Juni 2024

Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv

– facklig anslutning och lönebildning

Anders Kjellberg

arena idé

Anders Kjellberg
(författare)
Professor i sociologi vid Lunds universitet.

German Bender
(redaktör)
Utredningschef på Arena Idé och doktor i företagsekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm.

arena idé | Juni 2024 | ISBN: 978-91-985543-8-0 © Arena Idé, Stockholm, juni 2024

Rapporten i korthet

Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv – facklig anslutning och lönebildning

Anders Kjellberg, författare
Senior professor sociologi vid Lunds universitet.

German Bender, redaktör
Utredningschef på Arena Idé och ekon. dr. vid Handelshögskolan i Stockholm.

Detta är Arena Idés sjätte årliga flaggskeppsrapport om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Som vanligt redovisas nya uppgifter om facklig organisationsgrad och medlemsutveckling. Enligt denna nya statistik (för helåret 2023) är 68 procent av arbetskraften fackligt organiserad, en nedgång med en procentenhet från föregående år. Bland arbetare är 58 procent fackligt anslutna, en nedgång med en procentenhet och bland tjänstemannagrupper är nivån oförändrad på 73 procent.

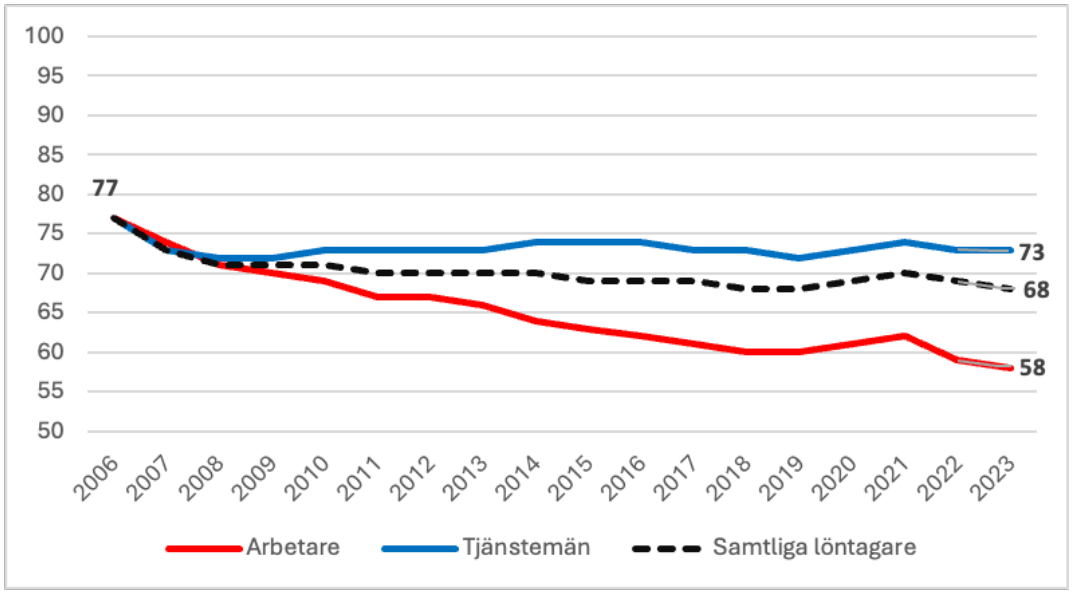
Klyftan mellan tjänstemännens och arbetarnas organisationsgrad har aldrig varit så stor som den är idag. Nytt för i år är också att antalet tjänstemän med anställning nu är mer än dubbelt så många som arbetarna. Å andra sidan är andelen förtroendevalda och kollektivavtalens täckningsgrad högre hos arbetarna.

I årets rapport analyseras också den svenska arbetsmarknadsmodellen utifrån ett nordiskt perspektiv, med tillhörande redogörelser for utvecklingen i våra grannländer. Förutom en detaljerad översikt av de nordiska arbetsmarknadsmodellerna behandlas lönebildningen och den fackliga organisationsgradens utveckling i Danmark, Finland, Norge och Sverige.

Jämfört med i de andra nordiska länderna är de svenska tjänstemannafacken unikt starka. Det gäller inte minst deras framträdande roll vid sättandet av industrins normerande ”märke” och för det nya huvudavtalets tillkomst.

En utförlig genomgång av den finska regeringens pågående förändringar av arbetsmarknadsmodellen görs i rapporten. En annan nyhet i årets rapport är ett avsnitt som diskuterar allmängiltigförklaring av kollektivavtal mot bakgrund av erfarenheterna från Finland och Norge. Nya data presenteras om den sjunkande andelen förtroendevalda och vad som görs för att vända trenden.

Facklig organisationsgrad 2006-2023 (procent)



Förord

I denna rapport kastas nytt ljus över den svenska modellen utifrån ett nordiskt perspektiv. Förutom en detaljerad översikt av de nordiska arbetsmarknadsmodellerna (tabell 1A-B) behandlas lönebildningen och den fackliga organisationsgradens utveckling i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Jämfört med i de andra nordiska länderna är de svenska tjänstemannafacken unikt starka. Det gäller inte minst deras framträdande roll vid sättandet av industrins normerande ”märke” och för det nya huvudavtalets tillkomst.

I rapporten uppmärksammas att antalet tjänstemän med anställning numera är mer än dubbelt så många som arbetarna, åtminstone enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU). Enligt lönestrukturstatistiken är antalet arbetare och tjänstemän ungefär lika stort i privat sektor. Enbart akademikerna är enligt AKU fler än arbetarna. Å andra sidan är andelen förtroendevalda och kollektivavtalens täckningsgrad högre hos arbetarna.

Vidare presenteras nya data om den fackliga medlemsutvecklingen och organisationsgraden. Klyftan mellan tjänstemännens och arbetarnas organisationsgrad har aldrig varit så stor till tjänstemännens fördel som 2023. Till skillnad från under pandemiåren 2020 och 2021 sjönk andelen fackligt anslutna löntagare 2022 och 2023, men i mindre utsträckning under 2023.

En utförlig genomgång av den finska regeringens pågående förändringar av arbetsmarknadsmodellen görs i rapporten. Nytt är också ett avsnitt som diskuterar allmängiltigförklaring av kollektivavtal mot bakgrund av erfarenheterna från Finland och Norge. Nya data presenteras om den sjunkande andelen förtroendevalda och vad som görs för att vända trenden.

I den under hösten 2023 publicerade Arena Idé-rapporten *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar* redovisas uppdaterade data om kollektivavtalens täckningsgrad per bransch mm. Huvuddelen av rapporten handlar om kollektivavtalens ’vita fläckar’ och de växande problemen med arbetslivskriminalitet inom flera branscher.

Jag vill särskilt tacka rapportredaktören German Bender på Arena Idé för all hjälp och inspiration jag fått för att färdigställa denna rapport. Ett stort tack också till Anna Fransson (som lämnat värdefulla synpunkter på manuset), Petter Hällberg och Christian Kjellström på Medlingsinstitutet. När jag behövde material ur TAM-Arkivs samlingar ombesörjdes det på ett utmärkt sätt av arkivarien Dag Björklund. Jag vill också tacka Kristine Nergaard (forskare vid Fafo, Oslo) för värdefulla uppgifter om den norska arbetsmarknadsmodellen. Slutligen vill jag tacka Lena Lindgren, rättssociolog i Lund, för genomläsning av delar av manuset.

Lund den 10 juni 2024

ANDERS KJELLBERG

Förord november 2024

Ett par korrigeringar har gjorts i denna andra upplaga, den ena i tabell 26 angående Saco:s medlemsutveckling 2023, den andra om vilka organisationer som undertecknade Verkstadsavtalet 1905. Den danska organisationsgraden har reviderats uppåt för åren 2010-2022 och uppdaterats till 2023 (tabell 10). Likaså har nordiska data i tabell 1A-B uppdaterats och tabell 1C om en dansk-norsk paradox tillkommit.

Vidare presenteras nya data om kollektivavtalens täckningsgrad 2023 baserade på Medlingsinstitutets/SCB:s lönestrukturstatistik. Därvid framkom betydande skillnader mellan arbetskraftsundersökningarna (AKU/SCB) och lönestrukturstatistiken vad gäller antalet arbetare och tjänstemän i privat sektor: 38 procent arbetare enligt AKU vid tillämpning av den socioekonomiska indelningen (SEI) jämfört med cirka 50 procent arbetare i lönestrukturstatistiken när yrkesindelningen i SSYK2012 används. Som nämnts gäller detta privat sektor. Förklaringen ligger inte så mycket i att en del yrken som i SEI klassificeras som tjänstemän i SSYK klassificeras som arbetare. Viktigare är att AKU förefaller underskatta antalet arbetare och överskatta antalet tjänstemän.

I faktaruta 1 i sammanfattningen finns nu statistik om andelen tidsbegränsat anställda arbetare respektive tjänstemän inte bara när de heltidsstuderande med arbete inkluderas utan också när de *exkluderas*. Andelen blir då lägre men skillnaden mellan arbetare och tjänstemän består.

De fackliga a-kassornas organisationsgrad har för första gången beräknats – se tabell 39 avseende 2006-2023.

I avsnittet ”Sjunkande klubbtäckning och andel fackligt förtroendevalda, men på flera håll vändning uppåt” presenteras uppdaterad statistik om andelen förtroendevalda i olika fackförbund. Hos flera förbund kan en vändning uppåt skönjas efter en långvarig nedgång.

Lund den 29 november 2024

ANDERS KJELLBERG

Sociologiska institutionen, Lunds universitet
Telefon 046-222 88 47, 046-12 90 85
E-post anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNINGAR 8
Kort sammanfattning 8
Längre sammanfattning 9
INLEDNING 22
NÅGRA UTMÄRKANDE DRAG HOS DEN SVENSKA PARTSMODELLEN 22
SVENSK PARTSREGLERING I INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE 24
Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering 24
Långtgående brittisk decentralisering och inskränkt konflikträtt 25
Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner 26
Nederländerna: lönemoderation i partsregi efter statlig press 27
DEN SVENSKA PARTSMODELLEN UR NORDISKT PERSPEKTIV 28
Socialt segregerad facklig struktur i Norden 36
Finland: från trepartsavtal på toppnivå till branschavtal och arbetsgivarsträvan att decentralisera till företagsnivå 39
Konkurrenskraftsavtalet – intern devalvering 40
Införandet av en finsk industrinorm försvåras av arbetsgivaravhopp från branschavtal 41
Starka krafter på arbetsgivarsidan agerar för avveckling av branschavtalen 42
Allmängiltigförklaring av kollektivavtal – kollektivavtalens täckningsgrad 45
Den konservativa regeringens lagstiftningsoffensiv 46
Lokala avtal mellan oorganiserade arbetsgivare och oorganiserade arbetstagare 46
Regeringens brådska med att begränsa konflikträtten 48
Finland ännu långt från ett industriavtal av svensk modell 52
De i Sverige annorlunda förutsättningarna för en exportindustrinorm 53
Obefintligt samarbetsklimat i Finland 55
Mycket att förändra på kort tid 57
Danmark: centraliserad decentralisering 60
Norge: frontfagsmodellen – den norska varianten av industrinormen 65
Sverige: industrinorm under stark samordning 71
Industrinormen: kritik och spänningar 75
Märkets betydelse för grupper med låg förhandlingsstyrka 82
Industrinormens genomslag ger låg löneglidning 83
Låg konfliktfrekvens 85
Sifferlösa avtal 87
Fackens konfliktkapacitet 89
Industriavtal följt av reallöneökningar 91
Reformer och utvecklingar som försvagat framför allt LO-facken 92

Förändringar av relativlönerna 99
Olika dimensioner av facklig styrka 102
Fler orsaker till låg löneglidning och låga nominella löneökningar 103
De sju avtalskonstruktionerna 104
Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling: några viktigare händelser 107
FACKLIG ORGANISATIONSGRAD INTERNATIONELLT 117
De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem 122
Facklig tillbakagång större i många länder än i Sverige 126
De tyska fackens försvagning 126
Strategier för att försvaga facken i Tyskland och Sverige 128
Brittiska arbetsgivare lyckades avveckla centrala avtal 129
Svensk 'trestegsraket' och brittisk 'tvåstegsraket' 129
Svaga fack och motvilliga arbetsgivare i Öst- och Centraleuropa 131
TRE GRUNDLÄGGANDE AVTAL FÖR PARTSMODELLEN 132
Tjänstemannafackens växande styrka 132
Staten djupare involverad 2022 än 1938 134
LÅNG OCH KOMPLICERAD VÄG TILL HUVUDAVTALET 2022 135
Resultatlösa förhandlingar om arbetsrätten 1996-1999 135
Havererade huvudavtalsförhandlingar 2008–2009 136
Nya försök för PTK och Svenskt Näringsliv 2012–2015 138
Otrygga anställningar ett växande problem på LO-sidan 143
LO begär förhandlingar med Svenskt Näringsliv 2017 144
Avsiktsförklaring men växande kritik inom LO 146
Nytt huvudavtal med deltagande av IF Metall och Kommunal 147
Varför gick LO-förbunden skilda vägar? 149
ETT NYTT HUVUDAVTAL I EN FÖRÄNDERLIG VÄRLD 158
Flera steg mot en svensk flexicurity-modell 158
Industrins ställning består, men nya tendenser gör sig gällande 159
Statens framträdande roll i 2022 års huvudavtal 162
VAD BETYDER HUVUDAVTALET FÖR PARTSMODELLEN? 162
Ökat statligt inflytande 162
Ökat arbetsgivarinflytande 167
Ökat inflytande för tjänstemannafacken 168
En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar partsmodellen 170
LO återupptar förhandlingarna 173
LO ansluter sig till det nya huvudavtalet 181
HUR FUNGERAR NYA OMSTÄLLNINGSORGANISATIONEN OCH NYA LAS I PRAKTIKEN? 190
Omställningsstudiestödets läge 2024 – hur har staten uppfyllt sin del av avtalet? .. 207

PANDEMI OCH HUVUDAVTAL – FÖLJDER FÖR PARTSMODELLEN..... 209
En mix av partsreglering och statsreglering under krisen 210
Etableringsjobben: trepartsreglering som stötte på patrull..... 212
Nya tendenser gällande mixen av parts- och statsreglering 216
Allmängiltigförklaring – något för Sverige?..... 223
MEDLEMSUTVECKLING I FACK OCH A-KASSOR UNDER PANDEMI OCH INFLATION 231
Facklig medlemsutveckling under 2020 240
Facklig medlemsutveckling till och med 2023..... 246
Facklig medlemsstatistik enligt facken respektive AKU 249
Jämförbarheten av facklig organisationsgrad 2020 och 2021..... 250
MEDLEMSUTVECKLING OCH FACKLIG ORGANISATIONSGRAD UR ETT LÄNGRE PERSPEKTIV 251
Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2023 251
Medlemsutveckling i några LO-, TCO- och Saco-förbund..... 254
De 35 största fackförbunden i Sverige 268
Fackliga a-kassor 2020: tre gånger större ökning än i facken 270
Ökad direktanslutning till de fackliga a-kassorna..... 273
Löntagarkassornas organisationsgrad 2020-2023..... 277
Fem unika förändringar i facklig anslutning sedan 2006..... 279
Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda..... 291
Växande andel utrikes födda LO-, TCO- och Saco-medlemmar 299
Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda 302
Tjänstemännen mer än dubbelt så många som arbetarna 304
TJÄNSTEMÄNNENS STYRKA OCH SVAGHETER..... 310
MOTIV ATT VARA MED I FACKET..... 316
Kostnaden för medlemskapet vägs mot nyttan. 316
Teorier om varför anställda går med i facket...... 317
Skäl att vara med i facket: nytta vis-a-vis social påverkan..... 319
Fackklubbarnas roll för medlemsrekryteringen..... 322
Sjunkande klubbtäckning och andel fackligt förtroendevalda, men på flera håll vändning uppåt 325
Ökat behov av skyddsombud 334
Precis som när det gäller andra förtroendevalda är det viktigt att de valda skyddsombuden avspeglar medlemmarnas sammansättning avseende t.ex. kön, ålder och utrikes/inrikes födda. 337
Det ökade distansarbetet – en facklig utmaning 337
Pandemin en facklig utmaning alldeles bortsett från distans-arbetet..... 342
Negativa trender försvagar facken i Europa 343
Fack- och a-kassemedlemskap under Gent-system..... 344

Medlemsavgiftens storlek 349
Hur var det med Gent-effekten under 2021, 2022 och 2023? 357
AVSLUTNING 358
REFERENSER 371

SAMMANFATTNINGAR

Kort sammanfattning

Under *pandemiåren* 2020 och 2021 steg den fackliga organisationsgraden för arbetare och tjänstemän två år i rad. För anställda i genomsnitt ökade organisationsgraden från 68 procent 2019 till 70 procent 2021. Under *inflationsåren* 2022 och 2023 vände det nedåt. År 2023 var andelen fackanslutna återigen nere på 2019 års nivå på 68 procent.

Men allt var inte lika 2019 och 2023. Klyftorna hade vidgats mellan arbetare och tjänstemän. Hos arbetarna steg organisationsgraden från 60 till 62 procent under pandemiåren, men sjönk dubbelt så mycket under inflationsåren: från 62 till 58 procent.

Även på tjänstemannasidan steg organisationsgraden med två procentenheter under pandemiåren (från 72 procent 2019 till 74 procent 2021), men den efterföljande nedgången begränsades till en enda procentenhet (från 74 till 73 procent såväl 2022 som 2023).

Med 58 respektive 73 procent anslutningsgrad blev klyftan mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad 2023 rekordstora 15 procentenheter. År 2006 var siffran 77 procent hos båda grupperna.

Inte helt oväntat sjönk *arbetarnas* organisationsgrad mest då priserna rusade i höjden och reallönen sjönk. Arbetarnas ekonomiska marginaler är i allmänhet mindre än tjänstemännens, särskilt hos den stora gruppen lågavlönade i offentliga och privata tjänstenäringar.

Den genomsnittliga fackanslutningen hos arbetarnas påverkas också av det snabbt växande andelen utrikes födda – från 29 procent 2019 och 2020, 30 procent 2021, 32 procent 2022 och 34 procent 2023. Det är bland dem som arbetskraftsreserven finns. Med en organisationsgrad på 50 procent hos utrikes födda och 62 procent hos inrikes födda 2023 pressar den växande andelen utlandsfödda ned arbetarnas organisationsgrad. År 2006 var den 77 procent lika för inrikes/utrikes födda.

Arbetslösheten, som i Sverige tillhör de högsta i EU, har mer och mer koncentrerats till utrikes födda och särskilt bland dem som kommer från utomeuropeiska länder och som har kortare utbildning (Konjunkturinstitutet 2024: 67, 70-71). Sysselsättningsgraden har ökat hos de utrikes födda samtidigt som arbetslösheten bland dem bitit sig fast på en hög nivå, vilket medför en svag individuell förhandlingsposition.

Bland arbetarna sjönk organisationsgraden under 2023 mest i offentlig sektor och där mest bland *inrikes* födda. I privat sektor var den oförändrad hos både inrikes och utrikes födda arbetare, men med stora skillnader mellan olika branscher: minus 6 procentenheter i hotell/restaurang, minus två i bygg, oförändrat i industrin och en mindre ökning i handeln.

I skarp kontrast till den djupa osäkerhet som utmärkte pandemin och som då bidrog till en stigande organisationsgrad var det högkonjunktur 2022 och fram till hösten 2023. Att organisationsgraden inte föll lika mycket 2023 som 2022 får ses mot bakgrund av priserna inte steg lika mycket och att en lågkonjunktur inleddes under hösten. Precis som under pandemin minskade andelen tidsbegränsat anställda då konjunkturen vände nedåt. Detta fick också en positiv inverkan på organisationsgraden.

Till skillnad från 2021 och 2022 *ökade* antalet yrkesaktiva fackmedlemmar (inklusive arbetslösa) 2023 då de blev 23 000 fler. Mest ökade TCO och av TCO-förbunden Unionen. LO-medlemmarna minskade betydligt mindre än under de båda föregående åren.

Tjänstemannafackens växande styrka beror inte bara på deras höga organisationsgrad utan också på deras växande numerär. Bland anställda var tjänstemännen 2023 mer än dubbelt så många som arbetarna: 2,9 respektive 1,4 miljoner enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU). Enbart akademikerna (1,9 miljoner) var fler än arbetarna. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande. Enligt lönestrukturstatistiken är dock tjänstemännens övervikt klart mindre.

I två avseenden har arbetarna en starkare ställning. Andelen som omfattas av kollektivavtal och andelen förtroendevalda är högre än hos tjänstemännen. Paradoxalt nog har tjänstemännen den högsta fackliga organisationsgraden i privat sektor – 69 procent – men också den lägsta kollektivavtalstäckningen: 75 procent 2023. Det är klart under genomsnittet på 83 procent för anställda i privat sektor.

Omvänt är endast 55 procent av arbetarna i privat sektor med i facket samtidigt som 90 procent av dem omfattas av kollektivavtal.

Längre sammanfattning

Under pandemiåren 2020 och 2021 steg den fackliga organisationsgraden för arbetare och tjänstemän två år i rad (bild 1 nedan). År 2022 vände den nedåt för framför allt arbetarna men även för tjänstemännen. Nedgången hos arbetarna fortsatte 2023 men i betydligt mindre omfattning än under 2022. Tjänstemännens organisationsgrad förändrades inte nämnvärt under 2023.

Den fackliga organisationsgraden 2023

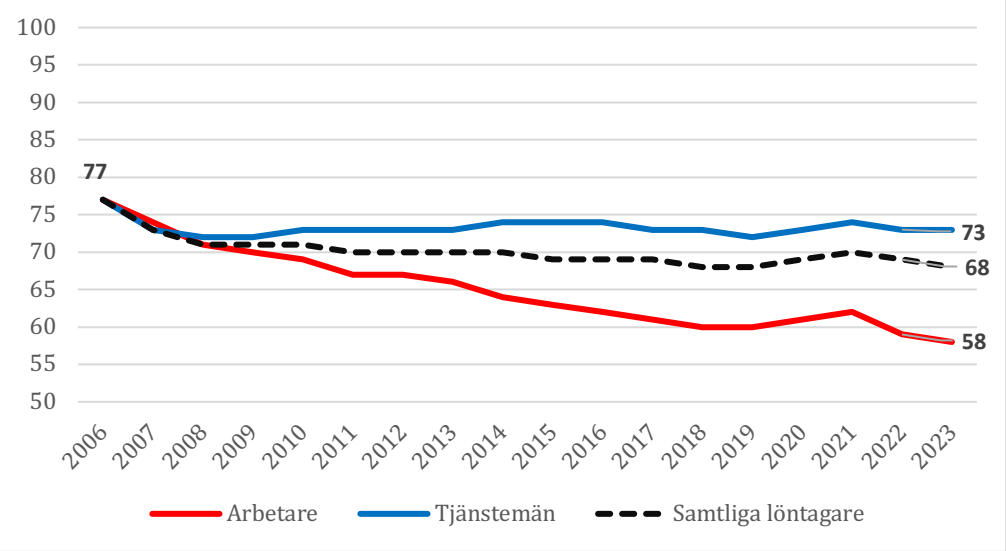
År 2023 fortsatte organisationsgraden att sjunka, men endast bland arbetarna. Men nedgången hos dessa var 2023 betydligt mindre (från 59 till 58 procent) än under 2022 (från 62 till 59 procent).

Tjänstemännens organisationsgrad var under 2023 oförändrat 73 procent. Därigenom vidgades klyftan mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad till rekordhöga femton procentenheter: 73 procent fackligt anslutna tjänstemän mot 58 procent av arbetarna. Aldrig tidigare har andelen fackanslutna tjänstemän legat på en så mycket högre nivå än på arbetarsidan. År 2006, det vill säga året innan

a-kasseavgifternas kraftiga höjning, fanns ingen sådan klyfta. Då var såväl 77 procent av arbetarna som 77 procent av tjänstemännen med i facket. Inte heller fanns det någon skillnad mellan inrikes och utrikes födda arbetare (77 procent i båda fallen).

Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare + tjänstemän) föll mellan 2022 och 2023 från 69 till 68 procent.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2023 (procent)



Anmärkning. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med arbete. AKU/SCB.

Pandemin och den följande ekonomiska krisen våren 2020 orsakade en kraftig medlemstillströmning till fack och a-kassor. Behovet av trygghet kändes extra stort när ingen visste vart utvecklingen skulle leda. Allra besvärligast var läget inom hotell- och restaurangbranschen.

År 2022 kännetecknades också av ekonomiska problem men med undantag av delar av handeln och byggbranschen inte av vikande sysselsättning. Tvärtom steg sysselsättningsgraden och sjönk arbetslösheten. Ännu under våren 2023 hade den förväntade lågkonjunkturen med få undantag inte nått arbetsmarknaden. I slutet av april noterade Arbetsförmedlingen den lägsta arbetslösheten på 14 år.[1] Otryggheten skapades i stället av de under år 2022 kraftiga prisstegringarna som för första gången på mycket länge medförde stora reallönesänkningar, närmare bestämt med 5,4 procent.[2]

Den skenande inflationen tog sig uttryck i starkt stigande priser på mat, bensin och el. Samtidigt gjorde räntehöjningar att mångas boendekostnader steg kraftigt. Framför allt arbetarna tvingades vända på slantarna och se på vad man kunde undvara. Från flera LO-förbund rapporterades att många inte längre ansåg sig ha råd att vara med i

[1]. Arbetsförmedlingen pressmeddelande 11/5 2023: ”Arbetslösheten på lägsta nivån på 14 år”.
[2]. Löneläget mars 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 14.

facket. Som framgått, sjönk arbetarnas organisationsgrad från 62 procent 2021 till 59 procent 2022.

Under hösten 2023 skedde ett omslag från högkonjunktur till lågkonjunktur. Arbetslösheten steg mellan fjärde kvartalet 2022 och samma kvartal 2023[3], men det gjorde även sysselsättningsgraden och särskilt hos utrikes födda.[4] Priserna fortsatte att stiga (+6,0 procent) om än inte i lika snabb takt som under 2022 (+7,7 procent).[5] Reallönerna sjönk under 2023 med 2,2 procent, vilket var väsentligt mindre än under 2022 (5,4 procent).

Detta betyder att benägenheten att gå med i facket påverkades av flera sociala och ekonomiska processer som delvis gick i olika riktningar. Stigande arbetslöshet brukar åtföljas av ett ökat behov av trygghet och därmed tillströmning till fack och a-kassor. Vidare sjunker andelen tidsbegränsat anställda när konjunkturen vänder nedåt eftersom det är de som får gå först. Så skedde även 2023.[6] Även detta tenderar hålla uppe eller öka organisationsgraden.

I motsatt riktning verkade de fortsatt stora prisökningarna och fallande reallönerna samt den fortsatt starkt ökande andelen utrikes födda.

Utrikes och inrikes födda arbetare

Under pandemiåren 2020 och 2021 minskade både antalet utrikes och inrikes födda arbetare med anställning.[7] Under åren 2022 och 2023 *ökade* däremot antalet utrikes födda arbetare medan antalet inrikes födda fortsatte att *minska*. Antalet utrikes födda arbetare med anställning steg 2022 med ca 33 000 samtidigt som de inrikes födda minskade med ca 41 000. [8]

---

[3]. Med 0,6 procentenhet AKU 20-64 år.

[4]. Bland utrikes födda steg sysselsättningsgraden 20-64 år från 73,0 procent fjärde kvartalet 2022 till 74,4 procent samma kvartal 2023 och bland inrikes födda från 85,1 till 85,4 procent. AKU. Statistiknyhet från SCB 2024-02-06: ”Fortsatt ökning av arbetslösheten under fjärde kvartalet 2023”. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetslosheten-stiger-under-fjarde-kvartalet/

[5]. Löneläget mars 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 14.

[6]. Mellan kvartal 4 2022 och samma kvartal 2023 ökade antalet fast anställda med 70 000 personer och minskade antalet tidsbegränsat anställda med 54 000 personer. AKU. Statistiknyhet från SCB 2024-02-06: ”Fortsatt ökning av arbetslösheten under fjärde kvartalet 2023”.

[7]. Avser förändringar mellan årsmedeltal 2019 och 2020 respektive mellan 2020 och 2021 arbetare med anställning 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

[8]. Under 2021 var motsvarande tal minus cirka 12 000 för utrikes födda arbetare respektive minus cirka 61 000 för inrikes födda och under 2020 minus cirka 30 000 för utrikes födda respektive minus cirka 59 000 för inrikes födda. Antalet på arbetsmarknaden nytillkomna utrikes födda var 2022 högre än nettotalet 33 000 som anges ovan. Till dessa kommer nytillkomna som ersätter de som förlorar jobbet, pensioneras eller av andra skäl inte längre ingår bland de anställda. Samtliga tal avser anställda arbetare 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande. Andelen utrikes födda arbetare var år 2020 30,2 procent, år 2021 29,9 procent och år 2022 32,4 procent Källa: specialkörningar av AKU.

År 2023 ökade antalet utrikes födda arbetare lika mycket – med ca 24 000 – som de inrikes födda minskade. Till detta bidrog, förutom demografiska förändringar, att de utrikes födda stod för en stor del av den disponibla arbetskraftsreserven[9] för att tillfredsställa den ökade efterfrågan på nya arbetare efter pandemin.[10] Det medförde att *andelen* arbetare som är födda utomlands steg från 30 procent åren 2020-2021 till drygt 32 procent 2022 och 34 procent 2023 (tabell 42). Särskilt snabb var ökningen inom de privata och offentliga tjänstenäringarna:

- Från 32 procent 2021 till 37 procent 2023 i de privata tjänstenäringarna, varav i hotell och restaurang från 52 till 63 procent och i företagstjänster mm (bemanningsföretag, lokalvård, mm) från 37 till 43 procent.
- Från 37 till 41 procent i de offentliga tjänstenäringarna.

Mest föll de offentliganställda arbetarnas anslutningsgrad (från 70 procent 2022 till rekordlåga 68 procent 2023) och här stod de *inrikes födda* för nästan hela minskningen (från 77 till 73 procent) medan nedgången hos de utrikes födda inskränkte sig till en procentenhet (från 61 till 60 procent).

I privat sektor i sin helhet begränsades nedgången hos arbetarna till en procentenhet (från 56 till 55 procent), men med stora skillnader mellan olika branscher:

- Ökning från 51 till 52 procent inom handeln
- Oförändrat 72 procent bland industriarbetare
- Minskning från 56 till 54 procent inom byggbranschen
- Nedgång från 31 till 25 procent bland hotell- och restaurangarbetare.

I den privata sektorn var organisationsgraden oförändrad hos såväl inrikes som utrikes födda arbetare, men sjönk ändå i genomsnitt med en procentenhet (från 56 till 55 procent) bland privatanställda arbetare till följd av de utrikesföddas ökande andel av de anställda i denna

---

[9]. Flera processer har medverkat till ökningen av andelen utrikes födda på arbetsmarknaden. För det första demografiska förändringar: de utrikes föddas andel av befolkningen ökade från 11 procent (10,6) år 2000 till 21 procent (20,6) år 2023. SCB Befolkningsstatistik: Folkmängd efter födelseland 1900-2023. För det andra har gapet mellan inrikes och utrikes föddas sysselsättningsgrad minskat kraftigt efter pandemin: från 18,4 procentenheter andra kvartalet 2020 till 11,1 procentenheter första kvartalet 2024 (Almega 2024, sid. 7). Det förklaras enligt Arbetsförmedlingen dels av att efterfrågan på arbetskraft varit väldigt stor efter pandemin, dels av att antalet inrikes födda i arbetsför ålder (20-64 år) minskar vilket innebär att det största tillskottet till arbetskraften och de sysselsatta kommer från utrikes födda (Almega 2024, sid. 7-8).

[10]. För år 2023 se fotnoterna 4 och 9 ovan. Mellan 2021 och 2022 ökade antalet utrikes födda i befolkningen (15-64 år) med omkring 55 900 medan ökningen av de inrikes födda stannade vid cirka 1 800. I flera åldersgrupper minskade antalet inrikes födda, i åldern 25-34 år med 13 600 och i åldern 45-54 år med 23 400. De utrikes födda svarade för en väsentlig del av den disponibla ”arbetskraftsreserven”. Mellan fjärde kvartalet 2021 och samma kvartal 2022 sjönk arbetslösheten bland inrikes födda i åldern 20-64 år från 3,4 till 3,0 procent och bland utrikes födda från 16,2 till 14,2 procent, d.v.s. med 0,4 respektive 2,0 procentenheter. Det betyder att många tidigare arbetslösa främst bland utrikes födda under 2022 fick ett jobb.

sektor. Detta pressade ned organisationsgraden eftersom de utrikesfödda arbetarna har en lägre organisationsgrad (i privat sektor 47 procent) jämfört med de inrikes födda (60 procent). Även i offentlig sektor är differensen 13 procentenheter mellan utrikesfödda arbetare (60 procent) och inrikes födda (73 procent).

Att organisationsgraden är lägre hos utrikes födda hänger bland annat samman med deras överrepresentation i de mest osäkra anställningsformerna (som är vanliga inom vård och omsorg) och att många vistats relativt kort tid i Sverige med allt vad det innebär för kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal samt i svenska språket. En indikation på hur det kan förhålla sig med det senare ges i en rapport från Inspektionen för vård och omsorg (IVO) som påvisar bristande språkkunskaper hos anställda som ett stort problem inom äldreomsorgen.[11] Det finns ingen anledning att anta att språkkunskaperna är bättre hos exempelvis många utrikesfödda städare eller köks- och restaurangbiträden. På arbetsplatser där det saknas utrikes födda förtroendevalda begränsas naturligtvis chanserna att komma i kontakt med facket. Dessutom är det ofta fråga om ensamarbete för stora grupper som städare, hemtjänstpersonal, personliga assistenter, paketbud med flera.

Ökat antal fackmedlemmar 2023

Även bland tjänstemännen utvecklades organisationsgraden mellan 2022 och 2023 mer negativt i offentlig sektor än i privat: minus en procentenhet respektive oförändrat (tabell 40). Sett till hela perioden 2006-2023 var privattjänstemännens fackliga anslutning densamma (69 procent) vid periodens början och slut. De *offentliganställda* tjänstemännens organisationsgrad föll däremot från 89 till 81 procent. För tjänstemännen totalt sjönk organisationsgraden under samma period från 77 till 73 procent.

Till skillnad från under åren 2021 och 2022 steg det totala *antalet yrkesaktiva fackmedlemmar* under 2023, närmare bestämt med ca 23 000 till sammanlagt ca 3 050 000. Här ingår arbetslösa till skillnad från i organisationsgraden som endast innefattar anställda.
LO minskade något 2023 men betydligt mindre än under de närmast föregående åren. Allra mest ökade TCO – med ca 18 900 medlemmar – följt av Saco med ca 6 100 (tabell 26). Fackförbundet som växte mest var Unionen som ökade med ca 16 600 yrkesaktiva medlemmar (tabell 32) följt av Kommunal med ca 3 300 (tabell 30), Vision med ca 2 000 (tabell 32), Sveriges Ingenjörer med ca 1 800 (tabell 33) och Akavia med ca 1 700 (tabell 33).

[11]. ”De tillsyner IVO har gjort av SÄBO under de senaste åren visar att vård- och omsorgspersonalen i stor omfattning har låg kompetens i svenska språket. (…) Drygt 7 av 10 närstående till patienter på SÄBO (73 procent) upplever att vård- och omsorgspersonalen inte förstår vad de säger, pga. bristande språkkunskaper. Endast 4 procent av vård- och omsorgspersonalen på SÄBO anser att alla i personalen på arbetsplatsen har tillräckliga kunskaper i svenska” (IVO 2022: 7-8).

Tjänstemännen mer än dubbelt så många som arbetarna

En grund för tjänstemännens växande fackliga styrka är att tjänstemännen numera är *mer än dubbelt så många* som arbetarna, närmare bestämt ca 2,9 miljoner jämfört med ca 1,35 miljoner arbetare (tabell 47). Tjänstemännen utgör drygt 68 procent av de anställda i åldern 16-64 år. Dessa siffror exkluderar arbetande heltidsstuderande, vilka antingen arbetar vid sidan om studierna eller har ett jobb som de är tjänstlediga från för studier. Bland de arbetande heltidsstuderande är de som jobbar i arbetaryrken dock kraftigt överrepresenterade.

Enbart antalet akademiker (minst tre års högre studier efter gymnasieexamen) med anställning (1 854 000) var fler än antalet arbetare (1 235 000) år 2023.[12] Att akademikerna är talrikare än arbetarna har tidigare inte uppmärksammats av forskningen eller i media. Inte heller att tjänstemännens dominans bland de anställda är så stor.

Tjänstemännens dominans blir ännu större om man endast ser till antalet *fackmedlemmar* med anställning. Det beror på tjänstemännens större numerär i kombination med att deras organisationsgrad är betydligt högre än arbetarnas (73 respektive 58 procent; tabell 49). Som visas i tabell 48 är nästan tre av fyra fackmedlemmar med anställning tjänstemän (73 procent) och endast drygt var fjärde (27 procent) arbetare.

Den här presenterade statistiken om antalet arbetare och tjänstemän, som framkommer vid en tillämpning av den socioekonomiska indelningen (SEI) på arbetskraftsundersökningarna (AKU/SCB), bör dock tas med viss reservation. Enligt lönestrukturstatistiken, som Medlingsinstitutet använder för att ta fram nya data om kollektivavtalens täckningsgrad (tabell 54), är arbetarna och tjänstemännen ungefär lika många i *privat* sektor. Enligt AKU-statistiken i tabell 50 är arbetarnas andel av de anställda i privat sektor klart mindre, närmare bestämt 38 procent medan tjänstemännen svarar för 62 procent (inklusive heltidsstuderande som även arbetar).

Strukturella skillnader mellan arbetare och tjänstemän

Det är mycket som påverkar skillnaderna i organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän och som förklarar varför de uppstod och ökat (faktaruta 1). Till en del handlar det om markanta *strukturella* skillnader mellan arbetares och tjänstemäns position i arbetskraften. Dessa skillnader gör det i allmänhet svårare att organisera arbetare än tjänstemän.

Arbetskraftens egenskaper påverkas av lagstiftningen som får större *genomslag* hos vissa grupper än i andra. När alliansregeringen 2007/2008 införde så kallad allmän visstid ökade de mest otrygga anställningsformerna främst bland arbetarna. Arbetslösheten är högst hos arbetarna, ja dubbelt så hög. Det medförde högre a-kasseavgifter hos arbetarna än hos tjänstemännen när samma regering 2007

[12]. Se tabell 47 (inklusive omgivande text) respektive AEA 2024:12-13.

chockhöjde a-kasseavgifterna och kopplade dessa till arbetslösheten inom varje a-kassa.

Som framgår av faktaruta 1 är andelen tidsbegränsat anställda betydligt vanligare hos arbetarna än hos tjänstemännen. Detta gäller oavsett om heltidsstuderande med arbete inkluderas eller exkluderas. Som förväntat blir andelen tidsbegränsat anställda lägre om de exkluderas.

Faktaruta 1. Arbetares och tjänstemäns fördelning i arbetskraften.

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
Tidsbegränsat anställda (1)	23%	9%	14%
Tidsbegränsat anställda (2)	17%	7%	10%
Deltidsanställda	29%	16%	23%
Anställda i privat sektor	76%	63%	67%
Anställda i offentlig sektor	24%	37%	33%
Anställda 16-24 år	16%	3%	7%
Utrikes födda	34%	20%	24%
Arbetslöshet a-kassor	3,8%	1,9%	2,7%

Andel *tidsbegränsat anställda* avser AKU årsgenomsnitt 2023 16-64 år (1) inklusive heltidsstuderande som även arbetar respektive (2) exklusive denna grupp. Andel *deltidsanställda* avser kvartal 1 2022 inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.
Andel anställda i *privat och offentlig sektor*, andel anställda i åldern *16-24 å*r (av åldersgruppen 16-64 år) och andel *utrikes födda* anställda avser årsgenomsnitt 2023. Exklusive arbetande heltidsstuderande.
Arbetslöshet i a-kassor avser öppet arbetslösa december 2023 i arbetarkassor, tjänstemannakassor respektive alla fackliga löntagarkassor. Observera att arbetslösheten bland a-kassornas medlemmar är lägre än i allmänhet. Andelen av den registerbaserade arbetskraften som noterades som arbetslösa december 2023 var enligt Arbetsförmedlingen 6,7 procent.
Källa: AKU specialkörningar redovisade i Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024, tabell A.3 (tidsbegränsat anställda), Larsson 2023b (deltidsanställda) samt för denna rapport. Antal arbetslösa bland medlemmarna i olika a-kassor från Arbetsförmedlingen december 2023 dividerat med medlemsantalet i a-kassorna december 2023 från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

Den fackliga organisationsgraden är lägre bland tidsbegränsat anställda jämfört med fast anställda och lägre hos dem som arbetar deltid jämfört med heltidsarbetande. Arbetarnas överrepresentation i dessa anställningsformer tenderar således hålla nere deras organisationsgrad. Samma sak med överrepresentationen hos yngre anställda.

Omvänt bidrar tjänstemännens överrepresentation i offentlig sektor till att hålla uppe deras organisationsgrad. Denna effekt avtar dock alltmer eftersom det är just i offentlig sektor som tjänstemännens organisationsgrad gått ned allra mest sedan 2006.

När väldigt många utrikes födda som gör sin entré på arbetsmarknaden hamnar i arbetaryrken får det en negativ inverkan på andelen fackligt anslutna arbetare till följd av att de utrikes födda arbetarna till skillnad från 2006 har en klart lägre organisationsgrad än de inrikes födda. Det senare förklaras delvis av att en växande andel inte bara är nya på arbetsmarknaden utan också är relativt nyanlända till Sverige. Efter pandemin har sysselsättningsgraden stigit kraftigt bland utrikes födda.

Enligt en studie från Konjunkturinstitutet framstår ökningen av de utrikesföddas sysselsättningsgrad som ”ovanligt stark, med en ökning på nästan 4 procentenheter bara under 2022”.[13] Allra störst är ökningen i de lägst betalda jobben och det gäller särskilt personer födda i Afrika och Asien. Förklaringen till ”den exceptionellt starka ökningen efter pandemin” av de utrikesföddas sysselsättningsgrad är dels den förbättrade ekonomiska konjunkturen, dels att de som anlände i samband med den stora flyktingströmmen 2015/2016 nu vistats relativt lång tid i landet och då ökar sannolikheten för att få ett jobb. Därtill kommer att den tekniska utvecklingen bidragit till att öka arbetsgivarnas efterfrågan på enklare tjänstejobb.[14]

För de inrikes födda drivs ökningen av sysselsättningsgraden helt av ”relativa höglönejobb samtidigt som sysselsättningen har minskat i låg- och mittenjobb”. Konjunkturinstitutets slutsats är att:

> *”Därmed har både in- och utrikes födda bidragit till den jobbpolarisering som har skett under senare år, men i motsatta delar av fördelningen.” (Konjunkturinstitutet 2023, sid. 5).*

De senaste tio åren har de allra flesta nyanlända kommit från tredje land (länder utanför EU) med inte sällan bristande kunskaper om den svenska arbetsmarknadsmodellen och i svenska språket. Det gör dem också mer utsatta för exploatering, arbetslivskriminalitet samt oseriösa och fackföreningsfientliga arbetsgivare (Kjellberg 2023e).

De utomeuropeiskt föddas andel av de utrikes födda är högre i Sverige än i övriga nordiska länder och andra nordeuropeiska länder som Tyskland och Nederländerna samt i EU i stort (Konjunkturinstitutet 2024: 73). Dessutom har de utomeuropeiskt födda som kommit till Sverige lägre utbildning än de som finns i andra länder.

Av samtliga 2 170 627 utrikes födda i Sverige (2023) kommer fyra av tio från Asien (39,4 procent).[15] Om man därtill lägger de som är födda i Afrika (11,7 procent), Nordamerika (2,1 procent), Sydamerika (3,7 procent) och Oceanien (0,2 procent) så är det *nästan sex av tio* (57,1 procent) som är *födda i utomeuropeiska länder*.

---

[13]. Konjunkturinstitutet 2023, sid. 6.
[14]. Konjunkturinstitutet 2023, sid. 23.
[15]. SCB/Befolkning: Folkmängd efter födelseland 1900-2023. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/utrikes-fodda--medborgarskap-och-utlandsksvensk-bakgrund/folkmangd-efter-fodelseland-19002023/

Från övriga nordiska länder kommer var tionde utrikesfödd (9,8 procent) och från EU utom Norden 17,8 procent samt från Europa utom EU/Norden 14,8 procent, vartill kommer 0,2 procent från Sovjet-unionen. Det betyder att drygt 72 procent av de utrikes födda kommer från länder utanför EU/Norden, det vill säga det som brukar kallas ”tredje land”.

Vi har sett att strukturella skillnader mellan arbetare och tjänstemän på flera sätt har kopplingar till lagstiftningen. Även andra institutionella förhållanden spelar in. Ett som missgynnar *tjänstemännen* inom industrin är att andelen medlemmar som har en klubb/förtroendevalda på sin arbetsplats är klart lägre inom Unionen än inom IF Metall (se avsnittet om klubbtäckning).

Fackliga inkomstförsäkringar är relaterade till arbetslösheten (ju högre den är desto dyrare blir försäkringen för facket och därmed för medlemmarna) och till var taket i a-kassan ligger. Byggnads har inte råd med en inkomstförsäkring till följd av den höga arbetslöshetsrisken i kombination med ett relativt högt löneläge. Allra attraktivast är fackliga inkomstförsäkringar för tjänstemännen till följd deras högre löner och relativt låga arbetslöshetsrisk som inte gör försäkringen alltför dyr.

Arbetarnas i allmänhet lägre löner jämfört med tjänstemännens gör att en del inte anser sig ha råd att vara med i facket, särskilt som LO-förbundens avgifter är högre än tjänstemannafackens. Det accentueras av de under 2022 och 2023 fallande reallönerna.

Världsrekord i facklig anslutning

Fortfarande har Sverige världsrekord i facklig anslutning (68 procent i snitt, tjänstemän 73 procent, arbetare 58 procent), i varje fall om man undantar Island och inte tar med de så kallade alternativa eller gula fackföreningarna i Danmark. Det är en bra bit från toppnoteringarna på cirka 85 procent vid mitten av 1980-talet och mitten av 1990-talet. Senaste noteringarna i Norden är i fallande ordning: Sverige och Danmark 68 procent, Finland 55 procent och Norge 51 procent (tabell 1B). Men då bör man observera att de så kallade *ideologiskt alternativa* eller ”gula” fackföreningarna i Danmark (faktaruta 3) numera svarar för var femte fackmedlem eller ca 386 700 personer. De gula facken började växa på allvar sedan en borgerlig regering 2002 öppnat upp för fackliga a-kassor på tvärs av olika branscher. De gula facken, som har expanderat parallellt med motsvarande ”tvärfackliga” a-kassor, förhandlar i regel inte om kollektivavtal eller har förtroendevalda ute på arbetsplatserna. De saknar också strejkkassor och deltar inte i strejker. Men de har låga avgifter. Det resulterade i ett kraftigt medlemstapp för danska LO och var huvudskälet till att man 2019 gick samman med FTF (TCO:s närmaste motsvarighet) till FH (*Fagbevægelsens Hovedorganisation).*

Även i Finland och Sverige förändrades de så kallade Gent-systemen (statssubventionerade fackliga a-kassor) på ett för facken negativt sätt. I Sverige genom de förhöjda a-kasseavgifterna 2007-2013, i Finland

genom tillkomsten av en icke-facklig a-kassa (YTK) som idag har 537 600 medlemmar. Norge saknar fackliga a-kassor.

Svenska tjänstemannafack är starka även ur ett nordiskt perspektiv

I inget annat land i Norden – eller i världen – har tjänstemannafacken en så framträdande roll som i Sverige. Det gäller inte bara deras höga organisationsgrad utan också deras centrala roll i avtalsförhandlingarna. I flera andra länder är *offentliganställda* tjänstemän (exempelvis lärare och sjuksköterskor) relativt välorganiserade, vilket även gäller där den genomsnittliga organisationsgraden är mycket låg såsom i Frankrike och USA.[16]

Det unika med de svenska tjänstemannafacken är deras styrka i *privat* sektor. Det finns ingen internationell motsvarighet till privattjänstemännens PTK (grundades redan 1973)[17] eller Unionen (redan Sif var världsunikt). De båda största privattjänstemannafacken (Unionen och Sveriges Ingenjörer) är inte mindre viktiga än IF Metall eller de båda andra LO-förbund som tillhör Facken inom industrin när det gäller bestämmandet av den så kallade industrinormen eller ”märket” som är vägledande för lönebildningen på hela den svenska arbetsmarknaden.

I Danmark, Finland och Norge är det i praktiken endast LO-förbund (f.d. LO-förbund i Danmark) eller motsvarande fackförbund som spelar denna märkessättande roll. Gemensamt för alla de nordiska länderna är att industrins parter sätter märket, men det sker på lite olika sätt. I den norska *frontfagsmodellen* räknas förväntad löneglidning in i märket varför det sker en uppföljning med omförhandling under avtalsperioden, och då har LO-Norge en framträdande roll.

I Finland håller det på att etableras en industrinorm sedan systemet med centrala trepartsförhandlingar avvecklats. Den finska skogsindustrin (skog, papper, sågverk, trä mm) har gått ett steg längre och saknar numera kollektivavtal på branschnivå.[18] Lönebildningen har där decentraliserats till företagsnivå eller ännu längre ned. I branschens största företag har tjänstemannafacken inte längre förhandlingsrätt.

I Danmark saknar akademikerförbunden förhandlingsrätt med Dansk Arbejdsgiverforening och dess medlemsförbund (se avsnittet om Danmark nedan). Kontrasten till Sverige hade knappast kunnat bli större.

---

[16]. För en jämförelse av organisationsgraden i Sverige, Norge och USA per bransch och sektor se tabell 19.

[17]. Till det internationellt unika hör att och PTK omfattar förbund från flera centralorganisationer (TCO och Saco) förutom det fristående Ledarna.

[18]. The Finnish Forest Industries Federation’s Collective Agreements and their Period of Validity. March 11, 2022. The Finnish Forest Industries Federation Will Not Be a Party to Collective Bargaining in the Negotiations. https://www.metsateollisuus.fi/newsroom/the-finnish-forest-industries-federations-collective-agreements-and-their-period-of-validity

Det finns ännu fler viktiga olikheter mellan de nordiska arbetsmarknadsmodellerna. I Danmark och Norge hålls medlemsomröstningar om avtals- och medlingsförslag, vilket är mycket sällsynt i Sverige där det endast förekommer på tjänstemannasidan och bara i begränsad utsträckning. Det pressar de fackliga förhandlarna i Danmark och Norge att åstadkomma resultat som en majoritet av medlemmarna säger ja till och medför därför att strejker tillgrips betydligt oftare än i Sverige (tabell 1B). Ibland slutar det i att regeringen upphöjer medlingsförslag till lag (Danmark) eller att obligatorisk skiljedom används (Norge). Någon sådan tradition finns inte i Sverige. Till skillnad från i framför allt Finland förekommer inga större politiska strejker i Sverige.

I inget annat nordiskt land är uppdelningen på separata fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och andra tjänstemän lika långtgående som i Sverige och särskilt inte sedan LO-Danmark fusionerade med FTF till den nya huvudorganisationen FH. Vad som anses med arbetare respektive tjänstemän skiljer sig dock åt. Sverige har ett bredare arbetarbegrepp än andra länder. I Danmark och Norge räknas alla handelsanställda som tjänstemän (*funktionærer*) och tillhör förbund med namnet HK (Handel og Kontor). Förutom att akademikerna saknar branschavtal i den danska privata sektorn (en del företagsavtal finns dock) så begränsas kollektivavtalens täckningsgrad i Danmark av att HK:s kollektivavtal för handelsanställda och kontorister i privat sektor endast gäller på arbetsplatser där minst 50 procent av de anställda är fackligt organiserade.

I alla de nordiska länderna utgör huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter grundpelare i arbetsmarknadsmodellerna. Danmark var först ut med sitt *Septemberforlig* 1899 medan Finland inte fick sitt huvudavtal förrän 1944 (tabell 1B). I Sverige var det självklart att det var Saf och LO som tecknade 1938 års Saltsjöbadsavtal. Under processen fram till att dagens motsvarighet, 2022 års huvudavtal, inträffade det tidigare otänkbara, att tjänstemännen i PTK var den enda fackliga parten när den första versionen, det så kallade Las-avtalet, undertecknades i oktober 2020. IF Metall och Kommunal anslöt sig efter ytterligare förhandlingar december 2020 och LO först november 2021 (tabell 15). Det visar på de svenska tjänstemannafackens internationellt unika styrka, i likhet med deras höga organisationsgrad och framträdande roll vid sättandet av industrins normbildande märke.

Så småningom anslöt sig fler fackförbund till huvudavtalet: Vision juli 2021, ST oktober 2021, Hotell och Restaurang Facket januari 2022, Pappers mars 2022 och Seko augusti 2022. Nio av de fjorton LO-förbunden stod fortfarande i november 2024 utanför. Men de fem förbunden som är med svarade vid årsskiftet 2023/2024 för 71 procent av de yrkesaktiva LO-medlemmarna. Andelen av LO-medlemmarna i privat sektor är dock avsevärt lägre.

Anledningen till att LO ställde sig utanför Las-avtalet i oktober 2020 var att meningarna gick starkt isär mellan LO-förbunden, vilket i sin tur berodde på att medlemmarnas problemsituation och därmed de

prioriteringar som förbunden gjorde skiljde sig åt (tabellerna 11 och 14).

Å andra sidan hade de eftergifter som IF Metall och Kommunal efter ytterligare förhandlingar lyckades uppnå innan de undertecknade avtalet i december 2020 knappast kommit till stånd om inte LO dessförinnan avvisat avtalet. Året därpå anslöt sig LO av flera skäl till avtalet som slutligen undertecknades i juni 2022.

Men utan privattjänstemännens PTK hade det knappast blivit något huvudavtal alls.

Tjänstemännen: högst organisationsgrad men lägst kollektivavtalstäckning

Paradoxalt nog har tjänstemännen den högsta fackliga organisationsgraden i privat sektor – 69 procent – men också den lägsta kollektivavtalstäckningen. Omkring 75 procent av privattjänstemännen arbetar i företag med kollektivavtal. Genomsnittet för anställda i privat sektor var 83 procent år 2023 (faktaruta 2).

Faktaruta 2. Facklig organisationsgrad och kollektivavtal för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2023.

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
Andel med kollektivavtal i privat sektor	90%	75%	83%
Facklig organisationsgrad i privat sektor	55%	69%	64%

Källa: Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024.

Omvänt är endast 55 procent av arbetarna i privat sektor med i facket men så mycket som 90 procent omfattas av kollektivavtal. I arbetaryrken med låga utbildningskrav som städare och köks/restaurangbiträden är täckningsgraden 89 procent i privat sektor men den fackliga organisationsgraden bland den lägsta på arbetsmarknaden.
Klyftan mellan facklig anslutning och kollektivavtalstäckning på arbetarsidan är sannolikt en del av bakgrunden till att kollektivavtalen långt ifrån alltid *efterlevs* i arbetaryrken, framför allt på arbetsplatser som domineras av utrikes födda arbetare.

Huvudavtalet och tendensen till trepartssamarbeten

Huvudavtalet 2022 är resultatet av ett *trepartssamarbete* mellan fack, arbetsgivare och stat, men också en *maktkamp* mellan dessa aktörer som förutom hårda förhandlingar innefattade hot om lagstiftning på andra villkor än parternas (Toijerutredningens förslag) om dessa inte kom överens. Statens medverkan krävdes i vilket fall som helst för att implementera huvudavtalet i form av ändrad Las, finansiering av omställningsstudiestödet och inrättandet av en statlig omställningsorganisationen (i Kammarkollegiets regi) för dem som inte omfattas av kollektivavtal. Tanken är att den minskade trygghet som för-

ändringarna av Las medför ur löntagarnas perspektiv ska kompenseras – och helst mer än väl – av de ökade omställningsmöjligheterna.

Huvudavtalet passar in i en trend mot ökad trepartssamverkan på arbetsmarknaden. Trepartssamverkan är i och för sig inget nytt. Ett tidigt exempel är den trepartssammansatta Arbetsdomstolen (1928), vidare så kallad korporativ intresserepresentation i olika myndigheter (i stort sett avvecklad) och partssammansatta utredningar (inte så vanliga numera). Medlingsinstitutets inrättande år 2000 kan betecknas som en statlig uppföljning till Industriavtalet 1997. Ett tidigt tvåpartssamarbete mellan fack och stat var införandet 1935 av statsunderstödda fackliga a-kassor, ett svenskt Gent-system. Det nya huvudavtalet vidgar detta till ett trepartssamarbete genom förslaget om en kollektivavtalad a-kassa (under utredning).

Under senare år är införandet av korttidsarbete och etableringsjobb uttryck för samma trend. Otillräcklig statlig finansiering av CSN har emellertid vållat stora problem vid ansökandet av omställningsstudiestöd och därmed för de studier som väldigt många tänkt bedriva under 2023 och 2024. Omkring 4 000 av de 8 800 som avsågs få omställningsstudiestöd under 2023 blev därför utan. Det blev en dålig start för den del av huvudavtalet och trepartssamarbetet som är allra viktigast för löntagarna och dessutom central för arbetsgivarnas kompetensförsörjning.

En starkt bidragande orsak till att inte ett enda av LO-förbunden som från början ställde sig utanför huvudavtalet inte heller under 2023 anslöt sig till det var just ”CSN-haveriet”.

Kritik har också riktats mot att omställningsstudiestöd främst beviljas för utbildningar i bristyrken. Mest anmärkningsvärt är att så få utbildas i arbetaryrken (faktaruta 4) trots att det i många av dessa yrken råder brist på arbetskraft. Därmed ser omställningsstudiestödet under den närmaste framtiden inte ut att bli den stora trygghets- och frihetsreform som det lanserades som.

Inledning

Det nya huvudavtalet undertecknades i juni 2022. Förutom Svenskt Näringsliv och PTK som under oktober 2020 ingick den ursprungliga överenskommelsen, det så kallade Las-avtalet, var nu även IF Metall, Kommunal och LO med. Senare tillkom fler LO-förbund samt några av offentliganställda dominerade TCO-förbund som stod utanför PTK. Denna rapport behandlar hela processen fram till det nya huvudavtalet och i vilken utsträckning det har förverkligats praktiskt under de år som förflutit sedan undertecknandet.

Till skillnad från under ”pandemiåren” 2020 och 2021 ökade inte längre den fackliga organisationsgraden ”inflationsåren” 2022 och 2023 utan vände tvärtom nedåt med en procentenhet per år för löntagare i genomsnitt men utvecklingen skiljer sig åt mellan arbetare och tjänstemän, i synnerhet under 2022. Hos tjänstemännen sjönk organisationsgraden detta år med en procentenhet, men med hela tre enheter hos arbetarna (från 62 till 59 procent) och klart mer bland utrikes än bland inrikes födda arbetare. Under 2023 sjönk arbetarnas organisationsgrad med endast en procentenhet och tjänstemännens inte alls. Till skillnad från under 2022 gick organisationsgraden under 2023 ned lika mycket hos utrikes och inrikes födda arbetare.

Klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän vidgades till en ny rekordnivå. Tjänstemännens organisationsgrad var 2023 femton procentenheter högre än arbetarnas.

I årets rapport belyses de svenska tjänstemannafackens internationellt unika styrka ur flera aspekter, nämligen deras:

- Höga organisationsgrad i kombination med att tjänstemännen numera bland de anställda är mer än dubbelt så många som arbetarna och ännu fler som andel av fackmedlemmarna. Enligt lönestrukturstatistiken är dock antalet arbetare och tjänstemän ungefär lika stort i *privat* sektor.
- Framträdande roll i den svenska lönebildningsprocessen, vilket framgår tydligt av den omfattande jämförelse mellan de nordiska arbetsmarknadsmodellerna som finns i rapporten.
- Nyckelroll i processen fram till det nya huvudavtalet.

Vidare diskuteras den med det nya huvudavtalet förstärkta tendensen till trepartsreglering och trepartssamarbeten. Införandet av korttidsarbete och etableringsjobb är andra exempel på trepartssamverkan.

Några utmärkande drag hos den svenska 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 (Kjellberg 2024c). 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 har ibland argumenterat för att förbjuda sympatiåtgärder, eftersom de ger deras fackliga motparter en fördel.

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 – har avvisat EU:s direktiv om statligt bestämda minimilöner. I denna fråga råder samsyn mellan staten, fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna. Arbetsmarknadens EU-råd bildades 2018 av LO, PTK och Svenskt Näringsliv för att tillvarata parternas gemensamma intressen i frågor som denna. Efter Lavaldomen ansåg dock Teknikföretagen att lagfästa minimilöner kunde fylla en funktion även i Sverige (Weihe & Wahlstedt 2008, Kjellberg 2021e).

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

Den svenska modellen utmärks vidare av en *kombinerad centralisering och decentralisering*. Kollektivavtalen ingås på branschnivå för att följas upp av lokala förhandlingar ute på arbetsplatserna. Det ger *arbetsplatsfacket* i form av fackklubbar och arbetsplatsombud en central roll i partsmodellen. Utan den lokala verksamheten skulle facket inte ha någon möjlighet att se till att de centrala avtalen tillämpas som tänkt och anpassas till de lokala förhållandena. Lokalavdelningarnas ombudsmän har en viktig stöttande uppgift, men de kan knappast ersätta arbetsplatsfacket som ju bäst känner till förhållandena på arbetsplatsen i fråga. Dessutom uppfattas ombudsmännen ofta av arbetsgivaren som komman-de ”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 2022 års huvudavtal mellan PTK, LO, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv samt förhandlingsordningsavtal[19] som 1997 års Industriavtal (omförhandlat 2011 och 2016), vilket präglat svensk lönebildning i mer än 25 år. Båda avtalen – och den svenska partsmodellen i stort – bygger på en samförståndsanda som innebär att organiserade arbetsgivare inte motsätter sig facklig organisering och inte använder strejkbrytare.

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 (Kjellberg 2023g-h). 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. Ändringar av minimilönen får stort inflytande på löneutvecklingen i hela ekonomin.[20] 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 täcker tack vare det till och med en högre andel av löntagarna än i Sverige trots en mycket låg facklig organisationsgrad på knappt tio procent.
De franska kollektivavtalen omfattar 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

[19] . Avtalet slår fast ramar, regler och villkor för förhandlingar mellan de avtalstecknande parterna. Även Saltsjöbadsavtalet innehöll en förhandlingsordning.
[20]. Vincent (2019) och intervju med Catherine Vincent (IRES, Institut de recherches économiques et sociales) 22/1 2020 i Paris.

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

Långtgående brittisk decentralisering och inskränkt konflikträtt

Brittiska *industrial relations* har blivit allt mer olika de svenska. Branschvisa kollektivavtal är med få undantag avvecklade i privat sektor. Där omfattas bara 15 procent av kollektivavtal. Ofta sätter företagen ensidigt lönen, det vill säga utan förhandlingar med vare sig facket eller individen. Rätten till sympatikonflikter inskränktes 1980. Tio år senare förbjöds de. År 1990 infördes för första gången statligt reglerade minimilöner. Den fackliga organisationsgraden har gått ned kraftigt, närmare bestämt från 52 procent 1980 till 22 procent 2023 och med mycket stora skillnader mellan offentlig och privat sektor: 49 respektive 12 procent 2023.[21]
För att minska fackens inflytande och den höga konfliktnivå som rådde vid den tiden införde den nyliberala Thatcher-regeringen under 1980-talet en rad antifackliga lagar. Enligt Trade Union Act (1984) är strejker endast tillåtna om en majoritet av de berörda fackmedlemmarna i en hemlig omröstning röstar för. Syftet är att hålla tillbaka stridbara fackförbundsledningars användande av strejkvapnet.
I Sverige motionerade Moderaterna 1996 om obligatorisk medlemsomröstning före strejker samt om förbud mot sympatikonflikter. Enligt Dagens Nyheters förre chefredaktör Svante Nycander innebar förslaget om det hade förverkligats ”inget mindre än avveckling av kollektivavtalen och därmed, underförstått, rätten till stridsåtgärder” (Nycander 2010: 67). Året innan hade riksdagsledamoten Ulf Kristersson betecknat de fackliga sympatiåtgärderna för att få till stånd ett kollektivavtal hos det amerikanska leksaksföretaget Toys ”R” Us som ”maffiametoder”. [22] Han dömde ut kollektivavtal som gammalmodiga och krävde begränsningar av fackets möjlighet till stridsåtgärder. I Sverige är konflikträtten fortfarande vidsträckt även om Lavaldomen innebar en inskränkning vad gäller utstationerad arbetskraft.
Ytterligare en begränsning tillkom 2019 när det inte längre blev tillåtet att strejka, som Hamnarbetarförbundet gjorde, för att få till stånd kollektivavtal med företag som redan har ett sådant med ett annat förbund. Inte heller fackens interna angelägenheter, som medlems-

[21]. Trade Union Membership Statistics, UK 1995-2023. Statistical Bulletin. Department for Business and Trade 29 May 2024.
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/665db15a0c8f88e868d334b8/Trade_Union_Membership_UK_1995_to_2023_Statistical_Bulletin.pdf
[22]. Handelsnytt 18/10 2017.

omröstningar, 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 2022. 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 ”strukturreformer” 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 steg sedan Industriavtalet 1997 fram till 2022 (då inflationen sköt fart) 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 öppnings-klausuler. 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 träffat ett nytt huvudavtal om bland annat anställningsskydd, först i preliminär form hösten 2020 (det så kallade Las-avtalet) och juni 2022 i sin definitiva form. 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 intervenera. 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, Hemerijick & Vail 2004). Genom avtalet bröts traditionen av statliga interventioner (lönestopp m.m.) i lönebildningen. Mot att arbetstiden kortades gick facken med på att lönerna inte längre skulle kopplas till prisutvecklingen. Sedan dess har ansvaret för lönebildningen legat hos parterna. De avtalade löneökningarna är fortfarande så låga att de som sker utöver avtalen i form av löneglidning är desto större.

Däremot är löneglidningen numera mycket begränsad i Sverige (Kjellberg 2019). De lokala förhandlingarna rör i stället huvudsakligen *fördelningen* av de centralt avtalade löneökningarna utifrån olika typer av avtalskonstruktioner (Medlingsinstitutet 2019, 2022). Wassenaar-avtalet påminner om det svenska Industriavtalet genom att syftet var att stärka den internationella konkurrenskraften. En skillnad är att de svenska facken 1997 hade återvunnit sin styrka efter 90-talsdepressionen. Redan under avtalsrörelsen 1995 visade det sig att de svenska fackförbundens konfliktkapacitet var intakt trots att lågkonjunkturen långt ifrån var över (Elvander 1996:12, Elvander & Holmlund 1997:38). Detta var inte fallet för de nederländska under den djupa konjunkturnedgång 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 68 procent 2023. Likväl är närmare 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 15 procent 2019 (Been & Keune 2019: 447 samt tabell 10 nedan).

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 nordiskt perspektiv

De fyra nordiska länder som tas upp i denna rapport är alla små, starkt exportberoende länder med en internationellt hög sysselsättningsandel (tabell 1A). Finland är det enda nordiska landet som tillhör eurozonen.
Norge är ensamt i Norden om att inte ha statssubventionerade fackliga a-kassor, ett så kallat Gentsystem (tabell 1A). Danmark och Finland har a-kassor som konkurrerar med de fackliga kassorna. Danmark har dessutom så kallade alternativa eller ”gula” fackföreningar som är kopplade till de konkurrerande ”tvärfackliga”, branschöverskridande a-kassorna. Var femte dansk fackmedlem tillhör en sådan fackförening. I Danmark och Sverige har många fackförbund kompletterande inkomstförsäkringar.
Sverige är det enda nordiska landet utan skattereduktion för fackavgiften. Här avskaffades skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) den 1 januari 2007. Den 25-procentiga skattereduktionen för fackavgiften återinfördes 1 juli 2018, men avskaffades av en borgerlig regering från 1 april 2019.
En norsk studie avseende 2001–2012 fann att den ökade avdragsrätten för fackavgiften bidrog till den norska organisationsgradens stabilisering, särskilt inom industrin och handeln (Barth et al. 2020). Det beräknades att organisationsgraden i privat sektor hade varit fem procentenheter lägre om inte avdragsprocenten höjts.
Var femte vuxen invånare i Sverige är född utomlands. Det är inte bara högst i Norden. Sverige tillhör också EU-länderna med högst andel utrikes födda av den totala befolkningen. Av de 38 OECD-länderna har bara ett fåtal länder högre andelar än Sverige: Luxemburg (49,8 procent 2022), Schweiz (30,7 procent 2022), Australien (29,2 procent 2021), Nya Zeeland (27,4 procent 2018), Kanada (22 procent 2021), Österrike (20,6 procent 2022) och Irland (20,3 procent 2022).[23] Andelen i Sverige var 20,1 procent 2022 (20,3 procent 1 januari 2024). Som jämförelse kan nämnas att andelen utrikes födda var 16,8 procent i Tyskland (2022), 14,3 procent i Storbritannien (2021), 14,0 procent i USA (2022) och 12,8 procent i Frankrike (2022).

[23]. International Migration Outlook 2023. Paris: OECD, sid. 337. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2023_b0f40584-en

Tabell 1A. Några grundläggande fakta om Danmark, Finland, Norge och Sverige

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Dominerande regeringsparti 2024	S	Samlingsp.	S	M
Statsskick	Monarki	Republik	Monarki	Monarki
EU-medlem sedan år	1973	1995	-	1995
Valuta	DKK	Euro	NOK	SEK
Exportandel av BNP 2023	69,0%	41,0%	47,2%	54,0%
Befolkning 1 januari 2024 (miljoner)	6,0	5,6	5,6	10,6
Andel utrikesfödda i befolkningen 1 januari 2024	13,5%	8,2%	17,4%	20,3%
Andel tidsbegränsat anställda 20-64 år 2023 Andel tidsbegränsat anställda 15- år 2022	8,2% 10,75%	12,2% 17,2%	6,4% 8,51%	10,8% 15,7%
Andel sysselsatta av befolkningen 20-64 år 2023	79,8%	78,2%	80,4%	82,6%
Andel sysselsatta av befolkningen 15-64 år 2023	76,6%	74,0%	77,4%	77,4%
Andel offentliganställda av sysselsatta 2021	28,0%	25,4%	30,9%	29,3%
Arbetslöshet: andel av arbetskraften 15-74 år 2023	5,1%	7,2%	3,6%	7,7%
Gentsystem (statsunderstödda fackliga a-kassor)	X	X	-	X
Konkurrerande a-kassor	Alternativa	YTK	-	(Alfa)
Alternativa (”gula”) fackföreningar	X	-	-	-
Kompletterande fackliga inkomstförsäkringar	X	-	-	X
Inkomsttak i arbetslöshetsförsäkringen	X	-	X	X
Skattereduktion/avdragsrätt för fackavgiften	X	X	X	-
Lagstiftning om anställningsskydd	(X)	X	X	X
Lagstiftning om facklig styrelserepresentation	X	-	X	X
Lagstiftning om medbestämmande	-	X	-	X

Valuta: Danska kronan har sedan 1999 inom ett smalt intervall en fast växelkurs till euron. Det innebär att 1 euro alltid kostar 7,29-7,63 DKK.

Lagstiftning om anställningsskydd: Danmark saknar motsvarande lagstiftning som Finland, Norge och Sverige men vissa regler finns avseende tjänstemän i *Funktionærloven,* t ex uppsägningstid 1-6 månader. Finland: Arbetsavtalslagen 1988-. Norge: motsvarande regler i *Arbeidsmiljøloven.* Sverige: Las 1974-.

Sverige har högst andel arbetslösa i Norden, men tillsammans med Norge även högst andel sysselsatta i åldern 20-64 år.
Alla de nordiska länderna har en hög andel sysselsatta i offentlig sektor och långt över OECD-genomsnittet på 19 procent.[24] Norge toppar med 31 procent följt av Sverige på 29 procent, Danmark 28 procent och Finland 25 procent (tabell 1A).

[24]. Andelen offentliganställda av totala antalet sysselsatta 2021 var i OECD (genomsnitt) 18,6 procent, i Belgien 18,4 procent, Storbritannien 16,9 procent, Spanien 16,6 procent, USA 14,95 procent, Italien 13,5 procent, Nederländerna 12,1 procent och Tyskland 11,1 procent. OECD: Employment in general government as a percentage of total employment 2019 and 2021. u0zaox.xlsx (live.com)

Alla de andra nordiska länderna avviker på olika sätt från den svenska partsmodellen. I Finland och Norge (i några branscher) förekommer allmängiltigförklaring av kollektivavtal och i Finland dessutom öppningsklausuler (tabell 1B). Av de nordiska länderna är Danmark och Sverige de enda som varken har allmängiltigförklarade kollektivavtal eller öppningsklausuler. Inget nordiskt land har lagfästa minimilöner, men i Finland omfattas de allra flesta anställda ändå av reglerade minimilöner genom avtalens allmängiltigförklaring.

Tabell 1B. Några grundläggande fakta om Danmark, Finland, Norge och Sverige /fortsättning/

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Första huvudavtal i privat sektor	1899	1944	1935	1938
Principiellt viktiga avtal 1995-	1999	2016	-	1997, 2022
Förlorade konfliktdagar årsgenomsnitt 2014-2023	38 000	203 000	91 000	3 300
Större politiska strejker 2000-	(X)	X	(X)	-
Facklig organisationsgrad totalt - i privat sektor - i offentlig sektor	68% 2023 60% 2015 82% 2015	55% 2021 46% 2021 77% 2021	51% 2022 38% 2022 79% 2022	68% 2023 64% 2023 78% 2023
Arbetsgivarnas organisationsgrad totalt - i privat sektor	68% 2018 52% 2018	 64% 2022	81% 2022 72% 2022	87% 2021 83% 2021
Kollektivavtalens täckningsgrad totalt - i privat sektor	82% 2018 73% 2018	89% 2021* 84% 2021*	64% 2022* 47% 2022*	88% 2023 83% 2023
Allmängiltigförklaring av kollektivavtal	-	X	X	-
Krav på minsta fackanslutning för kollektivavtal	50% HK kontor, HK handel	-	10% arbetare	-
Årlig reallönetillväxt	1989-1999, 2001-2010, 2013-2021	1995-2010, 2012-2015, 2018-2021	1995-2015, 2017-2020	1995-2010, 2012-2021
Löneskillnader: - Kvot mellan 90:e och 10:e percentilen - Kvot mellan 50:e och 10.e percentilen	 2,57/2020 1,47/2020	 2,55/2020 1,46/2020	 2,34/2021 1,43/2020	 2,17/2021 1,36/2021
Inkomstolikhet gini-koefficient	0,268 /2019	0,273 /2021	0,285 /2021	0,286 /2021
Antal avtalsnivåer löner och anställningsvillkor	Två	Två (+ Tre)	Två	Två
Dominerande avtalsnivå	Bransch	Bransch	Bransch	Bransch
Öppningsklausuler i kollektivavtalen	-	X	-	-
Industrinorm i avtalsrörelserna	X	(X)	X	X
Statlig intervention i avtalsrörelser (bortsett från medling och obligatorisk skiljedom)	X	X	X	-
Obligatorisk skiljedom	X	-	X	-
Statligt medlingsinstitut (intressetvister)	X	X	X	X
Arbetsdomstol (rättstvister)	X	X	X	X
Medlemsomröstning om förhandlingsresultat och medlingsförslag	X	-	X	-
Sammankoppling av omröstningsresultat	X	-	-	-
Lag om minimilön	-	-	-	-

* Finland: vid *exkludering* av allmängiltigförklarade kollektivavtal blir täcknings-graden i privat sektor 64% (2022). Norge: vid *inkludering* av allmängiltigförklarade kollektivavtal blir täckningsgraden i privat sektor 58% 2022 och 72% på hela arbetsmarknaden.

Principiellt viktiga avtal 1995-: Danmark: Klimaaftalet LO-DA 1999; i Norge ingicks inga avtal för att förnya Frontfagsmodellen utan tillsattes istället flera

statliga kommissioner, t.ex. Holden 1 utvalget (NOU 2000: 21); Finland: Konkurrenskraftsavtalet (treparts) 2016; Sverige: Industriavtalet 1997, huvudavtalet 2022.

Förlorade konfliktdagar årsgenomsnitt 2014-2023: bland konflikter med många förlorade arbetsdagar märks i Danmark en lärarkonflikt 2013 (920 000 förlorade dagar) och 2008 en lång dansk strejk bland sjuksköterskor och anställda inom barn- och äldreomsorg som förorsakade 1 839 500 förlorade arbetsdagar (Medlingsinstitutet 2016: 181).

Större politiska strejker 2000-: Finland: 2015 mot förslag om tvångslagstiftning på arbetsmarknaden, 2018 mot regeringens aktiveringsmodell för arbetslösa; 2023-24 mot den högerledda regeringen omfattande reformpaket (bl.a. begränsad konflikträtt), under åren med borgerlig regering inträffade flera "politiska demonstrationsstrejker" (Sippola & Bergholm 2023). Danmark: 2002 vild transportarbetarstrejk mot regeringens planer att avskaffa efterlönen (en form av tidig pension). Norge: 2015 mot regeringens förslag om förändrad arbetstidslag.

Facklig organisationsgrad, arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad: avser andelen *anställda* som är med i en fackförening respektive arbetar i företag/myndigheter som tillhör en arbetsgivarorganisation respektive omfattas av kollektivavtal. I Danmark inkluderar den fackliga organisationsgraden även arbetslösa och i Sverige exkluderas heltidsstuderande med arbete.

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal: I Norge förekommer allmängiltigförklaring av kollektivavtal i vissa branscher och gäller avtalens minimilöner. Branscherna i fråga har i allmänhet låg facklig organisationsgrad och en hög andel arbetskraftsmigranter med dåliga anställnings- och arbetsvillkor såsom byggsektorn och hotell- och restaurangbranschen. I Finland allmängiltigförklaras kollektivavtal som täcker minst häften av de anställda inom avtalsområdet.

Krav på minsta fackanslutning för kollektivavtal: Danska fackförbundet HK uppskattar att omkring 50 000 medlemmar saknar kollektivavtal på grund av regeln om att minst 50 procent av de anställda måste vara fackmedlemmar för att det ska kunna bli ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Eftersom mer än 50 procent av de anställda inte är medlemmar i dessa fall bör det finnas ytterligare minst 50 000 anställda (icke-medlemmar) som inte har kollektivavtal till följd av regeln. Se "Hvad betyder 50 %-reglen?"
https://www.hk.dk/raadogstoette/overenskomst/hvad-er-50-procentsreglen
I Norge krävs i organiserade företag enligt huvudavtalet LO/NHO med minst 25 anställda att minst 10 procent av de som tillhör avtalsområdet ifråga är med i facket. På arbetsplatser med minst 25 anställda är det en regel hos norska LO att det på arbetsplatsen bör finnas fackrepresentanter som gör en framställan till arbetsgivaren om kollektivavtal (Kjellberg & Nergaard 2022: 61). I så fall är företag som är organiserade i NHO-förbund skyldiga att teckna kollektivavtal. För att vara på den säkra sidan brukar LO-förbunden inte kräva kollektivavtal om inte minst 40-50% av arbetarna är fackmedlemmar. I företag anslutna till en arbetsgivarorganisation med färre än 25 anställda inom avtalsområdet krävs att det finns minst en fackmedlem men LO brukar här tillämpa en 25%-regel. Dessa regler gäller såväl i branscher med allmängiltigförklaring som i de utan. I företag som *inte* är anslutna till en arbetsgivarorganisation kan det i båda fallen bli aktuellt med strejk för att få till stånd kollektivavtal. /Information från Kristine Nergaard, Fafo och Harald Dale-Olsen, Institutt for samfunnsforskning/.

I Sverige finns inga regler om att en viss andel av arbetarna eller tjänstemännen ska vara fackmedlemmar för att det ska bli ett kollektivavtal. Framställan behöver inte heller komma från en klubb eller förtroendevalda på arbetsplatsen. Den kan också göras av den fackliga regionen/lokala avdelningen.

Löneskillnader: Ju mindre kvoten är mellan den 90:e och den 10:e percentilen av bruttolönen, desto mindre lönespridning. 10:e percentilen är det värde som 10 procent av alla observationer understiger eller motsvarar. Denna kvot visar hur många låga löner det går på en hög lön. Kvoten mellan 50:e percentilen (medianlönen) och den 90:e percentilen visar hur mycket högre medianlönen än den 10:e percentillönen, i Sveriges fall 36 procent högre. Sverige är landet med minst löneskillnader enligt båda måtten. Skillnaden mellan medianlönen och de lägsta lönerna i några andra länder: Frankrike 1,41 (2021), Italien 1,46 (2018), Belgien 1,52 (2018), Nederländerna 1,56 (2021), OECD-genomsnitt 1,64 (2021), Storbritannien 1,65 (2021), Polen 1,73 (2020), Spanien 1,76 (2021), Tyskland 1,78 (2020).

Inkomstolikhet gini-koefficient: 0 = ingen inkomstolikhet, 1 = total inkomstolikhet. OECD: income is defined as household disposable income in a particular year. It consists of earnings, self-employment and capital income and public cash transfers; income taxes and social security contributions paid by households are deducted. Gini-koefficient i några andra länder: Belgien 0,256 (2021), Nederländerna 0,297 (2021), Frankrike 0,298 (2021), Tyskland 0,303 (2020), Italien 0,340 (2021), Storbritannien 0,354 (2021), USA 0,395 (2022).

Antal förhandlingsnivåer för löner och anställningsvillkor: I Finland förhandlades det så sent som 2016 på tre nivåer inklusive trepartsförhandlingar på toppnivå som inkluderade regeringen (Konkurrenskraftsavtalet).

Dominerande avtalsnivå: I den finska pappersindustrin endast förhandlingar på koncernnivå och i den största koncernen (UPM) på affärsområdesnivå.

Öppningsklausuler i kollektivavtalen: I Finland innehåller branschavtalen öppningsklausuler som medger omförhandling av andra frågor än lön (arbetstid, schemaläggning, mm). Avtal på samtliga nivåer kan temporärt innehålla öppningsklausuler som under svåra tider tillåter omförhandling eller upphävande av avtalsbestämmelser. Källa: OECD: Finland. Main indicators and characteristics of collective bargaining (17/2 2021).

Industrinorm i avtalsrörelserna: I Finland ingen institutionaliserad industrinorm men i praktiken är teknikindustrin märkessättande.

Statlig intervention i avtalsrörelser bortsett från medling och obligatorisk skiljedom: Danmark: regeringsingripande i bl.a. lärarkonflikten 2013. Finland: trepartsöverenskommelser senast 2011, 2013 och 2016. Norge: trepartssamarbete vanligt. Finland: inkomstpolitiska trepartsförhandlingar. Sverige: inkomstpolitiska uppgörelser ligger långt tillbaka i tiden. Statens roll under processen fram till det nya huvudavtalet 2022 ligger utanför avtalsförhandlingarna. Samma sak med etableringsjobben.

Obligatorisk skiljedom: Danmark: Folketinget har flera gånger använt sig av *tvungen voldgift* för att undgå eller stoppa strejker, bl.a. 1995 angående sjuksköterskor. Norge: Norska staten kan stoppa arbetskonflikter med hjälp av *tvungen lønnsnemnd* som är en form av *tvungen voldgif*t, t.ex. i samband med oljestrejk 2012 och lärarstrejk 2022.
Källor: OECD: https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm (andel tidsbegränsat anställda); u0zaox.xlsx (live.com) (andel offentliganställda);

Eurostat (exportandel, befolkning, andel utrikes födda, sysselsättningsnivå, arbetslöshet, export som andel av BNP): https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tet00003/default/table?lang=en (exports of goods and services in % of GDP), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_pjan/default/table?lang=en&category=demo.demo_pop (population 1 January by age and sex), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00178/default/table?lang=en (foreign-born population), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc110/default/table?lang=en (employment rate by age) https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240425-1 (EU's employment rate exceeds 75% in 2023), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_une (total unemployment rate). Kollektivavtalens täckningsgrad: Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024. Kjellberg 2023a och 2023c; OECD Main indicators and characteristics of collective bargaining Denmark/Finland; Danmark även Dansk Arbejdsgiverforening 16/12 2020: https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/ Finland: Lasse Ahtiainen (2024) *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022*. Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet 2024:7 (facklig organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad) https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165457/TEM_2024_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y; OECD.Stat; Alsos, K. & Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021) *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. Oslo: Fafo 2021:07 samt Nergaard, K *Organisajonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonfliker 2022*, Oslo: Fafo 2024; Arbetsgivarnas organisationsgrad i Norge 2022: e-post från Kristine Nergaard 9/9 2024. Nergaard, K *Frontfagsmodellen og anbefalingene fra Holden III-utvalget*, Fafo-notat 2023:15, sid. 39-41, Medlingsinstitutets årsrapport 2023, s. 55 (förlorade konfliktdagar i Norden), reallöneutveckling: E-post från Petter Hällberg, Medlingsinstitutet, baserat på Labour Cost Index och harmoniserat KPI (Konsumenprisindex) från Eurotstat. Så har reallönen utvecklats - Medlingsinstitutet (mi.se) Löneskillnader: OECD/Ekonomifakta https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/arbetsmarknad/loner/lonespridning-internationellt_1209595.html Inkomstolikhet gini-koefficient (OECD): https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm

De nordiska länderna utmärks alla av *partsreglering* men mest konsekvent i Sverige eftersom statliga ingripanden i avtalsförhandlingarna till skillnad från i Norge och Danmark är mycket sällsynta (Hansen & Seip 2018) – se tabell 1B. Norge har obligatorisk skiljedom. I Danmark upphöjs medlingsförslag inte sällan till lag.

Finland och Norge har en lång tradition av trepartsöverenskommelser mellan stat, fack och arbetsgivare på toppnivå. Även i Danmark är trepartsavtal vanliga. I Sverige har samarbeten mellan staten och parterna under senare år blivit vanligare än tidigare. Exempel är 2022 års huvudavtal, framtagandet av etableringsjobb och införandet av korttidsarbete.

I alla de nordiska länderna har parterna en vidsträckt konflikträtt och välfyllda konfliktfonder. Ur ett nordiskt perspektiv förekommer få arbetskonflikter i Sverige (tabell 1B). Till det medverkar 1997 års Industriavtal och att det, med få undantag, inte som i Danmark och Norge hålls medlemsomröstningar om förhandlingsresultat och medlingsförslag.

I Sverige förekommer inga större politiska strejker eller politiska massdemonstrationer riktade mot regeringen.[25] Under 2024 anordnade dock TCO och Saco och flera av dess medlemsförbund med framgång protestmöten mot införandet av den så kallade angiverilagen. Den 26 november 2024 tillkännagav regeringen att vård, skola, socialtjänst och folkbibliotek undantas från plikten att anmäla papperslösa som personalen träffar på i sin yrkesutövning. Det får ses mot bakgrund av den kampanj som de berörda fackförbunden – Vision, Vårdförbundet och Sveriges Lärare – drivit med stor intensitet. Helt nöjda är de emellertid inte eftersom de anser att lagen – som utgör en central del av Tidöavtalet mellan regeringen och Sverigedemokraterna – helt bör skrotas.[26]

Både fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad är högst i Sverige. I Danmark och Norge är kollektivavtalens täckningsgrad avsevärt lägre än i Finland och Sverige. I båda länderna förutsätter kollektivavtal en minsta facklig anslutning på en arbetsplats: i Danmark minst 50 procent facklig anslutning hos Handel og Kontor (HK) bland handels- och kontorsanställda, i Norge 10 procent (hela arbetsmarknaden) men bara inom LO/NHO-området (LO-Norge och *Næringslivets Hovedorganisasjon)*.

Det kan synas paradoxalt att trots att de norska arbetsgivarna har en relativt hög organisationsgrad i privat sektor – de täcker in 72 procent av alla privatanställda – så omfattas endast 47 procent av sektorns anställda av kollektivavtal, medan det är tvärtom i Danmark. Endast 52 procent av de privatanställda i Danmark arbetar i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation, men ändå omfattas så mycket som 73 procent av de anställda i privat sektor av kollektivavtal (tabell 1C).

Tabell 1C. Dansk-norsk paradox: förbryllande dansk statistik angående arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor

Privat sektor	Danmark	Norge
(1) Arbetsgivarnas organisationsgrad	52%	72%
(2) Kollektivavtalens täckningsgrad	73%	47%
Klyfta (1) – (2)	Underskott 21	Överskott 25

Anmärkning. Såväl arbetsgivarnas organisationsgrad som kollektivavtalens täckningsgrad avser andelen anställda.

Det norska fallet är lätt att förklara eftersom långtifrån alla som arbetar i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation har kollektiv-

[25]. Sveriges Lärare genomförde dock 6 och 25 maj 2023 stora protestaktioner mot nedskärningarna i skolan. SvD 6/5 2023. Enligt förbundets tidning *Vi lärare* (6/5 2023: ”Tusentals lärare i protest – ’Står inför en katastrof’”) samlades uppemot 2 500 demonstranter vid Stockholms Stadshus och tågade sedan till Mynttorget för att där – ett stenkast från Sveriges riksdag – fortsätta protestera.

[26]. Arbetsvärlden 26/11 2024: ”Facken om anmälningsplikten”. För Skatteverket, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Kronofogdemyndigheten, Arbetsförmedlingen och Kriminalvården införs en informationsplikt, som går ut på att de på eget initiativ är skyldiga att anmäla papperslösa till Polisen, Säkerhetspolisen och Migrationsverket annars kan de få löneavdrag eller sparken. Arbetsvärlden 26/11 2024: ”Sex myndigheter ska anmäla papperslösa”. Dagens Arena 26/11 2024: ”Protesterna mot angiverilagen gav resultat”.

avtal. Enligt huvudavtalet mellan LO-Norge och NHO (motsvarigheten till Svenskt Näringsliv) måste i företag med minst 25 anställda åtminstone 10 procent av de anställda inom avtalsområdet ifråga vara med i facket för att kollektivavtalet ska gälla på arbetsplatsen. För att vara på den säkra sidan tillämpar norska LO regeln att minst 50 procent är med i facket och dessutom att det ska finnas en lokal fackklubb som gör en framställan om att kollektivavtalet ska tillämpas på arbetsplatsen. Resultatet blir att kollektivavtal saknas i många företag trots att de är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

I Danmark är det tvärtom betydligt fler anställda som omfattas av kollektivavtal i privat sektor än vad det finns anställda i arbetsgivarorganisationernas medlemsföretag. I Sverige har många oorganiserade företag hängavtal men det är högst fem procent av de privatanställda som arbetar i företag med sådana avtal. Om ekvationen skall gå ihop i Danmark förutsätter det att 21 procent av de privatanställda omfattas av hängavtal – att det på deras arbetsplats finns en så kallad *tiltrædelsesoverenskomst* – det vill säga skillnaden mellan de 52 procent som finns i företagen anslutna till en arbetsgivarorganisation och de 73 procent som omfattas av kollektivavtal i privat sektor).[27]

I själva verket skulle det fordras att hängavtalen omfattar ännu fler – ja betydligt fler – än 21 procent av de privatanställda eftersom ett mycket stort antal personer som är anställda i medlemsföretagen hos *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA) saknar kollektivavtal. Precis som i Norge är det ett särskilt regelverk som gör att det blir så. Inom handeln krävs enligt HK:s centrala kollektivavtal att minst 50 procent av de handelsanställda är med i facket för att det centrala kollektivavtalet ska gälla på arbetsplatsen fråga. För det andra motsätter sig DA-förbunden att teckna kollektivavtal med akademikerorganisationerna. Den statistik över kollektivavtalens omfattning i den danska privata sektorn som OECD använder (73 procents täckningsgrad) kommer från en beräkning som gjorts av *Dansk Arbejdsgiverforening* och som publicerades december 2020 (DA 2020). Denna baseras på antalet anställda omvandlade till heltidsekvivalenter (så kallade årsanställda). Därigenom kan exempelvis två personer som arbetar halvtid räknas som en. Därmed underskattas antalet anställda i branscher med många deltidsanställda som handeln, en bransch där ett mycket stort antal anställda inte omfattas av kollektivavtal till följd av den ovan nämnda 50-procentsregeln. Angående anställda i företag anslutna till andra arbetsgivarorganisationer än DA eller *Finans Danmark* (tidigare *Finanssektorens Arbejdsgiverforening*) samt i oorganiserade företag så beräknas kollektivavtalens täckningsgrad ”som gennemsnittet af den lavest mulige og højest mulige dækning” (DA 2020). Detta

[27]. Det saknas statistik över antalet hängavtal i Danmark eller hur många anställda som omfattas av dem. I LEX/Danmarks nationalleksikon skriver professor Steen Scheuer: ”Antallet af tiltrædelsesoverenskomster kendes ikke, men det antages at være betydeligt, da knap halvdelen af de privatansatte lønmodtagere er ansat hos ikke-organiserede arbejdsgivere.” Scheuer, Steen; Den Store Danske: tiltrædelsesoverenskomst i Lex på lex.dk. Hentet 8. november 2024 fra https://lex.dk/tiltr%C3%A6delsesoverenskomst

förefaller vara en mycket osäker beräkningsmetod. Slutligen är det oklart om de mindre företagen ingår i DA:s beräkning. Denna baseras på Eurostats lönestrukturstatistik i vilken de minsta företagen normalt inte ingår.

I alla de fyra nordiska länderna ingås kollektivavtalen både på branschnivå (utom i finska skogsindustrin) och arbetsplatsnivå. I alla fyra sätter vidare industrins parter ”märket” för löneökningarna, den så kallade industrinormen, även om denna ännu inte är lika institutionaliserad i Finland som i Danmark, Norge och Sverige.

Socialt segregerad facklig struktur i Norden

Till skillnad från i många andra länder är fackföreningarna i Norden inte politiskt eller religiöst uppdelade, även om arbetarnas centralorganisationer varit eller fortfarande är socialdemokratiskt orienterade. Istället är den sociala eller klassmässiga uppdelningen framträdande och allra mest i Sverige, i synnerhet sedan LO-Danmark gick samman med den närmaste motsvarigheten till TCO (FTF) och 2019 bildade *Fagbevægelsens Hovedorganisation* (FH).[28] För danska LO var den negativa medlemsutvecklingens huvudskälet att gå samman med FTF till FH. ”Medlemskrisen” pressade den danska avtalsmodellen eftersom de centrala avtalen främst reglerar minimilöner och de förtroendevalda på arbetsplatsnivå är extra viktiga samtidigt som de växande så kalla alternativa eller ”gula” facken inte deltar i kollektivavtalsförhandlingar varken på central eller lokal nivå. Särskilt för FTF, som till tre fjärdedelar bestod av offentliganställda, var det också viktigt att öka möjligheterna att påverka den politiska processen.

Den traditionellt tredelade fackliga strukturen i Norden utgörs av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare (LO-Danmark fram till 2019, LO-Norge, LO-Sverige och finska SAK/FFC), akademiker (i Sverige Saco) och andra tjänstemän (i Sverige TCO) – se tabell 2.

I Sverige har aldrig något arbetarförbund och tjänstemannaförbund gått samman. När Försäkringsanställdas Förbund lämnade LO och gick upp i Fackförbundet ST (TCO) så förstärktes den svenska fackföreningsrörelsens sociala segregering. Idag finns inget tjänstemannafack bland LO-förbunden. Den högre utbildningens utbyggnad medför att TCO:s och Saco:s medlemssammansättning blivit allt mer lika. Även förskollärarna har numera akademisk utbildning. Därför var det inte ologiskt att TCO:s och Saco:s lärarförbund 2023 gick samman i Sveriges Lärare sedan Lärarförbundet 2022 lämnat TCO och anslutit sig till Saco för att året därpå slås ihop med Lärarnas Riksförbund (Kjellberg 2021c).

De svenska tjänstemannafacken är avsevärt starkare än sina nordiska motsvarigheter. I Norge är tjänstemännen uppsplittrade på tre centralorganisationer. Dessutom organiserar norska LO en hel del tjänstemän. Det gjorde även danska LO och gör fortfarande de f.d. LO-förbunden sedan de gått upp i FH. *Dansk Arbejdsgiverforening*

[28]. Andersen & Hansen 2019.

(DA) vägrar att sluta kollektivavtal med den danska akademiker-organisationen *Akademikerne* och dess medlemsförbund, bland annat motsvarigheten till Sveriges Ingenjörer (se nedan avsnittet om Danmark).

Tabell 2. Fackliga centralorganisationer i Norden

	Arbetare	Akademiker/Andra tjänstemän	Akademiker
Danmark - 2018	LO-Danmark	FTF	AC /Akademikerne
Danmark 2019-	FH		AC / Akademikerne
Finland	SAK/FFC	STTK	Akava
Norge	LO-Norge	YS	Unio, Akademikerne
Sverige	LO-Sverige	TCO	Saco

AC /Akademikerne = Akademikerne, bildad 1972 (The Danish Confederation of Professional Associations) https://www.akademikerne.dk/in-english/
Akademikerne = Akademikerne, bildad 1997 (Federation of Norwegian Professional Associations) https://akademikerne.no/english
Akava = Akava – Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland https://akava.fi/en/akava-confederation-of-unions-for-professional-and-managerial-staff-in-finland/
FH = Fagbevægelsens Hovedorganisation, bildad 2019 (Danish Trade Union Confederation) https://fho.dk/om-fagbevaegelsens-hovedorganisation/english-about-fh/
FTF = Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, 1952-2018 (Confederation of Professionals in Denmark)
LO-Denmark = Landsorganisationen i Danmark, 1898-2018 (Danish Confederation of Trade Unions)
LO-Norway = Landsorganisasjonen i Norge, bildad 1899 (Norwegian Confedera-tion of Trade Unions) https://www.lo.no/language/english/
LO-Sweden = Landsorganisationen i Sverige, bildad 1898 (Swedish Trade Union Confederation) https://www.lo.se/english/this_is_lo
Saco = Sveriges Akademikers Centralorganisation, bildad 1947 (Swedish Confederation of Professional Associations)
https://www.saco.se/en/english/about-saco/
SAK = Finnish: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK; Swedish: Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC. Bildad 1969 by a merger of two blue-collar confederations (Central Organisation of Finnish Trade Unions)
https://www.sak.fi/en
STTK = Finnish: Toimihenkilökeskusjärjestö, Swedish: Tjänstemannacentralorganisationen. Bildad 1946) (Finnish Confederation of Professionals)
https://www.sttk.fi/en/who-we-are/
TCO = Tjänstemännens Centralorgaisation, bildad 1944 (Swedish Confederation of Professional Employees) https://tco.se/om-tco/tco-in-english
UHO = Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon, bildad 2001 (Confederation of Higher Education Unions, Norway)
Unio (previously UHO), bildad 2001 (Confederation of Unions for Professionals) https://www.unio.no/english/
YS = Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, bildad 1977 (The Confederation of Vocational Unions) https://ys.no/om-ys/welcome-to-ys/

Sverige är också det enda nordiska landet där arbetar- och tjänstemannafack tillsammans med motsvarande arbetsgivarorganisationer sätter "märket" för löneökningarna på hela arbetsmarknaden (industrinormen). I de andra nordiska länderna görs detta endast av LO-förbund (Norge) eller tidigare LO-förbund (Danmark) och i Finland av förbund anslutna till SAK (*Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö*; på svenska: Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC). Det avspeglar de svenska tjänstemannafackens styrka jämfört med sina nordiska motsvarigheter (Kjellberg 2021b).

Hösten 2020 var det, sedan LO hoppat av, PTK som förhandlade fram det nya huvudavtalet med Svenskt Näringsliv, det så kallade Lasavtalet.[29] LO anslöt sig till avtalet först året därpå. Detta markerar ett betydande maktskifte inom den fackliga rörelsen sedan 1938 då LO var ensam på den fackliga sidan att underteckna Saltsjöbadsavtalet. Det nya huvudavtalet signerades i sin slutliga form under juni 2022 och då var LO med.

Förekomsten av fackföreningar med socialt homogena medlemsunderlag och frånvaron av politiska och religiösa skiljelinjer har tillsammans bidragit till den internationellt höga fackliga organisationsgraden i de nordiska länderna och då särskilt i Sverige genom att organisationsmönstret här är mest renodlat. Alla grupper har fackföreningar som de kan identifiera sig med, vilket samtidigt stärkt den sociala sammanhållningen inom varje grupp.

Till skillnad från svenska LO organiserar dess danska, norska och finska motsvarigheter relativt många tjänstemän och har följaktligen mer flytande gränser till närmast liggande centralorganisationer för tjänstemän. LO-Norges och YS' (*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*) rekryteringsområden överlappar tydligt varandra, vilket förorsakat en medlemskonkurrens utan motsvarighet i Sverige där konkurrerande fackförbund ofta har gränsdragningsavtal som specificerar respektive förbunds rekryteringsfält. Både YS (bildad 1977) och AF (*Akademikernes Fellesorganisasjon*, bildad 1975), som var föregångaren till *Akademikerne,* grundades omkring trettio år efter sina svenska motsvarigheter. Medan YS organiserar ett smalare segment än svenska TCO, hade AF en mycket bredare sammansättning än Saco, som nästan enbart har akademiker i sina led. *Akademikerne* bildades år 2000 när flera missnöjda akademikerförbund lämnade AF, som upplöstes 2001 efter ett misslyckat försöka att gå samman med YS. De återstående AF-förbunden grundade vid slutet av 2001 den nya centralorganisationen UHO (*Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon*), idag Unio. Med bildandet av *Akademikerne* blev den norska fackliga strukturen på toppnivå mer lik den svenska, fastän den fortfarande är mer fragmenterad.

Uppkomsten av särskilda centralorganisationer för akademiker i de nordiska länderna betingades till stor del av arbetarrörelsens styrka och framväxten av välfärdsstater med inkomstutjämnande ambitioner. Akademikerorganisationernas ursprung finns huvudsakligen i den offentliga sektorn, och deras tillväxt har till stor del baserats på

[29]. *Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd* PTK - SN. https://www.ptk.se/the-biggest-labour-market-reform-in-40-years/

expansionen av antalet offentliganställda, även om tillväxten numera är starkast i privat sektor.
Utanför Norden är det inte ovanligt att den fackliga tillhörigheten baseras på helt andra sociala skiljelinjer. I Italien, Frankrike och Nederländerna har politiska och religiösa krafter satt tydliga avtryck på den fackliga organisationsstrukturen. I Sverige har politisk orientering snarare än att tjäna som en särskild grund för facklig organisering istället förstärkt den sociala segregeringen i det fackliga landskapet. Svenska LO:s starka band till det socialdemokratiska partiet fortsätter att utgöra ett svårt hinder för sammanslagning av arbetar- och tjänstemannafack eftersom TCO och Saco och deras medlemsförbund behåller sin politiska obundenhet.
Finland var en tid delvis ett undantag till det nordiska mönstret genom existensen av två med varandra konkurrerande centralorganisationer på arbetarsidan. Den ena var SAK (1930-69) och den andra SAJ (1960-69), som socialdemokraterna grundade sedan de tappat greppet om SAK. Sedan en folkfrontsregering tillträtt 1969 förenades de båda centralorganisationerna under namnet SAK/FFC.

Finland: från trepartsavtal på toppnivå till branschavtal och arbetsgivarsträvan att decentralisera till företagsnivå

Den finska förhandlingsmodellen har under långa tider kännetecknats av inkomstpolitiska överenskommelser mellan staten och de fackliga centralorganisationerna. Den första versionen av sådana trepartsavtal kom 1967 (Sippola & Bergholm 2023: 399-400). Inte förrän 2008 skedde en decentralisering till branschnivå men det var bara tillfälligt. Under avtalsrörelserna 2011 och 2013 träffades återigen trepartsöverenskommelser och 2016 ingicks det omfattande ”Konkurrenskraftsavtalet” mellan regering, fack och arbetsgivare på toppnivå.
Därefter har avtalsförhandlingarna ägt rum på branschnivå med undantag av skogsindustrin (skog, papper, sågverk, trä mm) där en decentralisering skett till de enskilda koncernerna och i ett fall (papperskoncernen UPM) ända ned till affärsområdesnivå.
Till bakgrunden hör den försämrade konkurrenskraft som förorsakas av att Finland befinner sig inom eurozonen, vilket försvårar för den viktiga skogsindustrin att konkurrera med den svenska. Finanskrisen 2008 följdes av en snabb ökning av arbetslösheten och statsskulden. Den föregicks av 2007-2008 års avtalsrörelse, som var ett första försök att decentralisera löneförhandlingarna till branschnivå och med avsikt att exportindustrin skulle vara normerande, men som i stället medförde ovanligt stora löneökningar (Kauhanen 2023: 322).
Hösten 2015 beslutade Finlands Näringsliv (EK, motsvarigheten till Svenskt Näringsliv, SN) att man hädanefter inte skulle förhandla på centralorganisationsnivå.[30] Det var femton år efter SN:s beslut 1990 att inte längre ingå löneavtal med LO och PTK. EK förklarade dock att man ville slutföra de trepartsöverläggningar som 2016 utmynnade i Konkurrenskraftsavtalet.

[30]. EK 26/11 2015: ”EK:s stadgeändring drar upp riktlinjer för lokalt avtalande”.

Konkurrenskraftsavtalet – intern devalvering

Liksom i ett annat av eurozonens kärnländer, Frankrike, utsattes fackföreningarna i Finland för hård press från EU, staten och arbetsgivarna att acceptera olika former av ”intern devalvering” (Rathgeb & Tassinari 2020). Den av Centerpartiet ledda regeringen krävde 2015 att arbetsmarknadens parter skulle förhandla fram ett ”samhällsfördrag” för att sänka lönekostnaden per producerad enhet med fem procent genom (1) arbetstidsförlängning med 100 timmar per år utan lönekompensation, och (2) löneåterhållsamhet (Kaitila et al. 2022: 477).

Sedan förhandlingarna gång på gång blivit resultatlösa avsåg regeringen att lagstiftningsvägen främja lokala förhandlingar, underlätta tidsbegränsade anställningar och införa åtstramningar för offentliganställda, varav de flesta främst skulle drabba lågavlönade kvinnor.[31] Vidare skulle fackens möjligheter att förhandla om helgdagar, sjukpenning och övertidsersättning begränsas (Kaitila et al. 2022:478-479).

För att undvika sådana ”tvångslagar”, som finska LO (SAK/FFC) kallade det, protesterade de tre fackliga centralorganisationerna genom landsomfattande massdemonstrationer den 18 september 2015 (i praktiken en politisk strejk) som riktade sig både mot åtstramningarna och förslaget om att systemet med trepartsförhandlingar skulle avvecklas och förhandlingsutrymmet begränsas.[32] Men man var också beredd att göra eftergifter för att förhindra det ur facklig synvinkel ännu värre alternativet. SAK/FFC föreslog att konkurrenskraften skulle förbättras genom ett lönestopp 2017 och att löneutvecklingen från 2018 skulle följa en industrinorm av svensk modell. Regeringen tog detta som utgångspunkt för de fortsatta förhandlingarna.

Finlands Näringsliv (EK) ändrade 26 november 2015 sina stadgar så att man skulle koordinera och stödja medlemsförbundens löneförhandlingar sedan man från maj 2016 trätt tillbaka som förhandlingspart. EK föredrog att själv genomdriva en decentralisering av förhandlingssystemet än att staten gjorde det lagvägen.[33] Man välkomnade också SAK/FFC:s förslag om införandet av en industrinorm 2018.

Förhandlingarna om ett konkurrenskraftsavtal komplicerades av interna motsättningar inom arbetsgivarlägret. Arbetsgivarförbundet Skogsindustrin (FFI) var framför allt intresserat av sänkta lönekostnader. Hemmamarknadsbranscherna oroade sig däremot för att åtstramningsåtgärderna skulle minska köpkraften.[34] Förhandlingarna bröt återigen samman december 2015, men återupptogs januari 2016. Medvetenheten om att något måste göras för att förbättra Finlands akuta ekonomiska läge medförde att de hemmamarknadsorienterade arbetsgivarna vann den interna maktkampen inom EK (Kaitala et al 2022:483-484).

Efter mer än ett års svåra förhandlingar undertecknades den 14 juni 2016 en överenskommelse mellan fack, arbetsgivare och stat, det så

---

[31]. EK 21/8 och 9/9 2015. FFC 19/2 2016: ”Tio skäl att motsätta sig tvångslagarna”.

[32]. Eurofound 2/9 2016: ”Finland: Tripartite Competitiveness Pact signed”,

[33]. Ibid.

[34]. Ibid.

kallade *Konkurrenskraftsavtalet*. I utbyte mot skattesänkningar (vilket gynnade både löntagarna och hemmamarknadsbranscherna), förbättrat omställningsstöd och tillbakadragandet av de planerade tvångslagarna innebar avtalet lönestopp under 2017, sänkt lön för offentliganställda, sänkta sociala avgifter för arbetsgivarna och höjda avgifter för löntagarna, höjd a-kasseavgift, förlängning av årsarbetstiden med 24 timmar utan kompensation (regeln togs bort på många avtalsområden i avtalsrörelsen 2019/2020), avskaffande av avtalsförhandlingar på centralorganisationsnivå samt ett ökat utrymme för lokala förhandlingar, men ansvaret för decentraliseringen skulle i huvudsak ligga hos branschavtalens parter.

Metallarbetarfacket fick övertalas att acceptera avtalet (Kaitila et al. 2022: 484). Sedan även Servicefacket PAM sagt ja ansåg de fackliga centralorganisationerna SAK/FFC, STTK och Akava samt arbetsgivarnas EK att avtalet fått tillräcklig stor täckning för att kunna godkännas.[35] 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.

Införandet av en finsk industrinorm försvåras av arbetsgivaravhopp från branschavtal

Parallellt med konkurrenskraftsavtalet ingick fack och arbetsgivare ett preliminärt ramavtal om att industrin och andra konkurrensutsatta branscher skulle sätta en övre gräns för löneökningarna, det vill säga en finsk industrinorm eller ”märke”.[36]

Men arbetsgivarorganisationen Skogsindustrin (FFI) var inte nöjd utan menade att pappersindustrins branschavtal var för stelt och måste omförhandlas.[37] Finlands Näringsliv (EK) och facken blev besvikna över Skogsindustrins avhopp, varefter även Metallarbetareförbundet och Industrifacket lämnade förhandlingarna med följd att de bröt samman. Därmed blev det stopp för försöken att enas om en finsk industrinorm.

Fackens frustration tilltog ytterligare då EK:s nye ordförande i mars 2017 menade att de finska lönerna fortfarande var 10-15 procent för höga och efterlyste ökad löneflexibilitet och att den bästa långsiktiga lösningen var att avskaffa kollektivavtalen.[38]

Ändå förverkligades en sorts industrinorm under avtalsrörelsen hösten 2017/våren 2018 då Teknikindustrin (”Teknologiindustrin”) och det nya sammanslagna Industrifacket[39] ingick ett avtal om högst 3,2 procents löneökning under en tvåårsperiod.[40] Avtalet kom att fungera

---

[35]. Avtalet undertecknades dock inte av Transport-, Byggnads- och Livsmedelsarbetareförbunden. Kaitila et al. 2022: 480.

[36]. Eurofound 21/4 2017. ”Finland: Latest working life developments – Q1 2017”.

[37]. Ibid. Skogsindustrin (FFI) var också missnöjd med att frågan om lokala förhandlingar inkluderats i Konkurrenskraftsavtalet.

[38]. Eurofound 1/2 2018. ”Finland: Latest working life developments – Q4 2017”.

[39]. Det nya Industrifacket var en sammanslagning av Industrifacket, Träarbetareförbundet och Metallarbetareförbundet.

[40]. Teknikindustrin innefattar i Finland tillverkningsindustri, metallgruvor, IT-tjänster och konsultverksamhet.

som en norm för många andra branschavtal och fick stor genomslagskraft eftersom arbetsgivarorganisationerna såg till att den övre gränsen för löneökningar hölls.[41] Avtalet innehöll vidare öppningsklausuler för att möjliggöra lokala avvikelser.

Starka krafter på arbetsgivarsidan agerar för avveckling av branschavtalen

Under början av 2017 sade Finlands Näringsliv (EK) upp 22 avtal som fortfarande fanns kvar på centralorganisationsnivå. Men starka krafter ville gå vidare och även avveckla branschavtalen, men det överläts åt arbetsgivarförbunden inom EK att genomföra.

Under januari 2017 utträdde arbetsgivarorganisationen Skogsindustrin (FFI) ur EK och meddelade hösten 2020 att man inte längre tecknade centrala kollektivavtal (branschavtal) efter att de gällande avtalen löpt ut den 31 december 2021.[42] I stället blev det upp till varje medlemsföretag att förhandla separat med facken. Stora Enso och Metsä Group förhandlade snart fram koncernavtal gällande alla sina fabriker i Finland. De första avtalen undertecknades i oktober 2021 och började gälla från början av 2022.

Det största skogsbolaget, UPM, som drivit fram kursändringen gick ett steg längre och krävde separata avtal för fem av sina affärsområden och slutade dessutom att teckna kollektivavtal med tjänstemännen som hänvisades till individuella förhandlingar.[43] Trots en nästan fyra månader lång strejk vid UPM fick pappersarbetarfacket *Paperliitto* ge med sig.[44] Det framgår av att det, precis som bolaget önskade, blev olika avtal för vart och ett av de fem affärsområdena. Bolaget uppnådde ökad flexibilitet inom bl.a. massaverksamheten där det året runt blev kontinuerlig drift, mer flexibelt arbete under långa underhållsavbrott och hävda restriktioner för användning av visstidsanställda. Inom tryckpappersverksamheten utökades arbetstiden, men facken fick igenom motsvarande lönekompensation. Det blev vidare mer flexibel arbetstid vid specialproduktfabriken i Tammerfors. Således ersattes det centrala pappersindustriavtalet av koncernavtal och inom UPM av en ännu mer långtgående decentralisering genom fem olika 4-årsavtal på affärsområdesnivå med löneomförhandling efter två år.

Den finska pappersindustrin är en höglönebransch och i synnerhet på arbetarsidan (Kauhanen 2023: 326-327). Lönerna är högre än i ”den mekaniska skogsindustrin” (trä- och sågverksindustrin) och väsentligt högre än i den övriga tillverkningsindustrin. Detsamma gäller den fackliga organisationsgraden som för både arbetare och tjänstemän nästan ligger på 100 procent i pappersindustrin, medan ”endast” omkring 70 procent av arbetarna och 50 procent av tjänstemännen i träindustrin är fackligt anslutna (ibid: 323).

---

[41]. Eurofound 1/2 2018. ”Finland: Latest working life developments – Q4 2017”.
[42]. Arbetet 2/10 2020, 14/2 2022. Sent under april 2017 beslöt även åkeriföretagens arbetsgivarorganisation att lämna EK (från 1/1 2018).
[43]. Arbetet Global 15/2 2021.
[44]. Branschkoll 22/4 2022.

En studie av hur övergången till företagsavtal påverkade löneutfallet under den allra första decentraliserade avtalsrörelsen visar en positiv effekt för pappersindustrins arbetare, men inte för tjänstemännen inom IT-tjänster som tillhör teknikindustrin och som har en hybrid-form av löneförhandlingar med en del företag under branschavtal medan andra enbart har lokala förhandlingar (ibid: 329-332). Som studiens författare framhåller är det ännu för tidigt att dra några mer långtgående slutsatser av en enda avtalsrörelse. Det kan för övrigt erinras om att när svenska Metall tillsammans med Verkstads-föreningen bröt sig ur de centrala avtalsförhandlingarna LO-Saf 1983 blev det också ett gynnsamt löneutfall.

Den finska arbetsgivarorganisationen Teknologiindustrin tillkänna-gav i mars 2021 att man inte längre förhandlade om nationella branschavtal. I stället grundade man en ny arbetsgivarförening som i fortsättningen förhandlar om avtalen och till vilken företag som ville kunde ansluta sig från augusti 2021.[45] Industrifacket vägrade att gå i skogsindustrins spår att helt decentralisera förhandlingarna till företagsnivå. Det blev en hybridlösning med företagsavtal för en del företag och branschavtal för andra, vilket naturligtvis minskade branschavtalets täckningsgrad. Sedan bolag omfattande drygt 60 procent av teknikindustrins anställda anslutit sig till den nya föreningen tecknades januari 2022 ett nytt centralt branschavtal, men det sades upp av facket sedan man inte lyckats komma överens om lönehöjningarna för år 2023.

Under december 2022 beslutade den fackliga centralorganisationen SAK/FFC (motsvarande LO) om en ny form av samordning som innebär att medlemsförbunden gemensamt ska ta ställning till Industrifackets avtal innan det undertecknas.[46]

Efter en strejk 1-3 februari 2023 som omfattade över 7 000 arbetare, och varsel om ytterligare strejker, undertecknades nya branschavtal för teknik- och kemiindustrierna.[47] Industrifacket hade krävt samma löneökningar som tyska IG Metall fått – 8,5 procent på två år + en skattefri engångsersättning på 3 000 euro till alla anställda – men resultatet stannade på 6 procent fördelat på två år samt en engångs-betalning på 400-800 euro.[48] I Finland är det möjligt med en extra avtalsrunda för det andra året av två-åriga avtal eftersom det är vanligt att avtalen innehåller en sådan klausul om uppsägning av avtalet.

Finland skiljer sig från övriga nordiska länder genom att parterna efter Konkurrenskraftsavtalet har kommit överens om möjligheten att i branschavtalen införa en sorts temporära öppningsklausuler avsedda för företag i svårigheter, ”överlevnadsklausuler” (*survival clauses*).

---

[45]. Industrifacket: Kollektivavtal /teknologiindustrin: https://www.teollisuusliitto.fi/sv/2022/01/nya-kollektivavtal-i-teknologiindustrin/ https://www.teollisuusliitto.fi/sv/2023/01/teknologiindustrins-kollektivavtalsforhandlingar-fortsatter-nasta-tisdag/ Läst 2023-01-12.

[46]. Arbetet 2/2 2023.

[47]. Arbetet 7/2 2023.

[48]. Avtalet för teknikindustrin omfattar 90 000 anställda som får löneökningar på 3,5 procent under 2023 plus en engångsutbetalning på 400 euro. Under 2024 blir det allmänna lönepåslaget 2 procent samtidigt som en lokal pott värd 0,5 procent fördelas av arbetsgivaren.

För att tillämpas krävs båda parters samtycke på branschnivå och lokala förhandlingar enligt en ordning angiven i branschavtalet (Jonker-Hoffrén 2019: 205).

Skogsindustrins och Teknologindustrins decentraliseringsstrategi försvårar etablerandet av en finsk industrinorm efter svensk och nordisk modell, men på längre sikt kan arbetsmarknadens parter i Finland ändå komma att utveckla en sådan norm, men som det tills vidare ser ut menar flera forskare att Finland snarare divergerar än konvergerar mot en nordisk förhandlingsmodell (Kaitila et al. 2022: 485).

Under avtalsrörelsen 2017/2018 tjänade exportindustrins avtal, som framgått, ändå som norm för lönehöjningarna i samtliga branscher trots att parterna till följd av Skogsindustrins motstånd misslyckats med att förhandla fram ett ramavtal om en industrinorm.[49] Under avtalsrörelsen 2019/2020 var teknikindustrin märkessättande. Då testades för första gången en förhandlingsmodell som liknar den svenska industriavtalsmodellen, men som framgått hoppade skogsindustrin av (Fransson 2021:27).

Även i den följande avtalsrörelsen 2021/2022 var teknikavtalet normerande för den övriga arbetsmarknaden, men nu övertog den offentliga sektorn delvis denna roll genom att de offentliganställda under fem år ska få något mer än industrins anställda. Avsikten är att lyfta den offentliga sektorns löner i förhållande till privat sektor. Eftersom de offentliganställdas löneökning är relaterad till industrins kan man säga att industrin fortfarande är normerande.

Slutsatsen är att det finska förhandlingssystemet på flera sätt närmat sig det svenska. Efter Konkurrenskraftsavtalet 2016 har det inte förekommit några inkomstpolitiska trepartsavtal på toppnivå. Med undantag av den viktiga skogsindustrin (skog, papper, sågverk, trä mm) ingås avtalen, liksom i Sverige, på branschnivå. En finsk industrinorm håller på att etableras men den är långt ifrån så institutionaliserad som den svenska. I likhet med vad de svenska arbetsgivarna strävade efter under 1990-talet har de finska under det senaste decenniet försökt decentralisera förhandlingssystemet helt och hållet till företags- och individnivå men inte lyckats med det. Undantaget är, som nämnts, skogsindustrin och här har decentraliseringen gått mycket längre än i Sverige genom att branschavtalet avvecklats och att tjänstemännen inte ens på företagsnivå numera har kollektivavtal. Även införandet av öppningsklausuler i branschavtalen är en form av mer långtgående decentralisering än vad som gäller i Sverige.

Framför allt skogsindustrins arbetsgivare anser att de förbundsvisa branschavtalen är alltför detaljerade och begränsar möjligheterna till lokala förhandlingar (Karlson & Björklund 2021: 42-45). Liknande synpunkter finns också i teknikindustrin men där har man inte gått lika radikalt tillväga med decentraliseringen. Medlemsföretagen har dock numera möjlighet att stå utanför branschavtalet.

---

[49]. Jonker-Hoffrén 2019: 198, 203, 205 och 213. Eurofound 1/2 2018. ”Finland: Latest working life developments – Q4 2017”.

Till bakgrunden hör också att den finska konkurrenskraften och ekonomin utsattes för större påfrestningar än den svenska. Finlands anslutning till eurozonen är sannolikt en bidragande orsak samtidigt som andra medel att återställa konkurrenskraften än en ”intern devalvering” inte fanns till hands. Löntagarna fick stå för den flexibilitet som växelkurs och räntesättning ger utanför eurozonen.
Förhoppningsvis kan den framväxande finska industrinormen bli ett alternativ till framtida statliga ingripanden, men Finland saknar ännu det samarbetsklimat mellan industrins parter som råder i Sverige. Det blir knappast bättre av att den konservativa regering som tillträdde 2023 genomför ett flertal statliga omregleringar av den finska arbetsmarknadsmodellen som tämligen ensidigt ligger i linje med arbetsgivarnas önskemål. Det öppnar knappast upp för några förhandlingar parterna emellan.

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal – kollektivavtalens täckningsgrad

Genom allmängiltigförklaring omfattar de centrala avtalen sedan 1970 hela branscher men det gäller främst avtalens miniminivåer.[50] Det är inte reglerat i lag hur mycket av kollektivavtalets innehåll som allmängiltigförklaras. För att ett kollektivavtal ska allmängiltigförklaras krävs att det omfattar minst häften av de anställda inom avtalsområdet ifråga. Utanför detta system hamnar följaktligen branscher som har en kollektivavtalstäckning på mindre än 50 procent. Vidare finns det grupper som helt saknar branschavtal. Dit hör professionsyrken som revisorer och veterinärer samt anställda inom gym- och skönhetsbranscherna (Sippola & Bergholm 2023: 402).
År 2021/2022 var kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 84 procent av de anställda. I denna siffra inkluderas anställda i oorganiserade företag med allmängiltigförklarade kollektivavtal.[51] Om endast företagen som tillhör en arbetsgivarorganisation tas med omfattades 64 procent av de privata sektorns anställda av kollektivavtal 2021/2022. Tack vare allmängiltigförklaringen utvidgas således täckningsgraden med 20 procentenheter, från 64 till 84 procent av de anställda i privat sektor. Inklusive offentlig sektor, där alla omfattas av kollektivavtal, blir täckningsgraden totalt 89 procent.
I branscher utan allmängiltigförklarade kollektivavtal förekommer det, precis som i Sverige, att oorganiserade arbetsgivare tecknar hängavtal med fackförbunden. Det bör observeras att hängavtalen *inte* ingår i den ovan redovisade täckningsgraden.[52]

---

[50]. Förutom lägstalöner är det fråga om minimivillkor angående arbetstider, semester och sjukledighet. Arbetsvärlden 15/4 2015: ”Allmänna avtal vanlig väg att gå”. https://www.arbetsvarlden.se/allmanna-avtal-vanlig-vag-att-ga/

[51]. Lasse Ahtiainen (2024) *Työehtosopimusten kattavuus vuonna* 2021/2022. Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet 2024:7. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165457/TEM_2024_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[52]. Mejl 13/3 2024 från Dr Adjunct Professor Heikki Räisänen, Research Director Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment and Well-Functioning Markets Department. Helsingfors.

Systemet med allmängiltigförklaring har kritiserats av arbetsgivarorganisationer och borgerliga politiker men försvaras av facken, bland annat eftersom det säkrar minimilönerna för praktiskt taget alla anställda och därmed fungerar som ett alternativ till lagfästa minimilöner. [53]

Den konservativa regeringens lagstiftningsoffensiv

Sommaren 2023 efterträddes den socialdemokratiska regeringen Marin (december 2019 – juni 2023) av en regering ledd av det konservativa Samlingspartiet. På den nya regeringens program står en djupgående reformering av den finska arbetsmarknadsmodellen. Dit hör inskränkt konflikträtt, att löneökningar enligt lag inte får överskrida exportindustrins (ett sorts finskt ”märke”), införandet av lokala kollektivavtal mellan oorganiserade arbetsgivare och personalrepresentanter som inte behöver vara fackliga, samt förändrade socialförsäkringar och från den 1 augusti 2004 avskaffat vuxenutbildningsstöd.

Lokala avtal mellan oorganiserade arbetsgivare och oorganiserade arbetstagare

Den kommande lagstiftningen om lokala kollektivavtal innebär att ”förtroendeombud” ska kunna representera de anställda och inte endast fackligt förtroendevalda.[54] Avsikten är dock enligt den trepartssammansatta arbetsgruppen att undvika ”gula kollektivavtal”, vilket kanske inte blir helt lätt. Idag är det förbjudet för oorganiserade arbetsgivare som omfattas av allmängiltigförklarade kollektivavtal att ingå lokala avtal.[55]

Finlands Näringsliv (EK) och i synnerhet Företagarna (SY), som representerar de små och medelstora företagen, föreslår sedan många år att de lokala löneförhandlingarna ska utsträckas även till företag som står utanför arbetsgivarorganisationerna och att sådana avtal ska kunna ingås med icke-fackliga representanter för de anställda (Sippola & Bergholm 2023: 399-402). Det vill säga löneavtal mellan oorganiserade arbetsgivare och oorganiserade anställda. Syftet verkar vara att undvika branschavtalens minimilöner som genom allmängiltigförklaring omfattar samtliga företag i branscher där det finns centrala (branschmässiga) kollektivavtal som täcker minst häften av de anställda inom avtalsområdet. Redan allmängiltigförklaringen är ett avsteg från vad som är normalt i de nordiska länderna. Löneavtal som arbetsmarknadens parter inte har något inflytande över vore ytterligare ett steg bort från vad som kan kallas den nordiska arbetsmarknadsmodellen.

---

[53]. Eurofound 16/11 2018. ”Finland: Latest working life developments – Q4 2018”.

[54]. ”Reformen av systemet med lokala avtal framskrider.” Pressmeddelande 15/2 2024, Arbets- och näringsministeriet. https://valtioneuvosto.fi/sv/-//1410877/reformen-av-systemet-med-lokala-avtal-framskrider

[55]. Pressmeddelande 15/2 2021 Arbets- och näringsministeriet: ”Reformen av systemet med lokala avtal framskrider”.

Regeringen avser att förändra lagstiftningen för att i *oorganiserade* företag med kollektivavtal genom lokala avtal möjliggöra avvikelser från arbetslagstiftningen. Idag regleras sådana avvikelser enbart genom de *nationella* kollektivavtalen.[56]
Finlands Näringsliv tar den fallande organisationsgraden och att den är särskilt låg i småföretag till intäkt för förhandlingar utan facklig medverkan. Enligt en intervjuundersökning som man lät Kantar TNS göra 2021 var andelen fackligt anslutna löntagare 59 procent, vilket var sex procentenheter lägre än i en tidigare undersökning. Finlands Näringslivs vd Mikael Pentikäinen drog följande slutsats:

> *"It is good to recognise that union membership is significantly lower at small workplaces and in the private sector. This is why more room for bargaining without unions is needed especially there."* (Helsinki Times 21/7 2021: "Survey: Union membership is declining – non-members point to high cost, politics". https://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/19638-survey-union-membership-is-declining-non-members-point-to-cost-political-nature.html#google_vignette)

Genom att teckna en ny typ av lokala avtal önskar Företagarna att det på lokal nivå blir möjligt att avvika från branschavtalets löner, arbetstidsregler mm och anpassa det lokala avtalet till "företagets orderstock, arbetskraftsbehov och ekonomi".[57]
Finska LO (SAK/FFC) befarar att regeringens planer om utvidgade möjligheter till lokala avtal kraftigt kommer att försämra arbetstagarnas anställningsvillkor och att göra det möjligt att helt legalt exploatera utländsk arbetskraft.[58] SAK/FFC:s ordförande Jarkko Eloranta menar att:

> *"FFC har också varit beredd till långtgående kompromisser för att det ska vara möjligt att öppna knuten.*
> *– Vi har berättat för regeringen var skon klämmer och i vilka frågor och på vilket sätt vi kan gå regeringen till mötes. Trots våra försök har vi inte kommit någon vart i diskussionerna. Det verkar i allt högre grad som om problemet är ideologiskt och att regeringen egentligen inte ens vill höra FFC:s förslag.*
> *(...) – Vår rädsla är att det lokala avtalandet blir arbetsmarknadens taxireform, alltså att man genomför ett gott mål på ett dåligt sätt, så att djungelns lagar och oordning börjar råda på de finländska arbetsplatserna. Man måste utöka det lokala avtalandet på ett sätt som inte drabbar arbetstagarna och de hederliga företagen."* (FFC Nyheter 5/3 2024 https://www.teollisuusliitto.fi/sv/2024/03/ffc-har-varit-beredd-att-ga-regeringen-till-motes-pa-betydande-satt-men-det-har-inte-dugt-at-regeringen/)

---

[56]. Elina Härmä & Mikael Lundqvist *Industrial relations and social dialogue. Finland: Developments in working life 2023*. Eurofound Working Paper, sid. 18.
[57]. "Vem ska få representera personalen på arbetsplatserna? De här tre nyckelspelarna har svårt att komma överens" (Företagarna, arbetsministern och SAK/FFC). Svenska Yle 18/12 2023. https://svenska.yle.fi/a/7-10047492
[58]. "FFC: Regeringen utvidgar det lokala avtalandet på ett vårdslöst sätt." FFC 15/2 2024. https://www.sttinfo.fi/tiedote/70104252/ffc-regeringen-utvidgar-det-lokala-avtalandet-pa-ett-vardslost-satt?publisherId=69817359&lang=sv Se även "Regeringen öppnar upp möjligheten till lokala avtal för allt fler företag trots protester från fackligt håll". Svenska Yle 15/2 2024. https://svenska.yle.fi/a/7-10051204

Regeringen presenterade den 5 september 2024 propositionen om systemet med lokala avtal. Den nya lagstiftningen är planerad att träda i kraft 1 januari 2025. Svenska Yle skrev samma dag:

> *”I nuläget kan företag avvika från flera bestämmelser i arbetslagstiftningen om nationella arbetsgivar- och arbetstagarföreningar har avtalat om det i ett kollektivavtal. I fortsättningen gäller denna avtalsmöjlighet också för företagsspecifika kollektivavtal.*
> *De bindande bestämmelserna som finns i nuvarande arbetslagstiftning kommer också i fortsättningen att trygga miniminivån för anställningsvillkoren. (...)*
> *I regel utses parterna som ska ingå ett lokalt avtal även i fortsättningen enligt kollektivavtalet. Om kollektivavtalet förutsätter att en förtroendeman deltar som part i lokala avtal och om arbetsplatsen har en förtroendeman, ska lokala avtal också i fortsättningen ingås med hen.*
> *Men om det inte finns någon förtroendeman på arbetsplatsen, kan parterna i kollektivavtalet i framtiden komma överens om ett alternativt sätt att ingå avtal, till exempel med hjälp av ett förtroendeombud. Det här är en principiellt viktig förändring.*
> *De arbetstagare som inte hör till ett fackförbund, kan alltså i fortsättningen utse en egen representant, som förhandlar med arbetsgivaren om arbetsvillkoren.”* [59]

Regeringens brådska med att begränsa konflikträtten

Mest bråttom har den konservativa regeringen haft med att på flera sätt begränsa strejkrätten (proposition 29 februari, riksdagsbeslut 8 maj 2024)[60]:

- Politiska strejker ska varslas minst sju dagar i förväg och begränsas till högst 24 timmar medan andra politiska stridsåtgärder (övertidsblockad mm) begränsas till högst två veckor. De politiska strejker som inträffat under 2000-talet har dock ”i huvudsak pågått i mindre än ett dygn” (RP 12/2024, *Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister*, sid. 41). Enligt riksdagsbeslutet 8 maj 2024 blir det inte tillåtet att strejka i samma sakfråga mer än en gång under en 12-månadersperiod. Här hade regeringen inte velat ha någon tidsgräns alls. Vidare ska skadan som en politisk strejk förorsakar vara liten.
- Införande av *proportionalitetsregel* för att begränsa sympatiåtgärder som ”står i uppenbar disproportion till den arbetskonflikt som stöds” (Regeringens proposition 12/2024 (RP), sid. 48). Framför allt vill man förhindra omfattande strejker i hamnar och på andra ställen där det får en betydande påverkan på andra branscher.

---

[59]. Svenska Yle 5/9 2024: ”Regeringens omtvistade lagförslag om lokala avtal går vidare till riksdagen”. https://svenska.yle.fi/a/7-10063301

[60]. Pressmeddelande Arbets- och näringsministeriet 29/2 2024: ”Regeringens proposition med förslag till ändringar av lagstiftningen om arbetsfred lämnas till riksdagen”. https://valtioneuvosto.fi/sv/-//1410877/regeringens-proposition-med-forslag-till-andringar-av-lagstiftningen-om-arbetsfred-lamnas-till-riksdagen

Hos företag *med fredsplikt* ska sympatiåtgärder genomföras på ett sådant sätt så att de orsakar minimal skada och olägenhet för aktörer som står utanför primärkonflikten. Det blir en svår balansgång med tanke på att sympatiaktionerna samtidigt ska fungera som en tillräcklig påtryckning på arbetsgivaren i huvudkonflikten. I den av riksdagen antagna lagtexten får sympatiaktionen inte orsaka ”sådana skadliga följder som med beaktande av omständigheterna inte kan anses vara skäliga.”
Även där det *inte råder fredsplikt* begränsas möjligheterna till sympatiaktioner men inte lika mycket. Fredsplikt saknas i branscher utan kollektivavtal eller där kollektivavtalet löpt ut, men även i företag som genom allmängiltigförklaring omfattas av kollektivavtal. Om målet med huvudtvisten är att ingå ett kollektivavtal gäller inte proportionalitetskravet för sympatiaktioner i företag där det inte råder fredsplikt. Detta undantag från kravet på proportionalitet betyder sannolikt inte så mycket eftersom facken har begränsade möjligheter till sympatiaktioner i kollektivavtalslösa företag eller där facken av egen kraft inte lyckats få till stånd kollektivavtal i någon större utsträckning utan genom allmängiltigförklaring.

- Kraftigt höjda böter vid brott mot fredsplikten i det egna kollektivavtalet, från nuvarande maximalt 37 400 Euro till som högst 150 000 Euro för fackföreningar som är bundna av fredsplikt. Minsta bötesbelopp för *fackföreningar* som ordnar olagliga strejker blir 10 000 Euro. Nytt är att även *arbetstagare* kan åläggas böter. De som medvetet deltar i en arbetskonflikt efter domstolsbeslut om att den är olaglig kan få böta 200 Euro. Bötesbeloppet kan bli mindre om strejken äger rum efter att arbetsgivaren tillkännagivit stora personalnedskärningar.

Syftet med de höjda bötesbeloppen är förutom att minska konfliktnivån rent allmänt (antalet sympatikonflikter, antalet politiska strejker och antalet olagliga strejker) att backa upp de genomförda inskränkningarna av konflikträtten.
Det strejkas betydligt mer i Finland än i Sverige. Under perioden 2014-2023 var årsgenomsnittet förlorade arbetsdagar i Sverige endast cirka 3 300 mot 203 000 i Finland (Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024: 33). Även Norge låg på en hög nivå (91 000) och i mindre grad Danmark (38 000).
Under perioden 2018-2022 förlorades i Finland i genomsnitt 350 000 arbetsdagar per år (RP 12/2024, sid. 41). Omkring 7-12 procent av dem – eller ca 25 000-40 000 arbetsdagar per år – relateras till olagliga konflikter (ibid sid 45). En för Finland speciell typ är vilda strejker som äger rum i samband med uppsägningar. De brukar bestå av relativt korta ”utmarscher”. En del av denna strejktyp utgörs av sympatiaktioner som kan ske samtidigt i flera olika företag i solidaritet med de som berörs av uppsägningar eller när fabriker eller andra arbetsplatser läggs ned (Sippola & Bergholm 2023: 404). Utmarscherna och sympatikonflikterna sker då i anslutning till att

förhandlingarna påbörjas; antalet uppsagda anges efter avslutade förhandlingar. Andra lagstridiga konflikter har att göra med tvister om vilket kollektivavtal som ska tillämpas.
Den finska regeringen hoppas genom höjda böter minska det stora antalet spontana utmarscher som sker under avtalsperioden då arbetsgivaren oväntat meddelar planer om uppsägningar.
Omkring 10 procent av de förlorade arbetsdagarna, eller i genomsnitt ca 36 000 per år, förorsakas av sympatistrejker (ibid sid. 46). I regeringens proposition räknar man med att sympatikonflikterna kan bli fler allteftersom branschavtalen ersätts av företagsavtal: ”Om antalet allmänt bindande kollektivavtal i framtiden minskar kan det ur löntagarorganisationernas synvinkel leda till att behovet av att tillgripa sympatiaktioner ökar. I så fall får begränsningarna i fråga om sympatiaktioner till denna del större konsekvenser än i den nuvarande arbetsmarknadssituationen.” (RP 12/2024, sid 58).
Sympatikonflikter inom hamn- och transportbranschen kan ibland få stora konsekvenser även för andra företag och branscher än de vars kollektivavtalsförhandlingar man avsett att stödja (RP 12/2024, sid. 46-49). Finlands geografiska läge medför att omkring 90 procent av utrikeshandeln sker via hamnarna.
Införandet av en proportionalitetsregel för sympatiaktioner förväntas få störst påverkan i hamn- och transportsektorn, i ”mansdominerade tekniska branscher med låg organiseringsgrad” och i kvinnodominerade servicebranscher som handels- och turistbranscherna där kollektivavtalens täckningsgrad också är relativt låg (RP 12/2024, sid. 57).
År 2018 gick omkring 170 000 arbetsdagar förlorade i de politiska arbetskonflikter som riktades mot regeringen Sipiläs lagstiftningsreformer. Under perioden 2018-2022 svarade de politiska arbetskonflikterna för 8-9 procent av de förlorade arbetsdagarna, men nästan alla arbetsdagar som gick förlorade på detta sätt var koncentrerade till år 2018. De politiska strejkerna är jämfört andra konflikttyper inte särskilt vanliga, men när de inträffar kan de bli mycket omfattande.
Politiska strejker förekommer i Finland mycket oftare än i Sverige där de är mycket sällsynta och dessutom har blygsam omfattning. Under perioden med borgerliga regeringar i Finland 2015-2019 inträffade många politiska strejker. Flera omfattande politiska strejker har återigen genomförts sedan högerregeringen tillträdde sommaren 2023 och de riktas både mot regeringens planer på att förändra arbetsrätten och mot försämrade ersättningar i socialförsäkringarna och avskaffat vuxenutbildningsstöd.
De politiska strejkerna 2015 och 2018 fick stort stöd av allmänheten och bemöttes i allmänhet positivt av media (Sippola & Bergholm 2023: 405). Även 2024 är allmänheten välvilligt inställd. Enligt en enkät som public servicebolaget Yle gjorde i februari 2024 stödde 58 procent av de tillfrågade de samtidigt pågående politiska strejkerna mot högerregeringens åtstramnings- och reformplaner medan 35 procent inte gjorde det.[61]

[61]. Yle 17/2 2024: ” Facket har majoritetens stöd i arbetsmarknadstvisten, enligt Yles enkät”. https://svenska.yle.fi/a/7-10051310 Se även Yle 20/2 2024. Mest missnöjda

Finlands avsevärt högre konfliktfrekvens jämfört med Sverige förklaras delvis av traditionen med politiska strejker och olagliga ”utmarscher” vid uppsägningar samt rent allmänt en mer militant facklig tradition. De politiska strejkerna hänger i sin tur samman med att staten har en betydligt större roll i den finska arbetsmarknadsmodellen än i den svenska. Den går tillbaka på den långa perioden av trepartsöverenskommelser och sedan denna avvecklats har många politiska strejker organiserats i protest mot borgerliga regeringars åtgärder för att förändra lönebildningen och spelreglerna på arbetsmarknaden samt mot försämringar av trygghetssystemen mm.

I Sverige är politiska strejker mycket sällsynta. De mest kända är 1902 års politiska storstrejk för allmän rösträtt under tre dagar med 120 000 deltagare och 1928 års tretimmarsstrejk med 365 000 deltagare inför antagandet av lagarna om arbetsdomstol och kollektivavtal. År 1981 genomförde Beklädnads en politisk strejk i protest mot den borgerliga regeringens tekopolitik. Då lade 30 000 beklädnadsarbetare ned arbetet under två timmar. Enligt svensk rättspraxis är korta demonstrationsstrejker tillåtna.[62]

Till reformernas bakgrund hör också att den finska ekonomin hade svårt att återhämta sig efter finanskrisen. Flaggskeppet Nokia, som haft stor betydelse för Finlands ekonomi, är en skugga av sitt forna jag. Mellan 2009 och 2023 minskade antalet anställda i Finland från 21 600 till 6 800. Sanktionerna mot Ryssland har också bidragit genom att den tidigare omfattande handeln österut minskat kraftigt. Avsaknaden av egen valuta gör att varken räntan eller växelkursen fungerar som ”krockkuddar” under kriser eller vid försämringar av den finska industrins konkurrenskraft.

En temporär åtgärd var Konkurrenskraftskraftsavtalet 2016. Den gången utsattes fackföreningarna i Finland för hård press från EU, staten och arbetsgivarna att acceptera olika former av ”intern devalvering”. Det blev bland annat lönestopp 2017, sänkt lön för offentliganställda och höjd a-kasseavgift, men även skattesänkningar. Det nu aktuella reformpaketet syftar inte till en tillfällig lönesänkning utan snarare till att åstadkomma en mer långsiktig intern devalvering för att förbättra den finska industrins konkurrenskraft genom att förändra spelreglerna på arbetsmarknaden.

Utan besparingar riskerar enligt Finlands Bank den offentliga skulden att om några år uppgå till mer än 80 procent av BNP.[63] I år ökar skulden så snabbt att den riskerar överstiga EU:s gräns på tre procent i ökningstakt, vilket kan utlösa EU:s EFP-förfarande. Därmed skulle EU kunna ställa krav på hur Finland ska sköta sin ekonomi.

är man med regeringens planer att införa en karensdag vid sjukdom (om inte annat gäller enligt kollektivavtal), avskaffandet av barntillägget för arbetslösa och att det ska bli lättare att säga upp utan vägande skäl. https://svenska.yle.fi/a/7-10051467

[62]. Lag & avtal 22/8 2019: ”Strejk för miljön lagligt – men facken nobbar”. https://www.lag-avtal.se/tidningen/strejk-for-miljon-lagligt-men-facken-nobbar/1502338

[63]. Yle 16/3 2024: ”Olli Rehn på Finlands Bank om strejkerna: Kanske det inte lönar sig att avstå från ett avtalssamhälle”. https://svenska.yle.fi/a/7-10053152

Finland ännu långt från ett industriavtal av svensk modell

En anledning till de jämfört med i Sverige betydligt fler och mycket mer omfattande politiska strejkerna i Finland är att staten sedan länge spelar en avsevärt större roll på arbetsmarknaden än den svenska staten. Före 2010-talet kom staten och arbetsmarknadens parter i samförstånd överens i trepartsöverenskommelser, men samarbetsandan förbyttes sedan i en betydligt mer konfliktfylld relation mellan staten och de fackliga organisationerna. De finska arbetsgivarna har inte bara hoppat av avtalsförhandlingarna på toppnivå (vilket i Sverige skedde långt tidigare) utan till skillnad från i Sverige i viss utsträckning också på branschnivå. Förutom skogsindustrin gäller det delar av teknikindustrin där ett ganska stort antal företag dragit sig undan förhandlingar på branschnivå. Mellan 2017/2018 och 2021/2022 minskade därför kollektivavtalens täckningsgrad inom teknikindustrin med 18 procentenheter, från 89 till 71 procent (avser andelen anställda som omfattas av branschavtal hos organiserade arbetsgivare).[64]

I stället har arbetsgivarna satsat på *politisk påverkan* och fått gehör hos flera borgerliga regeringar. Eftersom den konservativa regeringen gjort stora delar av Finlands Näringslivs och Företagarnas arbetsrättsliga reformprogram till sitt eget försvåras naturligtvis möjligheterna att komma överens i de trepartssammansatta arbetsgrupper (en om arbetsfred och en annan om lokala avtal) som deltar i lagstiftningsprocessen. Då är det upplagt till politiska proteststrejker. Regeringen har blivit en part på arbetsmarknaden på ett helt annat sätt än tidigare och planerar nu förändringar som arbetsgivarna haft på sin agenda under decennier.[65] Det i Finland större avståndet mellan parterna ger en jämfört med Sverige avsevärt högre konfliktfrekvens. Tillsammans med den finska statens betydligt större roll i förhandlingssystemet och den ansträngda ekonomin har det framkallat politiska massdemonstrationer och politiska strejker. I Sverige saknas en sådan tradition.

Enligt uppgift till dagstidningen Helsingin Sanomat var fackens syfte med strejkerna att pressa arbetsgivarna till att få regeringen att ändra sig men det har inte lyckats eftersom regeringens reformpaket av arbetsgivarna uppfattas som ”ambitiösa förslag”.[66] Arbetsmarknadsforskaren och sociologen Mika Helander menade i ett tal på Finlands Svenska Socialdemokraters organisationsdagar 17 januari 2024:

> ”*– Det finns inga riktiga förhandlingar. Finlands Näringsliv har inget intresse av att förhandla när de får igenom sina målsättningar utan förhandlingar. Regeringen försöker driva igenom en revolution med sin*

---

[64] . “Undersökning: merparten av löntagarna omfattas fortfarande av kollektivavtal” Arbets- och näringsministeriet 28/2 2020, https://valtioneuvosto.fi/sv/-/1410877/undersokning-merparten-av-lontagarna-omfattas-fortfarande-av-kollektivavtal Mejl 13/3 2024 från Dr., Adjunct Professor Heikki Räisänen, Research Director Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment and Well-Functioning Markets Department. Helsingfors.

[65]. DN 13/2 2024: ”Expert: ’Det som sker i Finland är helt exceptionellt’”. Experten som uttalar sig är statsvetaren Markku Sippola vid Helsingfors universitet. Se även

[66]. DN 13/2 2024: ” Finland inne i strejkernas supervecka: ”Skulle aldrig ske i Sverige””. Stora politiska strejker i Finland – protesterar mot svensk lönemodell - DN.se

majoritet i riksdagen." (Arbetarbladet 19/2 2024: "Mika Helander sågade regeringens arbetsmarknadspolitik").

Ordföranden för STTK, Finlands motsvarighet till TCO, ifrågasatte om trepartssamtal kan bli meningsfulla, eller om de "egentligen bara är teater", när det i redan regeringsprogrammet detaljerat beskrivs vilka åtgärder som ska genomföras och vilket slutresultatet det ska bli.[67] Vanligen är endast målen inskriva i regeringsprogrammet.
Förutom begränsningar av strejkrätten och införande av lokala avtal hos oorganiserade arbetsgivare där de anställda kan representeras av icke-fackliga företrädare avser regeringen att efter svensk modell införa en lönebildningsmodell där exportindustrin sätter märket. Enligt regeringsprogrammet ska riksförlikningsmannen få befogenheter att se till att exportindustrin får en sådan roll. Arbetsministern Arto Satonen gav i november 2023 arbetsmarknadens parter två månader (fram till 8 januari 2024) på sig att avtalsvägen komma fram till en alternativ lösning.[68] Annars blir det lagstiftning.

De i Sverige annorlunda förutsättningarna för en exportindustrinorm

I Sverige tog motsvarande process betydligt längre tid. Den 28 maj 1996 uppmanade statsminister Göran Persson i ett brev arbetsmarknadens parter att senast den 31 mars 1996:

> *"om möjligt gemensamt, framlägga förslag om förändringar av förhandlings- och lönebildningssystemet i syfte att säkerställa en bättre fungerande lönebildning, som överensstämmer med de genomsnittliga lönekostnadsökningarna i EU-länderna och därmed gör det möjligt att kombinera låg arbetslöshet och stabila priser."* (Industrirådet om Industriavtalets historia och bakgrund. https://www.industriradet.se/industriavtalet/)

Även om den socialdemokratiska regeringen hotade med lagstiftning om parterna inte tog något initiativ för att reformera lönebildningen för att Sverige skulle komma "i takt med Europa" så var det parterna som kom med lösningen – Industriavtalet 1997 – och det var *Facken inom industrin* som genom en debattartikel i Dagens Nyheter den 1 juni 1996[69] tog initiativet till överläggningarna som ledde fram till Industriavtalet, vilket undertecknades den 18 mars 1997.[70]

---

[67]. Arbeidsliv i Norden 19/9 2023: "Den finska regeringen vill ha stora förändringar i arbetsrätten." Den finska regeringen vill ha stora förändringar i arbetsrätten — Arbeidsliv i Norden

[68]. Hufvudstadsbladet 8/11 2023: "Regeringen hotar med piska om arbetsmarknaden inte tar modell av Sverige". https://www.hbl.fi/artikel/cd426612-da7b-5ce8-b7ab-2289d2085e4a

[69]. DN Debatt 1/6 1996: "'Låga löneökningar vårt ansvar'. Åtta fackliga ledare bjuder in industrins arbetsgivare till nytt samförstånd om lönebildningen." https://www.dn.se/arkiv/debatt/dn-debatt-laga-loneokningar-vart-ansvar-atta-fackliga-ledare-bjuder-in-industrins-arbetsgivare-till/

[70]. Facken inom industrin och Industriavtalet (2016): http://www.fackeninomindustrin.se/wp-content/uploads/2016/05/Facken-inom-industrin-och-industriavtalet.pdf
Industriavtalet – en bakgrund (Facken inom industrin 18 mars 2017).

I Sverige fick parterna tio månader (28/5 1996 – 31/3 1997) på sig för att finna en formel för en bättre fungerade lönebildning. Det tog nästan hela denna tid innan Industriavtalet var klart. Det avviker markant från den finska regeringen som endast gav parterna två månader på sig att komma överens om ett förslag.

När industrifackens debattartikel publicerades några dagar efter statsministerns brev hade det föregåtts av en process där industrifacken inom LO, TCO och Saco enats om en gemensam syn på saken. Fackens initiativ hade förberetts genom informella kontakter dem emellan sedan vintern 1995/96 (Elvander 2002a: 197). Det underlättades av att Metall, industritjänstemännen i Sif och civilingenjörerna i CF 1992 gått samman i en gemensam front för att stoppa arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Facken från de tre centralorganisationerna fann således varandra långt innan det var dags att ta initiativet till Industriavtalet.

Sedan gällde det att också komma överens med industrins arbetsgivare. Samtalen började med det som förenade parterna, att utveckla svensk industri.[71] Arbetsgivarna inom stål- och pappersindustrierna hade inledningsvis en positivare syn på ett avtal än verkstadsindustrin. En stridsfråga in i det sista var hur länge Opo (de opartiska ordförandena) ska kunna skjuta upp en konflikt. Det var nära att det inte hade blivit något avtal (Gatu 2023:79-111). Kompromissen blev två veckor.

I Sverige var den omedelbara bakgrunden till regeringens agerande den konfliktfyllda avtalsrörelsen 1995 och det förestående inträdet i EMU (Ekonomiska och monetära unionen), som dock inte blev av sedan ja-sidan förlorat folkomröstningen om att byta ut kronan mot euron. LO räknade med att övergången till euron kunde vålla problem och ville därför ha buffertfonder efter finsk modell för att användas under lågkonjunkturer. Socialdemokraterna avvisade kravet eftersom man befarade en debatt om fondsocialism som skulle försvåra en ja-seger.

Något längre tillbaka i tiden låg 1970- och 80-talens och det tidiga 1990-talets löne-prisspiral och blygsamma reallöneökningar (Bender 2024a: 136). Detta var den viktigaste bakgrunden till Industriavtalet. Även 1990-talets höga arbetslöshet var ett motiv för att stärka industrins internationella konkurrenskraft.

Eftersom Finland saknar egen valuta fungerar varken räntan eller växelkursen som ”krockkuddar” under kriser eller vid försämringar av den finska industrins konkurrenskraft. En temporär åtgärd var Konkurrenskraftskraftsavtalet 2016. Idag (2024) väntar ytterligare åtstramningar och en ambition att kopiera den svenska modellens industrinorm.

Förutsättningarna för partssamarbete och ett lönebildningsavtal är betydligt sämre i dagens Finland än i 1990-talets Sverige. Medan den svenska socialdemokratiska regeringen uppmanade parterna att

---

Jubileum_20År_Bakgrund.pdf (fackeninomindustrin.se)

[71]. Facken inom industrin och Industriavtalet (2016): http://www.fackeninomindustrin.se/wp-content/uploads/2016/05/Facken-inom-industrin-och-industriavtalet.pdf Industriavtalet – en bakgrund (Facken inom industrin 18 mars 2017) Jubileum_20År_Bakgrund.pdf (fackeninomindustrin.se)

komma överens om en reformerad lönebildning gick den konservativa finska regeringen redan innan förhandlingarna startat ut med ett omfattande arbetsrättsligt lagstiftningspaket som ligger nära arbetsgivarnas önskemål. Anmärkningsvärt är vidare att parterna endast fick två månader på sig att förhandla fram ett alternativ till lagstiftning om en motsvarighet till den svenska industrinormen.

Obefintligt samarbetsklimat i Finland

I slutet av 2023 drog sig SAK/FFC (finska LO) ur förhandlingarna, varpå regeringen tog över frågan. Förhandlingarna försvårades av det försämrade klimatet mellan fack och arbetsgivare. De handlade inte bara om att införa en ”exportmodell” utan enligt facken också vad denna skulle innebära för möjligheterna till löneökningar i låglönebranscher och förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.[72]

Enligt regeringens planer ska ingen bransch tillåtas få större löneökningar än exportindustrin, vilket skulle bakbinda riksförlikningsmannens händer.[73] Den nya lagstiftningen minskar således dennes mandat. Exportindustrin kommer att ange den maximala löneökningen i samtliga branscher. Det hela blir inte lättare av att regeringen vill se fler företagsvisa förhandlingar och lokala avtal, vilket medför ett ökat behov av att kontrollera att ingen får mer än märket. I Sverige är trots allt förändringar av relativlönerna möjliga och tolereras av Medlingsinstitutet.

Irene Wennemo, generaldirektör för Medlingsinstitutet, beskriver i ett informativt blogginlägg den 14 september 2023 hur förutsättningarna för partssamarbete i dagens Finland skiljer sig från de som förelåg i Sverige under 1990-talet:

> *”I Finland har man i mycket större utsträckning gjort trepartsöverenskommelser mellan stat, arbetsgivare och fackförbund. Breda majoritetsregeringar, som varit en självklarhet i Finland, har tillsammans med parterna gjort upp om både ekonomisk politik och arbetsmarknadens funktionssätt. Detta samarbetsklimat bröts emellertid sönder för ett decennium sedan.*
>
> *Under senare tid har situationen på finsk arbetsmarknad varit turbulent. Arbetsmarknadskonflikterna har varit många, långa och kostsamma. Samsynen om hur förhandlingssystemet ska se ut har varit obefintligt. Vissa arbetsgivare har velat och lyckats genomföra en decentralisering av lönebildningen ned till företagsnivå. Men i ett land med relativt starka fackföreningar innebär ju inte det att fackförbunden struntar i att samordna sig nationellt.*
>
> *Att Finland är med i EMU innebär att löneökningar på en högre nivå än i konkurrentländerna slår direkt mot konkurrenskraften. De har, på gott och ont, ingen flytande valuta som fungerar som en krockkudde om lönebildningen spårar ur.*
>
> *(...)*
>
> *Under svenskt 1990-tal ville politikerna skapa ett tryck på parterna att bli överens om en ny bättre fungerande lösning. Men den modell som kom till utformades inte av politiken, utan av parterna själva. Det var*

[72]. DN 13/2 2024.

[73]. Yle 17/11 2023: ” Anu Sajavaaras jobb är att lösa de hetaste lönetvisterna – föreslår en ny modell för samarbete i Finland”. https://svenska.yle.fi/a/7-10045554

parterna i industrin som var de viktigaste kreatörerna. Men modellen hade aldrig fungerat om inte andra parter också accepterade att industrin på ett tydligare sätt än tidigare satt i förarsätet och att tjänstemännen fick en mycket viktigare roll än i den gamla modellen för samordnade förhandlingar som rådde mellan år 1956 och 1983.
Finland behöver reformera sin lönebildning. Med tanke på hur väl den svenska modellen levererar är det inte konstigt att finska politiker vill ha den som förlaga. Problemet är bara hur de ska ta sig dit. Industriavtalets framväxt var en utdragen process. Det skulle antagligen aldrig blivit av om inte alla parter, i och utanför industrin, hade något att vinna på det. Men ännu viktigare var nog att alla parter också var tvungna att rucka på sina bestämda föreställningar om hur lönebildningen borde fungera. Det krävdes att det fanns ett brett krismedvetande. Men lika viktigt var att ingen fick precis det de ville ha. Arbetsgivarna fick ge upp idén om en decentraliserad lönebildning. LO fick ge upp hoppet om att återgå till samordnade förhandlingar som gett dem en tung roll. Industrifacken i LO var tvungen att släppa in Unionen (dåvarande SIF) och Sveriges ingenjörer till förhandlingsbordet om det skulle bli något. Och tjänstemännen behövde ta ansvar för hela samhällsekonomin, och inte bara tänka på vad som var bäst för just tjänstemännen.
I det reformarbete som Finland är inne i är det avgörande att en ny modell inte skapas av att några få bestämmer och andra blir överkörda. Det behöver vara ungefär lika plågsamt och lika gynnsamt för alla parter om det som skapas ska bli långsiktigt hållbart." (Irene Wennemo, GD:s blogg 14/9 2023: "Svensk modell har blivit storpolitik i Finland" https://www.mi.se/nyheter/2023/svensk-modell-har-blivit-storpolitik-i-finland/)

Några nyckelpunkter i Wennemos inlägg med mina kompletteringar:

- Det finska *samarbetsklimatet bröts sönder* för ett decennium sedan, dvs redan innan det kontroversiella Konkurrenskraftsavtalet ingicks 2016. Det har följts av omfattande politiska proteststrejker och demonstrationer, vilket är ett nästan okänt fenomen i Sverige.
- Finlands *medlemskap i EMU*. Den minskade flexibilitet och anpassningsförmåga som detta innebär när ekonomin utsätts för påfrestningar ökar behovet av "interna devalveringar" dvs statliga åtstramningar och ingripanden i lönebildningen.
- Den finska regeringen har dragit igång ett massivt reformarbete, men i Sverige reformerades modellen inte av staten utan av *parterna själva*.
- I Finland *saknas helt samsyn* om hur förhandlingssystemet ska se ut. *Industrins parter i Sverige uppnådde samsyn* om vad som behövde göras och fick med sig övriga parter. På den fackliga sidan enades industrifacken i LO, TCO och Saco. Därmed fick tjänstemännen en viktigare roll än i det gamla centraliserade förhandlingssystemet 1956-1983. I Finland har tjänstemännen fråntagits förhandlingsrätten i den ledande pappersindustrikoncernen (UPM). De finska offentligfacken befarar att de skall missgynnas i en exportdriven modell (det gjorde även de svenska till en början), särskilt som de i

avtalsrörelsen 2021/2022 under de följande fem åren utlovades få något mer än industrins anställda. Avsikten var att lyfta de offentliganställdas löner i förhållande till de privatanställdas. I Sverige har exempelvis sjuksköterskorna under vissa år fått större lönehöjningar än andra genom att de haft sifferlösa avtal. Offentligfacket JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena) hotade med att lämna SAK/FFC sedan man nekats att själv förhandla om den nya arbetsmarknadsmodellen och dessutom även representera SAK/FFC. [74] JHL:s ordförande Håkan Ekström framhöll hösten 2024 att:

”Billigare arbetskraft och konkurrensfördelar för icke-organiserade företag. Det är vad den nya lagstiftningen om lokala avtal inom privatsektorn som riksdagen just nu behandlar verkligen innebär. Samtidigt uppstår en risk att många avtalsbranscher inte längre kommer att ha ett allmänt bindande kollektivavtal.

När tjänster läggs ut är det priset som avgör varifrån man köper dem. Det vet vi av tidigare erfarenhet. Propositionen om lokala avtal förstärker utvecklingen där de som producerar de billigaste tjänsterna får uppdragen. Kvalitet, välbefinnande och mänsklighet blir oviktiga.

Regeringen vill också införa den så kallade exportmodellen i lagstiftningen. Modellen rubbar förhandlingsbalansen. Riksförlikningsmannens befogenheter skulle begränsas. Det skulle göra det mycket svårt att förbättra lågavlönade och kvinnodominerade branschers lönenivå, eftersom exportbranschernas lönelösningar i praktiken skulle forma ett lönetak. JHL är mot propositionen. En sådan lag borde inte stiftas.” (23/10 2014: ”Ett ord från ordföranden: Löneförhöjningar får inte begränsas med lag”. https://motiivilehti.fi/sv/lehti/artikkeli/ett-ord-fran-ordforanden-loneforhojningar-far-inte-begransas-med-lag/)

- Industriavtalets framväxt var en *utdragen process* och förutsatte att *alla parter hade något att vinna* på det. De svenska arbetsgivarna fick ge upp sina planer på en fullständigt decentraliserad lönebildning. I Finland har den viktiga skogs- och pappersindustrin redan genomfört en sådan decentralisering. Även teknikindustrin har tagit steg i denna riktning. Regeringen avser dessutom att förändra lagstiftningen för att öka antalet företagsavtal inklusive där såväl arbetsgivaren som företrädarna för de anställda är oorganiserade.

Mycket att förändra på kort tid

Åtstramningar arbetslöshetsförsäkringar, sjukförsäkringar, anställningsskydd mm och förändringar av förhandlingssystem och omställningsmöjligheter görs ibland även i de andra nordiska länderna men det har inte skett samtidigt och i så stor skala som i Finland konstaterar forskaren Ilkka Kärrylä.[75] Av de nio arbetsmarknadsreformerna som

---

[74]. Elina Härmä & Mikael Lundqvist *Industrial relations and social dialogue. Finland: Developments in working life 2023*. Eurofound Working Paper, sid. 20.

[75]. Kärrylä 2024 och Yle 4/4 2024: ”Ingen annan i Norden har gjort lika stora arbetsmarknadsreformer som Finland – se jämförelse mellan länderna.” https://svenska.yle.fi/a/7-10054268

är på gång i Finland har inte mer än 2-4 genomförts så att de gäller samtidigt i något annat nordiskt land. Det är också unikt att alla förändringarna sker utan förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Det enda regeringen varit angelägen att förhandla om är exportindustrinormen.[76] SAK/FFC, den finska motsvarigheten till LO, drog sig före årsskiftet tillbaka från de inledande diskussionerna mellan parterna i november-december om en sådan norm eftersom alla de andra frågorna hölls utanför. För att sätta press på regeringen att förhandla och kompromissa om hela reformpaketet inledde facken en fyra veckor lång strejkvåg med 7 000 deltagare inom industrin, transportnäringen och byggbranschen. Den förlängdes flera gånger men utan att man lyckades förmå regeringen att komma till förhandlingsbordet.[77]

För att försvåra strejker som riktar sig mot regeringen framkom att den avsåg att tidigarelägga ikraftträdandet av den nya strejklagstiftningen från den 1 juli till den 1 maj, en symbolisk viktig dag för facken som uppfattar det som mycket provocerande.[78] Statsminister Petteri Orpo backade från just det datumet eftersom det enligt denne vore ”en onödig provokation” men ansåg det fortfarande angeläget att strejkrätten begränsades ”så fort som möjligt” då han menade att strejkerna understrukit behovet av en sådan lagstiftning.[79]

Facken anser att regeringens strategi är att först begränsa strejkrätten för att sedan genomföra de planerade arbetsmarknadsreformerna och då undgå omfattande politiska strejker.[80]

En svaghet med att lagstiftningsvägen förändra arbetsmarknadsmodellen utan att ha båda parterna och den politiska oppositionen med sig är att det riskerar medföra ett polariserat samhällsklimat och ännu mer instabilitet. Riksdagsmajoriteten kan skifta och den gamla regeringens reformer rivas upp. En fördel med den svenska partsmodellen är den håller även om regeringen byter färg. I Sverige sågs förändringarna av Las inte med blida ögon av alla LO-förbund men det blev ändå en kompromissuppgörelse där de förbättrade omställningsmöjligheterna med huvudsakligen statlig finansiering utgjorde ett väsentligt inslag i det nya huvudavtalet.

I Finland sker förändringarna helt och hållet på politisk väg med ensidigt stöd av arbetsgivarsidan. Det borgar inte för ett gott samarbetsklimat mellan arbetsmarknadens parter. Det splittrar även den allmänna opinionen som det är viktigt att ha på sin sida vid arbetskonflikter. Hittills har fackföreningarnas politiska strejker fått

---

[76]. Läraren 15/3 2024: ”Regeringen backar inte men Orpo vill se förhandlingar om exportmodellen”. https://www.lararen.fi/fackligt/regeringen-backar-inte-men-orpo-vill-se-forhandlingar-om-exportmodellen/

[77]. Yle 25/3 2024: ”Strejkerna förlängs med en vecka – finns inga andra alternativ, säger facket”. https://svenska.yle.fi/a/7-10053858

[78] . Studio Ett 28/3 2024: ” I Finland strejkar man mot regeringen”. https://sverigesradio.se/artikel/i-finland-strejkar-man-mot-regeringen

[79]. Yle 7/4 2024: ”Statsminister Orpo om första maj: Onödig provokation att begränsa strejkrätten just den dagen”. https://svenska.yle.fi/a/7-10054447

[80]. Yle 31/1 2024: ”Varför strejkar facken mot regeringens politik? Vi förklarar i tre punkter”. https://svenska.yle.fi/a/7-10050233

stöd av en majoritet av befolkningen. Fem av tio tycker att det är rätt att strejka men fyra av tio anser det fel.[81] Av medlemmarna i SAK/FFC-förbunden slöt sju av tio upp bakom den politiska strejken. Kvinnorna var positivare än männen. Det förklaras av att många av nedskärningarna i trygghetssystemen drabbar dem hårdast. Att de unga stödde strejken mer än de äldre är inte överraskande eftersom det för de nya på arbetsmarknaden blir svårare att kvalificera sig för inkomstrelaterad a-kasseersättning. Föga förvånande betydde de politiska strejkerna mycket för viljan att stödja strejken.

Enligt en undersökning som näringslivet låtit göra ansåg 41 procent att strejker som orsakar stor skada för utomstående borde förbjudas helt och hållet medan 46 procent menade att strejker inte ska kunna förbjudas.[82] Polariseringen av den allmänna opinionen visade sig också i att ungefär lika många (45 procent) ansåg att regeringens åtgärder var nödvändiga för landets ekonomi som de som inte tyckte det (42 procent).

Arbetsgivarna har varit fast beslutna att hålla ut även om näringslivet drabbades av betydande ekonomiska förluster. Finlands Näringsliv[83] och Teknikindustrin[84] (”Teknologiindustrin”) fäster så stor vikt vid regeringens åtgärdspaket att man på kort sikt sagt sig vara beredda att göra stora uppoffringar. Vart fjärde större teknikföretag har till följd av strejken flyttat produktion utomlands.

Sedan den senaste strejkvågen avblåsts kom någon sorts diskussioner igång med regeringen. Arbetsminister Arto Satonen har deklarerat att han avser att driva igenom en ny exportdriven lönebildningsmodell lagstiftningsvägen även om parterna inte kan enas om en sådan.[85] Regeringens slutliga proposition om en sådan modell kommer att överlämnas till riksdagen september 2024 så att lagen kan träda i kraft 1 december. Lönebildningsmodellen utgör, som vi sett, bara en del av regeringens omfattande reformpaket. Enligt uppgift från fackligt håll berör de pågående samtalen främst frågan om lokala förhandlingar och förutsättningarna att förhandla om den exportdrivna arbetsmarknadsmodellen.[86] Om regeringen är beredd att göra eftergifter på några punkter kan tvåpartsförhandlingar möjligen komma till stånd om lönebildningsmodellen. Att riksdagen den 8 maj 2024 antog begränsningarna av strejkrätten höjde enligt SAK/FFC (finska LO) tröskeln för att inleda verkliga förhandlingar om en exportdriven avtals-

---

[81]. Yle 23/3 2024: ”Yles enkät: Knapp majoritet av finländarna stöder fortfarande strejkerna – de äldsta är mest kritiska”. https://svenska.yle.fi/a/7-10053509

[82] . Yle 27/3 2024: ”EVA: Ökad polarisering i åsikterna om strejker”. https://svenska.yle.fi/a/7-10053845

[83]. Yle 28/3 2024: ” Hundratals företag har tvingats lägga ner eller begränsa produktionen – ”Summorna är stora, men problemen är ändå tillfälliga”. https://svenska.yle.fi/a/7-10053999

[84]. Yle 25/3 2024: ”Teknologiindustrin: 40 procent av företagen drar ner på framtida investeringar på grund av strejkerna”. https://svenska.yle.fi/a/7-10053719

[85]. Yle 16/1 2024: ” Arbetsminister Satonen vill förhandla med arbetsgivarna och facket – men planerar driva igenom omstridd reform även om parterna inte kan enas”. https://svenska.yle.fi/a/7-10049191

[86]. FFC 19/4 2024: ” FFC: Inga beslut om politiska strejker”. https://www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/ffc-inga-beslut-om-politiska-strejker

modell.[87] Sådana förhandlingar blir beroende av hur stor hänsyn som regeringen tar till fackens synpunkter i förhandlingarna om lokala avtal.

Den nya lagstiftningen om begränsad strejkrätt trädde i kraft redan efter drygt en vecka (18 maj 2024). Brådskan tolkades av SAK/FFC som att ”regeringen på alla bis försöker pressa FFC och medlemsförbunden att förhandla om arbetsmarknadsmodellen”.[88]

Danmark: centraliserad decentralisering

I Danmark etablerades industrins normsättande roll successivt under 1990-talet. Genom bildandet av *Dansk Industri* (DI) 1991 stärkte arbetsgivarna inom industrin sin ställning avsevärt inom *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA). Förhandlingskartellen *CO-industri* och *Dansk Industri* (DI) tecknar *Industriens Overenskomst* och *Industriens Funktionæroverenskomst* (industrins tjänstemannaavtal). DI är det i särklass största förbundet inom *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA). DI:s tillkomst föregicks av att *Jernets Arbejsgiverforening* (”minimilöneområdet”) och *Industrifagenes Arbejdsgiverforening* (”normallöneområdet”) 1988 slogs samman till *Industrins Arbejdsgivere*, som 1991 fusionerade med den danska motsvarigheten till Sveriges Industriförbund, *Industrirådet* (Jensen, Madsen & Due 2000: 114, 120-133). DI förstärktes 2008 genom en sammanslagning med arbetsgivarförbundet *Handel, Transport & Service* (HTS) som hade en märkessättande roll inom det som i Danmark kallas normallöneområdet. Till skillnad från på minimilöneområdet spelar löneökningar på arbetsplatsnivå en underordnad roll inom normallöneområdet. Genom utvidgningen fick DI en mycket stark ställning med omkring 60 procent av rösterna i DA:s arbetsutskott (Lind 2019: 156). I samband med DI:s breddning 2008 bytte Dansk Industri namn till *DI – organisation for Erhvervslivet*. Därmed samlade DI de viktigaste avtalen på industri- och transportområdet, vilka innefattar såväl minimallöne- som normallönessystemet (Pedersen & Andersen 2014: 50). När det märkessättande industriavtalet översätts till normallöneområdet fungerar transportbranschen som ”spjutspets”.

År 2020 utvidgades DI ytterligare genom att *Dansk Byggeri* anslöt sig. Vid årsskiftet 2021/2022 svarade DI:s medlemsföretag för två tredjedelar av alla företag med kollektivavtal på DA-FH-området (d.v.s. *Dansk Arbejdsgiverforening* och *Fagbevægelsens Hovedorganisation*).[89] Därmed börjar DI alltmer likna en centralorganisation, men till skillnad från DA är DI en avtalsslutande part.

Det danska ”märket” sätts tillsammans av Dansk Industri och CO-industri. Alla facken i CO-industri tillhör den nya centralorganisa-

---

[87]. FFC 14/5 2024: ” FFC:s styrelse: Tröskeln att förhandla om den exportdrivna arbetsmarknadsmodellen har blivit högre”. https://www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/ffcs-styrelse-troskeln-att-forhandla-om-den-exportdrivna-arbetsmarknadsmodellen-har-blivit-hogre

[88]. FFC 18/5 2024: ”När begränsningen av strejkrätten påskyndas, är det en smäll på fackets fingrar”. När begränsningen av strejkrätten påskyndas, är det en smäll på fackets fingrar | FFC (sak.fi)

[89]. ”Vokseværk i Dansk Industri – medlemsrekord i 2021”, DI Business 13/1 2022.

tionen FH (*Fagbevægelsens Hovedorganisation*). Innan danska LO och FTF (*Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*) 2019 gick samman i FH[90] tillhörde alla de nio märkessättande förbunden LO.[91] Inget av dem var således med i FTF, vars medlemmar till tre fjärdedelar utgjordes av offentliganställda tjänstemän. CO-Industri består av nio före detta LO-förbund varav de största är *3F – Fagligt Fælles Forbund* (okvalificerade arbetare), *Dansk Metal* (yrkesarbetare inom metallindustrin), *HK/Privat* (kontorsanställda) och *Teknisk Landsforbund* (tekniker).[92] CO-industri har således ett par tjänstemannaförbund bland medlemmarna. LO-Danmark hade och LO-Norge har, till skillnad från svenska LO, flera tjänstemannafack som medlemmar.

Under avtalsrörelserna sker en intern koordinering inom DA respektive FH (tidigare inom LO). Till skillnad från i Sverige, men i likhet med i Norge, anordnas i Danmark medlemsomröstningar om förhandlingsresultaten. I Sverige sker det bara ibland i vissa tjänstemannaförbund.

Om parterna inte kommer överens har den danska medlaren förutom rätt att skjuta upp konflikter också möjligheten att vid omröstningar om avtals- och medlingsförslag lägga samman resultaten från flera avtalsområden så att det blir ett ja eller nej till helheten. Om majoriteten av rösterna är ja-röster tas således ingen hänsyn till om nej-sidan vunnit inom ett eller flera avtalsområden. Detta har av danska arbetsmarknadsforskare betecknats som kärnan i det danska förhandlingssystemet och ger det danska medlingsinstitutet (*Forligsinstitutionen*) en samordnande nyckelroll i förhandlingssystemet (Ibsen et al 2011: 326).

Till bakgrunden hör att den danska fackföreningsrörelsen, liksom den norska, varit uppsplittrad på ett mycket stort antal förbund bland vilka yrkesförbunden intagit en framträdande ställning – och fortfarande delvis gör. Att räkna samman omröstningsresultaten från flera avtalsområden blev ett sätt att med en ganska fragmenterad fackföreningsrörelse *centralisera* avtalssystemet.

Fram till 1982 var sammanräkning av omröstningsresultaten från olika avtalsområden möjlig även i Norge.[93] Det flitiga bruket av

---

[90]. Ett av motiven bakom samgåendet mellan LO-Danmark och FTF (motsvarade delvis TCO) till FH var att få ett ökat politiskt inflytande. Det var speciellt viktigt för det av offentliganställda dominerade FTF. LO:s viktigaste motiv var att få ner kostnaderna eftersom man under en lång rad av år förlorat många medlemmar, bland annat till de så kallade gula facken (Andersen & Hansen 2019; Danielsson Öberg 2020).

[91]. En del av förbunden i CO-industri organiserar arbetare medan andra i första hand vänder sig till tjänstemän. De flesta tjänstemännen i CO-industri finns i det tidigare LO-förbundet HK (Handel og Kontor) som förutom handelsanställda organiserar administrativ personal inom bland annat industrin.

[92]. Övriga förbund i CO-Industri är *Dansk El-forbund*, *Blik & Rør*, *Dansk Jernbaneforbund*, *Service Forbundet* och *Malerforbundet*.

[93]. Elvander 2002b: 120. Stokke (2002) angående konfliktlösning och medlemsomröstningar i de nordiska länderna: ”Ballots are held on a voluntary basis in Norway and Finland. In Finland they are regulated mainly through by-laws of the organisations, while in Norway regulation through basic agreements also play a role. The Labour Disputes Act of 1927 in Norway incorporates some provisions on

medlemsomröstningar i Danmark och Norge pressar de fackliga förhandlingarna att uppnå så bra avtal som möjligt. Det gör avtalsrörelserna mer komplicerade än i Sverige och är troligen den viktigaste förklaringen till den i Danmark och Norge högre konfliktfrekvensen. Likaså att staten i dessa länder relativt ofta intervenerar i avtalsrörelserna.

Och här har vi en andra stor skillnad mellan Danmark och Sverige, nämligen den danska traditionen att regeringen upphöjer medlingsförslag till lag. Det är inte lika vanligt idag som tidigare, men skedde exempelvis under lärarlockouten 2013 och i sjuksköterskekonflikten 2021.

I enlighet med det så kallade *Klimaaftalet* LO-DA 1999 skall huvudorganisationerna i samband med avtalsrörelser genom det Trepartsforum som inrättades året innan samråda med regeringen om de samhällsekonomiska ramarna för löneökningarna (Jensen, Madsen & Due 2000: 136-138, Madsen & Due 2006: 435-451). Det har sedan dess ingåtts nya ”klimatavtal”. Idag tecknar FH (*Fagbevægelsens Hovedorganisation*) och DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*) klimatavtalen som reglerar förhandlingsprocessen. Trepartsöverläggningarna stat – arbetsgivarorganisationer – fack har fortsatt. De intensifierades under coronakrisen 2020 då inte mindre än 14 trepartsavtal träffades.[94] Klimaaftalet 1999 slog vidare fast att det även i fortsättningen skall vara aktörerna på sektors/branschnivå som har huvudansvaret för avtalsrörelserna. Avtalet fick också stor betydelse genom att det förbättrade *samarbetsklimatet* mellan parterna efter 1998 års storkonflikt som omfattade mer än 400 000 löntagare i privat sektor under elva dagar (”Klima” i Klimaaftalet syftar på samarbetsklimat).

En tredje skillnad i förhållande till Sverige är den i Danmark (liksom i Finland och Norge) avsevärt högre konflikfrekvensen. En likhet med Sverige, men mer markant än i Sverige, är att så gott som alla stora konflikter sedan sekelskiftet 2000 inträffat i offentlig sektor, men det är allra mest uttalat i Danmark (Høgedahl 2023). Där inträffade en åtta veckor lång strejk inom sjukvård och barnomsorg 2008 (1 839 500 förlorade arbetsdagar), en lärarlockout 2013[95] (920 000 förlorade dagar) och en tio veckor lång sjuksköterskestrejk 2021. År 2018 var en storkonflikt i offentlig sektor nära att bryta ut.

En fjärde skillnad jämfört med Sverige är att *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA) vägrar att teckna centrala kollektivavtal med motsvarigheten till Sveriges *Ingenjörer, Ingeniørforeningen i Danmark*,

---

balloting, among other things a rule allowing the mediator to treat several proposals as one entity. This rule was introduced in 1935, and used regularly in order to bundle mediation proposals in the private sector. The mechanism was especially useful in neutralising the votes from smaller and more militant LO unions or independent unions, since only the total number of votes had a bearing on the result. The practice of this rule rested upon the mediator actually having the right to demand a ballot, and precisely this question was tested in the Labour Court in 1982. The court ruled that the Labour Disputes Act did not provide such a right, which made the right to combine proposals quite illusive.” (Stokke 2002: 678). Se även Stokke 2001.

[94]. Även 2016/2017 ingick regeringen och arbetsmarknadens parter flera trepartsavtal. Källa: DA:s historie. https://www.da.dk/om-da/das-historie/ Läst 21/1 2021.

[95]. Høgedahl & Ibsen (2017).

som är ansluten till *AC/Akademikerne*, den danska motsvarigheten till Saco. Eftersom DA ställer sig avvisande till att teckna ett huvudavtal med akademikerorganisationerna regleras de flesta privatanställda akademikers villkor av individuella kontrakt förutom av en särskild tjänstemannalag, *funktionærloven*.[96] En del företagsavtal finns dock med kommunala och statliga bolag, men också med företag anslutna till Dansk Industri. När det gäller *Ingeniørforeningen i Danmark*, förnyades tio företagsavtal i samband med OK23.[97]

Akademikerne avser att gå in för lagstiftning för förbättrade villkor om DA fortsätter att förvägra dem kollektivavtal (Danielsson Öberg 2020: 10). Förutom att akademikerna saknar branschavtal i privat sektor begränsas kollektivavtalens täckningsgrad i Danmark av att HK:s kollektivavtal för handelsanställda och kontorister (privat sektor) endast gäller på arbetsplatser där minst 50 procent av de anställda är fackmedlemmar (Due & Madsen 2012).

Decentraliseringen av förhandlingssystemet inleddes något tidigare i Danmark än i Sverige. I båda länderna var det på arbetsgivarnas initiativ, i Sverige genom att Verkstadsföreningen och Metall 1983 bröt sig ut ur förhandlingarna mellan LO och Saf, i Danmark genom att inga förhandlingar ägde rum 1981 mellan LO och DA utan endast på branschnivå. Decentraliseringen detta år gick så långt att det för första gången på många år inte skedde någon samordning genom Forligsinstitutionens medlingsförslag och efterföljande sammanläggning av röstresultaten från olika avtalsområden (Due & Madsen 2006: 81-82). I stället röstade man separat i de olika avtalsområdena, men det ökade konfliktrisken och en konflikt utbröt på typografområdet. Det ville man från arbetsgivarhåll undvika i fortsättningen, varför centralorganisationerna hädanefter deltog i slutskedet av förhandlingarna då det blev dags för medling via Forligsinstitutionen, men de hade inte någon självständig löneförhandlande roll. Precis som i Sverige spelade topporganisationerna således tidvis en mer framträdande roll under resten av 1980-talet.

Övergången till branschförhandlingar fördröjdes av Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) mycket fragmenterade struktur med ett stort antal små medlemsförbund. Det förändrades 1989 då man samlade förbunden i stora bransch/sektors-organisationer med Dansk Industri i spetsen (Due & Madsen 2006: 84). En motsvarande centralisering

---

[96]. *Dansk Arbejdsgiverforening* uttrycker det så här: ”De lønmodtagere, der ikke er dækket af overenskomst, får de løn- og ansættelsesvilkår, som de selv har aftalt med deres arbejdsgiver i deres ansættelseskontrakt. Det gælder særligt for akademikere og ledere i den private sektor som ud over deres ansættelseskontrakt også er omfattet af funktionærloven og derfor har rettigheder i forhold til opsigelse, løn under sygdom og andre ting, som ellers ofte vil være indeholdt i en overenskomst.” (DA 2020).
https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/ Läst 2024-10-30.

[97]. De var det statliga järnvägsbolaget DSB, bolaget som driver Köpenhams flygplats, TDC/Nuuday, DXC Technology Danmark A/S, Dedalus Healthcare A/S, Kredsløb A/S, Halsnæs Forsyning A/S, Kalundborg Forsyning A/S, Envafors A/S och Experimentarium.
https://ida.dk/raad-og-karriere/overenskomstforhandlinger/ok23/ok23-afstemningen-er-i-gang. Läst 2024-11-05.

skedde på den fackliga sidan genom bildandet av kartellen CO-industri. Denna kombination av centralisering och decentralisering kallas i Danmark *centraliserad decentralisering*. Den permanentade övergången till bransch/sektors-förhandlingar.
Från 1991 skedde en ytterligare decentralisering, nu från bransch- till arbetsplatsnivå där lönebildningen hädanefter sker genom lokala förhandlingar. Så är det på *mindstelønsområdet* som idag täcker ca 80 procent av FH-DA-området. Det är således endast höjningen av mindstelønnen som förhandlas centralt, det vill säga på branschnivå. Enligt industriavtalet höjdes mindstelønnen med 2 procent 2020, 2021 och 2022.[98]
Därtill kom det så kallade fria valet med ytterligare 1 procent per år. I det fria valet (*fritvalgskontoen*) kan individen välja mellan pensions-avsättning, ersättning för vård av sjukt barn och i vissa avtal extra fritid. Den totala avtalade löneökningen blev således omkring 3 procent per år under 2020, 2021 och 2022, men då bör det observeras att en höjning av mindstelønnen inte automatiskt innebär att de utgående lönerna höjs lika mycket. Totalt uppgår det fria valet, som under det senaste decenniet inneburit en viss återcentralisering av det danska förhandlingssystemet, till omkring sju procent. Skälet till att det infördes var att förmå medlemmarna att rösta ja till förhandlings-resultat.
I det gamla minimilönesystemet (*minimallønssystem*) var däremot en höjning av minimilönen ett riktmärke för alla lönehöjningar även om lönen genom de lokala förhandlingarna höjdes ytterligare något. Någon sådan automatik finns däremot inte längre i dagens decentral-iserade förhandlingssystem där det förutsätts att lokala förhandlingar belönar produktivitetshöjningar mm med lönehöjningar.
Den faktiska löneutvecklingen enligt DA:s lönestrukturstatistik var med årets sista kvartal som mättidpunkt 2,5 procent 2020, 3,2 procent 2021 och preliminärt 3,5 procent 2022. Det avviker som synes inte särskilt mycket från höjningen av mindstelønnen + det fria valet på totalt 3 procent. Då är det ändå fråga om högkonjunkturår med rekordhög sysselsättning.
Industrin fungerar som en normsättare i det danska förhandlings-systemet genom att det i de efterföljande förhandlingarna i den privata sektorn – och inte minst på normallöneområdet – sker en uppskattning av det totala löneutfall som förväntas av industrins avtal.
En parallell mellan Danmark och Sverige kan i viss utsträckning dras mellan å ena sidan den konfliktdrabbade svenska avtalsrörelsen 1995 som följdes av 1997 års Industriavtal, och å den andra den danska storkonflikten 1998 och Klimaaftalet året därpå (tabell 3). Båda avtalen förbättrade förhandlingsklimatet och båda syftade till att förbättra den internationella konkurrenskraften.

[98]. Detta och följande är uppgifter från Jørgen Steen Madsen per mejl 2023-01-24.

Tabell 3. Arbetskonflikter och institutionell förändring i de tre skandinaviska länderna omkring sekelskiftet 2000

	Danmark	Norge	Sverige
Konfliktdrabbade avtalsrörelser som äventyrade den internationella konkurrenskraften	1998 storkonflikt	1996, 1998, 2000	1995
Institutionell förändring för att förbättra lönebildningen	1999 Klimaaftalet 1998 Trepartsforum	Trepartskommissioner för att reformera Frontfagsmodellen 1999- (Holden I, etc)	1997 Industriavtalet 2000 Nytt förstärkt Medlingsinstitut

Norge: frontfagsmodellen – den norska varianten av industrinormen

I Norge inträffade stora strejker eller strejkvågor under avtalsrörelserna 1996, 1998 och 2000 med följd att lönekostnaderna steg kraftigt (Dølvik 2002: 78-84, Hippe et al 2013: 48-51, Nergaard et al 2016: 37-40). Flera statliga kommissioner tillsattes för att reformera lönebildningen. Den viktigaste var den trepartssammansatta Holden I-kommissionen, som påbörjade sitt uppdrag 1999 och rapporterade året därpå (NOU 2000:21). Här presenterades de än idag gällande principerna för den norska *Frontfagsmodellen*. Utöver detta modifierades modellen 2003 genom att tjänstemännen inkluderas vid beräkningarna av industrinormens storlek.

I den norska Frontfagsmodellen är det *Fellesforbundet* inom LO-Norge som förhandlar det normsättande avtalet, *Industrioverenskomsten*, med arbetsgivarförbundet *Norsk Industri* som är anslutet till *Næringslivets Hovedorganisasjon* (NHO), den norska motsvarigheten till Svenskt Näringsliv. Industrioverenskomsten innehåller förutom eventuella ökningar av minimilönerna också generella tillägg.[99] De senare brukar få stort genomslag inom andra avtalsområden. Efter träffandet av Industrioverenskomsten följer lokala förhandlingar för arbetarna i enlighet med fyra angivna kriterier (se nedan). Också för tjänstemännen har de fyra kriterierna och de centrala tilläggen i Industrioverenskomsten stor betydelse vid de lokala förhandlingarna, som är den huvudsakliga nivå som deras förhandlingar äger rum på, antingen det sker kollektivt eller individuellt.[100]

Industrioverenskomsten blir ett märke för övriga förbundsförhandlingar på branschnivå där LO respektive NHO samordnar inom sina led (Hippe et al 2013: 46-47). Ett viktigt avtal som förhandlas fram strax efter industrioverenskomsten är byggavtalet där Fellesforbundet är den fackliga parten precis som i industrins avtal (Nergaard 2023: 9). Godkännande av LO och NHO krävs för alla avtal som medlemsförbunden träffar. Det gäller även beslut om konfliktåtgärder (Andersen et al 2014: 46). Som vi ska se deltar LO och NHO även i beräknandet av märkets storlek. Koordineringen underlättas av

[99]. NOU 2022:4, sid. 68.
[100]. NOU 2022:4, sid. 68.

trepartsorgan som *Kontaktutvalget* (där regeringen och parterna träffas) och *Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene* (där parterna deltar) med syfte att skapa en gemensam förståelse av Norges ekonomiska situation. Det påminner om det svenska Medlingsinstitutets träffar med parterna.[101]

Liksom i Danmark och Sverige har medlingsinstitutionen en viktig samordnande roll, men de norska medlarna är inte lika restriktiva som det svenska Medlingsinstitutet när det gäller avtalsförslag som överstiger industrinormen. Den norska regeringen kan även tillgripa obligatorisk skiljedom, men den ligger alltid i linje med industrinormen.

Fellesforbundet är Norges största fackförbund i privat sektor och organiserar inom industrin, byggbranschen, hotell & restaurang, transport och många andra branscher. Det bildades 1988 av fem förbund, senare tillkom ytterligare tre.[102]

Norsk Industri grundades 2006 genom en sammanslagning av *Prosessindustriens Landsforening* (PIL) och *Teknologibedriftenes Landsforening* (TBL).

Det förekommer även att LO och NHO förhandlar centralt om löneökningar. Det sker alltid när de vanligen tvåårigа branschavtalen (sedan 1964 alltid tvåårigа) omförhandlas efter det första året i de så kallade mellanårsuppgörelserna (*mellomoppgjørenene*) (Hippe et al 2013: 46-47, Stokke 1999: 164). Då förhandlar LO även med *Virke* som organiserar arbetsgivare inom handeln och en del privata tjänstenäringar. I Sverige är sådana omförhandlingar sällsynta, men en del kollektivavtal innehåller paragrafer som medger det.

Frontfagsmodellen fungerar trots att de konkurrensutsatta näringarna, som i detta sammanhang avser typiska industriföretag, sysselsätter mindre än 15 procent av de norska arbetarna.[103] En förutsättning för att modellen ska fungera är att industrin har en hög organisationsgrad och kollektivavtalstäckning (Nergaard 2023: 20-21).

Arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor i sin helhet ökade mellan år 2000 och 2022 från 56 till 74 procent, mätt i andelen anställda i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation (ibid: 19, 40). Samtidigt minskade dock kollektivavtalens täckningsgrad från 51 procent 2001 till 47 procent 2022 (ibid: 41, Nergaard 2024: 30).[104] Det betyder att många organiserade arbetsgivare saknar kollektivavtal. Det hänger samman med att det för att bli ett kollektivavtal i ett företag inom LO/NHO-området krävs att minst tio procent av arbetarna inom

---

[101]. NOU 2022:4, sid. 67.

[102]. Fellesforbundet bildades 1988 av Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund, Norsk Bygningsindustriarbeiderforbund, Norsk Papirindustriarbeiderforbund, Norsk Skog- og Landarbeiderforbund och Bekledningsarbeiderforbundet. Senare tillkom Norsk Grafisk Forbund (2006), Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (2007) och Norsk Transportarbeiderforbund (2019).

[103]. Arbeidsgiveren 12/5 2017: ”Hva er frontfagmodellen?” https://arbeidsgiveren.no/hva-er-frontfagmodellen/ Läst 24/1 2023.

[104]. I dessa tal ingår inte anställda som omfattas av allmängiltigförklarade avtal Nergaard 2023: 20). Inklusive dessa avtal var kollektivavtalens täckningsgrad 58 procent i privat sektor (istället för 47 procent) och 72 procent på hela arbetsmarknaden (annars 64 procent) år 2022. Nergaard 2024: 29-30.

avtalsområdet ifråga är fackmedlemmar och att det görs en framställan från facket på arbetsplatsen. Inom stora delar av den privata sektorn är den fackliga organisationsgraden inte högre än ca 20-30 procent och fackliga organisationer på arbetsplatsnivå inte särskilt vanliga (Kjellberg & Nergaard 2022: 61). I bygg- och anläggningsbranschen var år 2022 30 procent av de anställda med i facket och 42 procent hade kollektivavtal. I handelsbranschen var motsvarande andelar 25 respektive 39 procent, i fastighetsbranschen 19 respektive 19 procent och i hotell- och restaurangbranschen 16 respektive 29 procent (Nergaard 2024: 15, 28) – se tabell 19 nedan.
Inom *industrin* är läget betydligt ljusare. Där omfattades 75 procent av arbetarna och 79 procent av tjänstemännen av kollektivavtal 2021, vilket var ungefär detsamma som åren 2004 och 2012 (Nergaard 2023: 20-21, 42).[105] Den något högre täckningsgraden hos tjänstemännen förklaras av att dessa i hög utsträckning är koncentrerade till stora eller relativt stora företag. Den fackliga organisationsgraden år 2020 var 54 procent hos industriarbetarna och 51 procent hos industritjänstemännen. I industriföretag med minst 20 anställda var motsvarande andelar 62 procent (arbetare) respektive 56 procent (tjänstemän) medan kollektivavtalens täckningsgrad var 87 respektive 88 procent (det senare år 2021).
Löneökningarna i ”frontfaget” bestäms med hänsyn till den internationella pris- og produktivitetsutvecklingen för de norska exportvarorna. Avtalet i den konkurrensutsatta industrin, som anses representativ för alla konkurrensutsatta näringar, utgör en norm for alla kollektivavtal i privat og offentlig sektor.[106] Det är den samlade löneökningen, centralt och lokalt, i den konkurrensutsatta sektorn som bildar norm för övriga avtal.[107] Samtidigt ska relativlönerna kunna förändras.
För att motverka löneglidning fastslogs i Verkstadsavtalet 1982 fyra kriterier för lokal lönebildning (Stokke 2012: 9-13, Andersen et al 2014: 48):

- företagets ekonomi
- konkurrenssituation
- produktivitetsutveckling
- framtidsutsikter

I Industrioverenskomsten finns även ett femte kriterium:

- företagets aktuella arbetskraftssituation.

De lokala tilläggen varierar från företag till företag. De fyra första kriterierna togs med i den särskilda löneregleringslag (*Lønnsreguleringsloven*) som gällde 1988-1990, varefter samma fyra principer

---

[105]. I genomsnitt hade 76 procent av de anställda kollektivavtal år 2022. Nergaard 2024: 28.
[106]. Norsk Industri: ”Hva er frontfagsmodellen?” https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-frontfagsmodellen/ Läst 24/1 2023.
[107]. Enligt Holden III-utvalget (2013) bör NHO i samråd med LO, ”gi et troverdig anslag for den samlade rammen for oppgjøret, inklusiv resultatet fra de lokale forhandlingene og overhenget fra året før.” NOU 2022:4, sid. 68.

bekräftades i ett avtal 1990 mellan LO och NHO. De fyra principerna är sedan dess vägledande för både de lokala förhandlingarna och för grupper med individuella förhandlingar (Hippe et al 2013: 48-49). Inom minimilöneområdet står de lokala förhandlingarna för en stor del av löneökningen. För industriarbetarna svarar de centralt avtalade generella tilläggen under de senaste tio åren för omkring en femtedel av löneökningen.[108] Inom normallöneområdet bestäms däremot en stor del av löneökningarna av det som fastställs centralt.

Det är svårt att bedöma hur mycket detta skiljer sig från hur det går till i Sverige. I enlighet med den svenska traditionen av solidarisk lönepolitik anser facken att företag som inte förmår betala samma löner som andra hellre får slås ut än att hållas under armarna. De centrala avtalen anger förhandlingsutrymmet för de lokala parterna. Det betyder att om det finns lägsta löneutrymmen specificerade i de centrala avtalen så kan de lokala parterna inte avvika nedåt, men däremot går det att avvika uppåt om det exempelvis går bra för företaget. I avtal med helt lokal lönebildning finns inga begränsningar att beakta företagens lönsamhet vare sig uppåt eller nedåt.

År 1992 ingicks ett trepartsavtal – *Solidaritetsalternativet* – för att stärka konkurrenskraften samt uppnå ekonomisk stabilitet och full sysselsättning. Målet var att dämpa löneökningarna. Medlen var bland annat centralt koordinerade avtalsrörelser baserade på att industrin har en normerande roll för hela arbetsmarknaden. När Solidaritetsavtalet löpte ut 1996 utbröt en strejk i metallindustrin med stora löneökningar som följd. Två år senare blev löneökningarna större i handeln och den offentliga sektorn än inom verkstadsindustrin.

Dessa händelser föranledde den borgerliga regeringen att inbjuda huvudorganisationerna till att förbereda avtalsrörelsen 1999 och att förstärka det inkomstpolitiska samarbetet (Hippe et al 2013: 49-50). De offentliganställda tjänstemännen var missnöjda med att frontfagsmodellen endast baserades på industriarbetarnas och inte också industritjänstemännens löneökningar.

Det blev det ändring på nu. Den reviderade Frontfagsmodellen inkluderar industritjänstemännens löneökningar, men tjänstemannafacken inom industrin deltar, till skillnad från i Sverige, inte i koordineringen av avtalen. Inom privat sektor är de norska tjänstemännens branschavtal vanligen sifferlösa till skillnad från de norska arbetarfackens.[109] Det innebär att de norska privattjänstemännens lönebildning uteslutande sker på lokal nivå.

Fastän industrin i egenskap av frontfag ingår det första avtalet så är beräknandet av industrinormen då ännu inte klar eftersom de lokala förhandlingarna återstår och tjänstemännens löneökningar också ska tas med i kalkylen. Det norska "märket" inkluderar inte bara det som

---

[108]. NOU 2022:4. Bilaga 5, sid. 213.

[109]. Arbetarförbunden finns förutom bland LO-förbunden också i några förbund anslutna till YS. Dessa YS-förbund har få medlemmar och deras avtal har vanligen samma villkor som LO-förbundens. De viktigaste YS-facken som organiserar arbetare är *Parat* (finns i många branscher och har flera avtal, YTF (många bussförare; samarbetar numera med Fellesforbundet inom LO), SAFE (oljebolag i Nordsjön). Mejl mars 2023 från Kristine Nergaard, Fafo Oslo.

finns i frontfagsavtalet (Industrioverenskomsten) utan också arbetarnas och tjänstemännens *förväntade* löneökningar. Här ingår det förväntade resultatet av de lokala förhandlingarna på arbetarsidan och den förväntade löneglidningen hos tjänstemännen (Nergaard 2023: 5). Det är därför LO-Norge och NHO tillsammans deltar i sättandet av märket och inte enbart ”frontfagen” själva, vilka ”endast” svarar för det första steget i processen att sätta märket, tecknandet av Industrioverenskomsten, även om denna i sig har ett stort direkt inflytande på andra avtal. Det norska märket är varken ett golv eller ett tak utan en norm som andra avtalsområden har att förhålla sig till (NOU 2013:13, s. 10).

Till skillnad från i Norge innefattar den svenska industrinormen inte *förväntad* löneglidning eller lokala löneökningar såvida inte dessa är specificerade i branschavtalen som ett utrymme att fördelas på lokal nivå.[110] Dessutom är tjänstemännens löneökningar inkluderade redan från början eftersom de dominerande tjänstemannafacken i TCO och Saco deltar i sättandet av industrinormen.

En annan olikhet med Norge är att de svenska tjänstemännens branschavtal i privat sektor vanligen innehåller *siffersatta* löneökningar, exempelvis Unionens och Sveriges Ingenjörers avtal inom industrin. I annat fall hade det blivit svårt, för att inte säga omöjligt, att delta i framförhandlandet av ett märke.

I Danmark står akademikerna helt utanför den privata sektorns avtalssystem till skillnad från i Sverige där både LO-förbund som IF Metall, TCO-förbundet Unionen och Saco-förbundet Sveriges Ingenjörer tillhör Facken inom industrin och deltar i sättandet av industrins märke.

Ytterligare en skillnad mellan Sverige och Norge är det i Sverige inte förekommer några mellanårsavtal i regi av centralorganisationerna, närmare bestämt Norges motsvarigheter till LO och Svenskt Näringsliv.

Den reviderade Frontfagsmodellen har ökat uppslutningen bakom modellen men har lett till att industritjänstemännens löner – och därmed också de offentliganställda tjänstemännens – ökat mer än industriarbetarnas. Även inom oljeutvinningsbranschen har lönerna ökat mer än inom industrin.

Under senare år har industritjänstemännens löneutveckling varit något förmånligare än industriarbetarnas (Nergaard 2023: 9). Under år 2023 förklaras det av ökade bonusar till tjänstemännen. Ur ett längre perspektiv har dock skillnaden i löneökning mellan de båda grupperna minskat (före 2014 jämfört med 2014-2023). En del av olikheten kan bero på förändrad sammansättning med hänsyn till yrke, utbildning mm såsom stigande andel akademiker bland tjänstemännen.

Det saknas inte spänningar i den norska modellen. Det framgår av Fafo-rapporten *Frontfagsmodellen under press* (Seip & Svarstad

---

[110]. Den första avtalsrörelsen efter tecknandet av Industriavtalet är ett undantag. Förväntad löneglidning inkluderades i det normsättande avtalet inom industrin, pappersindustriavtalet 1998-2001. Som framgår av tabell 4 uppgick industrinormen inklusive löneglidning den gången till 8,7 procent under 37 månader och 7,5 procent exklusive löneglidning.

2023: 30-31). En är de många statligt anställda akademikerna upplever att de har en sämre löneutveckling än de privatanställda tjänstemännen.

En annan utmaning för Frontfagsmodellen är bristen på arbetskraft i vissa yrkesgrupper och sektorer, inte minst inom stat och kommun, men extra stora lönehöjningar skulle kunna äventyra industrins kompetensförsörjning.

För det tredje innebär den i Norge låga kollektivavtalstäckningen i privat sektor – 47 procent 2022. Inom industrin är den avsevärt högre vilket betyder att den ligger långt under 47 procent *utanför* industrin. Detta medför att det norska frontfagets lönenorm får mindre genomslagskraft på oorganisearde företag inom exempelvis IT- och konsulttjänster. Problemet är att stora löneökningar för sådana grupper riskerar spilla över på tjänstemännen i företagen som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

Det finns också en utmaning i motsatt riktning. Den stora arbetskraftsinvandringen till lågkvalificerade yrken har medfört en lönepress nedåt i branscher med låg kollektivavtalstäckning. Jämfört med övriga nordiska länder har de norska kollektivavtalen, som nämnts, en klart lägre täckningsgrad i privat sektor (47 procent 2022, jämfört med 82 procent i Sverige). För att förekomma en utveckling mot en starkt tudelad arbetsmarknad infördes 1993 en lag om allmängiltigförklarade minimilöner, men den togs inte i bruk förrän 2004 i samband med EU:s östutvidgning och endast i branscher med låg kollektivavtals-täckning och där det förväntades många arbetskraftsinvandrare. Därigenom kom dessa att omfattas av kollektivavtalens minimilöner. År 2024 hade följande branscher allmängiltigförklarade kollektivavtal: jordbruket och trädgårdsnäringen, fiskeindustrin, skepps- och varvsindustrin, byggbranschen, elinstallationsbranschen, städbranschen, hotell- och restaurangbranschen, samt delar av transportsektorn (landsvägsbussar i privat regi och lastbilsåkerier – se Nergaard 2024: 28).

Att allmängiltigförklaring kommit upp på dagordningen på ett helt annat sätt i Norge än i Sverige får ses mot bakgrund av den låga norska fackanslutningen i privat sektor: endast 37 procent 2022 och ännu lägre eller mycket lägre i vissa branscher (tabell 19 nedan).

Klyftan i organisationsgrad mellan offentlig och privat sektor är i Norge tre gånger större än i Sverige (tabell 1B). I Norge är de offentliganställdas fackliga organisationsgrad lika hög som i Sverige (79 procent).[111] Den stora skillnaden är den låga organisationsgraden i privat sektor (38 procent) vilket ger 41 procentenheters differens mellan offentlig/privat sektor i Norge. I Sverige är motsvarande differens 14 procentenheter (78 minus 64 procent = 14 procentenheter).

Gemensamt för de nordiska länderna är den höga andelen offentliganställda, särskilt i Danmark, Norge och Sverige med Norge i topp (tabell 1A).

[111]. Uppgifter från Kristine Nergaard, Fafo mejl 28/8 2024.

Sverige: industrinorm under stark samordning

I avtalsrörelserna sätter Facken inom industrin tillsammans med motsvarande arbetsgivarorganisationer ”märket” för löneökningarna (egentligen lönekostnadsökningarna, som kan innefatta t.ex. höjd avtalspension) på hela arbetsmarknaden. Att det som i Sverige är fackförbund anslutna till *olika* centralorganisationer som förhandlar fram industrins normsättande avtal är unikt i Norden. I konstellationen Facken inom industrin ingår Unionen (TCO:s och Sveriges största fackförbund), Sveriges Ingenjörer (Saco:s största förbund i privat sektor) samt LO-förbunden IF Metall (största LO-förbundet i privat sektor), GS Facket och Livs.

Likaså besitter de svenska tjänstemannafacken en internationellt unik styrka. Någon motsvarighet till Unionen finns inte i något land. I Danmark har motsvarigheten till Sveriges Ingenjörer med några få undantag inte förhandlingsrätt i privat sektor.

I Norge har privattjänstemännen vanligen inga siffersatta branschavtal. Det gäller även inom industrin. Endast lokala löneförhandlingar förekommer.

Inte i något land har tjänstemännen en så stark ställning i avtalsförhandlingarna som i Sverige. Inte heller finns det någon motsvarighet till PTK, som vid grundandet 1973 benämndes Privattjänstemannakartellen. Idag är namnet Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som förhandlar pensions- och omställningsavtal m.m. med bl.a. Svenskt Näringsliv. Till PTK är de flesta TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna anslutna med sina privatanställda medlemmar. Vid årsskiftet 2019/2020 hade PTK-förbunden sammanlagt 898 000 medlemmar i privat sektor. Det var något mer än LO:s cirka 830 000 privatanställda medlemmar. Räknat på samtliga yrkesaktiva fackmedlemmar i Sverige svarade PTK för 30 procent och LO för 41 procent.

Industrinormen eller ”märket” förhandlas fram mellan Facken inom industrin och industrins arbetsgivarförbund (tabell 4). Det uttrycks i ett precist tal med decimalkomma. Förutom löneökningar inkluderas i detta tal andra kostnadsförändringar relaterade till anställningsvillkoren, t.ex. arbetstidsförkortning, extra semesterdagar eller pensionsavsättningar. Även förändringar av avtalskonstruktionen kan räknas in i märket. Om avtalet exempelvis görs mer flexibelt brukar det gynna arbetsgivarsidan som då kan tillgodoräkna sig en fördel som löntagarna får kompensation för på annat sätt.

Tabell 4. Industrinormen, ”märket” (procent) per avtalsrörelse sedan 1998

Industriavtalet per avtalsrörelse	Längd	Industrinormen eller ‘märket’ (lön + andra kostnader)	Genomsnittligt ‘märke’ per 12-månadsperiod (inte kalenderår)
Mars 1998 – januari 2001	Tre år[112]	6.9%[113]; 7,5% (8,7%)[114]	2,4%; 2,5% (2,8%)[115]
Februari 2001 – mars 2004	Tre år[116]	8,5% (7,0%), 7,3% (5,8%)[117]	ca 2,7%, ca 2,3%
April 2004 – mars 2007	Tre år	7,3% (6,9%, 5,7%)[118]	2,4%
April 2007 – mars 2010	Tre år	10,2% (8,1%)[119]	3,4%
Tjänstemän: April 2010 – september 2011/januari 2012	18 månader	2,6%	1,75%
Arbetare: April 2010 – januari 2012	22 månader	3,2%	1,75%
Februari 2012 – mars 2013	14 månader	3,0%	2,6%
April 2013 – mars 2016	Tre år	6,8%	2,3%
April 2016 – mars 2017	Ett år	2,2%	2,2%
April 2017 – mars 2020	Tre år	6,5%	2,2%
April 2020 – oktober 2020	7 månader*	0,0%	-
November 2020 – mars 2023	29 månader	5,4%	2,2%
April 2023 – mars 2025	24 månader	7,4%[120]	3,7%

*Förlängning i sju månader på grund av covid-19 pandemin *utan lönekompensation*.
Källor: Medlingsinstitutets årsrapporter, Facken inom industrin 1998, Danielsson Öberg & Öberg 2017:154-155 (se även Hällberg 2023 tabell A3).

I normeringen ingår vidare avtalstidens längd, vilket betyder att de flesta avtal löper ut och förnyas ungefär samtidigt med industrins. Det underlättar naturligtvis genomslaget av industrins märke på andra delar av arbetsmarknaden.

---

[112]. 35 månader.
[113]. Teknikavtalet Metall – Teknikföretagen (löneökning 5,7%, arbetstidsförkortning 1,2%).
[114]. Se nästa fotnot.
[115]. I *Utvärdering av 1998 års avtalsrörelse* (Facken inom industrin 1998), sid. 9, 12, 15, 30-31) inkluderas förväntad löneglidning på 0,4% i industrinormen som då blir 2,8% per 12-månadersperiod. Den totala arbetskostnadsökningen för det 35 månader långa Teknikavtalet (Metall) blir då 8,2%. För de 37 månader långa avtalen blir den totala arbetskostnadsökningen för hela perioden omkring 8,6%. Det första avtalet inom industrin, det normsättande pappersavtalet, beräknades till 2% + 0,5% (förkortad arbetstid) under det första året, 1,9% + 0,5% under andra året och 1,9% + 0,5% under det tredje året, vilket innebär 2,5% + 2,4% + 2,4% = totalt 7,3%. Eftersom avtalet var på 37 månader blir den totala beräknade arbetskostnadsökningen 7,5% (eller 2,5% per 12-månadersperiod). Den förväntade löneglidningen uppskattades till mellan 0% och 0,4% per år. Om man lägger till 0,4% löneglidning per år blir resultatet 2,9% + 2,8% + 2,8% = sammanlagt 8,5%. För de 37 månaderna blir den beräknade kostnaden 8,7% (2,8% per 12-månadersperiod).
[116]. 36-38 månader (i verkstadsindustrin 38 månader).
[117]. Arbetare 7,0% löneökning (2,5%+2,3%+2,2%) + 1,5% arbetstidsförkortning (0,55%+0,4%+0,55%) = 8,5% lönekostnadsökning (2,8% per 12 månader); tjänstemän 5,8% löneökning (2,2%+1,9%+1,7%) + 1,5% arbetstidsförkortning (0,55%+0,4%+0,55%) = 7,3% lönekostnadsökning (2,4% per 12 månader).
[118]. Arbetare 6,9% löneökning + 0,5% arbetstidsförkortning = 7,4% lönekostnadsökning; tjänstemän 5,7% + 0,5% arbetstidsförkortning = 6,2% lönekostnadsökning.
[119]. Varav löneökning i verkstadsindustrin 8,1% (2,8% första året +2,5% andra året + 2,8% tredje året) till vilket kom ökade kostnader för pensioner och annat.
[120]. Varav 4,1% första året och 3,7% andra året. Inklusive avsättning till deltids/flexpension. Avser industriavtalet.

Sedan Industriavtalet reviderades 2011 så är fastställandet av den svenska industrinormen betydligt mer samordnad än dessförinnan. Under avtalsrörelsen 1998-2001 var det Pappers som tecknade det första avtalet inom industrin. Det unika med detta avtal, som blev normerande, var att *den förväntade löneglidningen* (0,4 procent per år) inkluderades vid beräknandet av industrinormen (”märket”). Sedan Industriavtalet reviderades 2011 tecknar inget av de till Facken inom industrin (FI) anslutna förbunden avtal före de andra. De Opartiska ordförandena (OpO), som är en sorts medlingsinstitution inom ramen för Industriavtalet, har en viktig samordnande roll under processen då märket för hela industrin förhandlas fram, och därmed också för hela den svenska arbetsmarknaden. En liten grupp fackliga representanter förhandlar med en mindre grupp företrädare för arbetsgivarna. Under den sista månaden styr OpO processen. De fackliga representanterna har då nära kontakter med FI-rådet, som består av chefsförhandlarna från de fem till FI anslutna förbunden.

Parallellt med de samordnade förhandlingar som utmynnar i sättandet av märket, bedriver varje enskilt FI-förbund förhandlingar om sina egna kollektivavtal (se även Olauson 2024: 116-118). Dessa avtal undertecknas samtidigt och eftersom samtliga innehåller märket så offentliggörs därmed normen som industrin sätter för hela ekonomin. Eftersom det rör sig om en arbetskostnadsnorm, och inte en lönenorm, så kan de olika komponenternas vikt variera från avtal till avtal, exempelvis vad gäller löneökning, förkortad arbetstid och ökade pensionsavsättningar.

Flera institutionella arrangemang bidrar till att upprätthålla industrinormen (Bender 2022, Bender 2024a: 198-207):

(1) Dit hör först och främst *1997 års Industriavtal* som är ett samarbetsavtal mellan parterna inom industrin, vilket innehåller en förhandlings- och konfliktlösningsordning med egna medlare, de så kallade opartiska ordförandena. Kopplat till Industriavtalet är det egna expertorganet, Industrirådet, bestående av oberoende ekonomer som utför analyser av det ekonomiska läget. Sedan avtalsrörelsen 1998 har industrins parter varit först ut på plan att ingå kollektivavtal som sedan blivit normerande på hela arbetsmarknaden. I det reviderade industriavtalet 2011 skärptes parternas åtagande med att ”var och en och gemensamt” ska verka för att märket fungerar som en norm för alla andra parter på arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet 2022:15).

    När Industriavtalet förnyades 2011 förband sig industrins parter att i *alla* sina avtal ange industrins märke, det vill säga även i avtalen med parter utanför industrin. Medlingsinstitutets årsrapport för 2014 beskriver hur detta ökade industrinormeringens direkta genomslag:

    > *”Parterna inom industrin anger normen i sina 55 avtal som tillsammans omfattar 15 procent av de anställda på den svenska arbetsmarknaden. Enligt Industriavtalet från 2011 ska parterna ”var och en och gemensamt verka för industrins normering på arbetsmarknaden”. Det är en skrivning som skärpts jämfört med det ursprungliga avtalet. Det betyder i praktiken att de*

ytterligare 160 avtal industrins parter träffar med motparter utanför Industriavtalet också är styrda av märket. Dessa avtal omfattar cirka 16 procent av de anställda" (Medlingsinstitutet 2015, sid. 162).

(2) Industriavtalet har i andra sektorer och branscher följts upp av *förhandlingsordningsavtal*, till exempel det mellan SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och deras fackliga motparter, men med undantag av Kommunal och Läkarförbundet som inte står bakom det. Parterna som undertecknat avtalet är eniga om den konkurrensutsatta sektorns (i praktiken industrins) lönenormerande roll.

(3) Industrinormens genomslag underlättas av att *Facken inom industrin* har de ledande LO-, TCO- och Saco-förbunden i privat sektor som medlemmar, dvs IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Unionen har dessutom åtskilliga medlemmar i den privata tjänstesektorn, Sveriges Ingenjörer inom samtliga sektorer och dessutom i praktiskt taget alla branscher.

(4) På den fackliga sidan sker vidare en *samordning inom LO* där förbunden i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028 instämmer i att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.[121] LO-samordningen har enligt Medlingsinstitutet "bidragit till att skapa en acceptans för normeringen utanför facken i industrin."[122] Under vissa avtalsrörelser har samordningen mellan LO-förbunden spruckit genom att ett eller flera av förbunden hoppat av. De återstående LO-förbunden har dock stannat kvar i samordningen vid dessa tillfällen. LO-samordningens legitimitet har stärkts av återkommande låglönesatsningar. De förbund som ställt sig utanför har velat gå längre i låglönesatsningar eller på annat sätt förändra relativlönerna för vissa yrkesgrupper, oftast i kvinnodominerade yrken.

(5) Minst lika viktig för industrinormeringens upprätthållande är den *starka samverkan mellan medlemsförbunden inom Svenskt Näringsliv*. SN:s styrelse har större befogenheter gentemot medlemsförbunden än vad LO:s styrelse har. För samordningen inom Svenskt Näringsliv svarar den 2017 inrättade verksamhetsstyrelsen och det förstärkta beredningsutskott som nu döptes om till samverkans- och beredningsutskottet (tabell 9).

(6) Även det år 2000 inrättade *Medlingsinstitutet* verkar för märkets genomslag. I dess instruktion anges att man ska "tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll."[123] Förutom att på det opinionsbildande planet

---

[121]. LO 2015.

[122]. Medlingsinstitutet 2022:15.

[123]. Förordning (2000:258) med instruktion för Medlingsinstitutet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2000258-med-instruktion-for_sfs-2000-258

främja samsynen om industrinormen och inför avtalsrörelserna samråda med parterna om de ekonomiska förutsättningarna för märkets storlek utövar Medlingsinstitutet ett mer handfast inflytande på lönebildningen genom själva medlingsverksamheten. Medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar nämligen inte till avtal som står i strid med uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning – det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I exempelvis institutets årsrapport för 2017 anges att:

> *”Normeringen stöds också av Medlingsinstitutets medlare som vid oenigheter i förbundsförhandlingar inte medverkar till överenskommelser som ligger över normen”* (Medlingsinstitutet 2018a, sid. 15).

Ett aktuellt exempel är generaldirektören Irene Wennemos uttalande i intervju i Ekot under 2023 års avtalsrörelse om att det inte går att strejka till sig mer än industrinormen på 7,4 procent:

> *”– Det är så modellen fungerar. Just att vi har märket innebär att det finns ett outtalat kontrakt med facket. De som säger ja till 7,4 procent vet att det är just det som gäller för hela arbetsmarknaden, säger hon. (…)*
> *Under pågående förhandlingar mellan LO-facket Transport och Transportföretagen har det krävts högre löner än 7,4 procent. Men det går inte att strejka sig till mer, säger Irene Wennemo.*
> *– Det här är extra viktigt den här gången att man inte kan slå sig till en högre nivå, det finns en risk att sådant sprider sig särskilt när det är hög inflation, säger hon.”* (Tidningen Näringslivet 4/4 2023)

(7) Märkets genomslag underlättas av det sedan länge pågående samarbetet mellan Svenskt Näringsliv och de offentliga arbetsgivarorganisationerna SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och Arbetsgivarverket.[124]

Industrinormen: kritik och spänningar

Kvinnodominerade förbund upplever svårigheter att förändra relativlönerna. På LO-sidan förekommer flera strategier för att åtgärda det: låglönesatsningar som gynnar medlemmarna i bland annat Kommunal, kompentensutveckling och skyddad yrkestitel (undersköterskor från 2023) som led i att satsa på professionalisering och ytterst strejk (Kommunal 2003) eller hot därom (Handels flera gånger). De fem bortsett från Fastighets[125] mansdominerade LO-förbunden inom konstellationen” 6F Fackförbund i samverkan” (Byggnads, Elektrikerförbundet, Målarförbundet, Seko och Fastighets) ifrågasätter att industrin ensam ska sätta märket som kritiseras för att missgynna lågavlönade och försvåra förändringar av relativlönerna under en period när den blygsamma löneglidningen inte ger mycket

[124]. Lag & Avtal 17/10 2019: ”Arbetsgivarna står enade inför avtalsrörelsen”.
[125]. Fastighets har jämn könsfördelning.

utrymme för sådana förändringar (Arvidsson Thonäng 2019). Sedan Teknikföretagen hotat att dra sig ut Industriavtalet om IF Metall krävde låglönesatsningar pekade företrädare för 6F-förbunden i en debatt-artikel 2017 på de ökade löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän, det bristande inflytandet för parterna utanför industrin samtidigt som denna minskat sin andel av ekonomin. Vidare att löner och priser under lång tid stigit så lite att Riksbankens inflationsmål inte uppnåddes.[126] Industriavtalet träffades i en tid av hög inflation och nu var det annorlunda hävdades det. Fem år efter debattartikeln återkom dock inflationen med full kraft och nu prioriterade parterna inflationsbekämpning och exportindustrins konkurrenskraft framför höjda reallöner. Det resulterade i reallönesänkningar 2022 och 2023. Under 2023 föll reallönerna även i Danmark, Finland och Norge men inte lika mycket som i Sverige (Unionen 2024).

LO-förbundet Pappers lämnade Industriavtalet 2011 sedan detta förändrats i flera avseenden.[127] En av var att avtalet skulle ges en prioriterad ställning, vilket Pappers menade försvårar LO-samordningen. För det andra uppfattade förbundet de nya hårdare skrivningarna om industrins normerande roll som att märket blir ett tak för löneökningarna på hela arbetsmarknaden. Detta såg Pappers som ett nytt inslag som Teknikföretagen drivit igenom. Det tredje skälet att säga nej var att ”partsgemensamma överläggningar” ska kunna ske under vissa förutsättningar. De innebär att de opartiska ordförandena kan kalla in alla industrins parter för att ställa förbund som inte blivit klara med sina avtal inför lösningar som nåtts på andra avtalsområden. Det betraktade Pappers som ett stort ingrepp i förhandlingssuveräniteten som i grunden förändrade Industriavtalets karaktär och dessutom medför ”en påtvingad likriktning av avtalen.” (se även Bender 2024a: 142-143).

Samordningen inom LO har vid flera tillfällen satts på hårda prov och ibland har ett eller flera förbund ställt sig utanför (IF Metall, GS Facket och Livs 2011-2012, Kommunal och Pappers 2020, Transport 2023). Sedan IF Metall motsatt sig låglönesatsning i avtalsrörelsen 2015-2016 sprack LO-samordningen. Just låglönesatsningar och jämställdhetspotter har inte sällan kommit i konflikt med industrinormeringen (industrins märke).

Även den för industrinormeringen så viktiga samordningen inom Svenskt Näringsliv har stundom gnisslat. Ett exempel på hur det uppstått interna spänningar inom arbetsgivarlägret är då Svensk Handel 2007 under strejkhot inför påskhandeln ingick ett avtal med Handelsanställdas förbund som ansågs ligga i överkant av märket. Men efter några år visade det sig att den högre löneglidningen i industrin jämfört med i handeln återställde lönerelationerna mellan industri- och handelsanställda och dessutom snarast till de industrianställdas fördel (Danielsson Öberg & Öberg 2015: 118). Även i 2010 års avtalsrörelse hamnade kollektivavtalet för handeln på en relativt hög nivå.

---

[126]. SvD Debatt 16/3 2017: ”Fackförbund: Skapa ny modell för lönebildning”.

[127]. Dagens Arbete 19/5 2011: ”Pappers säger nej till nya industriavtalet”. Bender 2024a: 142.

Enligt Svenskt Näringslivs stadgar är medlemsförbunden skyldiga att överlägga med föreningen om väsentliga frågor som uppkommer i samband med avtalsrörelserna.[128] Styrelsen kan också lämna föreskrifter om avtalens innehåll i frågor ”av väsentligt intresse”. Förbund som medvetet bryter mot stadgarna kan bli skyldiga att betala skadestånd. När Svensk Handel skrev på löneavtalet med Handelsanställdas Förbund var det ett avtal som var identiskt med det som övriga arbetsgivarförbund sagt nej till helgen innan.

Några år senare (2012) hävdade Svensk Handels vd Dag Klackenberg att de stora handelsföretagen skulle kunna höja lönerna mer än märket. Som det var nu gick pengarna istället till ökade vinster.[129] Det ligger i linje med Klackenbergs uttalande att handeln var ett ”låglöneträsk”. En annan synpunkt 2012 var att märket inte bara tjänade till att hålla nere löneökningarna inom exportindustrin för att främja den internationella konkurrenskraften. De begränsade också löneökningarna utanför industrin så att arbetskraft inte lockades över från industrin. Det skulle kunna äventyra industrins personalförsörjning och medföra ökad löneglidning där.

Även från annat håll har kritik riktats mot industrinormens effekt att dämpa löneökningarna på hela arbetsmarknaden. Det anses försvåra rekryteringen av personal (lärare, sjuksköterskor m.fl) inom bland annat offentlig sektor (Bender 2024a: 160). Arbetsmarknadsekonomiska Rådet (AER) under ledning av Lars Calmfors varnade 2017 för att en icke-flexibel industrinorm riskerar på sikt förorsaka brist på arbetskraft i den inhemska ekonomin.[130] Främst inom offentlig sektor har arbetsgivarna dock vissa möjligheter att i den lokal lönesättningen utnyttja den frihet som ges av sifferlösa avtal för att motverka arbetskraftsbrist (Olauson 2024: 113-114). Denna frihet blir inte mindre av att de lokala förhandlingarna sker under fredsplikt och att de lokala arbetsgivarna vid sifferlösa avtal bestämmer löneökningarnas storlek och fördelning.

I Almega och Visita är problemet det motsatta, att företag kan ha svårt att klara av lönehöjningar i nivå med märket. Särskilt Almega hade helst sett en svagare industrinormering och ökade möjligheter till löneökningar lägre än märkets (Bender 2024a: 134, 159).[131] Liksom handeln är dessa näringar personalintensiva men utan möjlighet att som i handeln tjäna pengar på stora varuflöden.

German Bender påvisar i sin doktorsavhandling om svensk lönebildning och industrins normerande roll att det finns potentiella spänningar inom exportindustrin mellan teknikföretagens och basindustrins (papper, stål, malm) arbetsgivare (Bender 2024a: 141-

---

[128]. Dagens Industri 30/3 2007: ”Näringslivets Svarte Petter” (syftar på Svensk Handel och dess vd Dag Klackenberg).

[129]. Arbetet 4/7 2012: ”Klackenberg vill befria stora handelsföretag från märket”.

[130]. Arbetsvärlden 16/2 2017: ”Lars Calmfors och AER efterlyser flexibelt industrimärke”.

[131]. Se även DN 27/3 2007: ”Stoppa industrins lönemakt” där Almegas vd Jonas Milton ansåg att industrins avtal låg på en för hög nivå och att Handelns avtal gjorde det ”ännu värre”. Han jämförde kemiindustrin där lönekostnadsandelen i ett företag kan vara 8 procent samtidigt som den är 80 procent i ett tjänsteföretag.

142).[132] Lönekostnaderna utgör en större andel av förädlingsvärdet hos teknikföretagen än hos bas- och processindustrin som har större fasta kostnader och är mer känslig för störningar. Det gör teknikindustrin mer känslig för lönekostnadsökningar medan basindustrin riskerar stora förluster under arbetskonflikter. En annan skillnad är att teknikföretagen har helt andra möjligheter än basindustrin att flytta produktion utomlands. Intervjuad av Lag & Avtal framhåller German Bender att:

> *"Lön är en större andel av kostnaderna för Teknikföretagens medlemmar än för Industriarbetsgivarnas. Gruvor och skogsindustri kan inte flytta utomlands, till skillnad från verkstadsföretag. German Bender citerar i avhandlingen Teknikföretagens före detta VD Anders Narvinger som säger att det därför är enklare för facken att skrämma basindustrin till eftergifter. Verkstadsindustrin har ett starkare intresse av att bjuda hårt förhandlingsmotstånd mot alltför vidlyftiga lönekrav, medan basindustrin kanske värderar längre avtal högre."* ("Slitningar på arbetsgivarsidan är helt klart förekommande och väl så viktiga". Lag & Avtal 6/5 2024)

Det var därför inte oväntat att det var just Teknikföretagen som drev fram revideringarna 2011 och 2016 av Industriavtalet eftersom man ville förhindra industrifacken inom LO från att ställa sig bakom kostnadsdrivande låglönesatsningar inom LO-samordningen.

Å andra sidan har den enda strejk som inträffat inom industrin sedan Industriavtalet ingicks 1997 ägt rum just inom basindustrin, den två veckor långa strejken inom pappers- och massaindustrin 2010 i vilken 2 400 arbetare deltog och antalet förlorade arbetsdagar uppgick till 26 450.[133] Att strejker kan förorsaka företagen inom basindustrin stora kostnader bekräftades av att strejken uppskattas ha kostat dem en halv miljard kronor, vartill kom eventuellt förlorade marknadsandelar i den internationella konkurrensen.

Under 1995 års konfliktfyllda avtalsrörelse träffade Pappers ett avtal med skogsindustriarbetsgivarna i Arbio som låg över den norm som den så kallade Edingruppen angett.[134] Edinnormen blev en "pappersnorm".[135] Det fick Verkstadsindustrierna att rikta hård kritik mot Arbio som dessutom var först ut med att sluta avtal i den avtalsrörelsen. Papperskonjunkturen var god och Arbio ville säkerligen undvika konflikt.

---

[132]. Se även Rolfer 2008: 51 där Bengt Huldt, vd i Metallgruppen (stål/metall, gruvor mm) framhåller att "En av de viktigaste sakerna för mina medlemsföretag var at klara fredspliktsfrågan. Hela mitt jobb går ut på att hitta lösningar som gör att man slipper konflikter som stoppar den känsliga processindustrin. Systemet med Industriavtalets tröga ventiler tror jag passade även den fackliga sidan. Det har gjort att man inte lika lätt spelat ut konflikthotet, utan att man har försökt hitta samförståndslösningar."

[133]. Medlingsinstitutet 2011.

[134]. Edingruppens norm var på 3,5 procent och pappersavtalet på 3,8 procent för 1995 och 4,8 procent för 1996. DN 6/12 1996: "Tungt ansvar: Pappers blir först ut. Resultatet lär bli riktmärke i förhandlingarna".

[135]. Elvander & Holmlund 1997: 58-59.

I det första avtalet inom industrin efter tillkomsten av Industriavtalet var pappersindustrin återigen först ut och slöt det normsättande avtalet, pappersindustriavtalet 1998-2001.
Det höll man på att göra även 2004 men då stoppade Teknikföretagen ett avtal mellan Pappers och Skogsindustrierna genom att mobilisera Svenskt Näringslivs styrelse.[136] Pappers motpart förbjöds av Svenskt Näringslivs beredningsutskott att skriva på.[137]
Samordningen inom Svenskt Näringsliv (SN) är betydligt starkare än den inom LO (Olauson 2024: 77). De beslutande organen inom SN har större befogenheter att fatta för arbetsgivarförbunden bindande beslut och det är SN centralt som beslutar om konfliktunderstöd, inte som på den fackliga sidan de olika förbunden.
Samordningen inom SN förstärktes 2017 genom inrättandet av en *verksamhetsstyrelse* som utgörs av 15 stämmovalda personer som fungerar som en operativ ministyrelse med långtgående befogenheter vad gäller samverkan och beslut i arbetsgivarfrågor. I verksamhetsstyrelsen finns företrädare för de fem sektorer i vilka SN:s medlemsorganisationer är indelade. Idag har industrin fem ledamöter, tjänsteföretagen i Almega tre, handel/hotell & restaurang två samt transportbranschen och bygg/installation vardera en (Olauson 2024: 79).
År 2017 tillkom för det andra ett *samverkans- och beredningsutskott (SBU).* [138] Även här är de fem sektorerna representerade, i detta fall genom vd:ar och förbundsdirektörer från förbunden. För närvarande är det samma fördelning som i verksamhetsstyrelsen. Ordförande är SN:s vd och föredragande är, liksom i verksamhetsstyrelsen, SN:s vice vd (idag Mattias Dahl).
SBU ansvarar för samverkan mellan medlemsförbunden i arbetsgivarfrågor och näringspolitiska frågor samt tillhörande opinionsbildning (Olauson 2024: 79-80). Utskottet bereder även de frågor som behandlas i verksamhetsstyrelsen.
Redan under början av 1990-talet infördes i dåvarande Saf ett *beredningsutskott* och andra organ för att stärka samverkan mellan förbunden i avtalsförhandlingarna sedan Saf 1990 abdikerat som löneförhandlande organisation (Kjellberg 2001: 215, 259-260.) Svenskt Näringslivs mäktiga beredningsutskott[139] uppmärksammades i media i samband med avtalsrörelsen 2007, men det var innan det avtal som ansågs överskrida märket undertecknades inom handeln:

> *”En anonym maktfaktor i avtalsförhandlingarna är Svenskt Näringslivs beredningsutskott. Gruppen med nio förbundsledamöter plus Svenskt Näringslivs vd Jan-Peter Duker är nålsögat som alla avtal måste passera. Strikt sammanhållning ska borga för att facket inte kan spela ut*

---

[136]. LO-tidningen 2/4 2004: ”Teknikföretagen stoppade Pappers.”
[137]. Rolfer 2008: 39.
[138]. Svenskt Näringsliv årsredovisning 2018, sid. 18.
[139]. Ett annat viktigt organ i detta sammanhang var arbetsutskottets samverkansgrupp, även kallad samverkansutskottet (på huvudmannanivå) medan beredningsutskottet verkade inom kretsen av vd.ar för de olika arbetsgivarförbunden inom Svenskt Näringsliv. Pressmeddelande Svenskt Näringsliv 2007-03-26. Se även pressmeddelande Svenskt Näringsliv 2007-03-30: ”Samverkansutskottet oroas över handelsavtal”.

arbetsgivarna mot varandra. (...) Höjda lägstalöner, kortare arbetstid och fackligt inflytande över beslut om entreprenader eller anlitande av bemanningsföretag. Det är röda skynken för Svenskt Näringsliv i årets avtalsrörelse. Jan-Peter Duker, vice vd i Svenskt Näringsliv, kallar det kardinalfrågor.

– Det är frågor där vi är överens om att driva ett krav eller säga absolut nej till något.

Fackliga försök att flytta fram positionerna på de områdena kommer att möta motstånd. Kraven lär stöta på patrull i Svenskt Näringslivs beredningsutskott. Det är nålsögat där alla avtal diskuteras och godkänns, även om det formellt är de enskilda förbunden som står för avtalen. Det utåt anonyma beredningsutskottet är en maktfaktor i förhandlingarna. Det borgar för strikt sammanhållning mellan de olika arbetsgivarorganisationerna. Grundtanken är förstås att hjälpas åt att hålla emot. Går en arbetsgivare med på ett krav, får det följder också för de övriga.

– Det är viktigt att inget förbund för snabbt kommer till en uppgörelse, innan alla andra hunnit fundera på vad det betyder, säger Agneta Dreber, vd för Livsmedelsföretagen och en av de nio i utskottet.

”Kardinalfrågorna” har mejslats fram i diskussioner som startade redan i våras med samtliga arbetsgivarförbund. Inriktningen inför avtalsrörelsen är också spikad av Svenskt Näringslivs styrelse.

Den starka sammanhållningen på arbetsgivarsidan har varit LO:s argument för att skärpa samordningen mellan LO-förbunden inför årets avtalsrörelse.

– Arbetsgivarsidan har de senaste avtalsrörelserna haft en sammanhållning som saknar motstycke sedan LO-SAF-förhandlingarna på 1960-talet, säger utredaren Ingemar Göransson i LO:s lönegrupp. (...)

Avtalsgeneral hos Svenskt Näringsliv är Jan-Peter Duker. Han är en erfaren förhandlare som ”brinner för arbetsgivarfrågorna”. (...) Med tre medarbetare vid sin sida leder Duker enheten som kallas Arbetsgivarsamverkan.

– Vi är som en liten stridsledningscentral, säger han. Vi får information om förhandlingstider, om krav och vilka svar som lämnas. Sedan är det vår sak att sprida informationen, så man vet i ena änden av stan vad som pågår i den andra.

Behovet av samverkan är naturligt i en stor avtalsrörelse, påpekar Jan-Peter Duker. Svenskt Näringsliv har 51 medlemsorganisationer, varav de flesta också är arbetsgivarförbund med ansvar för sina kollektivavtal.

– När det sitter många runt om i stan och förhandlar samtidigt, som det kommer att göra under våren, är det uppenbart att det måste ligga i vårt intresse att alla håller varandra informerade. (...)

Eftersom förbunden själva bär ansvaret för sina avtal, är utskottet inte beslutande. Men de är enligt stadgarna för Svenskt Näringsliv skyldiga att samverka, som termen lyder, med övriga förbund. Så vad händer om ett förbund vill gå med på ett krav, som de övriga motsätter sig?

– Det blir naturligtvis en stark signal om att undvika en sådan situation, säger Jan-Peter Duker.

Men det finns en direkt piska också. Enligt stadgarna kan styrelsen förbjuda enskilda förbund att gå med på krav i frågor av ”väsentligt allmänt intresse” eller ”av särskild vikt i förhållandet mellan arbets-givare och arbetstagare”. (SvD Näringsliv 17/1 2007: ”Stridsberedd general”).

Piskan ven 2019 då SAS förvägrades konfliktersättning efter en pilotstrejk som medförde lönehöjningar över märket för 2019[140] och där avtalsperioden sträckte sig in över åren 2020 och 2021 för vilka märket ännu inte var satt.[141] Den gången hjälpte det dock inte med att straffa bolaget eftersom det prioriterade en lång avtalsperiod och uppenbarligen kände sig tvungen att gå Pilotföreningen till mötes i frågan om lönerna. I sitt pressmeddelande framhöll SAS att:

> *”Ett treårigt avtal är viktigt eftersom det ger arbetsro, förutsägbarhet och trygghet för alla parter, inklusive våra kunder”* (Arbetet 21/5 2019 ”SAS får ingen ersättning för pilotstrejk”).

Under konflikten hade Svenskt Näringslivs verksamhetsstyrelse i ett förhandsbesked utlovat att stötta SAS ekonomiskt till 100 procent, men bara under villkor att SAS höll sig märket.[142] När bolaget inte höll sig inom denna ram uteblev en kvarts miljard i konfliktersättning. SAS tillhör för övrigt de få medlemmar i Svenskt Näringsliv som tecknar företagsavtal.

En annan källa till spänningar är mellan de fackförbund som tecknar sifferlösa avtal och de som inte gör det. De sifferlösa avtalen har av IF Metall och LO kritiserats för att underminera märket.[143]

Inget LO-förbund har ännu ett sifferlöst avtal. Framför allt i offentlig sektor har flera tjänstemannafack ingått sifferlösa avtal i hopp om att med marknadskrafternas hjälp få ut mer än märket. För exempelvis Vårdförbundet gick det bra innan inflationen slog till 2022 då utfallet blev mindre än märket till följd av de offentliga arbetsgivarnas starkt försämrade ekonomi. De hade inte samma möjlighet som den privata sektorns arbetsgivare att kompensera sig genom prishöjningar. De kunde istället genom det i förhållande till inflationen låga märket göra extra stora vinster.

Förhandlingarna inom ramen för Industriavtalet handlar aldrig om sifferlösa avtal. Om så hade varit fallet hade man inte kunnat sätta ett märke, vilket ju är siffersatt ned på decimalkommanivå.

Precis som det bland industrins parter förekommer skiljaktliga meningar på arbetsgivarsidan händer det också bland facken. Tydligast var det i 2010 års avtalsrörelse då det tämligen nya jätteförbundet Unionen (bildat 2008) tillsammans med Sveriges Ingenjörer träffade ett avtal utan att invänta LO-facken inom industrin (Danielsson Öberg & Öberg 2017: 92-98). Något sådant har inte inträffat sedan dess, men det signalerade en maktförskjutning inom industrisamarbetet till förmån för tjänstemännen.

Även om både Unionen och Sveriges Ingenjörer organiserar ett stort antal tjänstemän utanför industrin kan man inte komma ifrån deras

---

[140]. Märket för 2019 var på 2,3 procent. Enligt Svensk Pilotförening hade man fått igenom lönehöjningar på 3,5 procent för detta år 3 procent för 2020 och 4 procent för 2021. Svenskt Näringsliv 3/5 2019: ” Pilotstrejken äntligen över”. https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/pilotstrejken-antligen-over_1004517.html

[141]. Sveriges Radio Ekot 21/5 2019: ”SAS går miste om en kvarts miljard”.

[142]. Sveriges Radio Ekot 16/5 2019: ”SAS kan gå miste om konfliktersättning”.

[143]. Arbetet 18/12 2015: ”Sifferlösa avtal spräcker modellen”. Se även Bender 2024a: 149.

imponerande andel av fackmedlemmarna i ”Facken inom industrin”. Vid årsskiftet 2023/2024 hade Unionen och Sveriges Ingenjörer tillsammans totalt 758 800 yrkesaktiva medlemmar jämfört med 294 900 hos de tre LO-förbunden IF Metall, GS Facket och Livs. Av de sammanlagt 1 053 700 medlemmarna som fanns i de fem förbunden som tillhör Facken inom industrin hade de båda tjänstemannafacken tillsammans 72 procent av medlemmarna.

Märkets betydelse för grupper med låg förhandlingsstyrka

Avvikelser från märket kan möjliggöra relativlöneförändringar. Enligt Medlingsinstitutets definition av en väl fungerande lönebildning ryms relativlöneförändringar inom ramen för denna. Då tänker man i första hand på grupper som får mer än märket, låt vara att de kanske tvingas ”betala” genom att gå med på annat som gör att *lönekostnads*-ökningen ändå håller sig inom märket. Enligt Medlingsinstitutets generaldirektör Irene Wennemo är det inga problem om fack och arbetsgivare på egen hand sluter avtal som ger mer än industrinormen, men om det blir konflikt så lägger medlarna ”inga förslag som går utöver industrins normering”.[144]

Märket kan emellertid i sig öka chansen till löneökningar som är större än vad de skulle kunnat vara utan existensen av en industrinorm.

Fackförbund som efter svenska förhållanden har en låg organisations-grad, låga löner och hög arbetslöshet bland medlemmarna i likhet med Hotell & Restaurang Facket (HRF) kan å andra sidan dra fördel av att industrinormen gäller på hela arbetsmarknaden och av att man genom medlemskapet i LO kommer i åtnjutande av låglönesatsningar. Då betyder de *centralt avtalade* löneökningarna mycket för löneutvecklingen, precis som på de danska och norska normallöneområdena.

Det understryks i en debattartikel 2016 av Claes Stråth (tidigare generaldirektör för Medlingsinstitutet) och Kurt Eriksson (institutets chefsjurist) som hävdar att:

> *Tillämpningen av märket har sedan 1998 också inneburit att fackförbund inom LO med en svag förhandlingsposition fått avtal som utgår från märket även om produktiviteten varit sämre än inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Utan en samordning som utgår från den konkurrensutsatta sektorn riskeras den löneutveckling de skulle ha fått genom tillämpning av märket.”* (Dagens Industri Debatt 18/1 2016, sid 4: ”LO hotar den svenska modellen”).

Liknande tankegångar återkommer hos Erland Olauson som tidigare varit bland annat jurist och avtalssekreterare på LO och därmed har stor erfarenhet av samordnade förhandlingar:

> *”Samordningen kan ha olika betydelse för olika förbund. Förbund med svag konfliktstyrka skulle sannolikt inte kunna få igenom löneökningar i närheten av de gemensamma kraven på egen hand. För starkare förbund, som kanske kan genomdriva kraven på egen hand, betyder den mindre. Men även de starkare förbunden har nytta av en samordning. Dels för att arbetsgivarsidan samordnar sig och dels för att kunna uppnå ökade*

[144]. Lag & Avtal nr 11 2019: ”Svårt för Kommunal att få mer än märket”.

reallöner utan att starta en löne- och priskarusell." (Olauson 2024: 67-68).

Vikten av att få stöd inom LO-familjen i form av sympatiåtgärder demonstrerades tydligt under avtalsrörelsen 2017 när IF Metall-ordföranden Anders Ferbe vid en pressträff i samband med att förbundets avtalsråd hade möte hotade med strejkvarsel i export-industrin om HRF tvingades utlösa en hotellstrejk:

"I förbundet finns en kritik mot arbetsgivarnas motvilja att följa märket fullt ut. Enligt IF Metall är märket 6,5 procent plus en låglönesatsning, som slår olika på olika avtalsområden.

– Alla säger att det är jätteviktigt att industrin är lönenormerande. Nu har vi gjort vår uppgift och satt märket. Då passar det inte. På arbetsgivarsidan finns det alltid problem med två förbund, Almega och Visita, säger Anders Ferbe.

Visita är motpart till Hotell- och restaurangfacket. I nästa vecka på onsdag utbryter strejk på 19 hotell om parterna inte kommit överens innan dess. LO-ekonomerna har räknat ut att om alla som idag tjänar under 24 000 kronor får del av låglönesatsningen så kostar det en tiondels procent per år. Alltså skulle arbetsgivarnas kostnader för de tre åren i genomsnitt bli 6,8 procent.

På HRF:s område är genomsnittslönen 22 950 kronor. Låglönesats-ningen handlar om att höja månadslönerna 40 kronor extra per år utöver avtalens löneökningar på 2 procent per år.

– HRF har hela LO:s och IF Metalls stöd. Jag utgår från att medlarna lyckas ta fram en konstruktion. Vad arbetsgivarna riskerar annars är att få en konflikt som blir jätteblodig, säger Anders Ferbe".(Lag & Avtal 31/3 2017: "Hotellkonflikten: IF Metall hotar med sympatiåtgärder")

Industrinormens genomslag ger låg löneglidning

Som framgår av tabell 5 nedan är löneglidningen sedan slutet av 1990-talet mycket låg i Sverige. Med löneglidning menas lokala löneök-ningar utöver de centralt avtalade. Däri ingår såväl löneökningar genom lokala förhandlingar som de som förorsakas av gynnsamma marknadskrafter eller en kombination av båda.

Utöver det som här redovisas som löneglidning tillkommer lokala löneökningar som beroende på typ av avtalsmodell är större eller mindre. I en del avtalskonstruktioner (tabell 7A-B) avsätts en ram för lokala förhandlingar och när det gäller de sifferlösa avtalen sker all lönebildning på lokal nivå.

Sedan finanskrisen 2008 har löneglidningen varit extremt låg. Så var det inte dessförinnan. Särskilt de centrala avtalen 1998-2006 innehöll klart lägre löneökningar än det faktiska utfallet i privat sektor, vilket betyder att löneglidningen under dessa år var förhållandevis hög (Hultén 2019: 52). Som följd av den kraftiga konjunkturnedgången under åren före avtalsrörelsen 2010 hamnade även de nominella löneökningarna nu på en lägre nivå än tidigare och fortsatte att göra det (Hultén 2019: 4). Som vi sett, gäller det även löneglidningen. Reallönerna steg dock även i fortsättningen, men sjönk under inflationsåren 2022 och 2023, för att återigen börja återhämta sig under 2024.

För arbetarna i privat sektor har löneglidningen under de allra flesta åren sedan 1998 legat långt under en procent. Mellan 2008 och 2023 var den 0,0 procent eller negativ under fem av åren.
För löntagare totalt i privat + offentlig sektor var löneglidningen 1998-2008 under fyra av åren minst en procent, men efter 2008 nådde den inte upp till en procent under ett enda år. Under perioden 2008-2023 är det istället betecknande att den var högst 0,5 procent under tolv av dessa år. År 2022 var dock löneglidningen dock den högsta sedan början av 2000-talet (Konjunkturinstitutet 2024: 12).
Som synes ökade lönerna under ”inflationsåren” 2022 och 2023 i genomsnitt klart mer i den privata sektorn än i kommuner/regioner (2022: 2,9 respektive 2,2 procent; 2023: 4,5 respektive 3,6 procent). Medverkande kan ha varit att stora grupper då hade sifferlösa avtal (lärare, sjuksköterskor m.fl.) i kombination med kommunernas och regionernas pressade ekonomi.
Det bör dock observeras att tabell 5 redovisar *genomsnittsvärden* för hela den privata sektorn uppdelat på arbetare och tjänstemän och när det gäller den offentliga sektorn utan denna uppdelning. Som vi senare ska se kan löneutvecklingen för olika yrken periodvis skilja sig åt en hel del.

Tabell 5. Faktiska resp. central avtalade löneökningar samt löneglidning (procent)

	Alla sektorer			Privat sektor									Kommun/region			Stat		
	Alla			Alla			Arbetare			Tjänstemän			Alla			Alla		
År	LÖ	CA	LG	LÖ	CA	LG	LÖ	CA	LG	LÖ	CA	LG	LÖ	CA	LG	LÖ	CA	LG
1995	3,3	2,3	1,0	4,1	3,0	1,1	4,7	2,8	1,9	3,5	2,9	0,6	1,5	0,9	0,6	2,5	1,0	1,5
1996	6,0	4,5	2,5	5,9	4,2	1,7	5,4	4,3	1,1	6,4	3,5	2,9	5,8	5,3	0,5	7,4	5,0	2,4
1997	4,5	3,8	0,7	4,5	3,6	0,9	4,7	3,8	0,9	4,2	3,0	1,2	4,8	4,7	0,1	4,4	3,5	0,9
1998	3,7	2,8	0,9	4,0	3,1	0,9	3,4	3,3	0,1	4,7	2,7	2,0	3,2	2,3	0,9	2,3	1,9	0,5
1999	3,4	2,5	0,9	3,1	2,5	0,6	2,6	2,3	0,3	3,7	2,4	1,3	3,8	2,7	1,1	4,6	2,5	2,1
2000	3,7	2,7	1,0	3,7	2,6	1,1	3,3	2,7	0,6	4,1	2,1	2,0	3,6	3,3	0,3	4,8	2,5	2,4
2001	4,4	3,0	1,4	4,2	2,8	1,4	3,8	2,9	0,9	4,5	2,8	1,7	4,9	3,3	1,6	4,2	2,6	1,6
2002	4,1	2,8	1,3	3,9	2,8	1,1	3,6	3,1	0,5	4,1	2,6	1,5	4,5	2,9	1,6	4,3	2,9	1,4
2003	3,5	2,7	0,8	3,3	2,7	0,6	3,1	3,0	0,1	3,3	2,5	0,8	3,8	2,8	1,0	4,2	2,5	1,6
2004	3,3	2,2	1,1	3,0	2,1	0,9	2,6	2,4	0,2	3,2	1,9	1,3	4,2	2,6	1,6	2,9	2,0	1,0
2005	3,1	2,3	0,8	3,2	2,2	1,0	2,8	2,4	0,4	3,5	2,1	1,4	2,8	2,4	0,4	3,3	2,4	0,8
2006	3,1	2,4	0,7	3,1	2,5	0,6	3,1	2,8	0,3	3,1	2,3	0,8	2,8	2,3	0,5	3,4	2,4	1,0
2007	3,3	3,0	0,3	3,4	3,1	0,3	3,6	3,1	0,5	3,3	3,1	0,2	3,0	3,0	0,0	3,8	2,6	1,2
2008	4,3	3,6	0,7	4,0	3,4	0,6	4,2	3,5	0,7	3,9	3,3	0,6	5,0	4,4	0,6	3,9	2,8	1,1
2009	3,4	3,1	0,3	3,2	3,2	0,0	2,9	3,5	-0,6	3,4	3,0	0,4	3,9	3,1	0,8	3,9	2,8	1,1
2010	2,6	2,0	0,6	2,5	1,7	0,8	2,7	2,1	0,6	2,4	1,5	0,9	2,7	2,4	0,3	3,2	3,6	-0,5
2011	2,4	1,8	0,6	2,5	1,8	0,7	2,4	1,9	0,5	2,6	1,8	0,8	2,3	1,8	0,5	1,9	1,8	0,1
2012	3,0	2,8	0,2	3,2	2,9	0,3	3,1	2,8	0,3	3,3	2,9	0,4	2,7	2,7	0,0	2,1	2,0	0,1
2013	2,5	2,2	0,3	2,3	2,1	0,2	2,4	2,1	0,3	2,3	2,1	0,2	2,9	2,5	0,4	2,6	2,5	0,1
2014	2,8	2,2	0,6	2,9	2,1	0,8	2,8	2,2	0,6	2,9	2,1	0,8	2,8	2,3	0,5	2,3	2,2	0,1
2015	2,4	2,3	0,1	2,3	2,3	0,0	1,8	2,3	-0,5	2,6	2,3	0,3	2,7	2,3	0,4	2,6	2,3	0,2
2016	2,4	2,3	0,1	2,3	2,2	0,1	2,4	2,3	0,1	2,2	2,2	0,0	2,7	2,4	0,4	2,4	2,3	0,0
2017	2,3	2,1	0,2	2,0	2,1	-0,1	1,6	2,1	-0,5	2,3	2,1	0,3	3,1	2,3	0,8	2,3	2,2	0,1
2018	2,6	2,1	0,5	2,5	2,0	0,5	2,5	2,1	0,4	2,5	2,0	0,5	2,7	2,3	0,4	2,8	2,2	0,6
2019	2,6	2,1	0,4	2,5	2,1	0,4	2,1	2,1	0,0	2,7	2,1	0,6	2,8	2,3	0,5	2,8	2,1	0,7
2020	2,1	1,4	0,7	2,0	1,3	0,8	1,4	1,0	0,3	2,4	1,4	1,0	2,3	1,6	0,6	2,3	2,1	0,1
2021	2,6	2,2	0,4	2,8	2,2	0,6	2,4	2,3	0,1	3,0	2,1	0,8	2,6	2,5	0,1	1,7	1,8	-0,1
2022	2,7	1,7	1,0	2,9	1,7	1,2	2,4	1,6	0,8	3,2	1,8	1,5	2,2	1,8	0,4	2,6	1,8	0,8
2023	4,2	3,4	0,9	4,5	3,4	1,1	4,0	3,5	0,5	4,8	3,4	1,5	3,6	3,5	0,1	3,5	2,4	1,1

Anmärkning 1. Den negativa löneglidningen inom staten (minus 0,1 procent) 2021 kan bero på sifferlösa avtal hos tjänstemännen. Medlingsinstitutet har ingen möjlighet att kolla upp detta via sin statistik.

Anmärkning 2. **LÖ** (Löneökning) = *faktisk årlig löneökning* per kalenderår enligt kortperiodisk lönestatistik. **CA** (Centrala avtal) = årlig löneökning per kalenderår enligt *centrala avtal* (förbundsavtal/branschavtal). **LG** (Löneglidning) = årlig *löneglidning* per kalenderår.

Anmärkning 3. LÖ (Löneökning) avser endast höjningen av lönerna och inte ökade lönekostnader (som kan inkludera t.ex. arbetstidsförkortning, förbättrad avtals-pension och kompetensutveckling).

Anmärkning 4. LÖ (Löneökning) och LG (Löneglidning) hos arbetare och tjänstemän *påverkas av förändringar av arbetskraftens sammansättning avseende arbetare respektive tjänstemän*. Så kan exempelvis en växande andel universitets- och högskoleutbildade höja tjänstemännens genomsnittliga lön (vilket avspeglas i tabellen) utan att lönerna höjs för de individuella tjänstemännen. Följaktligen kan en högre löneglidning bland tjänstemännen jämfört med bland arbetarna åtminstone delvis bero på en ökad andel tjänstemän med högre utbildning. Detta innebär att differensen mellan utgående löner (officiell lönestatistik) och avtalade löner (Medlingsinstitutets bedömning) egentligen inte mäter ”löneglidning” i klassisk mening (att individer tenderar att få större ökning än vad avtalen implicerar). Strukturomvandlingar i fråga om ålder, yrken etc. ingår i de utgående lönerna men inte i avtalade. Det brukar benämnas som ”restposten” för att särskilja från klassisk ”löneglidning”.

Anmärkning 5. Hänsyn tas inte till de relativt få sifferlösa avtalen i privat sektor. Löneökningen hos sifferlösa avtal inom offentlig sektor approximeras med industrinormen. Statistiken för 2022 är fortfarande preliminär.

Anmärkning 6. Att det i offentlig sektor saknas lönestatistik nedbruten på arbetare och tjänstemän beror på motviljan hos den offentliga sektorns arbetsgivare att inkludera bestämmelser om detta i kollektivavtalen, och på tjänstemannafackens ovilja att offentliggöra sin lönestatistik. Medlings-institutet är beroende av ett gott samarbetsklimat med de som förser institutet med lönestatistik.

Anmärkning 7. Observera att avtalsrörelsen 2000 på grund av pandemin fortgick in i år 2021, vilket förlängde de gamla avtalen med sju månader utan lönekompensation.
Källa: Medlingsinstitutet, MI.

Det betyder att industrinormen även när man tar hänsyn till löneglidningen har stort genomslag på hela arbetsmarknaden och särskilt på arbetarsidan. Frågan är varför den lokala lönebildningens och marknadskrafternas bidrag till löneökningarna var så små och fortsatt att vara det även sedan finanskrisen 2008 klingat av. Just detta år började finanskrisen på allvar få en negativ inverkan på den svenska konjunkturen, men varför har löneglidningen fortsatt att vara närmast obetydlig långt därefter?
Samma fråga kan ställas angående de låga nominella löneökningarna som avtalas på central nivå (branschnivå) och då kommer vi in på själva industrinormen.

Låg konfliktfrekvens

Flera förklaringar kan tänkas. En sådan är vad det betyder att styrkeförhållandena mellan fack och arbetsgivare sedan 1990-talet har

förändrats till löntagarnas nackdel. Den i Sverige mycket låga konfliktfrekvensen skulle kunna tolkas som en konsekvens av detta skifte. På central nivå har facket, till skillnad från i de lokala förhandlingarna, rätten att använda stridsmedel vilket inte har hänt inom industrin sedan Industriavtalet träffades 1997 om man bortser från Pappers som strejkade 2010 och sedan 2011 inte längre deltar i sättandet av märket. Dessutom har det inom industrin förekommit ytterst få konfliktvarsel, med Livs varsel 2010 och IF Metalls varsel inom tvätteriindustrin 2016 som undantag.

Också ur ett nordiskt perspektiv är konfliktfrekvensen mycket låg i Sverige. Under perioden 2014-2023 var årsgenomsnittet förlorade arbetsdagar i Sverige endast cirka 3 300 mot 91 000 i Norge, 38 000 i Danmark och 203 000 i Finland (Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024: 37-38).

Till skillnad från i Danmark och Norge sker i Sverige inga medlemsomröstningar om avtals- och medlingsförslag i Sverige. Det anses vara den viktigaste förklaringen till att Sverige har en klart lägre konfliktfrekvens än de andra nordiska länderna (Høgedahl 2023: 341-342).

För det andra är staten avsevärt mer involverad i avtalsrörelserna i Danmark, Norge och Finland än i Sverige. Det förklarar att politiska strejker är så gott som frånvarande i Sverige, men inte ovanliga i de andra länderna och i Finland periodvis mycket omfattande.

För det tredje är konflikterna i offentlig sektor inte lika omfattande i Sverige som i Danmark, där staten dessutom uppträder betydligt mer offensivt än i Sverige som under den stora lärarlockouten 2013 respektive lockoutvarslen 2008 och 2018 (Høgedahl 2023: 344-345).

Nästan alla strejker sedan Industriavtalet har i Sverige ägt rum *utanför* industrin, framför allt bland offentliganställda[145], byggnadsarbetare[146], målare[147], elektriker[148], bussförare[149], tågpersonal[150], sjöbefäl[151] och piloter[152]. Därtill kommer flera stora strejkvarsel inom handeln.[153]

Konfliktvarsel kan i sig fungera som ett effektivt påtryckningsmedel. I varje fall uppfattar arbetsgivarna det så och har tagit det som intäkt för att föreslå inskränkningar av konflikträtten.

Eftersom starka krafter verkar för att industrinormen ska efterlevas har resultatet efter strejker eller strejkvarsel nästan alltid hamnat i närheten av märket. Vid något enstaka tillfälle har piloterna fått mer, men exempelvis Kommunals och Vårdförbundets strejker har inte gett

---

[145]. Kommunal 2003, Vårdförbundet 2008 och 2024.

[146]. Byggnads 2007, 2012 och 2016. Omfattande byggstrejker var nära att bryta ut 2013 (strejken bröt inte ut sedan Medlingsinstitutet skjutit upp den i 14 dagar), 2014 och 2020.

[147]. Målareförbundet strejkade under 2016 och 2023 års avtalsrörelser.

[148]. Elektrikerförbundet strejkade 1999, 2003, 2004 2007 och 2010 (exklusive sympatistrejker och föreningsrättsstrider)

[149]. Kommunal strejkade mot privata bussföretag (Bussarbetsgivarna) 1999, 2003 och 2008.

[150]. Lokförare och tågvärdar hos Veolias Öresundståg 2014.

[151]. Inom skärgårdstrafiken 2016.

[152]. Pilotstrejker 2016, 2019 och 2022.

[153]. Handels varslade om strejk 2010, 2012 och 2020.

särskilt mycket utdelning. Det är sannolikt skälet till att Vårdförbundet gick över till att pröva sifferlösa avtal med hopp om att med marknadskrafterna i ryggen få mer än märket, men sedan även detta visat sig mindre framgångsrikt under den höga inflationen 2022 och 2023 genomfördes en relativt omfattande strejk 2024 som dock främst rörde arbetstidsfrågan.

Sifferlösa avtal

Genom att sifferlösa avtal till sin natur saknar alla garantier om löneökningar finns det ur facklig synvinkel alltid en risk för bakslag. Våren 2023 rapporterades från flera av Visions avdelningar inom kommuner och regioner att de sifferlösa avtalen medförde att åtskilliga medlemmar fick sämre löneökningar än andra på arbetsmarknaden. [154] Inom exempelvis Alingsås kommun blev vissa medlemsgruppers löneökningar lägre än industrins märke och samma sak föreföll bli fallet i region Skåne där löneökningen för sjuksköterskor enligt SVT enligt prognoserna såg ut att landa på ”mellan 2 och 2,5 procent – i vissa fall hälften mot industrins 4,1 procent.”[155] Det är inte omöjligt att flera kommuner och regioner i det ekonomiskt pressade läget med hög inflation och otillräckliga statsanslag nu passade på att utnyttja att man hade sifferlösa avtal. Vårdförbundets tidning Vårdfokus skrev i slutet av april 2023:

> *”Löner under industrimärket. Så ser det ut för Vårdförbundets medlemmar i en stor majoritet av regionerna där löneöversynen är klar, visar Vårdfokus kartläggning. Vårdförbundets sifferlösa avtal som har lönat sig i många år har fått bakslag i år. Facket ber nu om nya förhandlingar lokalt.”*[156]

Själv varnade jag sommaren 2022 för en sådan utveckling i Lag & Avtal inför den kommande avtalsrörelsen:

> *”Anders Kjellberg (…) vågar sig på att höfta var märket landar.*
> *– Jag tror på lönehöjningar högre än tidigare år, men lägre än prisökningarna.*
> *I praktiken en för löntagarna svårsmält reallönesänkning.*
> *– Ja, och det blir en svår pedagogisk uppgift för facken att förklara varför det är nödvändigt.*
> *Han förklarar sedan hur de bör resonera och tar Byggnads, som tidigt vädrat kompensationskrav, som exempel.*
> *– Om avtalen blir för höga kommer Riksbanken att höja räntan extra för att dämpa löneinflationen. Då minskar byggandet ytterligare och ännu fler byggjobbare blir arbetslösa. Det kan få byggfacken att tänka sig för en extra gång. Inom industrin har vi då konjunkturen vänt neråt sett exempel på att många är beredda att gå ner något i lön för att rädda*

---

[154]. Vision 4/5 2023: ”Kritiserar sifferlösa avtal”. Se även Arbetsvärlden 24/5 2023 om att flera fack, bl. a. Vårdförbundet, Vision och Sveriges Lärare – med sifferlösa avtal ”ibland lokalt fått betydligt lägre löneökningar än märkets nivå”.

[155]. SVT Nyheter Skåne 29/5 2023: ” Sjuksköterskor i Region Skåne protesterar mot låg löneökning – Vårdförbundets ordförande: ’Dumsnålt’”: https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/sjukskoterskor-i-region-skane-protesterar-mot-lag-loneokning-vardforbundets-ordforande-malin-tillgren-dumsnalt

[156]. Vårdfokus 26/4 2023: ” Löner under märket i nio regioner: ’Ett självskadebeteende från arbetsgivaren’”.

jobben. Det kan underlätta för facken att få acceptans för en reallönesänkning.
Samma logik kan tillämpas på andra sektorer, i vart fall inom den konkurrensutsatta sektorn. Anders Kjellberg vill lägga till en kategori.
– Förbund med sifferlösa avtal, till exempel Vårdförbundet, riskerar att få mindre än märket om Sverige går in i en lågkonjunktur.”[157]

Nästan vid exakt samma tidpunkt som ovanstående artikel publicerades befarade Kommunals avtalssekreterare Johan Ingelskog att tjänstemän med sifferlösa avtal skulle fortsätta att dra ifrån de egna lågavlönade medlemmarna som hade svårt att klara reallönenesänkningen som följde på de kraftiga prishöjningarna. Och att det skulle sätta den svenska lönebildningsmodellen på prov:

”Kommunal vill inte bidra till att höga löneökningar spär på inflationen ytterligare, så som de gjorde under 1970- och 1980-talen. Men Kommunal kan inte acceptera att arbetarna ensamma tar ansvar, medan tjänstemän med sifferlösa avtal glider förbi det så kallade märket, de löneökningar som fack och arbetsgivare inom industrin enas kring.
– Det närmaste halvåret kommer industrinormeringen att prövas. Om det i efterhand visar sig att starka tjänstemannagrupper plockat ut betydligt större löneökningar än vi kommer hela den svenska modellen för lönebildning att ifrågasättas.” (Arbetet 30/8 2022: ”Kommunal byter lönestrategi efter inflation: Medlemmar oroar sig för att inte klara vintern”)

Kommunal trodde så sent som i oktober 2022 att tjänstemän med sifferlösa avtal skulle kunna kompensera sig betydligt bättre för inflationen än andra. Förbundet framhöll att om det visade det sig att de med sifferlösa avtal ”tillskansar sig betydligt mer än andra så kommer vi att kräva kompensation för det i efterhand, det vill säga i framtida avtalsrörelser.”[158]
Inte bara Vårdförbundets utan också Sveriges Lärares medlemmar ser emellertid ut att få lönehöjningar klart *under* märket. Sveriges Lärare överväger av denna anledning att överge de sifferlösa avtalen:

”– Löneutfallet visar att lönekonstruktionen inte fungerar. Det är ett underkännande av sifferlösa avtal.” (Mathias Åström, förhandlingschef hos Sveriges Lärare, Arbetsvärlden 24/5 2023: ”Stora lönetapp för sjuksköterskor, lärare och socialsekreterare”).

I det första nya avtal som Sveriges Lärare träffade efter förhandlingschefen Mathias Åströms kritiska yttrande om sifferlösa avtal, det nya friskoleavtalet med Almega Tjänsteföretagen, som omfattar ca 14 000 lärare, blev det mycket riktigt en stupstock som innebär att om de lokala parterna inte kommer överens så gäller märkets 7,4 procent.[159] När förbundet under våren 2024 kom överens om ett nytt avtal med SKR och Sobona (HÖK 24) var siffrorna tillbaka även i det avtalet.

---

[157]. Lag & Avtal 17/8 2022: ” Experterna: Märket blir lägre än inflationen”.
[158]. Dagens Arbete 13/10 2022: ” Svårt för LO att enas i avtalsrörelsen”.
[159]. Lag & Avtal 13/9 2024: ”Sveriges Lärare har fasat ut sifferlöst ur sina avtal denna avtalsrörelse”.

Det var de även i det avtal som Vision tecknade med SKR och Sobona våren 2024, vilket landade på märkets 3,3 procent och var det första siffersatta HÖK-avtalet på tio år.[160]

Fackens konfliktkapacitet

Låt oss återvända till frågan om de låga centralt avtalade löneökningarna förklaras av förändrade styrkeförhållanden mellan fack och arbetsgivare. Svaret ligger knappast i fackens konfliktkapacitet. Konflikträtten är vidsträckt i Sverige[161] och konfliktfonderna välfyllda.[162] Som exempel kan nämnas att Unionens konfliktfond omfattar mer än 20 miljarder kronor.[163] Häri inräknas förbundets samlade tillgångar. Unionens mer än 600 000 medlemmar är utspridda på ett 100-tal avtalsområden varav de största är de med Teknikarbetsgivarna (cirka 77 600 medlemmar), Svensk Handel (cirka 28 500 medlemmar) och Almega IT (cirka 27 600 medlemmar). Det betyder att även om samtliga 77 600 medlemmar inom verkstadsindustrin skulle omfattas av strejk/lockout så har man cirka en halv miljon medlemmar inom andra näringar, inklusive andra industribranscher, som inte berörs. Även om samtliga inom industrin skulle vara involverade i konflikt står ändå 100 000-tals medlemmar utanför.
IF Metall, vars medlemstal är mindre än hälften av Unionens, har en konfliktkassa på över 11 miljarder kronor (Kjellberg 2023d). Även LO har en konfliktfond (på mer än 4 miljarder kronor) som kan

---

[160]. Vision nr 2 2024: ” Så mycket ökar din lön 2024: Nytt löneavtal i kommuner och regioner klart”. https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2024/nr2/nytt-avtal/

[161]. I allmänhet är stridsåtgärder under gällande avtalsperiod förbjudna alltsedan 1928 års kollektivavtalslag kom till stånd. Sympatikonflikter utgör dock ett undantag. En variant av sympatikonflikter är de som riktar sig mot oorganiserade företag för att förmå dem att teckna kollektivavtal. Stridsåtgärder, inklusive sympatiåtgärder, mot kollektivavtalslösa företag motsvarar närmast allmängiltigförklaringen i andra länder. Förutom arbetsgivarnas höga organisationsgrad medverkar detta till att kollektivavtalen har en hög täckningsgrad i Sverige trots frånvaron av allmängiltigförklaring. Endast få föreningsrättsstrider förekommer årligen. Det potentiella hotet om konflikt är i allmänhet viktigare än faktisk vidtagna stridsåtgärder i samband med samtalen som går ut på att övertyga den oorganiserade arbetsgivaren att teckna hängavtal eller gå med i en arbetsgivarorganisation. För det andra kan sympatikonflikter användas under avtalsrörelserna och då rikta sig mot organiserade företag i den egna branschen till stöd för fackförbund som inlett konfliktåtgärder på sitt avtalsområde.

[162]. Arbetet/TT 29/2 2016: ”Strejkkassor välfyllda inför lönefajt”.

[163]. Ur Unionens årsrapport 2021 (koncernredovisningen sid. 24): ”Förbundets egna kapital består av konfliktfond och det balanserade resultatet från tidigare år. Därutöver finns det medel i obeskattade reserver, periodiseringsfonder. Konfliktfonden uppgår till 9000 (9000) miljoner kronor (bokfört värde), enligt beslut av kongressen 2019. Marknadsvärdet på koncernens placeringstillgångar överstiger det bokförda värdet med 11 296 (8 955) miljoner kronor. Sett ur ett konfliktfondsperspektiv finns ytterligare värde i obeskattade reserver och upparbetade överskott i dotterbolag. Förbundets finansiella ställning är betydligt starkare än vad som framträder i balansräkningen, till främjande av framtida medlemsnytta.” Två år senare var konfliktfonden oförändrat 9 miljarder kronor vartill kom att placeringstillgångarna översteg det bokförda värdet med 9,59 miljarder kronor, vilket gör totalt 18,59 miljarder kronor. Årsrapport 2023 Unionen, sid. 28.

användas för att stötta medlemsförbunden om LO:s styrelse så beslutar.

En del av fackens medel är bundna i fastigheter, men det är knappast något problem eftersom dessa fungerar som säkerhet om man behöver ta banklån för att snabbt få tillgång till likvida medel.[164] Under den 22 veckor långa metallstrejken 1945 sinade så småningom förbundets strejkkassa. Då fick man tillgripa andra sätt för att kunna ersätta de strejkande medlemmarna såsom insamlingar och lån i Wallenberg-ägda Enskilda banken![165] Bankerna var – och är fortfarande – inte med i Saf/SN.[166] Facken är stora bankkunder som bankerna har allt intresse att hålla sig väl med.

Enligt en TT-sammanställning 2016 innehöll fackförbundens konfliktfonder betydligt större belopp än vad Svenskt Näringsliv och dess medlemsförbund förfogade över. Finansieringen av den fackliga verksamheten kommer huvudsakligen från medlemsavgifter men avkastningen på finansiella tillgångar har blivit allt viktigare för både arbetar- och tjänstemannafacken. En undersökning av de tio största fackförbundens ekonomi 2010-2015 visar att sex av dem hade underskott i den fackliga verksamheten, men det täcktes av överskott i kapitalförvaltningen.[167] Utan stigande aktiekurser och värden på fastighetsinnehaven hade dessa förbunds ekonomi visat underskott, men nu kunde istället deras konfliktfonder växa. Under åren 2010-2015 skedde detta med i genomsnitt 5 procent årligen hos de tio största fackförbunden.

Mest beroende av andra intäkter än från medlemsavgifter var Unionen. En granskning av förbundens årsredovisningar för 2021 visar att den fackliga verksamheten hos Unionen fortfarande går med underskott och att den numera gör det även hos IF Metall.[168]

---

[164]. Fackförbunden är medvetna om behovet av att ha tillgång till likvida medel i händelse av konflikt. Så här skriver Unionen i årsberättelsen för 2021 (sid. 24): ”Likviditetsrisken utgörs av risken att svårigheter uppkommer att disponera likvida medel för att möta Unionens finansiella behov. Särskilt viktigt skulle detta vara i händelse av arbetsmarknadskonflikt på Unionens organisationsområden. Kapitalförvaltningen ska därför beakta likviditetsaspekten. I huvudsak ska alla tillgångar vara möjliga att belåna enligt Bankföreningens normer och avtal om belåning finns med bank. En väsentlig del av Unionens värdepappersportfölj ska vara placerad i svenska räntebärande värdepapper. (…) Unionens totala portfölj innehåller till övervägande del börsnoterade aktier med god likviditet samt en stor andel räntebärande papper, varför likviditetsrisken är mycket låg.”

[165]. Harald Gatu ”Arbetarrörelsens stora strid”, Arena Essä 14/3 2019. Ingår i Gatu 2018.

[166]. När det gäller SEB är situationen möjligen något mer komplicerad idag med Jacob Wallenberg som ordförande i Svenskt Näringsliv och Marcus Wallenberg som ordförande i SEB.

[167]. Arbetet 3/2 2017: ”Fack går back utan aktier”.

[168]. Enligt Unionens årsrapport 2021 uppgick medlemsintäkterna till 1 554 miljoner kronor och övriga intäkter i den fackliga verksamheten till 31 miljoner kronor (bl. a. medel för försäkringsinformation och för arbetsmiljöutbildningar). Förbundets kostnader för den fackliga verksamheten var 1 929 miljoner kronor, vilket innebar ett underskott i den fackliga verksamheten på 344 miljoner kronor. IF Metalls verksamhetsberättelse och årsredovisning för 2021 visar att kostnaderna för den fackliga verksamheten uppgick till 999 miljoner kronor och medlemsintäkterna till 850 miljoner, d.v.s. en differens på 149 miljoner. Inklusive andra intäkter på den fackliga verksamheten stannade detta underskott på 89 miljoner kronor. Tack vare

Vidsträckt konflikträtt och välfyllda konfliktfonder är viktiga för den fackliga förhandlingsstyrkan. Därtill kommer att organisationsgraden i Sverige är tillräckligt hög, särskilt inom den normsättande industrin, för att minimera alla tendenser till strejkbryteri. Detta gäller i synnerhet de väl valda arbetsplatser som facken normalt sett väljer att ta ut i strejk. Även allmänhetens inställning medverkar till att strejkbryteri är sällsynt.

Strejkbryteri i större skala har dock förekommit vid två tillfällen under senare decennier. I båda fallen rör det sig om oorganiserade företag som vägrade teckna kollektivavtal, de amerikanska storföretagen Toys R Us (1995) och Tesla (2023-2024). Det unika med Tesla var att man hämtade ett stort antal strejkbrytare från andra länder.

Även industritjänstemännen har visat att de, om så erfordras, är beredda att lägga ned arbetet. Det demonstrerades tydligt under den för arbetsgivarna omskakande PTK-konflikten 1981, som innebar strejk/lockout vid fyra stora verkstadsföretag (Atlas Copco, Ericsson, Saab-Scania och Volvo) och som hotade att trappas upp till ytterligare 270 000 tjänstemän (Treslow 1996:89ff, De Geer 1989:269). Denna strid föranledde Verkstadsföreningen att inrätta en egen konfliktfond. Inte heller storkonflikten 1980 blev den ”investering i framtiden” som Saf-ordföranden Curt Nicolin hoppats på sedan man lockoutvarslat 750 000 arbetare (Kjellberg 2011:38). Sedan dess har man på arbetsgivarhåll ansett att lockouten inte är ett särskilt effektivt konfliktmedel.

Slutsatsen är att det knappast är bristande konfliktkapacitet som fått fackförbunden inom industrin att sedan Industriavtalet 1997 vara ytterst återhållsamma med att tillgripa strejker. Även vid en blick bakåt som sträcker sig några år före Industriavtalets tillkomst var fackens konfliktkapacitet obruten också under ett lågkonjunkturår som 1995. I sin utvärdering av det årets avtalsrörelse konstaterade Nils Elvander apropå Handels’ framgångar att:

> ”*Ungefär som i verkstadsindustrin var arbetsgivarorganisationen oförmögen att genomdriva sina viktigaste krav gentemot fackets kraftfulla stridsåtgärder. Detta är ett anmärkningsvärt tecken på facklig styrka på en arbetsmarknad som är drabbad av massarbetslöshet på Europanivå.*” (Elvander 1996:12, Elvander & Holmlund 1997:38).

Industriavtal följt av reallöneökningar

Anledningen till återhållsamheten med att gå ut i strejk för att driva upp lönen kan snarare sökas i själva Industriavtalet och de omständligheter som föranledde parterna att teckna detta. Till dess bakgrund hör den långa föregående perioden av höga nominella lönelyft och ungefär lika stora prisstegringar. Det medförde en dålig reallöneutveckling för löntagarna. Sedan 1997 har ökningen av de nominella lönerna varit relativt begränsad men reallönerna har ändå ökat (fram till 2022). I kontrast till perioden från slutet av 1970-talet fram till mitten av 1990-talet, då de nominella lönerna steg kraftigt och reallönerna knappast alls, så steg reallönerna mellan 1995 och 2017

överskott inom kapitalförvaltningen blev det totalt sett ändå ett överskott för både IF Metall och Unionen.

(KPI) med 65 procent[169] och fortsatte att stiga fram till 2022 då de sjönk med 5,4 procent och 2023 då reallöneminskningen var 2,2 procent.[170] Sedan industrins märke fastställdes i början av 2023 ökade reallönerna dock under den följande 16-månadersperioden med nästan 4 procent.[171]

LO-förbundens så kallade Lisa-projekt (Löner, inflation, sysselsättning och arbetsmarknad) anses ha spelat en viktig opinionsbildande roll för att på ett pedagogiskt sätt påvisa angelägna att växla ned den höga nominella löneökningstakten som 1977-1997 uppgick till i genomsnitt sju procent per år (Olauson 2024: 64, Unionen 2024, Elvander 2003). Lisa-kampanjen beskrivs som en form av folkbildning.

Industriavtalet har således levererat reallöneökningar nästan alla år fram till 2022 då reallönen sjönk till följd av den höga inflationen. Att undvika en löne-pris-spiral var ett framträdande motiv när den 1996 bildade konstellationen ”Facken inom industrin” samma år bjöd in sina motparter till samtalen som året därpå resulterade i Industriavtalet. Förutom att regeringen hotade med ingripande om inte löneökningstakten växlades ned till den i Sveriges viktigaste konkurrentländer hade parterna själva ett intresse av att ”komma i takt med Europa”, inte minst inför den förväntade anslutningen till EMU (Ekonomiska och monetära unionen). Vid en övergång till Euron skulle konsekvensen bli att devalveringar (eller flytande växelkurs för en egen valuta) samt Riksbankens räntevapen inte längre fanns kvar som medel för att återställa konkurrenskraften om lönerna steg för mycket. Då skulle det bli extra viktigt att de svenska lönerna inte steg mer än i omvärlden.

Med tanke på omvärldens betydelse skulle man kunna hävda att det snarare är fackens försvagning i Sveriges viktigaste *konkurrentländer*, och då framför allt Tyskland, som ligger bakom de svenska fackens återhållsamhet. ”I takt med Europa” innebär ju en anpassning till vad facken förmår uppnå i dessa länder vad gäller löner och andra anställningsvillkor. I Tyskland har såväl fackens organisationsgrad som kollektivavtalens täckningsgrad sjunkit ganska mycket. De tyska arbetsgivarnas organisationsgrad är ganska stabil men då bör man observera att en växande andel av arbetsgivarorganisationernas medlemmar saknar kollektivavtal genom att en särskild form av medlemskap, OT-medlemskap – ”ohne Tarif” (Müller & Schulten 2023: 462-463). Som framgått ovan har de tyska reallönerna, till skillnad från de svenska, under ett flertal år sjunkit eller varit oförändrade. Som likaledes framgått ökade andelen arbetande med osäkra anställningsformer kraftigt efter Schröderregeringens så kallade Hartzreformer strax 2003-2005.

Reformer och utvecklingar som försvagat framför allt LO-facken

Utvecklingen i Tyskland gick inte spårlöst förbi i Sverige. Teknikföretagen argumenterade med tysk inspiration för införande av

[169]. Medlingsinstitutet 2017: 33; Medlingsinstitutet 2018: 35.
[170]. Löneläget mars 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 14.
[171] . Löneläget oktober 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 6.

öppningsklausuler i de svenska avtalen, men misslyckades genomdriva det. Några år efter de tyska försämringarna av anställningsskyddet 2003–2005 införde alliansregeringen den otrygga anställningsformen allmän visstid.

För att göra facken mindre benägna att kräva höga löneökningar genomförde alliansregeringen betydande höjningar av a-kasseavgifterna från 2007 och förstärkte 2008 kopplingen mellan arbetslösheten i de enskilda a-kassorna och avgifterna (Kjellberg 2023a). Tanken var att om facken drev upp lönerna så mycket att arbetslösheten steg bland medlemmarna skulle det straffa sig i form av höjda a-kasseavgifter som riskerade leda till medlemsras i fack och a-kassor. Kraftiga medlemsförluster ledde det omgående till, framför allt i LO-förbunden till följd av den i allmänhet avsevärt högre arbetslösheten bland arbetare än bland tjänstemän (Kjellberg 2023a). Någon inverkan på avtalsförhandlingarna fick avgiftsreformen knappast under perioden med förhöjda a-kasseavgifter 2007-2013. Med stora skillnader i arbetslöshet och därmed också i avgifterna till a-kassorna som var knutna till de viktigaste märkessättande facken IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer hade det blivit mycket svårt att enas om ett gemensamt förslag till märke om detta baserats på a-kasseavgiften. Den mitt under denna period inträffade finanskrisen förorsakades naturligtvis inte av fackliga lönekrav. Framför allt IF Metall fick hantera det snabbt tilltagande arbetslöshetshotet genom krisavtalet 2009 men detta saknade helt koppling till avtalsrörelserna 2007 och 2010.

Alliansregeringens förändring av a-kasseavgifterna hade emellertid ingen förebild i Tyskland, som saknar ett system med statssubventionerade fackliga a-kassor, ett så kallat Gentsystem. I stället gick a-kassans förändring tillbaka på ett förslag från Lindbeckkommissionen 1993 (se bilaga 4: Calmfors 1993).[172] Syftet hos både Lindbeck och

---

[172]. I Bilaga 4 till Lindbeckkommissionen (SOU 1993:16) ”De institutionella systemen på arbetsmarknaden och arbetslösheten” diskuterar nationalekonomen Lars Calmfors förutom höjda och differentierade a-kasseavgifter också införandet av en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring: ”Ett obligatorium ställer frågan om arbetslöshetsförsäkringen bör administreras endast av facket närstående arbetslöshetskassor med monopol på verksamheten på sin spets. I de flesta länder har arbetslöshetsförsäkringen inte den utformningen. Detta är en central fråga för den fackliga organisationsgraden. Man har pekat på hur denna tycks främjas av att arbetslöshetsförsäkringen administreras av facket. Dessutom tycks arbetslöshetsförsäkringens administration vara avgörande för hur den fackliga medlemsutvecklingen påverkas av högre arbetslöshet. (…) I de flesta länder i Västeuropa innebar åttiotalets höga arbetslöshet en minskad facklig organisationsgrad. Undantag från denna utveckling är länder som Danmark och Finland med facket närstående arbetslöshetskassor, där högre arbetslöshet i stället tycks ha varit positiv för den fackliga medlemsrekryteringen. Samma tendens tycks gälla Sverige. Arbetslöshetsförsäkringens administration kan således vara viktig för styrkebalansen mellan parterna på arbetsmarknaden. Högre facklig organisationsgrad gör det lättare för facket att tillfoga arbetsgivarna skada vid arbetsmarknadskonflikter, vilket innebär större möjligheter att driva igenom de egna lönekraven (…). Det är svårt att se varför det skulle vara ett samhällsintresse att utforma arbetslöshetsförsäkringens administration så att den fackliga förhandlingsstyrkan på detta sätt förstärks.” (sid 144). Och vidare: ”Fackets medlemsrekrytering bör inte främjas genom att arbetslöshetsförsäkringen administreras enbart av arbetslöshetskassor med stark

alliansregeringen var att med statlig politik dämpa löneökningarna, men kontexten var helt olika. Lindbeckkommissionens förslag lades fram *före* Industriavtalet. Alliansregeringen skred till verket *efter* Industriavtalets tillkomst.

Ett av flera motiv hos parterna bakom Industriavtalet var att lönebildningen i enlighet med den svenska partsmodellen skulle handhas av dem själva och inte av staten. Genom Industriavtalet hade löneökningstakten redan växlats ned väsentligt när allianspartierna hösten 2006 gick till val på att genomföra stora förändringar av a-kassan från 1 januari 2007.

Däremot innebar både förändringarna av den svenska a-kassan 2007 och Schröders Hartz-reformer 2003-2005 en åtstramning av ersättningsnivåerna och villkoren för att erhålla arbetslöshetsunderstöd.[173] Därtill kommer att många fler än tidigare inte har a-kassa till följd av den halva miljon som hoppade av a-kassorna eller avstod från att gå med under åren 2007 och 2008 sedan avgifterna höjts mycket kraftigt. Liksom införandet av mer osäkra anställningsformer innebar detta en maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel i förhållande till den enskilde individen och därmed dennes löneanspråk, vilket sannolikt bidrog till att begränsa löneglidningen.

Liknande effekter kan förväntas av det jämfört med sekelskiftet 2000 starkt tilltagande antalet utstationerade i framför allt byggbranschen. Hos denna kategori är löneglidningen sannolikt obefintlig, likaså hos arbetskraftsmigranter och asylsökande i lågkvalificerade yrken inom restaurang- och städbranscherna. I byggbranschen har användandet av utländsk arbetskraft ökat genom att en växande del av byggarbetet blivit mindre kvalificerat och utgörs av att montera och installera prefabricerade produkter snarare än att bygga på plats (Ahlstrand 2022: 241, Ahlstrand 2024). Överhuvudtaget har andelen utrikes födda ökat starkt bland framför allt arbetarna och särskilt i privata och offentliga tjänstenäringar. De uppgick 2023 till 34 procent av arbetarna (tabell 42). En växande del av dem kommer från utomeuropeiska länder och har inte sällan löner som ligger på

---

facklig anknytning." (sid. 147). På sid 36 i själva betänkandet föreslås differentierade avgifter till a-kassan: "Vid förhandlingar på branschnivå bör man dessutom kunna öka motståndet mot arbetslöshetsskapande lönehöjningar genom att avgifterna differentieras med avseende på avtalsområde. Tanken bakom detta är att öka motståndet mot löner som leder till större arbetslöshet hos de avtalsslutande parterna genom att göra avgifterna avhängiga av risken för arbetslöshet (Calmfors, bil.). En sådan ordning utesluter naturligtvis inte en viss omfördelning mellan olika A-kassor av fördelningsskäl. Vi stöder en förändring av regelsystemet i dessa riktningar i de fall förhandlingar sker på branschnivå." Vidare föreslogs höjda avgifter till a-kassan. "För att minska underskotten i arbetslöshetsförsäkringen, och för att fördela bördorna av den höga arbetslösheten på ett rimligt sätt mellan arbetslösa och förvärvsarbetande, föreslår vi också att egenavgifterna för företag och anställda höjs." (sid. 188) Vidare sänkt arbetslöshetsersättning: "För att stimulera sysselsättningen, särskilt i nästa konjunkturuppgång, föreslår vi sänkta kompensationsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen och AMS-verksamheten. I ett kortsiktigt perspektiv kan sådana reformer kanske öka inkomstklyftorna." (sid 197 och 51).

[173]. *Konjunkturläget mars 2016*. Arbetsmarknadsreformer i Tyskland och i Sverige. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/134386584/Disputationsupplagan_Egyptson_10feb.pdf

kollektivavtalens miniminivåer eller ännu lägre. Här är det snarast fråga om en negativ löneglidning.

Förutom migration av arbetskraft till Sverige har vi en process i motsatt riktning som också påverkat styrkeförhållandena till arbetsgivarnas favör, närmare bestämt *migration av jobb* till utlandet. Ekonomhistorikern Christer Lundh beskriver denna maktförskjutning på följande sätt:

> *”För industriella storföretag är det i dag en reell möjlighet att flytta produktion och annan verksamhet till platser med billigare arbetskraft. Risken att förlora jobbtillfällen har varit påtaglig för industrifacken under 1990- och 2000-talen, inte minst under krisåren. Hotet om företagsflytt innebär en förstärkning av arbetsgivarnas sortivapen”* (Lundh 2020: 310).

Åtskilliga enkla monteringsjobb i framför allt telekom- och vitvaruindustrierna har lämnat Sverige. Varken Ericsson eller Electrolux eller deras underleverantörer har någon produktion att tala om kvar i Sverige. Mellan 1980 och 2021 minskade antalet anställda i Sverige hos de 80 största industrikoncernerna från 447 000 till 134 600 eller med 70 procent (tabell 6). Under samma period mer än fördubblades antalet utlandsanställda från 326 100 till 684 000. En stor del av expansionen utomlands har ägt rum i låglöneländer.

Tabell 6. Antalet anställda i Sverige och utomlands i de 80 största industrikoncernerna 1980–2021

År	Totala antalet anställda	Anställda i Sverige	Anställda utomlands	Varav i låglöneländer*
1980	773 100 (100%)	447 000 (58%)	326 100 (42%)	74 300 (23%)
2000	706 500 (100%)	220 200 (31%)	486 200 (69%)	133 200 (27%)
2010	672 000 (100%)	137 100 (20%)	534 900 (80%)	237 500 (44%)
2015:1	870 800 (100%)	146 000 (17%)	724 800 (83%)	349 600 (48%)
2015:2**	757 800 (100%)	129 700 (17%)	628 100 (83%)	288 000 (46%)
2017	819 500 (100%)	131 100 (15%)	688 400 (85%)	321 400 (47%)
2018	819 800 (100%)	133 400 (16%)	686 400 (84%)	319 300 (47%)
2019	826 000 (100%)	127 700 (15%)	698 300 (85%)	315 100 (44%)
2020	805 900 (100%)	132 500 (16%)	673 400 (84%)	303 900 (45%)
2021	818 600 (100%)	134 600 (16%)	684 000 (84%)	317 500 (46%)
1980–2015:1	+97 700 (+13%)	–301 000 (−67%)	+398 700 (+122%)	+275 300 (+371%)
2015:2–2021	+60 800 (+8%)	+4 900 (+4%)	+55 900 (+9%)	+29 500 (+10%)

* Av de anställda utomlands (%).
** Några stora industrikoncerner har omkodats från industri till tjänstenäringar.
Källa: Tillväxtanalys.

Framför allt har antalet i Sverige anställda *arbetare* minskat i de stora industrikoncernerna och särskilt de mindre kvalificerade monteringsjobben. Det underlättas om arbetet är standardiserat och cykeltiderna korta, det vill säga den tid det tar att utföra ett arbetsmoment innan man börjar om på nytt. Införandet av *lean production* har drivit på utvecklingen i denna riktning. IF Metalls strategi är att samarbeta med företagen för att utforma *lean* så att produktiviteten höjs men på ett sätt som förhindrar att arbetet utarmas. Givet den förändrade maktbalans som följer på produktionens globalisering har IF Metall inte funnit något bättre alternativ.

På arbetsgivarhåll är man väl medveten om den maktförskjutning till kapitalets fördel som globaliseringen medför. Arbetsgivarorganisationen Almega framhöll 2009 att fackets förhandlingsstyrka vuxit kraftigt till följd av företagens ökade känslighet för strejker och strejkhot då de inte längre har några buffertlager utan producerar ”just in time”. Det är i det ljuset man får se SN:s återkommande förslag om inskränkt konflikträtt. Men i ett längre tidsperspektiv får ändå, enligt Almega, ”arbetsgivarsidan ett övertag” genom att ”kapitalets obehindrade rörlighet över gränserna” tillsammans med nya sätt att organisera produktionen ofta gör det lätt att flytta verksamheter utomlands (Herin & Jakobsson 2009: 62).

När internationella koncerner och andra bolag överväger var de ska investera betyder avkastningen på kapitalet mycket sedan valutaregleringen avskaffades 1989 i Sverige (i andra industriländer mellan 1975 och 1992). Det gör att kapitalet utan hinder snabbt kan röra sig mellan olika länder. Som IF Metall skriver i sin lönepolitiska utredning från 2018 har:

> *”kraven i och med detta blivit betydligt högre på att löneökningarna ska medföra att ett internationellt bestämt kapitalavkastningskrav är uppfyllt och att inflationen hålls i schack. Görs inte det söker sig det finansiella kapitalet till andra ekonomier som uppfyller dessa krav, eller så kräver det hög ränta på sina finansiella placeringar. För en liten öppen ekonomi som den svenska innebär det att kapitalavkastningen styrs av kapitalavkastningskravet i omvärlden. Om avkastningen på verksamhet i Sverige skulle vara betydligt lägre än i vår omvärld skulle investeringsnivån här sjunka. Kapitalägarna skulle välja att lägga sina investeringar någon annanstans. Det innebär att endast de företag och investeringsprojekt där kapitalägarna ersätts för sin insats av kapital enligt det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet kommer att finnas kvar. Högre löneökningar ger större löneandel och mindre vinstandel.*
> *(...)*
> *De fackliga organisationernas uppgift är att se till att de anställda får del av ett växande produktionsresultat och helst så mycket som möjligt. Men om nivån på kapitalavkastningen i Sverige pressas tillbaka för mycket blir investeringsnivån för låg. Det internationella kapitalavkastningskravet utgör därför en nyckelfaktor för lönebildningen i Sverige”* (IF Metall 2018: 21)

När förbund som IF Metall är med och sätter märket för löneökningarna på den svenska arbetsmarknaden är kravet på att kapitalavkastningen inte får avvika alltför mycket från den i omvärlden således en viktig restriktion. För att åter citera IF Metall:

”Konkurrenskraften är avgörande för att svenska företag ska kunna fortsätta att hävda sig i den internationella konkurrensen. Således är det en viktig restriktion för lönebildningen. För hög löneökningstakt leder till försvagad export, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning. För låg löneökningstakt leder till låg inhemsk efterfrågan, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning.
Industrins fortsatta betydelse är en viktig utgångspunkt för svensk lönebildning. En ökad betydelse för tjänster kopplat till industrins förädling och utökade globala värdekedjor har inte ändrat detta samband.” (IF Metall 2018: 21)

Det minskade antalet industriarbetarjobb i Sverige beror inte bara på flytt av produktion utomlands utan också på effektiviseringar. Ytterligare andra jobb har outsourcats eller utförs av inhyrd personal eller konsulter. Ingen av dessa kategorier ingår i statistiken över anställda i de största 80 industrikoncernerna. Uppsplittringen av arbetsstyrkan på anställda, inhyrda och outsourcade innebär en försvagning av framför allt arbetarkollektivet och en motsvarande maktförskjutning till arbetsgivarna. Samtidigt har klyftan mellan fast och tidsbegränsat anställda ökat genom tillväxten av de mest osäkra anställningsformerna som tim- och behovsanställda.
Däremot har tjänstemännens andel av de anställda ökat kraftigt samtidigt som en betydande förändring av deras sammansättning skett. Medan kontoristyrket till stor del försvunnit har andelen tjänstemän med akademisk utbildning expanderat starkt. Det är en viktig förklaring till varför tjänstemännens löneglidning under många år varit högre än arbetarnas (tabell 5 ovan). En växande andel universitets- och högskoleutbildade tenderar höja tjänstemännens genomsnittliga lön utan att lönerna för den skull höjs särskilt mycket för de individuella tjänstemännen. Utan den höjda utbildningsnivån skulle löneökningen varit mindre hos tjänstemännen (Uddén Sonnegård 2000: 41)
En för arbetarnas löneutveckling negativ sysselsättningsmässig förskjutning är den ökade andelen i privata tjänstenäringar på industrins bekostnad (Uddén Sonnegård 2000: 37, 39-40, 51). Den negativa effekten uppstår på grund av arbetarnas i de privata tjänstenäringarna lägre löneläge jämfört med inom industrin.
Förutom sådana strukturförändringar av arbetskraften uppstår löneglidning genom att många kollektivavtal preciserar en lägsta ökningstakt och lämnar utrymme åt de lokala parterna att göra ytterligare påslag (Hultén 2019: 13). Även här kan tjänstemännen gynnas i förhållande till arbetarna genom att deras i allmänhet lägre arbetslöshet ger marknadskrafterna ett större spelrum till deras favör. Under lågkonjunkturer tenderar emellertid löneglidningen begränsas av den minskade efterfrågan på arbetskraft. Så var det exempelvis under finanskrisen.
Vi har sett hur en maktförskjutning skett till arbetsgivarnas fördel med avseende på flera – men inte alla – styrkedimensioner. Det gäller inte de svenska fackens konfliktkapacitet: vidsträckt konflikträtt, välfyllda konfliktfonder, företagens ökade utsatthet för strejker genom just-in-

time-produktion, fortfarande hög om än sjunkande facklig organisationsgrad, solidaritet mellan arbetar- och tjänstemannafack, mm.
Å andra sidan tvekar facken inom industrin att använda den konfliktkapacitet som man har. Det gäller även varsel om strejk. Flera förklaringar finns:

- Redan arbetsgivarnas vetskap om fackens konfliktkapacitet kan göra dem benägna till eftergifter, vilket minskar behovet av konfliktåtgärder.
- Produktionens globalisering, kapitalets fria rörlighet och mer eller mindre underförstådda hot om flytt av produktion till andra länder gör facken återhållsamma, liksom:
- Medvetenheten om att lönerna (eller i varje fall lönekostnaderna) i Sverige på sikt inte får öka mer än i viktiga konkurrentländer som Tyskland.
- Konkurrensen från låglöneländer i Öst- och Centraleuropa samt länder utanför EU.

Inom ”hemmamarknadsbranscher” som bygg och handel gäller de sistnämnda punkterna i mindre, men ändå växande grad. Bland annat e-handeln ökar utlandskonkurrensen. Byggbranschen blir alltmer globaliserad genom det ökade antalet utländska företag med till Sverige utstationerad arbetskraft. Därmed blir det även här en form av låglönekonkurrens. Det gäller även arbetskraftsmigranter från tredje land, EU-migranter och asylsökande i bland annat restaurang-, städ-, skönhets-, jordbruks-, skogsbruks- och bärplockningsbranscherna (Kjellberg 2023e). Det finns ingen lagstadgad minimilön i Sverige och inte heller någon lag om utsträckning av kollektivavtal till hela branscher. Cirka en halv miljon i Sverige folkbokförda löntagare arbetar i företag utan kollektivavtal.[174] Alla företag som har kollektivavtal följer dem inte (Kjellberg 2023e). Problemen med osund konkurrens, oseriösa företag och arbetslivskriminalitet växer. De stora bolagen inom exempelvis skogs- och byggbranscherna har lagt ut mycket på underentreprenörer som tvingas pressa priserna för att få uppdrag. Vid offentliga upphandlingar vinner vanligen företagen med lägsta pris. Då finns det inte mycket utrymme för löneglidning.
Överhuvudtaget förefaller arbetsgivarna på lokal nivå vara motvilliga att gå med på löneökningar utöver märket. Enligt en undersökning av Karlson et al. har industrinormen stort genomslag på lönesättningen i privat sektor inklusive där sifferlösa avtal tillämpas (Karlson et al. 2014: 105–106, 122–23). Majoriteten av de 2011-2013 intervjuade arbetsgivarna såg märket som ett *tak* för löneökningar, medan det i en handfull företag snarast fungerar som *golv*. En central slutsats av fallstudierna var att:

> *“kollektivavtalen spelar en mycket stor roll för lönebildning och lönesättning i verkligheten. Den lönenormering som den konkurrensutsatta sektorn ’märke’ utgör (…) är starkt styrande för lönebildning och*

[174]. Drygt 550 000 anställda i privat sektor saknade 2023 kollektivavtal, varav ungefär 270 000 i företag med 1-9 anställda (Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024: 11).

lönesättning i verkligheten, oavsett kollektivavtalens centraliserings-grad." (Karlson et al. 2014: 179).

Förändringar av relativlönerna

Ändå överskrids märket ibland. Det bör observeras att tabell 5 ovan endast redovisar löneglidningens storlek i hela sektorer oberoende av yrke, region mm. Även om industrinormens genomslag är stort så finns det ändå möjligheter för vissa löntagargrupper att få ut mer. Relativlönerna förändras antingen genom att en del grupper får extra mycket i branschavtalen (de centrala avtalen) eller där det finns stort utrymme för lokal lönebildning och/eller löneglidning. Beroende på avtalskonstruktionen ges de lokala parterna ett större eller mindre inflytande över hur löneökningarna ska fördelas på individnivå och därmed över utrymmet för relativlöneförändringar.

Under avtalsrörelsen 2016 fick Kommunals undersköterskor 4,3 procent under det första året av avtalet 2016–2017 med Sveriges Kommuner och Landsting, vilket var nästan dubbla märket på 2,2 procent.[175] Men förbundet fick "betala" för detta genom blygsamma höjningar av minimilönerna. Vidare fick arbetsgivarna ökade möjligheter att differentiera lönerna. Jämfört med IF Metall, lämnar Kommunal ett större utrymme för arbetsgivarna att ensidigt fastställa kriterierna för lönesättningen (Fransson & Stüber 2016: 100–108).

Sifferlösa avtal ökar i likhet med avtal utan stupstockar eller individgarantier arbetsgivarnas makt att *differentiera* lönerna med avseende på yrken, individer och regioner *utan att överskrida* industrinormen. Med förbättrade möjligheter att höja lönerna extra mycket i bristyrken får marknadskrafterna ett ökat spelrum. Enligt Sveriges Kommuner och Landsting (idag Sveriges Kommuner och Regioner, SKR) ger sifferlösa avtal utrymme för extra löneökningar i yrken och regioner där det råder brist på arbetskraft, *men på bekostnad av andra anställda* som då får mindre löneökningar.[176] År 2015 kom medlemmarna i Vision, Vårdförbundet och Akademikerförbundet SSR verksamma i kommuner och sjukhus i åtnjutande av löneökningar avsevärt över industrins märke.[177]

Hösten 2017 visade statistik från SKL (Sveriges kommuner och landsting) att lärarnas medellöner i grundskola och gymnasium mellan 2010 och 2016 steg med drygt 7 000 kronor i månaden eller uppemot 25 procent på sex år, men fortfarande nådde lärarlönerna relativt andra gruppers löner inte upp till 1970-talets nivå.[178] De kraftigt höjda lärarlönerna förklaras av särskilda statliga satsningar ("förstelärare 2013), lärarlönelyftet 2016), lärarbrist samt lärarnas ökade rörlighet på arbetsmarknaden. Tidigare hade bland annat sjuksköterskor och socionomer lyckats få upp sina löner genom att röra på sig eller bli konsulter.

Medlingsinstitutets kartläggning av löneläget för 383 yrken mellan 2014 och 2017 visade att flera yrken hade en gynnsammare löne-

175. Kommunalarbetaren 29/4 2016.
176. Ekot Sveriges radio 2017-03-29.
177. Arbetet 19/2 2017.
178. DN 22/10 2017.

utveckling än årsgenomsnittet på 2,3 procent.[179] Bland de större yrkesgrupperna hade grundutbildade sjuksköterskor den mest positiva förändringen (5,6 procent per år).[180] Bland låglönegrupperna ökade lönen mest hos undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende (3,7 procent per år).[181] Bland mansdominerade yrken märks installations- och serviceelektriker (3,6 procent). Stora yrkesgrupper som knappt nådde upp till årsgenomsnittet var personliga assistenter (2,1 procent), lastbilsförare m.fl. (2,2 procent) och städare (1,9 procent). Butikssäljarna inom fackhandeln hamnade på årsgenomsnittet för samtliga yrken (2,3 procent) medan butikssäljarna inom dagligvaruhandeln fick en något bättre löneutveckling (2,6 procent).

De avtalade löneökningarna för undersköterskor inom vård och omsorg var både 2016 och 2017 högre än för övriga yrkesgrupper, men den sammanlagda arbetskostnadsökningen bedömdes ändå ligga inom ramen för industrins märke.[182] Samma sak var fallet med detaljhandelsavtalet 2013-2016 där själva löneökningen överskred industrinormen. Omvänt hölls löneökningarna för främst ingenjörer samt handelstjänstemän tillbaka genom ökade avsättningar till flex/deltidspension.

Under perioden 2015-2021 var den genomsnittliga löneökningstakten efter yrke 2,6 procent per år.[183] För de enskilda yrkena finns data som även inkluderar år 2014, det vill säga för hela perioden 2014-2021. Det bör observeras att kollektivavtalen prolongerades pandemiåret 2020. För såväl de ovan som de nedan redovisade yrkena skall tilläggas att ju färre utövare det finns inom ett yrke, desto osäkrare blir siffrorna. Ytterligare en reservation är att löneökningstakten inte bara påverkas av avtalsmässiga löneökningar och löneglidning utan också av strukturella förändringar av arbetskraften, exempelvis förändrad ålderssammansättning (antalet som går i pension respektive nyanställs), utbildningsnivå och kompetens. Genom att det är fråga om en urvalsundersökning är dessutom inte alla individer desamma från mättillfälle till mättillfälle.

Bland yrkesgrupperna med en hög löneökningstakt märks specallärare och specialpedagoger (4,0 procent per år), arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva (3,9 procent), flera typer av sjuksköterskor (3,6-3,9 procent), grundskollärare (3,6 procent), grundutbildade sjuksköterskor samt barnmorskor (3,5 procent), gymnasielärare, barnsköterskor och socialsekreterare (3,4 procent), förskollärare (3,3 procent), målare (3,0 procent), undersköterskor vård/specialavdelning, hemtjänst mm och sjukgymnaster (2,8 procent) samt poliser, svetsare och kockar (2,7 procent). Lägre ligger bl.a. lokförare, bibliotek-

---

[179]. Kartläggningen utgår från genomsnittlig grundlön (inklusive fasta lönetillägg i offentlig sektor och dessutom prestations- och ackordslön i privat sektor men däremot inte OB-tillägg mm) enligt lönestrukturstatistiken uppräknad till heltid. Aritmetisk löneökningstakt används, inte geometrisk (”ränta på ränta”). Medlingsinstitutet 2018b: 16-17.

[180]. Medlingsinstitutet 2018b: 23, 26, 36-37 (ökningstakten enligt tabellerna 6.1 och 6.2)

[181]. Medlingsinstitutet 2018b: 25-26 och 36.

[182]. Medlingsinstitutet 2018b: 12.

[183]. Statistik erhållen från Petter Hällberg på Medlingsinstitutet.

arier/arkivarier, buss/spårvagnsförare (2,3 procent per år), bärplockare/plantörer m.fl., kafé- och konditoribiträden, installations- och serviceelektriker (2,2 procent), restaurang- och köksbiträden m.fl (2,1 procent), vårdbiträden och journalister m. fl. (2,0 procent), lager- och terminalpersonal, lastbilsförare, ST-läkare (1,8 procent), butikssäljare dagligvaror, betongarbetare och AT-läkare (1,6 procent), kundtjänstpersonal (1,4 procent) och ”övriga bil, motorcykel och cykelförare (1,2 procent). Negativ löneutveckling hade bland annat kassapersonal m.fl (minus 0,7 procent per år). Minskad genomsnittslön beror emellertid inte på ogynnsamma centrala avtal eller på sänkta löner på individnivå utan snarare på förändrad personalsammansättning eller statistiska tillfälligheter.[184]

Av betydelse för möjligheterna att få mer än industrins märke är om det föreligger brist på arbetskraft i yrket eller regionen eller om det tvärtom råder hög arbetslöshet. Det påverkar maktförhållandena mellan parterna.

Arbetslöshetsnivån inverkar också på förhandlingsresultat och löneglidning på *lokal nivå*. Sedan 1990-talskrisen är arbetslösheten avsevärt högre än under den långa perioden av ”full sysselsättning” och keynesiansk ekonomisk politik. Den är högre bland arbetare än bland tjänstemän och väsentligt högre bland utrikes jämfört med inrikes födda. Hög arbetslöshet minskar såväl individernas som fackens *marknadsrelaterade förhandlingsstyrka*. Denna kan förväntas vara störst i bristyrken men utfallet beror på hur hårt arbetsgivarna håller på industrins märke. Löneglidningen är sedan 2015 i det närmaste obefintlig (tabell 5). Enligt en studie förefaller den under åren 2014-2018 tilltagande bristen på arbetskraft inte ha bidragit till ökad löneglidning (Calmfors et al 2019: 263-265, 271).

Arbetsgivarnas strävan efter ökad lönedifferentiering på lokal nivå betyder att en del medlemmar får mer än industrins ”märke” och andra mindre. Då är det viktigare än någonsin att det finns fackklubbar som bevakar löneutvecklingen på arbetsplatserna. IF Metall lägger stor vikt att förhandla fram lokala lönesystem som innehåller tydliga kriterier som motiverar att lönehöjningarna kan skilja sig åt mellan olika individer i linje med att utveckling i arbetet ska premieras lönemässigt.[185]

---

[184]. Medlingsinstitutet 2018b: 23.

[185]. När Metall bröt sig ur de centrala avtalsförhandlingarna LO - SAF 1983 var ett viktigt motiv att förhindra att yrkesarbetare av löneskäl gick över till Sif i en tid när den arbetsorganisatoriska utvecklingen minskade skillnaderna mellan arbetares och tjänstemäns arbete (Edin & Hägg & Jonson 2012:198ff, 206f, Kjellberg 2001:189, Kjellberg 1992:107). För det andra förutsatte Metalls koncept ”Det goda arbetet” att löneskillnaderna mellan olika arbeten inte krympte ihop alltför mycket eftersom utveckling i arbetet var tänkt att premieras med högre lön. Även LO började tala om karriärvägar för arbetarna där stigande ålder, ökad utbildning, större ansvar mm i likhet med hos tjänstemännen skulle följas av ökad lön, men med en lönekurva som var lika för likvärdiga jobb (Bergström 2007:101, 157). Det vill säga en ny form av solidarisk lönepolitik. LO:s rättviseutredning lanserade 1996 begreppet ”produktiv rättvisa” för att framhålla vikten av en rimlig balans mellan å ena sidan lokal lönebildning för att stimulera yrkesutbildning och utveckling i arbetet och å den andra ”samordnade förbundsförhandlingar” för att förhindra inflationsdrivande löneökningar (ibid 113ff). Målet var både att gynna produktionen och att få till stånd

I vilken utsträckning facken lyckas bevaka och påverka den lokala lönebildningen, exempelvis vid införandet av lokala lönesystem, beror naturligtvis på den fackliga närvaron ute på arbetsplatserna och den lokala förhandlingsstyrkan. Utan fackligt aktiva på arbetsplatsen blir det inte heller något tryck på arbetsgivaren att teckna kollektivavtal.
Tendensen är att fackklubbarnas täckningsgrad och andelen fackligt förtroendevalda minskar i Sverige – se nedan avsnittet ”Sjunkande andel fackligt förtroendevalda”.

Olika dimensioner av facklig styrka

Vi har nu berört flera dimensioner av facklig styrka på central och lokal nivå av betydelse för förmågan att framgångsrikt företräda medlemmarna när det gäller löner och andra anställningsvillkor, närmare bestämt (se även Kjellberg 2021):

- *Partsreglering kontra statsreglering*:
  - Lönerna regleras i enlighet med den svenska partsmodellen genom kollektivavtal, inte genom lagstiftning eller andra statsingripanden
  - Industriavtalets och industrinormens roll
- *Konfliktkapacitet*:
  - Vidsträckt konflikträtt
  - Välfyllda konfliktfonder
  - Låg risk för strejkbryteri
  - Allmänhetens inställning i regel positiv
- *Organisatorisk styrka*:
  - Hög facklig organisationsgrad
  - Facklig närvaro på arbetsplatsnivå i form av klubbar och arbetsplatsombud
  - Samarbete mellan arbetar- och tjänstemannafack, bland annat i Facken inom industrin.
  - Koordinering genom LO och förhandlingskarteller samt i vissa frågor genom PTK.
- *Kombinationen av centralisering och decentralisering*, inte minst att de centrala avtalen (branschavtalen) finns kvar i Sverige till skillnad från i brittisk privat sektor. Det betyder att det lokala facket har något att stödja sig på under de lokala förhandlingarna. En sedan Industriavtalet förstärkt centralisering utgörs av koordineringen inom LO och SN samt Medlingsinstitutets agerande för att upprätthålla industrinormen. Samtidigt har vi en decentralisering genom att flera avtals-

---

rättvisa och rimliga löneökningar. Tankegångarna presenterades redan 1993 i LO-rapporterna *Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen* (LO 1993a) och *Solidaritet eller Marknad. Om rättvisa och rationalitet i lönebildningen* (LO 1993b). De var en uppföljning av beslutet på LO-kongressen 1991 att komplettera den solidariska lönepolitiken med målet om utveckling i arbetet. Till bakgrunden hörde förutom behovet av lönesystem som främjade utvecklande arbeten att man också behövde ett alternativ till arbetsgivarnas idéer om att ”chefen ska sätta lön” (LO 1993a:17).

konstruktioner lämnar ett större utrymme åt lokal lönebildning än tidigare.

- *Arbetsgivarnas organisering*:
- Hög organisationsgrad ger hög kollektivavtalstäckning
- Arbetsgivarstrategier (inriktning på decentralisering och flexibilisering).
- *Individuell och kollektiv marknadsrelaterad förhandlingsstyrka*:
- Brist på arbetskraft (bristyrken) respektive arbetslöshet.
- Sociala skyddsnät:
- Andelen anslutna till a-kassor (beroende av bl.a. storleken på a-kasseavgiften)
- Ersättningsvillkor och kvalifikationsvillkor för att erhålla understöd. Fackliga inkomstförsäkringar.
- *Globalisering: migration av jobb till andra länder, migration av arbetskraft till Sverige*. Utvecklingen i Sveriges viktigaste konkurrentländer (”Europanormen”) har blivit allt viktigare till följd av skärpt internationell konkurrens. De så kallade enhetsarbetskostnaderna tenderar förändras i samma takt nationellt och globalt genom ökad internationell integration av både produkt- och arbetsmarknader (de Toro 2018:10). Detta förhindrar inte att enhetsarbetskostnaderna kan utvecklas på olika sätt i olika länder eftersom det är många faktorer som påverkar dem. Den ökade internationella integrationen förorsakas förutom av hög invandring av den snabba utvecklingen av globala värdekedjor, som i sin tur medför ökad risk att jobb flyttas utomlands.[186] Till globaliseringen hör även kapitalets fria rörlighet och EU:s inflytande på den svenska arbetsmarknaden (Lavaldomen mm).
- *Arbetskraftens sammansättning*:
- Förskjutning från industri och offentlig sektor till privata tjänstenäringar med svagare facklig anslutning.
- Ökad andel sysselsatta i de mest osäkra anställningsformerna
- Ökad migration från främst utomeuropeiska länder. Av de utrikes födda i befolkningen kommer nästan sex av tio (57,1 procent 2023) från utomeuropeiska länder och nästan tre av fyra (drygt 72 procent) från länder utanför Norden/EU.

Fler orsaker till låg löneglidning och låga nominella löneökningar

Andra faktorer som brukar framhållas för att förklara de låga nominella löneökningarna och den högst begränsade löneglidningen är de låga inflationsförväntningarna och att produktiviteten utvecklas långsammare än tidigare (de Toro 2018). Det senare kan i sin tur bero på att:

- Företagen efter finanskrisen tvekade att investera i ny teknik.
- IT-teknikens produktivitetsfrämjande effekt börjat klinga av

[186]. Se även Simon Markusson ”Ny rapport: Därför ökar lönerna så långsamt” (Intervju med LO-ekonomen Sebastian de Toro). Arbetsvärlden 24/5 2018.

- Sysselsättningen har ökat mer i branscher med låg produktivitet än med hög (Hultén 2019: 50).[187]
- Tillgången till billig arbetskraft (arbetslösa, ofrivilligt deltidssysselsatta, utstationerade, arbetskraftsmigranter, asylsökande m.fl.) inom byggbranschen, delar av jord- och skogsbruket samt privata tjänstenäringar som restaurang- och städbranscherna medför att produktivitetshöjningar anses mindre angelägna.

Den svenska konkurrenskraften bestäms förutom av produktivitetsutvecklingen av arbetskostnaderna (de innehåller precis som industrinormen mer än lönen, t.ex. kostnader för ökade pensionsavsättningar och förkortad arbetstid), prisutvecklingen på de produkter som näringslivet producerar (häri ingår förädlingsvärdet), kronans utveckling i förhållande till andra valutor samt inte minst utvecklingen i omvärlden. Nationalekonomen Valter Hultén (tidigare på Medlingsinstitutet, numera på Konjunkturinstitutet) redogör i en rapport publicerad 2019 för den ekonomiska bakgrunden till det minskade utrymmet för löneglidning efter 2007:

> *”En fördjupad analys i rapporten visar att under 1998–2006 ökade förädlingsvärdet i näringslivet räknat per timme och i löpande priser betydligt snabbare än både industrimärket och löneökningarna enligt de centrala avtalen. Lönerna kunde därför öka snabbare än de centralt avtalade löneökningarna utan att vinstandelen minskade under dessa år. Löneglidningen, alltså löneökningarna utöver de centrala avtalen, var också förhållandevis stor. Sedan 2007 har den årliga genomsnittliga ökningstakten för förädlingsvärdet per timme nästan halverats. Industrimärket och löneökningarna i de centrala avtalen har dock inte minskat i motsvarande utsträckning. Detta tyder på att en större del av löneutrymmet ”intecknats” i de centrala avtalen och att det har bidragit till att löneglidningen blivit betydligt mindre.”* (Hultén 2019: 10)

De sju avtalskonstruktionerna

Löneavtalen på den allra centralaste nivån, mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen (Saf) och mellan PTK och Saf, avskaffades på arbetsgivarnas initiativ år 1990. Kvar på denna nivå finns avtal om pensioner, omställning mm. LO tecknar också ett centralt avtal för bemanningsanställda inom LO-området. Det som idag kallas centrala avtal utgörs av branschavtalen mellan fackförbunden och deras motparter, till exempel mellan IF Metall och Teknikföretagen (före 2003 Verkstadsföreningen).

---

[187]. Produktivitetstillväxten är långsammare i de flesta tjänstenäringarna (här inklusive bygg- och anläggningsbranschen) än i industrin samtidigt som det sker en sysselsättningsmässig förskjutning från industrin till de förra. Under perioden 2013-2019 *sjönk* den genomsnittliga produktiviteten (privat sektor) i byggbranschen, hotell- & restaurang, vård, utbildning samt fritid och service samt obetydligt i fastighetsförvaltning, medan den ökade inom handeln (en trolig effekt av fler stormarknader och effektivare lagerhållning), informations- och kommunikationsbranschen samt kredit- och försäkringsbranschen (Hultén 2019:44). I företagstjänster var uppgången obetydlig. Se även Hultén 2019:48-50.

Även på tjänstemannasidan finns branschavtalen kvar men en del av dem är så kallade *sifferlösa avtal*. De är särskilt vanliga inom offentlig sektor och särskilt inom staten där akademikernas förhandlingsorganisation Saco-S har gått i spetsen. Det första sifferlösa avtalet träffades dock inom privat sektor genom genom Ledaravtalet 1992 (Trogen 2020: 125-139). Där det finns sifferlösa avtal äger lönebildningen helt och hållet rum på lokal nivå, antingen genom förhandlingar mellan de lokala parterna eller så sätts lönen genom samtal mellan chef och medarbetare (lönesamtal). Det är parterna på central nivå – vilket numera avser branschnivå – som bestämmer om det ska vara ett sifferlöst avtal eller inte. Sifferlösa avtal kan sägas upp under avtalsperioden om så anges i avtalet. I tabell 7A-B står avtalstyp 1 för de sifferlösa avtalen. Ju längre ned i tabellen man rör sig desto mer av löneökningarna bestäms på central nivå.

I avtalstyp 2 sker lönebildningen också på lokal nivå men om de lokala parterna inte kommer överens gäller ett centralt avtalat löneutrymme som fungerar som en så kallad *stupstock*. I avtalstyp 3 finns dessutom en individgaranti. I avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4 saknas individgaranti. Det gäller bland annat Kommunals avtal inom kommuner och landsting och alla tjänstemannaavtal inom offentlig sektor (stat, kommuner och regioner). År 2014 saknade majoriteten av alla anställda (58 procent) individgarantier (Medlingsinstitutet 2015: 141). I privat sektor hade dock de flesta (65 procent 2014) individgarantier i avtalen (avtalstyperna 3, 5-7). Framför allt bland LO-förbunden i privat sektor var det vanligt. Där hade 80 procent (4+18+37+21) individgarantier 2014.

Om vi jämför med läget 2023 var det något fler som nu saknade individgaranti (61 procent – se avtalstyperna 1-2 och 4 i tabell 7A). I privat sektor hade fortfarande en majoritet av de anställda en individgaranti (63,5 procent 2023 mot 65 procent 2012), särskilt hos LO-förbunden (84 procent jämfört med 80 procent 2014).

Tabell 7A. De sju avtalskonstruktionerna per sektor 2023

Avtalskonstruktion	Privat sektor	Offentlig sektor	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning (”sifferlösa avtal”)	10%	51%	26%
Arbetare*	0 %	3%	1%
Tjänstemän: Ledarna, lärare, Vårdförbundet, Finansförbundet	26%	81%	54%
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	14%	12%	13%
Arbetare*	4%	2%	4%
Tjänstemän: Sveriges ing. (teknik), Unionen (IT), ST, läkare	29%	19%	23,5%
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3,5%	0%	2 %
Arbetare*: IF Metall (kemisk industri)	3%	0%	2%
Tjänstemän: Unionen (kemi, livs)	4%	0%	2%
4. Lönepott utan individgaranti	13%	36%	22%
arbetare*: Kommunal, IF Metall (stål)	11%	94,5%	34,5%
Tjänstemän: Unionen (motor, media)	16%	0%	8%
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	18%	0%	11%
Arbetare*: IF Metall (teknik)	15%	0%	11%
Tjänstemän: Unionen (teknik, handel, bemanning)	23%	0%	11,5%
6. Generell höjning och lönepott	28%	0%	17%
Arbetare*: Handelsanställda, Hotell & Rest, Pappers	44%	0%	32%
Tjänstemän	0%	0%	0%
7. Generell höjning (tariffer eller ackord)	14%	1%	9%
Arbetare*: Byggnads, Transport/Kommunal, Målare	22%	0%	16%
Tjänstemän: Piloter, Unionen (kabinpersonal)	1%	1%	1%

Anmärkning. Summeras nedåt för löntagare, arbetare respektive tjänstemän. Exempelvis betyder talet 94,5% för arbetare i avtalstyp 4 att 94,5% av alla arbetare i privat sektor har denna avtalstyp.
* Som arbetare definieras anställda som omfattas av avtal tecknade av något av LO:s medlemsförbund.
Teknikavtalet kallades tidigare verkstadsavtalet.
4-7: Centralt specificerad löneökning
Källa: Medlingsinstitutet 2024: 81 (anges avse år 2021 men ska vara år 2023).

Den stora skillnaden mellan 2023 (tabell 7A) och 2024 (tabell 7B) är att OFR-förbunden (Sveriges Lärare, Vårdförbundet, Läkarförbundet, Akademikerförbundet SSR, Vision m.fl.) inte längre har sifferlösa avtal (avtalskonstruktion 1) utan istället konstruktion 4 (lönepott utan individgaranti). Vidare finns Kommunals avtal med SKR/Sobona nu i konstruktion 5 (lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti) och inte lägre i konstruktion 4 (lönepott utan individgaranti). Man kan säga att offentligfacken efter perioden med mycket hög inflation vill säkra att medlemmarna verkligen får löneökningar.

Tabell 7B. De sju avtalskonstruktionerna per sektor 2024

Avtalskonstruktion	Privat sektor	Offentlig sektor	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning (”sifferlösa avtal”)	10%	15,7%	12,2%
Arbetare*	0 %	3,4%	0,9%
Tjänstemän: Ledarna, Finansförbundet mm	26,3%	23,2%	24,7%
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13,5%	9,7%	12%
Arbetare*	4,3%	2%	3,7%
Tjänstemän: Sveriges ingenjörer (teknik), Unionen (IT), ST	28,6%	14,4%	21,4%
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3,8%	0%	2,3 %
Arbetare*: IF Metall (kemisk industri)	3,4%	0%	2,5%
Tjänstemän: Unionen (kemi, livs)	4,4%	0%	2,2%
4. Lönepott utan individgaranti	13,1%	38,7%	23%
Arbetare*: IF Metall (stål)	11,2%	1,2%	8,4%
Tjänstemän: Vårdförbundet, läkare. lärare, SSR, Vision, m.fl.	16,2%	61,6%	39,3%
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	18,3%	35,3%	24,9%
Arbetare*: IF Metall (teknik), Kommunal (SKR/Sobona)	15,3%	93,3%	37%
Tjänstemän: Unionen (teknik, handel, bemanning)	23,3%	0%	11,5%
6. Generell höjning och lönepott	27,5%	0%	16,8%
Arbetare*: Handelsanställda, Hotell & Rest, Pappers	44,2%	0%	31,9%
Tjänstemän	0,2%	0%	0,1%
7. Generell höjning (tariffer eller ackord)	13,8%	0,6%	8,7%
Arbetare*: Byggnads, Transport/Kommunal, Målare	21,6%	0,2%	15,6%
Tjänstemän: Piloter, Unionen (kabinpersonal)	1,1%	0,8%	1%

Avtal med centralt specificerat löneökningsutrymme omfattade 2014 och 2015 cirka 60 procent av de anställda och likaså 2023 (59 procent). Det är avtalstyperna med lönepotter och generella höjningar, det vill säga avtalstyperna 4-7. Som vi sett saknar en av dessa (nr 4) individgaranti. Av avtalen med centralt specificerat löneutrymme finns alla utom Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Regioner i privat sektor.

Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling: några viktigare händelser

1970-talet kännetecknades av höga nominella löneökningar och kraftiga prisstegringar, särskilt under åren 1975-76. Till löne-prisspiralen bidrog också så kallade följsamhetsklausuler i avtalen, som innebar att löntagargrupper med mindre positiv löneutveckling tillförsäkrades kompensation för grupper som fått mer. Storkonflikten 1980 utgjordes framför allt av en lockout av 700 000 arbetare från Svenska Arbetsgivareföreningens (Saf) sida för att få ned löne-ökningstakten (tabell 8). Denna ”investering i framtiden” som lockouten kallades av Saf-ordföranden Curt Nicolin blev ingen fram-gång ur arbetsgivarnas synvinkel och medverkade till att man istället slog in på en decentraliseringsstrategi (De Geer, 1989:265f, De Geer, 1992:142f).

Inte heller ur LO:s perspektiv blev 1980 års storkonflikt någon framgång. LO, som förhandlade för arbetarna inom *privat* sektor (de

centrala förhandlingarna mellan LO och Saf), framstod tvärtom som försvagat under en arbetsmarknadskonflikt som kom att präglas av de offentliganställdas växande fackliga styrka (Kjellberg 2011b). Det gällde inte minst Kommunal som under 1970-talet blivit LO:s största förbund.

Den händelse som definitivt fick VF att ompröva den centrala förhandlingsmodellen och snabbt bygga upp en egen konfliktfond var PTK-konflikten 1981, som innebar strejk/lockout vid fyra stora verkstadsföretag (Atlas Copco, Ericsson, Saab-Scania och Volvo) och som hotade att trappas upp till ytterligare 270 000 tjänstemän (Treslow, 1996:89ff, De Geer, 1989:269). Ett av flera motiv för decentralisering var att minimera risken för konflikter på arbetsmarknaden (Elvander 1992:13).

Under 1980-talet skedde förhandlingarna omväxlande på centralorganisationsnivå (LO-Saf och PTK-Saf) och på förbundsnivå (branschnivå). Ett för framtiden avgörande steg i decentraliserande riktning togs 1983 då Verkstadsföreningen fick med sig Metall på en separat uppgörelse utanför LO-Saf-förhandlingarna. Från 1990 blev det definitivt slut med centrala löneförhandlingar LO-Saf sedan Saf förklarat att de inte längre var beredda att fungera som en löneförhandlande organisation. Pådrivande var återigen Verkstadsföreningen.

De inkomstpolitiska försök att växla ned de höga nominella löneökningarna som gjordes under 1970- och 1980-talen var föga framgångsrika. Devalveringar av kronan användes också som ett medel för att förbättra industrins konkurrenskraft.

År 1990 aktualiserade den socialdemokratiska regeringen en mer drastisk åtgärd, ett allmänt pris- och lönestopp. Sedan Kommunal kraftigt motsatt sig ett sådant avgick regeringen. Den nya socialdemokratiska regeringen tillsatte den så kallade Rehnbergkommissionen som genom överläggningar med mer än 100 parter på arbetsmarknaden lyckades åstadkomma vad som kan beskrivas som en *supersamordning* av de nya avtalen, som innehöll väsentligt lägre löneökningar. Alla följsamhets- eller kompensationsklausuler slopades. De så kallade stabiliseringsavtalen innebar en starkare samordning än den gamla modellen med centrala avtal LO-Saf som inskränkte sig till en krympande del av arbetsmarknaden.

För att rädda jobben i svensk industri och för att undgå statsingripanden om lönebildningen inte förbättrades tog fackförbunden inom industrin 1996 initiativet till de förhandlingar som året därpå resulterade i ”Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning”. Till bakgrunden hörde att löneökningarna som följde på den konfliktfyllda avtalsrörelsen 1995 hotade att underminera industrins konkurrenskraft.

Därtill kom arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad lönebildning sedan Saf 1990 abdikerat från alla centrala löneförhandlingar. De starkaste förespråkarna för en sådan långtgående decentralisering fanns i Verkstadsföreningen (idag Teknikföretagen).[188] Det

[188]. Industriavtalet undertecknades den 18 mars 1997, men även mot slutet av året var Verkstadsföreningen, som nu bytt namn till Sveriges Verkstadsindustrier (VI),

föranledde LO:s, TCO:s och Saco:s förbund inom verkstadsindustrin (Metall, Sif och CF) att 1992 inleda ett nära samarbete för att förhindra att verkstadsavtalet (och i praktiken andra branschavtal) avvecklades. År 1996 utvidgades samarbetet till att omfatta övriga LO-förbund inom industrin. Samarbetsorganisationen *Facken inom industrin* omfattade således CF (idag Sveriges Ingenjörer), Sif (idag Unionen) samt Metall (idag IF Metall) och de andra LO-förbunden inom industrin (sedan 2011 då Industriavtalet förnyades står dock Pappers utanför).

Sedan avtalsförhandlingarna under 1990-talet decentraliserats till förbundsnivå förlorade LO och Saf initialt mycket av sin betydelse i avtalssammanhang. I avtalsrörelsen 1995 lyckades varken LO eller SAF att samordna medlemsförbunden. Metall och Handels uppnådde efter övertidsblockad respektive strejk (följt av lockoutvarsel) förmånliga avtal såsom bibehållandet av OB-tilläggen (lönetillägg under ”obekväm arbetstid”) inom handeln.

Den konfliktfyllda och splittrade avtalsrörelsen 1995 och det växande behovet av löneökningar som inte översteg omvärldens medförde emellertid att den interna samordningen inom Saf och LO blev allt viktigare. Denna utveckling fortsatte under 2000-talet även om motsättningar mellan medlemsförbunden inom såväl Svenskt Näringsliv som inom LO i flera avtalsrörelser försvagat respektive centralorganisation och stärkt den sida som uppvisat störst sammanhållning. Inte desto mindre är LO en av de centrala aktörerna i den svenska lönebildningsmodellen. Dit hör även Svenskt Näringsliv, Facken inom industrin med motparter samt Medlingsinstitutet och Riksbanken.

---

inne på att göra avtalen helt dispositiva. Önskemålet kom främst från storföretag som Volvo, Ericsson, ABB, Electrolux och Scania, som tidigare hotat med att lämna VI om inte löner och andra anställningsvillkor anpassades till de lokala förhållandena. Med sådana öppningsklausuler i de centrala avtalen skulle exempelvis minimilönereglerna kunna avtalas på hos exempelvis underleverantörer med svaga fackklubbar med följd att dessa företag bjuder under varandra för att vinna storföretagens upphandlingar. LO-tidningen nr 38, 12 /12 1997.

Tabell 8. Några viktigare händelser i det svenska kollektivavtalssystemets utveckling 1980-1998: från storkonflikt till Industriavtal

1980	*Storkonflikten 1980*:[189] Svenska Arbetsgivareföreningen (Saf) utlöser en misslyckad storlockout för att begränsa löneökningstakten. Den ökade styrkan hos facken i offentlig sektor framträder tydligt.
1981	Privattjänstemannakartellen PTK utlöser tjänstemannastrejk vid fyra stora verkstadsföretag
1983	Metall bryter sig ur LO-samordningen och ingår separat avtal med Verkstadsföreningen
1990	Saf upphör som löneförhandlande part till LO och PTK samt förespråkar fullständig decentralisering och individualisering av lönebildningen
1990	Den socialdemokratiska regeringens planer på pris- och lönestopp stoppas
1991-1993	Den av regeringen utsedda *Rehnbergkommissionen* (sammansatt av tidigare förhandlare) samordnar avtalsrörelserna och växlar ned löneökningstakten väsentligt genom ”stabiliseringsavtalen”. Kompensationsklausuler i avtalen avskaffas.
1992	*Förhandlingsrådet* bildas (Metall, idag IF Metall (LO), Sif, idag Unionen (TCO) och CF, idag Sveriges Ingenjörer (Saco) för att förhindra fullständig decentralisering av lönebildningen.
1992	*Ledaravtalet*: första sifferlösa avtalet
1993	Lindbeckkommissionen (SOU 1993:16)[190] föreslår höjda och differentierade a-kasseavgifter, obligatoriskt medlemskap i a-kassan och avskaffande av Arbetsdomstolen.
1995	Konfliktfylld avtalsrörelse: samordningen inom Saf spricker. Löneökningarna överskrider ”Europanormen”. Vårdförbundet i sju veckor lång strejk. Toys R Us-strejken.
1996	Havererade trepartssamtal om arbetsrätten i arbetsrättskommissionen.
1996	Regeringen bjuder in arbetsmarknadens centralorganisationer att inkomma med gemensamt förslag om bättre fungerande lönebildning.
1996	*Facken inom industrin* bildas: Förhandlingsrådet + övriga LO-förbund inom industrin. Man tar initiativet till det som blev 1997 års Industriavtal. Syften: värna den svenska konkurrenskraften, undvika statlig inblandning och – ur facklig synvinkel – även slå vakt om riksavtalen. (branschavtalen) och motverka sifferlösa avtal. Med sådana skulle konstruktionen av ett märke omöjliggöras.
1996-	Stärkt intern samordning inom Saf (byter efter sammanslagning med Sveriges Industriförbund namn till Svenskt Näringsliv 2001) respektive inom LO.
1997	*Industriavtalet*: ett samarbetsavtal och ett förhandlingsavtal mellan industrins parter. ”Opartiska ordföranden” blir ett sorts medlingsinstitut i regi av industrins parter själva. Sedan 1997 måttliga löneökningar på den svenska arbetsmarknaden kombinerat med höjda reallöner fram till inflationsåren 2022 och 2023.
1998	Förhandlingarna mellan Saf, LO, TCO och Saco om ”Allians för tillväxt”, som under hösten inletts på LO:s initiativ, bryter samman.

[189]. Kjellberg 2011b.
[190]. Kjellberg 2011b: 43.

Det 1997 träffade Industriavtalet mellan fackförbunden inom industrin och des motparter inom Saf kom att fungera som en avgörande vändpunkt för att anpassa de svenska löneökningarna till omvärldens. Året dessförinnan hade den socialdemokratiska regeringen bjudit in arbetsmarknadens centralorganisationer att komma med ett gemensamt förslag om en bättre fungerande lönebildning, men något sådant förslag kom aldrig. Istället kom initiativet från *Facken inom industrin* som tillsammans med Verkstadsföreningen och de andra arbetsgivarförbunden inom industrin förhandlade fram 1997 års Industriavtal. Syftet var att värna den svenska konkurrenskraften, undvika statlig inblandning och – ur facklig synvinkel – också att slå vakt om riksavtalen (branschavtalen) och motverka sifferlösa avtal. Industriavtalet utgörs dels av ett samarbetsavtal, dels ett förhandlingsavtal mellan industrins parter. ”Opartiska ordföranden” (OpO) fungerar som ett sorts privat medlingsinstitut i regi av industrins parter. Sedan 1997 har löneökningarna på den svenska arbetsmarknaden varit måttliga, men å andra sidan har reallönerna stigit (fram till 2022).

Med Industriavtalet och det nya förstärkta Medlingsinstitutet (2000) fick det centralistiska draget i den svenska lönebildningsmodellen en renässans genom den tilltagande koordineringen av avtalen på hela den svenska arbetsmarknaden (tabell 9). Till modellen hör att industrins avtal ska vara riktningsgivande för alla andra avtal. Inte minst den med tiden allt starkare samordningen inom Svenskt Näringsliv syftar till att industrin ska sätta ”märket”. Instruktionerna för det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet anger att institutet ska verka i samma riktning. Samtidigt har alltmer av detaljerna överlåtits till förhandlingarna på arbetsplatserna.

Lönebildningen har således blivit både *mer centraliserad* och *mer decentraliserad*. Såväl arbetsgivare som fack inom industrin har dragit fördel av denna utveckling, för fackens del genom att många jobb sannolikt räddats, reallönerna stigit och systemet med centrala (branschmässiga) avtal behållits. För den fackliga styrkan är inte minst det senare av stor betydelse.

Förhandlingarna om ”Allians för tillväxt” [191] som på LO:s initiativ inleddes hösten 1998 mellan topporganisationerna havererade vid årets slut. Tanken var att man skulle verka för en allians om ekonomisk tillväxt och lägre arbetslöshet. Det talades om ”Det nya Saltsjöbadsavtalet”. LO ville ge huvudorganisationerna en tydlig roll i avtalsförhandlingarna men det motsatte sig TCO, Saco och Saf.[192] Saf och Saco föreslog sänkta skatter för höginkomsttagare och kapitalägare (inklusive avskaffad förmögenhetsskatt). Saf ville vidare se långtgående avregleringar av arbetsrätten. Även frågan om kompetensutveckling var uppe under förhandlingarna. LO hoppade av eftersom man inte fick gehör för sina önskemål om förändrad lönebildning samtidigt som man inte ansåg sig kunna acceptera förändringarna av skattelagstiftningen och arbetsrätten utan att få något i utbyte.

---

[191]. Aftonbladet 18/12 1998.
[192]. Svenska Dagbladet 18/12 1998.

Lönebildningsmodellen skulle dock komma att förändras i den riktning som LO länge eftersträvat. Enligt en LO-rapport från 2006 var löneförhandlingssystemet nu ”mer centraliserat än 1970- och 1980-talens normlösa lönebildning” även om det är ”väsentligt mindre centraliserat än 1950- och 1960-talens Saf-LO-system” (LO 2006:7). Rapportförfattarna tillskriver det främst samordningen inom Svenskt Näringsliv.

Man bör dock inte underskatta LO:s egen samordning. Enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2007 tog LO genom sin interna samordning ”ett kraftfullt grepp” om avtalsrörelsen detta år (Medlingsinstitutet 2008: 19).

Under 2010 års avtalsrörelse passade dock Svenskt Näringsliv bättre in på en sådan beskrivning. IF Metall gick då med på rekordlåga 0,9 procent under det första året, vilket var långt mindre än vad LO-förbunden enats om att driva. Till bilden hörde en väldigt splittrad konjunktur med industrin i djup lågkonjunktur under avtalsförhandlingarna medan handelsbranschen gick mycket bra. En källa till motsättningar mellan LO-förbunden i alla avtalsrörelser är att industriarbetarna har helt andra möjligheter till löneglidning än medlemmarna i till exempel Handels och Transport.

Tabell 9. Några viktigare händelser i det svenska avtalssystemets utveckling sedan år 2000

2000	*Medlingsinstitutet* inrättas: dess uppdrag är att verka för ”en väl fungerande lönebildning” där exportindustrin ska vara löneledande
2001	Svenska Arbetsgivareföreningen (Saf) och Sveriges Industriförbund slås samman till *Svenskt Näringsliv* (SN)
2003	Kommunal i stor strejk för att höja lönerna mer än LO-förbunden enats om, men lyckas inte särskilt väl.
2004	Omställningsavtal LO-SN
2006	Metall och Industrifacket går samman till *IF Metall*
2007	*Laval-domen*
2007-2008	Fackligt medlemsras till följd av kraftigt höjda a-kasseavgifter. Från 2008 kopplas avgiften tydligare till arbetslösheten inom varje a-kassa. De förhöjda och differentierade avgifterna avskaffas 2014.
2007-2008	Alliansregeringen inför ”allmän visstid”, en otrygg form av tidsbegränsad anställning.
2007	Samordningen inom Svenskt Näringsliv bryter samman då SN-förbundet Svensk Handel ingår avtal med Handels (LO) om större löneökning än vad SN godkänner.
2008	*Unionen* (TCO) bildas genom sammanslagning av Sif (domineras av industritjänstemän) och HTF (Handelstjänstemannaförbundet)
2008	Vårdförbundet i stor strejk
2008	Förhandlingar om ett nytt huvudavtal inleds efter ett initiativ från LO året dessförinnan
2009	*Krisavtal* mellan IF Metall och ett antal arbetsgivarförbund
2009	Svenskt Näringsliv hoppar av förhandlingarna om ett nytt huvudavtal
2010	Tjänstemännen (Unionen och Sveriges Ingenjörer) träffar avtal före LO-förbunden inom industrin.

2010	Den hittills enda strejken inom industrin inträffade inom pappers- och massaindustrin: Pappers strejkar under två veckor och ca 26 500 arbetsdagar förloras.
2011	*Nytt Industriavtal*. LO-förbundet Pappers avstår från att vara med
2012	LO-samordningen spricker sedan industrins fackförbund ställt sig utanför
2014	Politiskt stöd för att höja lärarnas relativlöner
2014	Lag om korttidsarbete efter trepartsförhandlingar baserade på ett förslag 2012 från industrins parter
2015	Nya förhandlingar LO-SN och PTK-SN om anställningsskydd mm
2016	Inför 2016 års avtalsrörelse spricker LO:s interna samordning hösten 2015. Särskild satsning på undersköterskor.
2016	Lärarlönelyftet: regeringen anslår 3 miljarder per år för att ge lärarna extra stora löneökningar.
2016	Industriavtalet omförhandlas med resultat att IF Metalls och Unionens ställning stärks på den fackliga sidan och Teknikföretagens och Industriarbetsgivarnas bland arbetsgivarna (Bender 2024a: 143, 156).
2017	Svenskt Näringsliv inför ett samverkans- och beredningsutskott för att stärka samordningen mellan medlemsförbunden i arbetsgivarfrågor, näringspolitiska frågor och opinionsbildningsfrågor. Redan tidigare fanns ett mäktigt beredningsutskott för arbetsgivarsamverkan. Vidare införs en verksamhetsstyrelse bestående av 15 stämmovalda personer som fungerar som en operativ ministyrelse med långtgående befogenheter vad gäller samverkan och beslut i arbetsgivarfrågor. Det tolkas som en ”påtaglig maktförskjutning från Svenskt Näringslivs vd-stab till styrelseordföranden och förbunden”.[193]
2017	Principöverenskommelse LO-SN om etableringsjobb. Förhandlingar om nytt huvudavtal inleds.
2018	Avsiktsförklaring om etableringsjobb mellan regeringen och parterna.
2019	Konflikträtten begränsas gentemot arbetsgivare som redan har kollektivavtal och när det gäller stridsåtgärder som påtryckning i rättstvister. Lagändringen baserades på ett gemensamt förslag från SN, LO, TCO och Saco sedan regeringen hotat med lagstiftning efter en långvarig konflikt i Göteborgs hamn där Hamnarbetarförbundet var den fackliga parten.
2020	Pandemi. En ny form av tillfälligt korttidsarbete införs mars 2020.
2020	*Las-avtalet PTK-SN*. I slutet av året anslöt sig IF Metall och Kommunal efter ytterligare förhandlingar till avtalet.
2020	Kommunal och Pappers ställer sig utanför LO-samordningen.
2020	Byggnads regionala skyddsombud får genom förbundets nya kollektivavtal tillträde till arbetsplatser utan medlemmar.
2022	*Nytt huvudavtal* mellan LO, PTK, IF Metall, Kommunal och SN undertecknat.
2022	Efter klartecken från EU träffas avtal om etableringsjobb mellan LO, Unionen och SN.

[193]. Dagens Industri 16/5 2016: ”Stökigt inför Svenskt Näringslivs stämma”. Bland undertecknarna till förslaget om att införa en mindre mer effektiv verksamhetsstyrelse vid sidan om den stora ordinarie styrelsen fanns Teknikföretagen, Livsmedelsföretagen, Industriarbetsgivarna, Trä- och Möbelföretagen, Svensk Handel och Visita. DI 7/12 2016: ”Svenskt Näringsliv möblerar om i toppen”. DI ledaren 10/3 2018: ”Låt Svenskt Näringslivs vd få vara vd”

2022	Till följd av den höga inflationen sjunker reallönerna kraftigt.
2023	Transport ställer sig utanför LO-samordningen. Industrins parter träffar ett rekordhögt ”märke” för en tvåårsperiod men den höga inflationen medför reallönesänkning under åtminstone det första avtalsåret. I slutet av april var arbetslösheten den lägsta på 14 år.
2023	Till följd av otillräckliga anslag till CSN kan en betydande andel av de som skulle ha rätt till omställningsstudiestöd inte få sådant. Sverigedemokraterna stoppar eller fördröjer införandet av etableringsjobb.
2023-2024	IF Metall och 12 andra svenska fackförbund tillgriper strejk och blockad mot det amerikanska elbilsföretaget Tesla för att förmå företaget att teckna ett kollektivavtal. I strid mot svensk praxis sedan Saltsjöbadsavtalet använder Tesla strejkbrytare.
2024	Etableringsjobb (kräver kollektivavtal) införs från 1 januari 2024. Att införandet dröjt till nu förklaras av den högerledda regeringens sen-färdiga agerande till följd av delade meningar i regeringsunderlaget.

IF Metall och de andra LO-facken inom industrin har dubbla lojaliteter: (1) med de övriga LO-förbunden, (2) med tjänstemanna-facken (och delvis också arbetsgivarna) inom Industriavtalet. Under avtalsrörelsen 2010 råkade IF Metall ut för ett tvåfaldigt bakslag. Det började med att tjänstemännen (Unionen och Sveriges Ingenjörer) gjorde upp med Teknikföretagen innan IF Metall hade uppnått en godtagbar lösning i den då högst aktuella bemanningsfrågan. När IF Metall-avtalet och de andra avtalen inom industrin var klara sade Teknikföretagen upp Industriavtalet. Det omförhandlades 2011, men nu utan deltagande av LO-förbundet Pappers. Teknikarbetsgivarna menade att LO-facken inom industrin var alltför bundna av LO-samordningen och att hemmamarknadsfacken hade ett för stort inflytande. Särskilt kritisk var man mot LO:s satsning på kvinno-lönerna.

Under 2012 års avtalsrörelse drev arbetsgivarna tillsammans med Medlingsinstitutet hårdare än någonsin linjen att industrin ska vara löneledande och inga andra grupper tillåtas få extra påslag. Teknik-avtalen slöts denna gång samtidigt efter samordnade förhandlingar och på samma nivå och längd. Den starka centralismen är en klar avvikelse från den decentraliseringspolitik som arbetsgivarna i övrigt företräder.

Förutom industrins parter håller Svenskt Näringsliv och Medlings-institutet hårt på att industrins löneledande roll är nödvändig för en väl fungerande lönebildning. Under avtalsrörelsen 2012 kritiserade Kommunal Medlingsinstitutet för att blanda sig i förhandlingarna genom att inte medge något utrymme för LO:s krav om en särskild jämställdhetspott.[194] Enligt Medlingsinstitutet gällde industrinormen på 2,6 procent samtliga avtalsområden utan undantag. På frågan om vad lärarnas 4,2 procent under första avtalsåret betydde för industrinormen svarade Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth att ett så långt avtal som fyra år ”för många arbetsgivare är rena

[194]. Kommunalarbetaren 22/9 2001, 24/2 och 10/4 2012, Arbetet 24/2 och 3/7 2012.

drömmen" och att de två sista åren inte innebar några åtaganden alls för arbetsgivaren eftersom de är *sifferlösa* (Vision nr 16 2012).
Under 2000-talet har Kommunal och Vårdförbundet hittills svarat för de största strejkerna (2003 respektive 2008). Under avtalsrörelsen 1995/96 som, med undantag av storkonflikten 1980, var den mest konfliktfyllda under 1900-talets två sista decennier stod de offentliganställda för den stora majoriteten av de förlorade arbetsdagarna (Thörnqvist 2007:24ff). Den största strejken 1995/96 svarade Vårdförbundet för. Till de förbund inom huvudsakligen offentlig sektor som verkat starkast för att förändra relativlönen – löneökningarna relativt andra grupper – hör Vårdförbundet. Att gå ut i stora konflikter är ett medel att försöka uppnå ett sådant syfte. Ett annat är *sifferlösa avtal*, vilket är något som Vårdförbundet i hög grad satsar på.
Att förändra relativlönerna har visat sig vara inte helt lätt i en lönebildningsmodell där industrinormen förhärskar. I Medlingsinstitutets instruktion anges att det till institutets arbetsuppgifter, förutom medling i arbetstvister och att svara för den officiella lönestatistiken, hör att verka för "en väl fungerande lönebildning". Enligt Medlingsinstitutets hemsida innebär det:

> *"att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är normerande, vilket betyder att löneökningstakten inom industrin ska vara en norm för den övriga arbetsmarknaden, och att löneökningstakten anpassas till våra viktigaste konkurrentländer. Detta ska kunna förenas med de förhandlingsformer som parterna själva väljer, dvs såväl avtal på förbundsnivå som decentraliserad och individuell lönebildning."* (http://www.mi.se/om-oss/ 2015-11-29)

En väl fungerande lönebildning kan enligt institutet förena flera olika mål, bland annat relativlöneförändringar, genom att den:

- ger ökad reallön
- medverkar till ökad sysselsättning
- möjliggör relativlöneförändringar
- medför få konflikter
- kan förenas med att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande
- bidrar till att industrins kostnader inte ökar mer än i Sveriges viktigaste konkurrentländer.

Inom LO strejkade som vi sett Kommunal år 2003 utan någon större framgång för att få upp lönerna för sina många lågavlönade medlemmar. Handelsanställdas förbund, som också organiserar många lågavlönade, lyckades bättre under avtalsrörelsen 2007 då Industriavtalet för första gången sattes på prov under en högkonjunktur. De fackliga organisationerna kunde detta år notera större lönehöjningar än under de tio år som gått sedan Industriavtalets tillkomst. Under hot om strejk, och med stöd av ett enigt LO, lyckades Handels ganska väl med ambitionen att få upp lönerna för dem med låga löner. Men det hade föregåtts av hårda interna förhandlingar inom LO där det fanns spänningar mellan främst IF Metall och de kvinnodominerade LO-facken. På arbetsgivarsidan utbröt öppet gräl mitt under avtalsrörelsen då Svensk Handel utan godkännande från

Svenskt Näringsliv (SN) undertecknade överenskommelsen med Handels. Den interna samordningen inom SN bröt således samman till skillnad från samordningen inom LO. Ytterst gällde frågan om industrin, under hänvisning till sin dominerande roll för Sveriges export, skulle fortsätta att vara löneledande. Efter några år visade sig dock att löneskillnaderna snarast ökat till förmån för industrins anställda till följd av att de lokala förhandlingarna kompenserat dem för att de fått mindre än detaljhandeln på central nivå (Danielsson Öberg & Öberg 2015:118).

Även i 2010 års avtalsrörelse hamnade kollektivavtalet för handeln på en relativt hög nivå. Svensk Handels vd Dag Klackenberg motiverade det med frånvaron av löneglidning inom branschen och om man inte gjort på det sättet hade handeln blivit ”ett ännu större låglöneträsk” än den redan var. I kontrast till den föregående avtalsrörelsen lyckönskade nu det mansdominerade IF Metall det kvinnodominerade Handels till framgången. Till bilden hörde att Handels genom sitt strejkvarsel kunde ge IF Metall draghjälp i förhandlingarna med Teknikarbetsgivarna. Till skillnad från verkstadsindustrin gick handeln bra under den rådande lågkonjunkturen. Inför en hotande handelsstrejk som både Svensk Handel och Svenskt Näringsliv till varje pris ville undvika pressades Teknikarbetsgivarna att åtminstone delvis tillmötesgå IF Metall i bemanningsfrågan. Svenskt Näringsliv ansåg det viktigt att IF Metall blev klar med sitt avtal före Handels för att inte industrin skulle förlora sin löneledande roll. Handels lyckades dock få ett extra lönepåslag i förhållande till IF Metall, men till priset av att höjningen av lägstalönerna inte blev lika stor.

Under 2010 års avtalsrörelse var samordningen inom Svenskt Näringsliv starkare än någonsin. Det hindrade inte Teknikarbetsgivarna från att anse att kvinnodominerade hemmamarknadsförbund som Handels fick för stora lönehöjningar. Det var mer än vad den av lågkonjunkturen hårt drabbade exportindustrin ansåg sig kunna betala. Alla löneökningar hamnade dock på en avsevärt lägre nivå än under 2007 års avtalsrörelse.

Att Handels fick ett extra påslag upprepades i 2012 års avtalsrörelse efter varsel om en omfattande handelsstrejk. Den generella löneökningen blev även nu högre än inom industrin, men för andra gången höjdes ingångslönerna och minimilönerna avsevärt mindre än den generella höjningen. För arbetsgivarna blev handelsavtalet därför inte dyrare än industrins avtal. Det betyder att industrinormen ändå fick genomslag.

Inför 2016 års avtalsrörelse sprack LO-samordningen hösten 2015 sedan Kommunalt önskat en extra satsning på undersköterskornas löner, vilket stöddes av bland annat IF Metall. Efter förhandlingar med SKL fick Kommunal gehör för en särskild lönesatsning på undersköterskorna. Å andra sidan räknades de personliga assistenternas lägstalöner upp mindre än industrins märke. Avtalet med SKL och Pacta förlängdes året därpå till sista april 2020, vilket innebar att dess löptid i praktiken blev 48 månader.

Avtalsrörelsen 2017 kännetecknades av att de flesta avtalen var på hela 36 månader. Omkring vartannat avtal som tecknades 2017 kunde

sägas upp i förtid, bland annat avtalen inom industrin. Arbetsgivarna hävdade att LO-förbundens låglönesatsningar rymdes inom märket på 6,5 procent under tre år. I Handels och HFR:s viktigaste avtal blev så kallad hyvling av arbetstiden reglerad, men det visade sig senare inte lösa frågan helt och hållet (se nedan om Hennes & Mauritz omfattande hyvling 2023 i ett stort antal butiker). Under avtalsrörelsen 2017 förlorades i förbundsförhandlingarna inte en enda arbetsdag genom strejk eller lockout.

Inte heller under den omfattande avtalsrörelsen 2020 förlorades någon arbetsdag till följd av konflikt. Till följd av pandemin prolongerades de flesta gällande avtalen med sju månader. Kommunal ställde sig utanför LO-samordningen sedan man inte fått gehör för en särskild lönesatsning på nyckelgrupper med yrkesutbildning. Även Pappers ställde sig utanför. Som följd av att industrins normerande avtal var på 29 månader inträffade nästa stora avtalsrörelse 2023.

Avtalsrörelsen 2023 komplicerades av den mycket höga inflationen och matprisstegringar på cirka 20 procent. Trots detta kunde industrin utan konfliktvarsel träffa ett märke på 7,4 procent fördelat över två år. Transport ställde sig utanför LO-samordningen. I avtalsrörelsen 2023 förlorades 1 530 arbetsdagar i en konflikt mellan Svenska Målareförbundet och Måleriföretagen i Sverige. Därtill kom tre lokala tvister med enskilda arbetsgivare, framför allt konflikten mellan IF Metall och TM Sweden AB (Tesla) där uppskattningsvis 1 936 arbetsdagar förlorades (Medlingsinstitutet 2024).

Facklig organisationsgrad internationellt

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad på omkring 60-70 procent (tabell 10). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade systemet med fackliga a-kassor 1938 då arbetslöshetsförsäkringen förstatligades men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning.

Den norska och till viss del också den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet[195], vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige (minus 13 procentenheter 2000-2023), Finland (minus 15 enheter 2000-2019) och Danmark (minus 6 enheter 2000-2023), en utveckling som till stor del förklaras av förändringar av Gent-systemet i de tre länderna. Om de gula facken exkluderas sjönk den danska organisationsgraden från 72 till 54 procent mellan 2000 och 2023 eller med hela 18 procentenheter.

Från ett internationellt perspektiv utmärks den nordiska arbetsmarknadsmodellen av att vara både centraliserad och decentraliserad. *Centralisering* krävs för centrala kompromisser och skyddar de fackliga rättigheterna och minskar därmed tveksamheten att gå med i facket. Det ökar i regel också andelen arbetsplatser och anställda som omfattats av kollektivavtal, och där företagen inte motsätter sig

[195]. Angående den norska organisationsgraden, se Kjellberg & Nergaard (2022).

fackföreningar andelen arbetsgivare anslutna till en arbetsgivarorganisation. I exempelvis USA är denna mycket låg. Ett annat exempel på samspelet mellan central och lokal nivå till fackens fördel är att central förhandlingsstyrka underlättar lokala förhandlingar och i synnerhet på arbetsplatser med svag facklig representation.

Kollektivavtalsförhandlingar på central nivå förutsätter en viss centralisering av parterna själva. Nästan från första början så drev hotet från starka fackföreningar i de skandinaviska länderna fram en centralisering på arbetsgivarsidan som innebar att deras topporganisationer utrustades med vittgående befogenheter gentemot de anslutna förbunden. Stora stridsfonder byggdes upp och de krävde central koordinering för att kunna utnyttjas effektivt, i synnerhet som storlockouter länge framstod som arbetsgivarnas favoritvapen. I Finland skedde motsvarande centralisering på arbetsgivarsidan inte förrän under 1950-talet.

Centralisering av de skandinaviska fackliga centralorganisationerna ägde rum senare. Genom stadgeändringen 1941 fick LO-Sverige väsentligt utökade maktbefogenheter gentemot medlemsförbunden. Inom dessa stärktes i sin tur förbundsledningarna i förhållande till medlemmarna. Beslutande medlemsomröstningar om avtals- och medlingsförslag avskaffades. De flesta svenska fackföreningarna är än idag mer centraliserade än sina danska och norska motsvarigheter som har behållit systemet med medlemsomröstningar.

Det decentralistiska draget syftar på fackklubbarnas stora utbredning och att de är vertikalt välintegrerade i fackförbunden. Klubbarna står nära medlemmarna och erbjuder goda möjligheter till ömsesidig kommunikation. De utgör också en arena för att diskutera och framställa medlemmarnas krav på förändringar av anställnings- och arbetsvillkoren, arbetsmiljön mm. Det är också klubbarna som arbetar för att resultat ska uppnås på arbetsplatsen där de också bevakar medlemmarnas intressen i samband med personalneddragningar och andra förändringar (Las- respektive MBL-förhandlingar). Genom att uppnå resultat som kommer medlemmarna till del direkt på arbetsplatsen bidrar fackklubbarna också till rekryteringen av nya medlemmar. Face-to-face-kontakter med fackrepresentanter och andra fackmedlemmar hjälper till att upprätthålla normen att man böra vara med i facket. Medlemsrekryteringen främjas således såväl genom sociala kontakter och närvaro på arbetsplatsen som ur ett resultat- eller nyttoperspektiv.

För anställda som befinner sig på arbetsplatser utan fackklubbar eller annan facklig representation kan så kallade *selektiva* incitament att gå med i facket förväntas få större betydelse. Dit hör fackliga inkomstförsäkringar och i viss mån även a-kassan så länge den uppfattas som ingående i ett ”fackligt paket”. Detta ligger i linje med Ebbinghaus et al. (2011: 120-121), som har visat att fackliga arbetsplatsorganisationer betyder relativt mindre för medlemsrekryteringen i Gent-länder som Danmark, Finland och Sverige än i andra länder, exempelvis Norge. I avsaknad av fackliga a-kassor och inkomstförsäkringar är således facklig närvaro på arbetsplatsen relativt sett viktigare i Norge

än i de andra nordiska länder när det gäller att upprätthålla en hög facklig organisationsgrad.
Frånvaron av fackliga a-kassor i Norge får störst effekter i branscher där facket rent allmänt har svårt att rekrytera medlemmar, närmare bestämt där det är hög personalomsättning, många deltidsanställda och tidsbegränsat anställda, många små arbetsplatser samt därav följande svaga fackliga arbetsplatsorganisationer såsom i restaurang- och handelsbranscherna (Lismoen & Stokke 2004:10). En konsekvens är att Norge har betydande skillnader i fackanslutning mellan olika näringsgrenar, alltifrån 16 procent i hotell- och restaurangbranschen, 25 procent i handeln och 30 procent i bygg- och anläggningsbranschen till 76 procent inom undervisning och 80 procent i offentlig administration (allt avser anställda 2022).[196]
För att kompensera för att Norge inte har ett Gent-system blir det ännu viktigare att det finns en arbetsplatsklubb. Detta förstärks av att det inom privat sektor på LO-området krävs en framställan från det lokala facket för att gällande kollektivavtal ska tillämpas på arbetsplatsen (Kjellberg & Nergaard 2022: 61). Detta krav medför att många *organiserade* arbetsgivare i Norge saknar kollektivavtal. Till det bidrar också regeln enligt huvudavtalet mellan LO och NHO att det fordras minst 10-procentig fackanslutning på arbetsplatsen (inom avtalsområdet ifråga) för att ett kollektivavtal ska kunna tecknas. I praktiken tillämpar LO en 50-procentsregel på arbetsplatser med minst 25 anställda. Dessa förhållanden utgör en bakgrund till att kollektivavtalen i vissa branscher allmängiltigförklarats.
Det sagda betyder inte att de svenska fackklubbarna och förtroende-valda ute på arbetsplatserna är oviktiga. Dessutom tenderar klubbar-nas täckningsgrad bli extra hög genom att underlaget för dem ökas genom Gent-systemets medlemsrekryterande roll.

[196]. Nergaard 2024, sid 15. År 2022 var organisationsgraden (löntagare) endast 16 procent i hotell- och restaurangbranschen (Sverige: 38 procent), 25 procent i handeln (Sverige: 59 procent), 30 procent i bygg- och anläggningsbranschen (Sverige: 58 procent), 53 procent i industrin (Sverige: 76 procent), 71 procent i hälso- och socialsektorn, 76 procent inom undervisning samt 80 procent i offentlig administration (Sverige offentlig sektor: 79 procent 2022, Norge också 79 procent 2022). Nergaard 2024 tabell 2.2 och angående Sverige tabell 40 i föreliggande publikation.

Tabell 10. Facklig organisationsgrad i 36 länder 2000-2023

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2000-*	2000-**
Norden														
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	69	68	-13	-16%
Finland:1	74	73	71	68	66	63	60	59					-15	-20%
Finland:2	71	69				60				55			-16	-23%
Finland:3				62					55	53	51			
Danmark:1	74	72	70	70	69	68	69	68	65	69	68	68	-6	-8%
Danmark:2	72	68	63	59	58	57	58	57	57	56	55	54	-18	-25%
Norge	52	51	51	50	50	50	50	50	51	50	50/51		-2	-4%
Kontinental-europa														
Belgien	57	55	53	52	52	51	50	49					-8	-14%
Österrike	37	34	29	27	27	27	26	26					-11	-30%
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16					-9	-36%
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	17	15					-7	-30%
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14						-7	-33%
Anglosaxiska länder														
Irland	36	32	32	25	23	24	24	25	26				-10	-28%
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22	22	-8	-27%
Kanada	28	28	27	27	26	26	26	26	27				-1	-4%
Australien	25	23	18	(15)	15		14						-11	-44%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa														
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33					-2	-6%
Grekland	25	24	22		19								-6	-24%
Portugal	21		20	16	15								-6	-29%
Spanien	18	16	18	14	14	13	13	13					-5	-28%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9						-1	-10%
Central- och Östeuropa														
Slovenien	44	38	33	24									-20	-45%
Rumänien	36	36			22		21						-15	-42%
Kroatien	40	38	/	24		22	21						-19	-48%
Slovakien	34	24	16	13	12	12	11						-23	-68%
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	11						-16	-59%
Polen	24	24	17		14	13							-11	-46%
Ungern	24	17	15		9		8						-16	-67%
Bulgarien	27	/	19		15	15	15						-12	-44%
Lettland	21	/	15	13	12	12	12						-9	-43%
Litauen	19		10	8	8	8	7	7	8	10			-9	-47%
Estland	14	10	8	5	5	4	4	4					-10	-71%
Asien														
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	17	16,5	16	-5	-24%
Turkiet	13	10	7	8	8	9	9	10					-3	-23%
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12	12,5	14	14			+2	+17%
Latinamerika														
Brasilien	19	20	18	18	17	17		13					-6	-32%
Mexiko	16	17	15	13	13	13	12	12	12				-4	-25%
Chile	11	11	14	15	17	17	17						+6	+35%

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.
** Förändring i procent (%).
Anmärkning 1. Snedstreck (/) markerar brott i serie.
Anmärkning 2. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. Danmark (2) exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa.
Anmärkning 3. Norge utifrån ny beräkningsmetod som innebär att endast fullt betalande medlemmar inkluderas (tidigare ingick även yrkesaktiva som av olika orsaker betalar reducerad fackavgift). Förändringen medför att organisations-graden sannolikt underskattas något uppger Fafo i Oslo.
Anmärkning 4. Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2002. Rumänien 2000 avser 2003 medan 2005 avser 2006. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2010 avser 2008. Litauen 2000 avser 2001. Brasilien 2000 avser 2001 medan 2010 avser 2011.

Källor:
Sverige: Specialkörningar av AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Finland:1 OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).
Finland:2 Inklusive arbetslösa. Ahtiainen 2001, 2011, 2023.
Finland:3 AKU anställda 15-74 år. Statistikcentralen Finland.

Danmark: 2000-2012 och 2015-2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. För antalet yrkesaktiva medlemmar i LO-Danmark 1990-2013, se Kjellberg 2022d Appendix, tabell 16 sid. 43-44. Danmark 2013-2014: Kjellberg & Ibsen (2016) tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. Danmark 2017-2022: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/124785030/Anders_Kjellberg_Facklig_organisationsgrad_ur_ett_nordiskt_perspektiv.pdf
https://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf

Norge: Nergaard 2018, 2022, 2023, 2024 samt uppgifter från Kristine Nergaard, Fafo per mejl 28/8 2024.

Storbritannien (UK): *Trade Union Membership, UK 1995-2023: Statistical Bulletin* 29 May 2024, London: Department for Business & Trade.
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/665db15a0c8f88e868d334b8/Trade_Union_Membership_UK_1995_to_2023_Statistical_Bulletin.pdf

Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Industrial relations (Tokyo, Japan), 26 December 2023.
https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0701.html

Sydkorea: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Trade Union Density Rate of Selected Countries (Tokyo, Japan), 27 February 2024:
https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0702.html

USA: *Union Members 2023*, News Release January 23, 2024, samt tidigare års pressreleaser. Washington: Bureau of Labor Statistics.
https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf

Övriga länder: The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS):
https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm samt OECD.Stat:
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD

Fackliga arbetsplatsorganisationer spelar en betydelsefull roll i nordiska kollektivavtalssystem, till skillnad från i många andra länder där företagsråd (*works councils*) eller liknande organ företräder de anställda. De nordiska arbetsplatsklubbarna har ingen konflikträtt så länge det finns ett gällande branschavtal, men om dessa avtal skulle avvecklas har fackklubbarna och deras fackförbund rätt att tillgripa stridsåtgärder, till skillnad från till exempel tyska företagsråd.

De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem

Danmark

I Danmark införde en borgerlig regering år 2002 en lag om tvärfackliga a-kassor, det vill säga a-kassor som inte är knutna till något enskilt fackförbund eller bransch utan har ett betydligt bredare rekryteringsområde än de traditionella bransch- eller yrkesbaserade kassorna. Fritt val av a-kassa och konkurrens om medlemmarna var andra grundläggande förändringar av det danska Gent-systemet (Kjellberg & Ibsen 2016). Därmed skapades en marknad för så kallade alternativa eller ”gula” fackföreningar med tillhörande a-kassor. Sådana nya fackliga ”paket” har genom lägre avgifter lyckats dra till sig ett stort antal medlemmar och stod 2023 för 20 procent av de danska fackmedlemmarna.

Redan under 1990-talets början fanns det i Danmark flera så kallade alternativa eller gula fackföreningar: *Kristelig Fagforening* och *Funktionærkartellet /Teknikersammenslutningen*. De gula fackföreningarnas medlemstal framgår av faktaruta 3 nedan.

Faktaruta 3. De gula (alternativa) fackföreningarnas medlemstal 31/12 2023

- *Kristelig Fagforening /Krifa*: 110 200
- *Bedst tog Billigst (2B) – Det Faglige Hus*: 109 300
- ASE Lønmodtagere (fd JOBtryghet): 69 500
- *Funktionærkartellet /Teknikerssammenslutningen – Det Faglige Hus*: 20 300
- *Frie Funktionærer*: 19 900
- *Fagforeningen Danmark – Det Faglige Hus*: 57 500

Summa 386 700 (= 20,0% av fackmedlemmarna)

Källa: Danmarks Statistik

De låga avgifterna förklaras av att de alternativa facken i allmänhet inte förhandlar om kollektivavtal eller ägnar sig att försöka påverka på det politiska planet.[197] Medlemmarna kan ”åka snålskjuts” på avtalen som de traditionella facken förhandlar fram och som dessa följer upp med förhandlingar på arbetsplatsnivå, de ”gula” inte har

[197]. “In the Danish context, alternative unions refer to unions that offer individual juridical guidance and assistance but rarely contribute to collective bargaining. This means that they are significantly cheaper to join than traditional unions, who invest the majority of their resources in collective bargaining activities. Surveys have demonstrated that the cheaper membership fee is one of the most important reasons why workers make the shift from traditional to alternative unions.” (Ilsøe 2013: 85-86).

några fackklubbar och sällan några fackrepresentanter. [198] De alternativa facken erbjuder endast individuella tjänster som hjälp vid tvister med arbetsgivaren och försäkringar samt medlemskap i sin a-kassa.[199]

De gula facken skiljer sig från de traditionella facken också genom att de saknar konfliktfonder.[200] Vid strejker brukar medlemmarna arbeta som vanligt.

Framför allt yngre arbetare har gått med i de alternativa facken, vilket sannolikt kan tillskrivas de ungas lösare anknytning till arbetsmarknaden. Även lågavlönade är överrepresenterade (Due et al 2011: 108-110, Ibsen 2012). Lättast har de alternativa facken att rekrytera medlemmar i privat sektor, på arbetsplatser utan kollektivavtal och fackrepresentanter, på små arbetsplatser samt bland personer med borgerliga sympatier (Ibsen et al 2013, Due et al 2010: 102-106, Ibsen 2012).

Många har lockats av de jämfört med de danska LO-förbunden betydligt lägre medlemsavgifterna, vilket fått en negativ inverkan på medlemstalen i LO:s låglöneförbund. Särskilt LO-förbunden HK och 3F (numera i FH sedan LO upplösts) har förlorat många medlemmar till de alternativa facken (Due et al 2010: 103).

Några andra förändringar av betydelse för den danska organisationsgraden:

- År 2010 infördes ett tak på fackavgiften som får dras av på skatten infört av liberal-konservativ regering i samarbete med Dansk Folkeparti. Taket drabbade LO-förbunden, inte de alternativa facken på grund av deras låga avgifter (Ibsen 2013).
- Closed shop-avtal (d.v.s. kollektivavtal om att det är obligatoriskt att vara med i facket) blev illegala från 2006. Sådana av avtal fanns endast utanför Dansk Arbejdsgiverforenings avtalsområden (Ibsen 2013).

I likhet med Sverige, men till skillnad från i Finland, finns det ett tak i den danska arbetslöshetsförsäkringen. Det har gjort det attraktivt med fackliga inkomstförsäkringar. För medlemmarna obligatoriska fackliga inkomstförsäkringar har exempelvis HK Kommunal, HK Stat, HK Privat och *Teknisk Landsforbund*. HK Handel saknar

---

[198]. "The alternative unions rarely elect local employee representatives, and only members of the traditional unions are entitled to representation and support by their local shop steward in case of any individual disagreements with management." (Ilsøe 2013: 90)

[199]. "Whereas both types of unions offer individual services like juridical guidance and assistance, discounts on various goods, invitations to meetings and courses, and access to supplementary unemployment insurance (that adds on top of the unemployment insurance system), it is only the traditional unions that contribute to the financing and organization of the collective services. The latter include negotiations of collective agreements, resolutions of collective conflicts, social dialogue, and representation of members at the workplace level by local shop stewards." (Ilsøe 2013: 89)

[200] . Se t.ex. DM (Dansk Magisterforening): "Forskellen på gule og røde fagforeninger". https://dm.dk/om-dm/hvorfor-vaere-medlem-af-en-fagforening/forskellen-paa-gule-og-roede-fagforeninger/ Läst 2024-11-06.

inkomstförsäkring men förväntas ansluta sig till HK:s obligatoriska försäkringar. Det förekommer även individuella frivilliga inkomstförsäkringar men dessa är dyrare och inte lika förmånliga (Nørgaard & Olsen 2020). Sådana har *Akademikerne*, *Lederne* och *Dansk Metal*. Även alternativa fackförbund har inkomstförsäkringar men de är individuella.

Precis som i Sverige har de som enbart är med i en fackförening eller enbart i en a-kassa ökat i Danmark. Andelen direktanslutna till a-kassorna (inklusive de gula a-kassorna) var 1994 12 procent, 2000 13 procent, 2004 16 procent och 2008 17 procent. Andelen var före 2002 särskilt hög i a-kassan kopplad till det gula fackförbundet *Kristelig Fagforbund* (nästan 50 procent) och i *Firmafunktionærernes* a-kassa (beräkningar utifrån Due et al 2010, tabell 3.1). Omvänt står ett relativt stort antal fackmedlemmar hos grupper med låg arbetslöshetsrisk utanför a-kassan. Andelen fackmedlemmar som bara var med i facket uppgick till 10 procent 1994, 11 procent 2004 och 13 procent 2008.

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

En förutsättning för samgåendet med FTF var att LO bröt banden med socialdemokraterna, vilket delvis skedde redan 2003 då ”det nya LO” proklamerades (Due, Madsen och Pihl 2010:56). Då bröts både de formella och ekonomiska banden mellan danska LO och partiet. Flera gånger har en majoritet av LO-medlemmarna i Folketingsvalen röstat på borgerliga partier eller Dansk Folkeparti. Antagandet om att ett ökat avstånd mellan LO och socialdemokraterna skulle främja medlemsutvecklingen visade sig emellertid felaktigt (ibid:88). Mellan 2005 och 2010 minskade LO:s andel av de danska fackmedlemmarna från 60 till 53 procent (42 procent 2018, som var det sista året före sammanslagningen med FTF) medan de alternativa fackens andel ökade från fem till tio procent (20 procent 2023). Den negativa utvecklingen av organisationsgraden var det viktigaste skälet att slå samman LO och FTF till FH. ”Medlemskrisen” pressar den danska avtalsmodellen eftersom de centrala avtalen främst reglerar minimilöner och då blir det ett dilemma om de traditionella facken på arbetsplatsnivå också skall förhandla för de ”gula” fackföreningarnas medlemmar och de oorganiserade eller ej (Ilsøe 2013).

Finland

Liksom i Sverige kan man i Finland urskilja en period under 1990-talet då såväl arbetslösheten som organisationsgraden gick upp markant: från 3 procent arbetslöshet och 76 procent fackanslutna 1990

till drygt 16 procent arbetslösa och 84 procent fackanslutna 1993. Därefter sjönk såväl arbetslösheten som organisationsgraden.
En händelse som skulle få stor betydelse för eroderingen av det finska Gent-systemet var inrättandet 1992 av den fristående tvärfackliga a-kassan YTK. Initiativet togs av arbetsgivare som ansåg att de anställda skulle ha ett alternativ till de fackliga a-kassorna (Shin & Böckerman 2019: 3). Företagare kan inte bli medlemmar. Den borgerliga regeringen ställde sig positiv. YTK är med sina ca 537 600 medlemmar Finlands i särklass största a-kassa och betydligt större än den svenska Alfa-kassan (ca 158 800 medlemmar december 2023). YTK omfattar idag drygt 20 procent av löntagarna i Finland. Till YTK är knuten en förening, YTK-föreningen, som erbjuder försäkringar och rådgivning till sina ca 250 000 medlemmar.
Cirka varannan som gick med i YTK under 1990-talet var inte fackligt ansluten medan varannan var avhoppad fackmedlem (Böckerman & Uusitalo 2006: 299).
I Finland är det liksom i Danmark och Sverige möjligt att vara direktansluten till en a-kassa. Fram till mitten av 1990-talet var få direktanslutna, framför allt eftersom fackförbunden försvårade det. Då blev YTK ett alternativ. Vid slutet av 1990-talet var cirka 10 procent direktanslutna inklusive YTK och 2004 16 procent, men exklusive YTK var endast 4,4 procent direktanslutna till en a-kassa. Störst direktanslutning hade 2004 Läkarnas a-kassa (15 procent) och Akademikerkassan (10 procent). Till Metalls a-kassa var direktanslutningen endast 0,1 procent och till byggbranschens 1,7 procent enligt finländska Försäkringsinspektionen (numera Finansinspektionen).

Sverige
Även i Sverige finns en fristående a-kassa, Alfa-kassan, bildad 1998 av A-kassornas Samorganisation (som numera heter Sveriges a-kassor), men den har inte nått någon större anslutning (fyra procent av kassamedlemmarna vid årsskiftet 2023/2024).
Den borgerliga alliansregeringen genomförde med början 2007 ett stort antal förändringar av Gent-systemet, framför allt kraftigt höjda avgifter till a-kassorna följda av ett stort medlemsras hos både de fackliga organisationerna och a-kassorna. Mellan 30/9 2006 och 30/9 2008 tappade a-kassorna i Sverige 498 800 medlemmar, dvs cirka en halv miljon medlemmar eller 13,1 procent av medlemmarna. Under åren 2007 och 2008 förlorade a-kassorna drygt 460 000 medlemmar, av vilka de fackliga a-kassorna svarade för cirka 400 000 medlemmar. Facken tappade inte lika många, men 245 000 färre medlemmar på två år var ändå ett mycket stort medlemsras.
Allra flest medlemmar förlorade har LO-facken och deras a-kassor under perioden 2007-2013 då a-kasseavgifterna var kraftigt förhöjda framför allt i kassor med hög arbetslöshet bland medlemmarna. Tjänstemannakassornas avgifter steg till en början också kraftigt men justerades snart nedåt sedan a-kasseavgiften från 1 juli 2008 närmare kopplats till arbetslösheten inom respektive kassa. Därtill kom att tjänstemannafacken inrättade attraktiva inkomstförsäkringar. Det medförde en ny ”Gent-effekt” genom att det för att kunna ta del av en

inkomstförsäkring fordras medlemskap i både facket och a-kassan. Tjänstemännens jämfört med arbetarna i allmänhet högre löner gjorde de fackliga inkomstförsäkringarna speciellt attraktiva för dem. Flera LO-förbund har avstått från inkomstförsäkringar eftersom de kunde bli mycket dyra för förbunden under lågkonjunkturer till följd av att arbetslösheten brukar drabba arbetarna särskilt hårt.

Den fackliga organisationsgradens nedgång i Sverige på tretton procentenheter mellan åren 2000 och 2023 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 36 länderna i tabell 10 är tappet i procentenheter större endast i Finland, Slovenien, Kroatien, Tjeckien, Slovakien och Ungern (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). Den fackliga tillbakagången i Danmark är större än i Sverige om de så kallade alternativa (eller ”gula”) fackföreningarna exkluderas. Räknat på detta sätt sjönk den danska organisationsgraden mellan år 2000 och 2023 med 23 procentenheter mot 13 i Sverige – se Danmark (2) i tabell 10, enligt vilken andelen fackligt anslutna löntagare i dag är 54 procent i Danmark.

Facklig tillbakagång större i många länder än i Sverige

Relativt sett är den fackliga tillbakagången större än i Sverige i 28 av de 36 länderna i tabell 10 och avsevärt större än i Sverige i 16 länder (en nedgång på 30-71 procent; observera att här avses inte procentenheter). I Sverige var organisationsgraden år 2023 16 procent lägre än år 2000. I Tjeckien har fackföreningarna förlorat omkring sex av tio medlemmar, i Slovakien, Ungern och Estland omkring sju av tio, vilket innebär att organisationsgraden numera ligger cirka 60 respektive cirka 70 procent under 2000 års nivå. Även i Litauen (minus 47 procent), Polen (minus 46 procent), Slovenien (minus 45 procent), Australien (minus 44 procent) och Lettland (minus 43 procent) är tillbakagången kraftig. Däremot har organisationsgraden endast minskat obetydligt i Italien (minus två procentenheter eller med 6 procent). I Sydkorea har den till och med ökat med två procentenheter och i Chile med sex enheter (plus 35 procent). USA och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå.

Bland de tre största ekonomierna i tabell 10 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan samt i USA endast var tionde.

De tyska fackens försvagning

Av dessa länder har organisationsgraden sjunkit allra mest i Tyskland sedan år 2000: från 25 procent till 16 procent 2019. I procentenheter är nedgången mindre än i Sverige (minus 9 i Tyskland mot minus 13 i Sverige) men relativt sett är tappet dubbelt så stort i Tyskland (minus 36 procent) som i Sverige (minus 16 procent). Det säger sig själv att när 84 procent av de tyska löntagarna är oorganiserade så går det ut över den samlade fackliga styrkan även om organisationsgraden är avsevärt högre på vissa håll, såsom bland offentliganställda och verkstadsarbetare.

Av de offentliganställda så kallade *Beamte* var 39 procent fackligt anslutna 2021 (28 procent 2018), av privatanställda tjänstemän (*Angestellte*), där vissa grupper som i Sverige räknas som arbetare ingår (främst de som här organiseras av Handelsanställdas Förbund) 14 procent (precis som 2018) och av arbetarna (*Arbeiter*) 22 procent (samma andel 2018).[201]

Lägst är som synes organisationsgraden hos den växande gruppen *Angestellte*, som 2008 omfattade 57 procent av alla anställda och såväl 2018 som 2021 hela 71 procent, samt akademiker[202] (endast 15 procent av de tyska akademikerna är fackmedlemmar).

Om hänsyn tas till utbildningsnivån och arbetets kvalifikationsgrad var organisationsgraden år 2021 allra lägst (13 procent) hos de som hade mindre kvalificerade arbeten (*Geringqualifizierte*) varpå följer *Akademiker* (15 procent) medan andra yrkesskickliga (*Gelernte*) hade högst organisationsgrad (20 procent). Den genomsnittliga organisationsgraden var 2021 17 procent.

Fackföreningarna är avsevärt svagare i de privata tjänstenäringarna än inom industrin där de i allmänhet är starka i de större och medelstora företagen vars fack och arbetsgivare gemensamt betonar vikten av en fortsatt framgångsrik tysk industrisektor (Dribbusch, Lehndorff & Schulten 2017:207). Europas största fackförbund IG Metall med omkring två miljoner medlemmar håller ställningarna ganska bra. Särskilt starkt är förbundet inom bilindustrin.

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

Till skillnad från i Sverige har kollektivavtalens täckningsgrad sjunkit kraftigt. Hos de tyska arbetsgivarorganisationerna saknar en växande andel av medlemmarna kollektivavtal genom att det finns en särskild form av medlemskap, OT-medlemskap (*ohne Tarif*). Hos arbetsgivarförbundet som motsvarar svenska Teknikföretagen, *Gesamtmetall*, saknade år 2019 mer än vartannat medlemsföretag kollektivavtal (Günther & Höpner 2022:9). Tillsammans sysselsatte dessa 2019 mer än var femte anställd i *Gesamtmetall*-företagen. I några av arbetsgivarförbunden i Svenskt Näringsliv (Svensk Handel och en del Almega-förbund) finns det företag utan kollektivavtal, men omfattningen är inte tillnärmelsevis så stor som i Tyskland.

En annan förändring som minskat kollektivavtalens täckningsgrad i Tyskland är att det blivit mindre vanligt med allmängiltigförklaring av kollektivavtal, det vill säga att dessa utsträcks till att omfatta hela branscher. De tyska arbetsgivarnas huvudorganisation BDA har drivit på denna utveckling och med få undantag kommit att motsätta sig allmängiltigförklaring (Günther & Höpner 2022:9-11). Ett arbets-

---

[201]. IW-Kurzbericht 50/2021 Gewerkschaften: Strukturdefizite verstärken sich och 83/2022 Gewerkschaften: Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite? https://ideas.repec.org/p/zbw/iwkkur/832022.html

[202]. Akademiker finns bland både *Angestellte* och *Beamte*. Deras andel av samtliga anställda steg mellan 2008 och 2018 från 30 till 40 procent och 47 procent 2021.

givarmotiv för allmängiltigförklaring är att förhindra osund konkurrens, men det kan träda i bakgrunden för motiv som talar mot allmängiltigförklaring. Så var det i Tyskland när *Gesamtmetall* motsatte sig allmängiltigförklaring inom byggbranschen (Günther & Höpner 2022:11-12). Skälen var för det första att man fruktade att höjda löner inom denna bransch skulle sprida sig till hela ekonomin och driva upp lönerna även i exportindustrin. För det andra räknade man med ökade byggkostnader och ett allmänt förhöjt kostnadsläge skulle medföra fördyringar för exportföretagen.

Strategier för att försvaga facken i Tyskland och Sverige

Sverige har inte allmängiltigförklaring av kollektivavtal så här är denna fråga inte aktuell ur ett arbetsgivarperspektiv. Vidare saknas här lagstiftning om minimilöner. Å andra sidan saknas det till skillnad från i Tyskland så kallade öppningsklausuler i de centrala avtalen som tillåter lägre lönehöjningar på lokal nivå än vad som anges i avtalen. Vidare har arbetsgivarorganisationerna i Sverige en mycket hög organisationsgrad när det gäller andelen av samtliga privatanställda som arbetar i medlemsföretagen. Tillsammans med en avsevärt högre *facklig* organisationsgrad än i Tyskland (69-70 respektive 16 procent) medför det att Sverige även utan allmängiltigförklaring har en mycket hög kollektivavtalstäckning: 82 procent i privat sektor (2021) mot ca 50 procent i Tyskland.

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

Ett av 6F-förbunden är Byggnads. Trots vanligen hög efterfrågan på byggnadsarbetare verkar flera faktorer dämpande på lönerna och ger upphov till mindre goda arbetsvillkor. Viktigast är det utbredda anlitandet av underentreprenörer inom bygg- och anläggnings-branschen med ett stort inslag av utländsk arbetskraft, inte sällan i form av falska egenföretagare och via utländska bemanningsföretag (Ahlstrand 2022, Ahlstrand 2024). Orsakerna är flera, däribland att byggföretagen specialiserar sig på vissa moment i byggprocessen eller på vissa yrkesgrupper, att det under branschens expansion rått brist på tillgänglig arbetskraft, att det är billigare att anlita underentreprenörer än att utföra arbetet i egen regi samt att det vid krympande tidsmarginaler kan vara ett sätt att snabba på byggprocessen genom att ”upphandla underentreprenörer som inte tillämpar goda arbets-villkor” (Byggmarknadskommissionen 2022: 32, 68).

Även svart arbetskraft förekommer såsom vid bygget av Northvolts batterifabrik i Skellefteå där även företag utan kollektivavtal anlitats

som underentreprenörer.[203] Anledningen till att Svenskt Näringsliv (SN) stödde och juridiskt bistod det lettiska företaget Laval vid byggandet av en skola i Vaxholm var att utstationering av byggnadsarbetare skulle få en lönedämpande effekt. För SN var det uppenbarligen viktigt att Byggnads inte lyckades uppnå löner och andra villkor i enlighet med svenska kollektivavtal.
Även i andra branscher försöker företagen minska lönekostnaderna genom att lägga ut arbetet på underentreprenörer som ibland finns i egen regi som då SAS flyttade 27 olönsamma linjer från SAS Scandinavia till de nya dotterbolagen SAS Link och SAS Connect, vilket förorsakat fackliga protester (DN 8/2 2022).

Brittiska arbetsgivare lyckades avveckla centrala avtal

De svenska arbetsgivarna gick under första halvan av 1990-talet in för att avveckla de centrala avtalen (branschavtalen) och helt och hållet decentralisera lönebildningen till de enskilda företagen och individerna. Så är det idag i stort med få undanta i den *brittiska* privata sektorn och i de flesta östeuropeiska länderna. Ofta är det inte fråga om några förhandlingar alls, inte heller med den enskilde individen. Istället sätts lönen ensidigt av arbetsgivaren. Utan ett centralt avtal att stödja sig på blir det facket mycket svagt på arbetsplatserna. I Storbritannien är facken inom privat sektor bara en blek kopia av de en gång varit. Numera de offentliganställda fackmedlemmarna fler än de privatanställda (Coderre-LaPalme & Greer 2017:249).
Under de båda decennierna som föregick millenieskiftet 2000 förändrades det brittiska *industrial relations*-systemet i grunden. Mellan 1980 och 1997 föll den fackliga organisationsgraden från 55 till 31 procent (22 procent 2022 – tabell 10 ovan) och kollektivavtalens täckningsgrad från 70 till 36 procent (Waddington 2019:607). I privat sektor var täckningsgraden nere i 22 procent 1998 och 15 procent 2017 (Waddington 2019: 611). Under 1980-talet införde regeringen Thatcher ett antal lagar som försvagade facken som led flera svåra nederlag: stålstrejken 1980, gruvstrejken 1985-1985 och de grafiska arbetarnas strejk 1987. I Sverige gick utvecklingen åt motsatt håll. Här hade fackens ställning tvärtom *stärkts* genom 1970-talets lagstiftningsvåg (MBL, Las, Förtroendemannalagen m. fl.). Dessutom misslyckades Saf nå sina mål i storkonflikten 1980 som istället blev ett kännbart nederlag för arbetsgivarna.

Svensk ’trestegsraket’ och brittisk ’tvåstegsraket’

De brittiska arbetsgivarna förhandlade fortfarande under 1980-talet centrala avtal (branschavtal) men började liksom i Sverige omorientera sig mot en mer decentraliserad och lokal lönebildning. Sverige hade då fortfarande löneavtal såväl mellan topporganisa-

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

tionerna (LO, PTK och Saf) som på förbundsnivå (t ex Metall) och arbetsplatsnivå, men 1983 bröt sig Verkstadsföreningen och Metall ur förhandlingarna LO-Saf. De svenska arbetsgivarna med Verkstadsföreningen i spetsen talade om en trestegsraket som drev upp lönehöjningarna och som de ville bli av med.

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

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

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

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

Svaga fack och motvilliga arbetsgivare i Öst- och Centraleuropa

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

I flera av de nya medlemsstaterna i Öst- och Centraleuropa är avtalssystemet – om man överhuvudtaget kan tala om ett sådant – extremt decentraliserat och omfattar endast en liten del av löntagarna. Idag dominerar branschvisa avtalsförhandlingar endast i Slovenien och Slovakien (Müller, Vandaele och Waddington 2019b: 629-631). I de baltiska staterna, Polen, Tjeckien och Ungern sker förhandlingarna nästan uteslutande på företagsnivå. Under många år drev den så kallade Trojkan (EU-kommissionen, Europeiska Centralbanken och Internationella Valutafonden) på decentraliseringen med motiveringen att det skulle öka företagens möjligheter till flexibilitet då de ekonomiska villkoren förändrades. Här har det under senare år skett en omorientering bort från neoliberalism till vad som kallas den europeiska sociala pelaren, vilken uppmuntrar kollektivavtal, men i praktiken har EU-kommissionen inte övergivit sin decentraliseringslinje.

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

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

Även den fackliga organisationsgraden är mycket låg i de baltiska länderna: Estland 4 procent, Lettland 12 procent och Litauen 10 procent (tabell 10). I Slovakien, Tjeckien, Ungern och Estland har andelen fackligt anslutna mer än halverats sedan år 2000.

På denna mycket låga nivå befinner sig andelen fackligt anslutna även i Frankrike (ca 9 procent), men tack vare statlig utsträckningsmekanism omfattas ändå nästan 100 procent av de franska löntagarna ändå av kollektivavtal. I Sverige omfattas 88 procent av kollektivavtal trots frånvaron av allmängiltigförklaring (tabell 54). Här är det istället en hög organisationsgrad på både den fackliga sidan och arbetsgivarsidan som medför en hög kollektivavtalstäckning. Den svenska partsmodellen står i skarp kontrast till den franska statsreglerade arbetsmarknadsmodellen. I motsättning till Frankrike har Sverige varken allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller statligt bestämda minimilöner. Samtliga de i tabell 10 upptagna öst- och centraleuropeiska länderna har däremot statliga minimilöner. På samma sätt förhåller det sig i sydeuropeiska länder som Italien, Grekland, Portugal och Spanien samt, som redan nämnts, Frankrike.

Tre grundläggande avtal för partsmodellen

Saltsjöbadsavtalet LO–Saf (1938), Industriavtalet (1997) och huvudavtalet 2022 (föregånget av det preliminära så kallade Las-avtalet 2020) är tre principiellt viktiga avtal med stor påverkan på den svenska arbetsmarknaden. 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 2007/2008 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 då 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 (2022). Saltsjöbadsavtalet följdes under 1950- och 60-talen av centrala avtalsförhandlingar LO–Saf och ”arbetsfred” inte bara under avtalsperioderna utan i praktiken också i samband med avtalsrörelserna. Med Industriavtalet blev de nominella löneökningarna avsevärt lägre än tidigare, vilket inte hindrat att reallönerna stigit sedan 1997 och fram till 2022 då de föll till följd av stigande inflation. I synnerhet inom industrin har konfliktnivån varit 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 2002a). 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*).

Inte minst kontrasten mellan Sverige och Norge är stor. Medan de norska industritjänstemännen i allmänhet har sifferlösa avtal svarade vid årsskiftet 2023/2024 de båda svenska tjänstemannafacken Unionen och Sveriges Ingenjörer, vilka deltar i sättande av industrins märke (industrinormen), för inte mindre 72 procent av fackmedlemmarna hos Facken inom industrin.

Bakom 2020 års ”Las-avtal” stod främst PTK och Svenskt Näringsliv (SN), medan LO signerade det först 10 november 2021. När det var dags att underteckna det slutliga huvudavtalet i juni 2022 fanns LO med liksom PTK, SN, IF Metall och Kommunal. Att LO inte var med 2020 signalerar en markant styrkeförskjutning till tjänstemännens fördel inom den fackliga rörelsen. LO deltog visserligen länge i förhandlingarna, men var djupt splittrat och backade så småningom ur innan man nästan ett år efter avtalets tillkomst ändå anslöt sig till det. En stor del av LO-medlemmarna var fram till dess ändå representerade eftersom Kommunal och IF Metall under början av december 2020 inträdde som parter i avtalet. I juni 2022 fanns LO med bland undertecknarna av det nya huvudavtalet. Se även avsnittet nedan ”Tjänstemännen mer än dubbelt så många som arbetarna”.

Staten djupare involverad 2022 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 avtalsförslag och strejker.[204]

I samband med de år 1936 inledda förhandlingarna som utmynnade i 1938 års huvudavtal avvisades, på Saf:s 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 2022 års huvudavtal krävs till skillnad från under 1930-talet statens aktiva medverkan, eftersom avtalet förutsätter förändringar av Las. Dessutom behövs statliga pengar för den avtalade satsningen på kompetensutveckling och omställning. I förlängningen innehåller avtalet dessutom en förändrad a-kassa. Systemet med statligt erkända och subventionerade a-kassor, det så kallade Gent-systemet (infört 1935), gör att statens medverkan krävs även för att förändra detta. Bakgrunden till statens involvering i det nya avtalet står dock ytterst att finna i 1970-talets omfattande arbetsrättsliga lagstiftning (bland annat Las år 1974), som var ett avsteg från parts-modellen.

Industriavtalet 1997 föregicks av omfattande statliga interventioner och planer därom. För att komma till rätta med den uppåtgående löne-prisspiralen och en överhettad ekonomi planerade den socialdemokratiska regeringen år 1990 ett pris- och lönestopp, men det visade sig

[204]. Under metallkonflikten 1945 hölls dock rådgivande omröstningar.

efter fackliga protester inte möjligt att genomföra. Under början av 1990-talet svarade i stället en statlig kommission, Rehnberg-kommissionen, för långtgående ingrepp i lönebildningen genom att samordna alla avtal och tillse att de slöts på en nivå som innebar en radikal nedväxling av löneökningstakten (Larsson 2014). De så kallade stabiliseringsavtalen ingicks under parternas frivilliga medverkan men efter mycket övertalning och under ”strama tyglar”, som innebar ”ovanliga och hårda ingrepp i de avtalsslutande organisationernas handlingsutrymme” enligt kommissionens ordförande Bertil Rehnberg (Rehnberg 1999: 273). Saf motsatte sig all samordning, men kom snart med lockad av utsikter till låga löneökningar och arbetsfred (Rehnberg 1999: 281).

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

Hösten 2002 menade LO-ekonomerna att lönebildningen i Sverige måste förbättras genom ökad samordning mellan parterna. Bakgrunden var att löneökningstakten sedan några år varit högre i Sverige än i övriga EU-länder.[205]

Lång och komplicerad väg till huvudavtalet 2022

Resultatlösa förhandlingar om arbetsrätten 1996-1999

År 1996 fördes trepartssamtal i den så kallade arbetsrättskommissionen om förändringar av turordningsreglerna i Las. Efter att överläggningarna inte lett någon vart på grund av för stora motsättningar mellan fack och arbetsgivare hade Saf en förhoppning om att den socialdemokratiska regeringen, i enlighet med uppgörelsen med Centerpartiet om arbetsrätten, skulle gå dem till mötes genom lagstiftning.[206] Facken ville till skillnad från Saf fortsätta förhandlingarna.

Som framgått ovan blev även partsöverläggningarna om ”Allians för tillväxt” hösten 1998 resultatlösa. Saf motsatte sig, i likhet med TCO och Saco, LO:s förslag om att centralorganisationerna skulle ”sitta i en kommitté och styra hela avtalsrörelsen”.[207] LO önskade också en ny omställningsförsäkring för äldre som förlorar arbetet och för utbildning vid strukturförändringar. Saf krävde å sin sida bland annat

[205]. ”LO vill dämpa svenska löneökningar”, SvD Näringsliv 17/10 2002.
[206]. Dagens Politik 22/5 och 23/5 1996.
[207]. Tommy Hellström, Saf:s marknadschef och medlem av ledningsgruppen. LO-tidningen nr 1 15/1 1999.

uppluckrade regler i Las och MBL och förändrade konfliktregler.[208] Enligt Akademikerförbundet SSR:s förhandlingschef var parterna eniga om EMU-anslutning, sänkt statlig skatt till 20 procent och kompetensutveckling.[209]
Oenigheten var desto större om lönebildningen och arbetsrätten. Regeringen försökte förgäves genom ”samsynsmännen” Ingvar Carlsson och Svante Öberg förmå parterna att återuppta samtalen. I deras förslag ingick att parterna gemensamt skulle komma överens om den möjliga löneökningstakten med hänsyn till inflationsmålet, näringslivets konkurrensförmåga och möjligheterna till ökad sysselsättning, men Saf sade nej.[210] Detta blev i praktiken något som industrins parter skulle ta hand om (1997 års industriavtal).

Havererade huvudavtalsförhandlingar 2008–2009

Första gången förhandlingar om ett nytt huvudavtal inleddes på allvar var sedan Svenskt Näringsliv (SN) i september 2007 efter en invit under Almedalsveckan från LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin bjudit in LO och PTK till förutsättningslösa samtal. De tre organisationerna lanserade de kommande förhandlingarna under ett uppmärksammat seminarium 12 mars 2008 på Norra Latin där SN:s förhandlingschef Jan-Peter Duker talade om Norra Latin-andan.[211] Förhandlingarna drog igång 19 augusti och senare under året presenterade SN respektive LO/PTK sina kravlistor.[212]
SN ville förbjuda sympatikonflikter och samhällsfarliga konflikter, samt införa proportionalitetsregler vid konflikter.[213] Till bakgrunden

---

[208]. DN Debatt ”Fyra krav för tillväxtpakten” av Saf:s ordförande Anders Scharp. DN 9/12 1998.
[209]. Jan Nilsson satt med i Saco:s referensgrupp för förhandlingarna. SSR-tidningen nr 1 1999. Enligt LO var dock det stora hindret för EMU lönebildningen. LO-tidningen nr 5 12/2 1999.
[210]. SvD 24/2 och 13/3 1999, Motala Tidning 15/3 1999.
[211]. Lag & Avtal 27/3 2008.
[212]. 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.
[213]. Proportionalitet innebär att en stridsåtgärd måste stå i proportion till dess syfte och de skador som den förorsakar företaget och tredje man. SN:s fullständiga lista i rapporten ”Den svenska modellen har kantrat” såg ut så här: regel om på proportionalitet, förbud mot sympatiåtgärder, möjlighet till tvingande skiljedom, ökade befogenheter för medlare att skjuta upp eller ställa in stridsåtgärder, förbud mot samhällsfarliga konflikter, förbud för organisation som saknar kollektivavtal att gå till strid inom områden där det finns kollektivavtal, samt förbud mot stridsåtgärder vid företag där facket saknas medlemmar. DN:s förre chefredaktör Svante Nycander skrev i Lag & Avtal (nr 7 juni 2007) att om SN fick igenom sina krav så skulle man inte längre kunna tala om en rätt att strejka. Den av Svenskt Näringsliv grundade och finansierade tankesmedjan Timbro höll inte oväntat med SN om behovet av en ökad reglering av arbetsmarknaden (intervju med Maria Rankka i Lag & Avtal 28/2 2008 sid. 22-25). Centerpartiets stämma 2005 ställde sig bakom kravet att förbjuda sympatikonflikter (Sydsvenskan 20/6 2005). Svenskt Näringsliv hade krävt samma sak efter de svenska fackens sympatiåtgärder i samband med den finska papperskonflikten. Folkpartiet och Moderaterna ville inte kommentera förslaget, men Kristdemokraterna ställde sig bakom det.

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 utstationerande arbetarna. Arbetsgivarna stärktes av att de opinionsmässigt lyckats dra fördel av Hotell och Restaurang Fackets blockad av en salladsbar i Göteborg som hade två anställda, varav ingen var med i facket, och som drevs av en ung kvinna som vägrade teckna kollektivavtal.[214] Salladsbarskonflikten anfördes i ett brev från SN till den moderate arbetsmarknadsminister Sven-Otto Littorin som ett skäl till att förändra konfliktreglerna så att styrkebalansen mellan parterna blev bättre ur arbetsgivarnas synvinkel.[215] SN:s VD Urban Bäckström anförde i en debattartikel i Unionens tidning Kollega att:

> *"Arbetsgivarna har upplevt en förödmjukande obalans i förutsättningarna mellan parterna på arbetsmarknaden, och många – inte minst nya – företag tycker inte längre att kollektivavtal är en intressant produkt*."[216]

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

> *"Den pekar bara på antalet utbrutna strejkdagar, men beaktar inte att arbetsgivaren viker ned sig vid hot om strejk och känner sig tvungen att skriva på".*[217]

Vidare önskade Svenskt Näringsliv slopa anställningstid som ett kriterium vid uppsägningar. Facken ville å sin sida fördubbla uppsägningstiden för företag som förhandlar om en så kallad avtalsturlista, det vill säga från 1-6 månader till 2-12 månader.[218] Andra fackliga krav rörde större trygghet för de tidsbegränsat anställda, förstärkta omställningsinsatser och en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Den 11 mars 2009 avbröt dock Svenskt Näringsliv förhandlingarna, eftersom man ansåg att facken inte var beredda att göra tillräckliga eftergifter vad gällde konflikt- och turordningsreglerna.[219] Byggnads (LO) hade ställt sig bakom förhandlingarna men redan under maj 2008

---

[214]. Siftidningen nr 3 2007, sid. 18-23.

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

[216]. Kollega nr 1 2008.

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

[218]. En mellan fack och arbetsgivare framförhandlad avtalsturlista innebär avsteg från turordningsreglerna i Las. LO-tidningen nr 38 november 2008.

[219]. SN Pressmeddelande "Inget nytt huvudavtal" 11/3 2009. DN 12/3 2009. Lag & Avtal nr 3 mars 2009.

varnat för att frågan om förändringar av konflikträtten kunde bli problematisk.[220]
Sedan förhandlingarna havererat satte SN hoppet till branschvisa avtal inspirerade av krisavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna respektive till lagstiftning.[221] Alliansregeringen hade dock hittills avvisat kraven på att förändra konflikträtten och turordningsreglerna. SN:s sedan april 2009 nye förhandlingschef Christer Ågren argumenterade i en debattartikel hösten samma år för att regeringen borde ompröva sin inställning till turordningsreglerna och pressa LO till förhandlingsbordet om Las.[222] LO:s avtalssekreterare Per Bardh framhöll hösten 2010 att problemet för de unga var att de inte fick fasta anställningar och att ”äldre som blir arbetslösa har svårare att få ett nytt jobb”, vilket enligt Bardh ”är ett rimligt argument för de nuvarande Las-reglerna.”[223]

Nya försök för PTK och Svenskt Näringsliv 2012–2015

Åren 2012–2013[224] 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.[225]
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.[226] 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.[227] 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,

---

220. Lag & Avtal nr 5 maj 2008.
221. Entreprenör nr 3 2009.
222. Christer Ågren ”Regeringen måste pressa LO till förhandlingsbordet om LAS”, Dagens Industri Debatt 7/9 2009.
223. ”Nytt Saltsjöbadsavtal långt borta”, Kollega 27/9 2010.
224. Den 2/11 2011 meddelade PTK och SN att förhandlingarna om nya turordningsregler skulle inledas under april 2012. PTK krävde å sin sida förbättrade omställningsregler. Framför allt borde fler omfattas, såsom tidsbegränsat anställda och sjukskrivna. Ingenjören 3/11 2011.
225. Ingenjören 3/11 2011.
226. Kollega 25/1 2011.
227. Kollega 30/11 2011.

enligt SN:s vice vd och chefsförhandlare Christer Ågren. Företagen ville enligt Ågren hellre behålla de som ”har jättebra kompetens och jättebra leverans” – men som får gå – än de som ”gör ett tillräckligt bra jobb”.[228] 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.

Almegas VD Jonas Milton framhöll inför avtalsrörelsen 2011 att ”vid neddragningar måste företagen nästan alltid betala för en avtalsturlista”, vilket ”vi måste komma tillrätta med.”[229] Precis detta pekade statsminister Göran Persson ut som en maktfråga 2007, det vill säga som en institutionell maktresurs som ger facken möjlighet att påverka företagen.[230]

Ett år senare (2012) presenterade Teknikföretagen en egen enkätundersökning, enligt vilken vartannat företag upplevde turordningsreglerna som besvärliga vid uppsägningar.[231] Arbetsrättsjuristen Catharina Callemans undersökningar talade dock ett annat språk. Hon fann att åtta av tio studerade AD-domar om uppsägningar på grund av arbetsbrist under krisåren 2008–2010 var till arbetsgivarens fördel och att de ger ”stort spelrum åt arbetsgivarens arbetsledningsrätt” och bidrar till ”vad som ofta ur ett arbetsgivarperspektiv kallas en flexibilisering av reglerna” (Calleman 2011: 186–187). En utveckling i arbetslivet som gynnade arbetsgivarna var att den ökade specialiseringen av arbetsuppgifterna gjorde det lättare att vid uppsägningar göra avsteg från antalet anställningsår. Callemans slutsats var att det skydd mot godtycke som turordningsreglerna var tänkta att utgöra i det närmaste hade blivit verkningslöst och att stora delar av debatten om turordningsreglerna föreföll verklighetsfrämmande (Calleman 2011: 190).

Sex år senare (2018) medgav Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe med hänvisning till en undersökning som man låtit göra när förhandlingarna med LO och PTK inleddes 2008 att turordningsreglerna inte var ”det stora problemet med Las”. Det var istället ”det strikta regelverket kring uppsägning av personliga skäl”.[232] Weihe menade att om man tog bort sakliga skäl och personliga skäl som grund för uppsägning skulle turordningsregler inte behövas. Det hade inneburit en återgång till den ordning som gällde enligt huvudavtalet innan Las infördes 1974.

---

228. Kollega 15/3 2012.

229. Ingenjören 23/9 2011.

230. Göran Persson i Erik Fichtelius intervjubok *Aldrig ensam, alltid ensam* (2007): ”Alltså: Det är ju inte sist-in-först-ut i sig som är det attraktiva för fackföreningsrörelsen. Det attraktiva är att de har själva regeln, och inser att från den vill arbetsgivaren göra undantag, men om facket säger nej så blir det regeln som gäller. Det är det som ger facket ett förhandlingsläge i den här frågan. Las är en maktfråga. Och det är ju faktiskt så att sedan kommer facket överens med arbetsgivaren om att sist-in-först-ut inte gäller, men för att komma överens om den saken så får kanske ytterligare 20 anställda vara kvar och 20 stycken får en utbildning, eller så kanske facket får någonting annat som uppfattas som attraktivt i sammanhanget.” (”Persson ser turordningen som fackets maktmedel”, Arbetet nr 13, 13/4 2007).

231. Ingenjören 11/10 2012.

232. Lag & Avtal nr 5 2018, sid. 16.

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 färska 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.[233] 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”.[234] 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.[235]

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”.[236] Saco-P övervägde att lämna förhandlingarna men fick sådana besked att man beslöt sig för att inte göra det. Det motförslag

---

[233]. Kollega 12/11, 26/11 och 19/12 2013 samt 6/2 2014.

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

[235]. Ingenjören 5/2 2014.

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

till SN:s som PTK sedan lämnade avvek kraftigt från SN-förslaget.[237] 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. Avtalsturlistorna, och därmed i praktiken det lokala fackets inflytande, skulle försvinna vid uppsägningar.[238] 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 kompetens-utvecklingsstiftelse 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.[239] 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”. [240] För PTK var det lokala fackets inflytande ”en nyckelfaktor i den svenska modellen”.[241] SN avbröt förhandlingarna den 3 september sedan Saco-P sagt nej till det avtalsförslag som arbetsgivarna presenterat under sommaren.[242]

En orsak till att förhandlingarna sprack såväl 2013 som 2015 var delade meningar inom PTK. Det hängde i sin tur samman med bl.a. de långtgående krav som SN kom med angående turordningen vid uppsägningar. Arbetsgivarnas bedömning av kompetensbehoven skulle vara avgörande och anställningstid nästan helt sakna betydelse. Avskaffande av avtalsturlistor hade berövat de lokala facken så gott som allt inflytande. Det förslag som låg på bordet när förhandlingarna bröt samman i augusti/september 2015 var i grunden arbets-givarnas.[243] 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

---

237. Ingenjören 17/12 2013.
238. Ingenjören 24/8 2015.
239. Författarens intervju 9/4 2021 med Camilla Frankelius.
240. Arbetet 25/8 2015.
241. PTK:s och Unionens förhandlingschef Niklas Hjert i Kollega 25/8 2015.
242. Kollega 3/9 2015, Ingenjören 28/8 2015, Arbetet 28/8 2015.
243. Unionens nyvalde ordförande Martin Linder i Ingenjören 27/10 2015.

tryck som präglade förhandlingarna inför 2020 års huvudavtal.[244] 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.[245] 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.[246] 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 preliminära huvudavtal (det så kallade Las-avtalet) ändå betydligt mer balanserat, inte minst genom att de förbättrade möjligheterna till

---

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

245. SvD 24/4 2006.

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

kompetensutveckling inte bara gäller de som blir uppsagda utan också alla anställda.[247]

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 visstids-anställning (2007), som innebär att arbetsgivaren inte längre behöver ange något skäl för tidsbegränsningen. Ray & Pontusson (2024: 17) noterar att Sveriges placering på OECD:s "temporary employment protection index" mellan 1991 och 2008 föll från 4,08 till 0.81. Enligt Rasmussen et al. (2019: 20) har Sverige Nordens liberalaste lagstiftning när det gäller tidsbegränsade anställningar. 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 lagstiftningens utformning är andelen tidsbegränsat anställda i vissa branscher och yrkesgrupper i dag mycket hög. Endast sex europeiska OECD-länder har i dag en högre andel tidsbegränsat anställda än Sverige.[248]
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."[249] 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.[250] 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.

---

[247]. Camilla Frankelius i Podden Jobbet "Det verkliga spelet bakom LAS" 2020-12-09.

[248]. De sex europeiska OECD-länderna är Nederländerna (27,7%), Finland (17,2%), Spanien (21,1%) Italien (16,8%), Portugal (16,4%) och Frankrike (16,2%). Lägst andel har de baltiska staterna med omkring 2-3 procent tidsbegränsat anställda. OECD-genomsnittet (inklusive Japan, Chile och andra utomeuropeiska länder) var 2022 11,25%. Sverige hade 15,7%, Danmark 10,75% och Norge 8,51%. Allt avser andelen anställda med tidsbegränsad anställning år 2022.
https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm (läst 2024-11-26).

[249]. Arbetet 18/6 2016.

[250]. 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.

Ett par år tidigare hade IF Metall[251] och Handels förhandlat om anställningstryggheten, men många IF Metall-klubbar och medlemmar oroade sig för att samtalen skulle leda till försämrade turordningsregler vid uppsägningar.[252] 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.[253] Förbundet ville också ha statssubventionerad kompetensutveckling.[254] Förhandlingarna lades på is när avtalsrörelsen startade. Efter kongressen 2016 utredde LO behovet av förändringar i Las. Under avtalsrörelsen samma år krävde Svensk Handel i förhandlingarna med Unionen att 30 procent skulle få undantas vid uppsägningar.[255] Tjänsteföretagen i Almega framförde krav om att undanta 20 procent.

LO begär förhandlingar med Svenskt Näringsliv 2017

Trots kongressbeslutet 2016 om lagstiftningsvägen var LO i november 2017 enigt om att begära förhandling med Svenskt Näringsliv om tryggare anställningar (begränsning av visstidsanställningar, inhyrning och deltid), reglering av hyvling (reducerad arbetstid med minskat inkomst som följd), samt bättre kompetensutveckling och omställning.[256] Till det bidrog säkerligen att moderaterna samma år hade svängt om i Las-frågan och nu liksom de andra borgerliga partierna ville luckra upp anställningsskyddet. LO:s ord-förande Karl-Petter Thorwaldsson gick så långt som att kalla det

---

251. 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).

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

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

254. Kollega 21/10 2015.

255. Arbetet nr 10 18/3 2016.

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

moderata förslaget för en krigsförklaring.[257] Avtalssekreteraren Torbjörn Johansson förklarade att:

> *”Uppgörelser mellan parterna är enda sättet att långsiktigt undvika politisk inblandning. Det är också enda sättet att skapa en lösning som håller oavsett vilka som bestämmer i riksdagen. Sen kan lagändringar behövas som kompletteringar.”*[258]

Problembilden varierade emellertid mellan de olika LO-förbunden. Kommunal ansåg att allmän visstid medfört daglönesystemets återkomst, Handels framhöll att endast tre av tio medlemmar hade en fast heltidsanställning, medan IF Metall betonade vikten av kompetensutveckling och livslångt lärande inom industrin. Särskilt för Handels var så kallad ”hyvling” (nedsättning av en anställds arbetstid från arbetsgivarens sida) ett växande problem, sedan AD hösten 2016 givit Coop rätt i ett uppmärksammat mål.[259] Under 2021 (året innan de nya reglerna skall träda i kraft) rapporterades det att en hel del deltidsanställda handelsanställda som blev utsatta för hyvling sade upp sig trots att de trivdes med jobbet eftersom de inte längre kunde leva på den lön som de fick sedan antalet timmar skurits ned.[260]
Förutsättningarna för de under år 2018 inledda förhandlingarna ändrades dock i januari 2019, sedan regeringen avtalat med Centerpartiet och Liberalerna om att ”modernisera arbetsrätten” och tillsätta en statlig utredning som senast i maj 2020 skulle föreslå ”tydligt utökade undantag från turordningsreglerna” (d.v.s. undanta personer som arbetsgivaren önskar behålla). Den politiska överenskommelsen medgav dock ett alternativ till lagstiftning: att parterna själva avtalade om ”flexiblare” regler i linje med överenskommelsens skrivningar. LO-förbundet Pappers ville inte under några omständigheter vara med om försämrat anställningsskydd och hoppade därför av de LO-ledda förbundsgemensamma förhandlingarna.[261] Å andra sidan inträdde PTK under våren 2019 som part i förhandlingarna. LO-ordföranden Karl-Petter Thorwaldsson hotade i sitt förstamajtal med strejk om arbetsrätten skulle försämras kraftigt.[262] Till bakgrunden hörde den politiska januariöverenskommelsen om ett uppluckrat anställningsskydd och att det inom LO fanns ett missnöje med att ledningen inte tydligare markerat sitt avståndstagande från detta. Om strejkhotet förverkligats hade det blivit en av de ytterst få politiska strejkerna i Sverige.

---

257. Lag & Avtal nr 11 2017.
258. Lag & Avtal nr 11 2017, sid. 22.
259. Vid tiden för LO:s förhandlingsframställan hade Åhléns City i Stockholm hyvlat närmare 100 tjänster och City Gross i Norrköping meddelat att de skulle hyvla nästan halva personalstyrkan. Handelsnytt 6/11 2017. Se även Lag & Avtal nr 1 2017 och nr 3 2019.
260. Andra skäl till uppsägningar var ökad stress vid underbemanning och ständiga schemaförändringar. Se ”Anställda lämnar handeln – har fått nog av dåliga arbetsvillkor” i Handelsnytt 25/8 2021.
261. Arbetet 14/5 2019.
262. Lag & Avtal 2/5 2019.

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.[263]

Detta fick fem LO-förbund (Kommunal, Seko, Byggnads, Målarna och Fastighets) och Lärarnas Riksförbund inom PTK att hoppa av förhandlingarna.[264] Meningarna var delade om huruvida avsiktsförklaringen var ett förhandlingsresultat eller endast en sammanställning av vilka frågor det skulle förhandlas om.[265] 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.[266] Med tanke på den stundande avtalsrörelsen gjordes en paus i förhandlingarna. De togs upp på nytt i september 2020, men strandade natten till 1 oktober.

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

---

263. 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.

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

265. 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.

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

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.[267] 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.[268] 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.[269]

För att öka avtalets legitimitet fanns dessutom från Svenskt Näringslivs sida ett starkt intresse 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.[270]

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 deltog i den nya statliga utredning som regeringen tillsatte och medverkade också med sin

---

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

268. 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.

269. 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).

270. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020.

expertkunskap i tre arbetsgrupper.[271] Utredningen innehöll tre delutredningar, där en dialog fördes med arbetsmarknadens parter och företrädare för små och medelstora företag, samt andra aktörer på arbetsmarknaden.[272] Ny lagstiftning förväntades vara på plats 30 juni 2022.

Genom att IF Metall och Kommunal kom med i slutändan av förhandlingarna ökade avtalets legitimitet väsentligt.[273] Utan ett enda LO-förbund med på avtalet hade det funnits ett uppenbart legitimitetsproblem.[274] Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl, som höll i förhandlingarna på arbetsgivarsidan, hade helst velat ha med hela LO och betecknade det som ”ett stort problem och ett misslyckande för (parts)modellen” att så inte blev fallet.[275]

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)[276]. 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.[277]

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.[278] Inte heller Elektrikerförbundet skrev på avtalet förrän i ett senare skede.[279] Även HRF, som då hette Hotell- och Restaurang-personalens Förbund, ställde sig avvisande till

---

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

272. Arbetsvärlden 22/1 2020.

273. Arbetsvärlden 7/12 2020.

274. Arbetsvärlden 3/12 2020.

275. Arbetet 1/3 2021.

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

277. 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.

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

279. Rehnström & Sjunnebo 2015: 16.

Saltsjöbadsavtalet.[280] Flera av de till Saltsjöbadsavtalet negativa förbunden befann sig bland de fem (Byggnads, Murarna, Pappers, Litograferna och Bokbindarna) som 1952 valde att stå utanför den första centrala avtalsrörelsen LO–Saf (Gråbacke 2002, fotnot 55). LO hade vid årsskiftet 1938/1939 närmare 900 000 medlemmar men Saf-företagen sysselsatte endast omkring 400 000 arbetare (inklusive fackligt oorganiserade).[281] 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 omkring 20 procent av industriarbetarna är inhyrda eller har tidsbegränsade anställningar.[282] 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)[283], särskilt inte som bara en mindre del av medlemmarna omfattas av kompetens-utveckling. Om verksamheten läggs ned spelar det inte heller någon roll hur las-reglerna om uppsägning ser ut. Många fabriker finns dessutom på orter som domineras av en större arbetsplats och där enda utvägen vid nedläggningar eller större neddragningar är att gå vidare till andra yrkesområden.

För IF Metall[284], liksom för PTK (där många tjänstemannajobb inom t.ex. handel och administration till riskerar att försvinna till följd av digitalisering och automatisering)[285], är den stora fördelen med det

---

280. Transportarbetaren nr 1 1939, sid. 14.

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

282. Dagens Arbete nr 1 och nr 5 2021.

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

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

285 Unionens förhandlingschef Niklas Hjert (tillika ordförande i PTK:s förhandlings-chefsgrupp) framhöll 2017 att det är vanligt att arbetsgivarna

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.[286]

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.*”[287]

IF Metalls ordförande Marie Nilsson:

> *”Den här otryggheten (d.v.s. omkring 20 procent inhyrda och visstidsanställda samt därtill tillsvidareanställda utan uppdaterade kunskaper; Marie Nilssons ord tidigare i hennes krönika) behöver vi komma till rätta med. IF Metall sitter inte på läktaren medan andra avgör industriarbetarnas villkor. Vi är med och utformar framtidens anställningstrygghet.”*[288]

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”.[289] Dessutom rörde det sig om frågor som man mycket länge försökt komma till rätta

---

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

286. Arbetet 16/10 2020.

287. Dagens Arbete 12/2 2021.

288. Dagens Arbete nr 5 2021.

289. Dagens Arbete 12/2 2021.

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.[290]

I praktiken omfattades många industrianställda inte av turordningsreglerna, närmare bestämt de inhyrda, de med tidsbegränsade jobb samt fast anställda som inte får kompetensutveckling.[291] 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.[292] 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.[293]

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

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

---

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

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

292. 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. Sedan IF Metall anslutit sig till det nya huvudavtalet uppgav Veli-Pekka Säikkälä att ett starkt skäl var de nya reglerna för inhyrd arbetskraft som förbundet fick igenom sedan man förhandlat med Svenskt Näringsliv (Lag & Avtal nr 3 2021).

293. Arbetet 16/10 2020.

prioriterade frågor. I efterhand konstaterade Kommunals ordförande Tobias Baudin att regeringens uppslutning bakom PTK–SN-avtalet ”ändrade spelplanen”.[294] 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.[295]

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.[296]

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 [297] (kollektivavtal 2012, men inom butikshandeln hade det åtminstone fram till 2021 inte medfört någon förändring[298]), samt vid hyvling en omställningstid på sex månader i stället för de tre som stipuleras i det nya huvudavtalet (kollektivavtal 2017).[299] 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”.[300] Det ansågs tillsammans med hyvling och ofrivillig deltid vara viktigare frågor för förbundets medlemmar än kompetensutveckling. Enligt Bardh, som var en av de tre [301] 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.

---

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

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

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

297. Handelsnytt 7/6 2021.

298. Fortfarande var omkring 30 procent av butiksanställningarna tillfälliga. Handelsnytt 22/6 2021: ” När nya las inte duger – så vill Handels minska tillfälliga jobb”.

299. Handelsnytt 26/10 och 4/12 2020.

300. Handelsnytt 26/10 2020.

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

Handels varslade hösten 2020 om konflikt, men det hjälpte inte.[302] Sommaren 2021 förklarade Bardh att förbundet avser att avtalsvägen begränsa visstidsanställningarna inom butikshandeln genom att göra ett nytt försöka att i butiksavtalet få in den skrivning som redan finns i lager- och e-handelsavtalet om att särskilda skäl krävs för visstidsanställningar, vilket man misslyckades med att driva igenom i butiksavtalet 2020.[303]

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.[304]

För Transport var turordningsreglerna avgörande med tanke på de många småföretagen i branschen.[305] 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.[306] Därtill kom att Pappers inte hade några medlemmar på allmän visstid eller som drabbades av hyvling.[307] 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.[308] Även för Fastighets var anställningstryggheten den springande punkten, närmare bestämt reglerna för saklig grund för uppsägning och turordningsreglerna.[309] Förbundet avsåg att driva frågorna om allmän visstid och hyvling i

---

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

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

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

305. 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).

306. Arbetet 14/5 2019.

307. 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).

308. Dagens Arbete 9/12 2020.

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

avtalsrörelsen.[310] För Handels var det mest angeläget att komma till rätta med den ökade användningen av hyvling, allmän visstid, sms-jobb, korta deltider och inhyrd arbetskraft.[311] 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.[312]

Byggnads var ett av förbunden som ansåg att flera frågor bäst drivs avtalsvägen:

> *”Byggnads har sedan tidigare drivit på för att frågorna som varit på bordet under förhandlingarna, så som hyvling och allmän visstid, bäst hanteras inom ramen för avtalsförhandlingarna. Något man står fast vid.*
> *– Ett enat LO har kraften att lösa de här frågorna avtalsvägen. Då behövs inga lagändringar, säger Johan Lindholm.*
> *Den lösningen ligger också mer i linje med praxis för hur den svenska modellen hanterar meningsskiljaktigheter som rör arbetsmarknadens parter.*
> *– Kärnan i den svenska modellen är att fack och arbetsgivare har den detaljkunskap som krävs för att tillsammans hitta lösningar som är skräddarsydda för respektive bransch. Att försöka tvinga på en one size fits all-lösning för så vitt skilda branscher som industri, vård eller bygg skulle bli en tvångströja som allvarligt skadar den svenska arbetsmarknaden, säger Johan Lindholm, förbundsordförande Byggnads.”*
> (”Byggnads kommenterar strandade LAS-förhandlingar” 1/10 2020)

De kritiska LO-förbunden 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”.[313]

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.

---

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

[311]. Handelsnytt 6/11 2017.

[312]. Seko news.cision 14/10 2020.

[313]. 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).

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”.[314]

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”.[315]

De sju LO-förbunden utgjordes av Transport, Pappers och de fem 6F-förbunden (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna och Elektrikerna[316]).[317] Denna starka opinion fick LO att enhälligt ta avstånd får PTK–SN-avtalet (dvs. SN:s slutbud). Det var nödvändigt för att inte ytterligare spä på de interna motsättningarna inom LO.

Sedan regeringen den 28 oktober 2020 officiellt meddelat att PTK–SN-avtalet och inte Toijerutredningen skulle tjäna som utgångspunkt för lagstiftningsarbetet, klargjorde de fem 6F-förbunden i ett gemensamt uttalande den 2 november att de skulle göra allt för att påverka regeringen. För att en ny lag skulle fungera på hela arbetsmarknaden ”måste stora delar av slutbudet omarbetas och inte ensidigt anpassas till en bråkdel av arbetsmarknaden”, menade de[318] 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.[319]

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”.[320] 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”[321] i PTK–SN-avtalet (och i det nya

---

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

315. Arbetet 23/10 2020.

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

317. TT 29/10 2020 i Lag & Avtal.

318. Dagens Arena 2/11 2020.

319. Kommunalarbetaren 29/10 2020.

320. Sekotidningen 29/10 2020.

321. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä i Dagens Arbete 4/12 2020. Förbundets ordförande Marie Nilsson beskrev undantagen från turordningsreglerna

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.[322] 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 a-kassa vidare. Mest betydde dock den ökade möjligheten till kompetensutveckling. Avtalssekreteraren Veli-Pekka Säikkälä poängterade: ”Våra medlemmar får inte tillräckligt med kompetens-utveckling. När det sker tekniksprång på industrierna så hänger många inte med. Då hjälper inga turordningsregler i världen”.[323]

I samband med att LO hösten 2017 begärde förhandlingar med Svenskt Näringsliv framhöll Säikkälä dessutom att principen om sist in, först ut sätts ur spel om de anställda inte kompetensutvecklas.[324] 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.[325]

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.[326] 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 Las fram till oktober 2022.

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

---

i avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv som att ”Det var magstarkt” (Arbetet 19/10 2020).

[322]. 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.

[323]. Dagens Arbete 4/12 2020.

[324]. Dagens Arbete 6/11 2017.

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

[326]. Kommunalarbetaren 4/12 2020.

våra kollektivavtal. Hyvling och ofrivillig deltid är inte heller något bekymmer för våra medlemmar."[327]

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 11 som innehåller de tio förbund som tydligast tagit ställning.

Tabell 11. Prioriterade frågor i las-förhandlingarna hos 10 av de 14 LO-förbunden

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

Anmärkning. GS-facket uteslöt inte att ansluta sig till avtalet, endast att: "GS har inte för avsikt att ansluta till överenskommelsen i nuläget". [328] 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 2022 hade 20 procent av arbetarna en tidsbegränsad anställning jämfört med 10 procent av tjänstemännen (tabell 16) – för årsgenomsnitt 2023 inklusive respektive exklusive heltidsstuderande med arbete, se faktaruta 1 ovan. En annan skillnad är att de mest otrygga anställningsformerna, som anställd per timme eller vid behov[329] är relativt vanligare bland arbetarna medan projektanställning är det bland tjänstemännen. Hos arbetarna är de tidsbegränsade jobben särskilt talrika i branscherna som organiseras av Hotell- och Restaurang-facket (HRF) och Fastighetsanställdas Förbund.[330] De tidsbegränsat anställda är dock i betydligt mindre utsträckning än de fast anställda fackligt organiserade, varför "endast" 10 procent av LO-medlemmarna hade

[327]. Arbetet 22/2020.

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

[329]. Dessa liknar allmän visstid genom att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för tidsbegränsningen.

[330]. Bland arbetare varierade andelen tidsbegränsade anställningar 1:a kvartalet 2022 starkt mellan olika branscher: kultur-nöje-fritid 36 procent, restaurang 44 procent, hotell 52 procent, uthyrning-fastighetsservice (lokalvård m.m.) 27 procent, detaljhandel 32 procent, vård och omsorg 24 procent, hälso- och sjukvård 21 procent, transport och lager 17 procent, partihandel 14 procent, tillverkningsindustri 13 procent och byggverksamhet 6 procent. Genomsnittet för arbetare var 20 procent. Larsson 2022: 15.

denna anställningsform första kvartalet 2022.[331] Över LO-genomsnittet låg främst HRF och Handels (båda 13 procent) samt Kommunal och Transport (båda 12 procent). Av de oorganiserade arbetarna hade så många som 35 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 (2022) mellan PTK, LO, 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 trygghetsskapande ordningar som kompenserar arbetstagarna för det bristande anställningsskyddet.[332]

Flera steg mot en svensk flexicurity-modell

Om vi ser på tiden sedan Las instiftades 1974 har flera steg tagits i riktning mot svensk flexicurity. För det första genom ett successivt uppluckrat anställningsskydd och motsvarande ökad flexibilitet för arbetsgivarna. Hit hör införande av allmän visstid, det ökade bruket av bemanningsanställda, behovsanställda, sms-jobb, hyvling och i det nya huvudavtalet ett utökat antal undantag från turordningen i Las och revideringen av ”sakliga skäl” vid uppsägning.
För det andra, genom en mer generös a-kassa (från 29 juni 2020, vilket förlängts till 2022),[333] 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 inkomstförsäk-

---

[331]. Larsson 2023: 17. 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 sex procent tidsbegränsat anställda 2022 och av Saco-förbundens nio procent. Av de icke fackligt anslutna tjänstemännen hade 16 procent tidsbegränsade jobb, av samtliga tjänstemän 13 procent. Bland LO-medlemmar var andelen tio procent och hos ej fackligt anslutna arbetare 35 procent samt bland arbetare totalt 20 procent.
[332]. Lindvall (2021) diskuterar hur politiker gör eftergifter för att ”kompensera förlorarna”, i det här fallet kompetensutveckling mm som inom LO framför allt tilltalade IF Metall och Kommunal och som kan ses som en kompensation för försämrat anställningsskydd. Lindvall 2021: 3-4.
[333]. Efter många års oförändrat tak i försäkringen och förhöjda medlemsavgifter åren 2007–2013 som medförde stora medlemsförluster.

ringarna tre ”pelare” i det svenska omställningssystemet. Enligt det nya huvudavtalet och den lagstiftning som följer på detta kommer även de anställda i företag *utan* kollektivavtal att omfattas av det grundläggande omställnings- och studiestödet. Dessutom omfattar det tidsbegränsat anställda – och därmed väldigt många kvinnliga arbetare – samt sjuka.

Det är också ett viktigt steg mot det livslånga lärandet och det gäller särskilt i företagen *med* kollektivavtal där stödet blir mer generöst. Anställda som arbetat minst åtta år kommer att under högst 44 veckor (ett läsår) få tillgång till studiestöd som motsvarar 80 procent av lönen med ett tak på drygt 26 000 kronor i månaden. I företag med kollektivavtal blir stödet upp till strax över 32 000 kronor (tabell 13). De som får minst nytta av detta är de äldre eftersom de troligen har svårare att börja studera och byta yrke, förutom att det finns en begränsning till och med det år som den studerande fyller 60 år samtidigt, som det är de äldre som förlorar mest på att fler kan undantas får turordningen än tidigare. PTK:s förhandlingsledare Martin Wästfelt kommenterar detta med att: ”En sådan effekt blir det, det är ofrånkomligt när man ändrar system. Därför är det viktigt att omställningsorganisationerna hjälper dem med störst behov”.[334] I Finland, varifrån inspirationen för reformen hämtats, är kvinnor och offentliganställda överrepresenterade bland de som tar chansen att studera.[335] Drygt hälften är i åldern 30-39 år.

Industrins ställning består, men nya tendenser gör sig gällande

I likhet med Saltsjöbadsavtalet (1938) och Industriavtalet (1997) ingår det nya huvudavtalet (2022) i en lång tradition av partsreglering, det vill säga av kollektivavtalade lösningar. Tidiga föregångare var Verkstadsavtalet 1905 (även LO fanns bland undertecknarna) och Decemberkompromissen LO–Saf 1906 (Kjellberg 2024g).

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 (2022). 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 fler sätt. 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 Almegaförbunden. Av LO-förbunden inom industrin deltar endast IF Metall (4/12 2020 anslutning till det preliminära avtalet)[336] och Pappers (från 14/3 2022) i 2022 års

[334]. Handelsnytt 9/6 2021.
[335]. Arbetet 11/6 2021.
[336]. Undertecknat förhandlingsprotokoll SN – IF Metall 4/12 2020.

huvudavtal. Livs och GS-facket står fortfarande utanför, även om GS inte har avfärdat en anslutning. Å andra sidan dröjde det något innan ett LO-förbund inom de privata tjänstenäringarna anslöt sig till avtalet, i varje fall om man bortser från Kommunal som även har privatanställda medlemmar. Under 2022 bestämde sig dock Hotell och Restaurang Facket och Seko för att ansluta sig till avtalet. En annan förändring på den fackliga sidan är den tydliga maktförskjutningen till tjänstemannafacken (se nedan).

Även bland arbetsgivarna kan nya tendenser urskiljas. Svenskt Näringslivs chefsförhandlare bakom det nya avtalet, Mattias Dahl, var tidigare vd i Transportföretagen. Hans roll som chefsförhandlare var given eftersom han var – och är – vice vd i SN; den som innehar den posten ansvarar för arbetsgivarfrågorna inom SN. Det kan tyckas anmärkningsvärt att industrin när avtalet undertecknades inte var företrädd i Svenskt Näringslivs lilla förhandlingsdelegation[337] – trots att Teknikföretagen sedan länge drivit frågan om förändrad Las, men det förklaras av att det rådde en viss turbulens inom Teknikföretagen sedan flera nyckelpersoner slutat kort innan avtalsrörelsen startade och att den nye förhandlingschefen Tomas Undin i det läget prioriterade att bygga upp förhandlingsavdelningen på Teknikföretagen och genomföra avtalsförhandlingarna.[338] Däremot deltog Almega med både förbundsdirektören och chefsjuristen förutom fyra representanter från Svenskt Näringsliv,[339] även om man från Almegas sida först föreföll föredra Toijerutredningens förslag framför en partslösning. Å andra sidan deltog Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe i den lilla förhandlingsdelegationen då förhandlingarna inleddes och fram tills han senast i november 2019 slutade som förhandlingschef. Teknikföretagens chefsjurist John Wahlstedt var också med i den lilla förhandlingsdelegationen och fortsatte att vara det även sedan han i oktober 2019 övergått till samma befattning inom Svenskt Näringsliv. Teknikföretagens nye förhandlingschef Tomas Undin ingick visserligen inte i den lilla förhandlingsdelegationen men

---

https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/68zmve_forhandlingsprotokoll-sn-och-if-metallpdf_1162756.html/F%25C3%25B6rhandlingsprotokoll+SN+och+IF+Metall.pdf

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

338. Mejl från Tomas Undin 26/4 2021.

339. 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 arbetsgivarsamverkan SN), Pär Andersson (förhandlare och försäkringsexpert SN) och Julia Berglund (arbetsgivarsamverkan 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.

hade nära kontakt med förhandlarna i vägvalsfrågor under förhandlingarnas gång.[340]

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.[341]

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 omplaceringsskyldighet och individens företrädesrätt till återanställning automatiskt försvinna.[342] 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 (tabell 12).

Svenskt Näringslivs chefsförhandlare Mattias Dahl antyder att förhandlingsprocessen om nya Las från ett arbetsgivarperspektiv långt ifrån var smärtfri utan istället kännetecknades av delade meningar om vad man kunde gå med på:

> *”Under förhandlingarna var det en väldig tuff och svår process med mycket diskussioner om vad vi kunde och inte kunde göra. Men när avtalet var klart kändes en klar förändring i vinden. Produkten var tillräckligt bra för att säga ja till och vi hade bestämt oss. Då ändrades inställningen. Så är det i alla kollektivavtalsförhandlingar”* (Lag & Avtal 31/5 2022).

---

340. Mejl från Tomas Undin 26/4 2021.

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

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

Statens framträdande roll i 2022 års huvudavtal

Som framgått kräver det nya huvudavtalet statens medverkan på flera sätt, bl.a. i form av betydande ekonomiska insatser för studiestöd och omställning. Här skiljer det sig från de tidigare avtalen, även om Medlingsinstitutets tillkomst år 2000 kan sägas vara en sorts uppföljning till Industriavtalet. Tre statliga utredningar (ibland betecknade som *en* utredning) tillsattes för att se över hur avtalet kan anpassas till hela arbetsmarknaden och vilka lagändringar som behövdes angående anställningsskyddet (Las) och a-kassan, 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”.[343]

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

Vad betyder huvudavtalet för partsmodellen?

Ökat statligt inflytande

Som framgått var staten en starkt pådrivande kraft bakom det nya huvudavtalet. På en viktig punkt avstod dock politikerna från att försöka förändra den svenska partsmodellen. Om de hade gått arbetsgivarna till mötes om inskränkt konflikträtt, vilket var ett starkt arbetsgivarkrav under de resultatlösa huvudavtalsförhandlingarna 2007–2009, hade det inneburit ett betydligt större ingrepp i den svenska modellen än de förändringar av anställningsskyddet som nu sker. Eftersom regeringen tillkännagav att den skulle utgå från det nya huvudavtalet och inte från Toijerutredningen regleras anställnings-

[343]. Svenskt Näringslivs hemsida 20/12 2018: ”80 år av samförstånd?”

skyddet 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 (tabell 12).[344] Däremot omfattas inte förbunden som inte skriver under huvudavtalet av regeln om att 15 procent av de som sägs upp kan undantas från turordningen. Det kan bli ganska många i större företag, men knappast några i mindre företag. Om exempelvis ett företag med 50 anställda planerar säga upp så många som 20 blir det med 15-procentsregeln tre personer, det vill säga exakt samma antal som den kommande lagstiftningen anger (i den utökas antalet undantag från två till tre[345] samtidigt som regeln att det bara gäller företag med upp till 10 anställda tas bort).

Tabell 12. Processen som ledde fram till en förändrad turordning i Las

Lag / förslag / avtal	*Antal anställda som undantas* från turordningsregeln sist in – först ut***
Gamla Las (1974 – september 2022)	Två i företag med högst tio anställda
Förslag från Centerpartiet i 2018 års valrörelse	Ingen turordning alls i företag med upp till 50 anställda
Januariöverenskommelsen 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna***	"Tydligt utökade undantag från turordningsreglerna" genom reviderad Las eller ett nytt huvudavtal som följs upp av lagstiftning
Toijerutredningen presenterade 1 juni 2020 betänkandet "En moderniserad arbetsrätt"	Fem oberoende av företagets storlek
Huvudavtalet 22 juni 2022 som följs upp av lagstiftning från 1 oktober 2022.	Tre** oberoende av företagets storlek, alternativt i företag med kollektivavtal och där huvudavtalet gäller 15% av antalet uppsagda

* Antalet undantag avser de anställda som arbetsgivaren vill behålla.
** Vid uppsägningar av övertaliga måste arbetsgivaren upprätta turordningslista enligt regeln "sist in – först ut". Från denna lista har arbetsgivaren rätt att undanta ett antal personer som denne vill behålla. Om företaget har kollektivavtal kan ytterligare undantag göras efter förhandlingar med facket, varvid en avtalsturlista upprättas.
** Enligt det nya huvudavtalet kan tre arbetare och tre tjänstemän undantas i företag med kollektivavtal, alternativt 15 procent av antalet övertaliga.
*** Socialdemokraterna och Miljöpartiet bildade regering. Centerpartiet och Liberalerna är neoliberala partier som under undertecknade Januariöverens-

[344]. Det är avsevärt färre än vad Centerpartiets partiledare Annie Lööf föreslog under Almedagsveckan 2017 (och som man gick till val på 2018), nämligen att företag med upp till 50 anställda inte skulle omfattas av lagens turordningsregler. Istället för antalet anställningsår skulle yrkesskicklighet och kompetens vara avgörande. Ekot 4/7 2017. https://sverigesradio.se/artikel/6731986 Åtta år tidigare önskade Annie Lööf (som då hette Annie Johansson) "avskaffa Las helt" med motiveringen att lagen utestänger de svaga grupperna och ger en falsk trygghet (Lag & Avtal nr 4 april 2009). Att inga andra partier vid den tidpunkten ville ändra på Las förklarade hon med en rädsla att gå emot facken.
[345] . Företag som har kollektivavtal kan enligt huvudavtalet undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet. Vid sammanslagning av driftsenheter finns även möjlighet att förutom de tre undantagen gör ett undantag per driftsställe som slås ihop (Ingenjören 17/11 2020). Arbetsgivare som bara har en driftsenhet kan välja att "undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden" (Förhandlingsprotokoll om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv och PTK 4/12 2020, paragraf 10).

kommelsen 2019, som innehöll en lista på krav som måste infrias för att de skulle stödja regeringen.

Vidare kommer också de tio förbunden (sedan även Hotell- och Restaurang Facket och Pappers anslutit sig) som inte står bakom huvudavtalet att omfattas av uppsägningsreglerna om ”sakliga skäl” (tidigare ”saklig grund”), liksom om de nya reglerna vid tvister om ogiltigförklaring samt om hyvling (”omreglering till lägre sysselsättningsgrad”), särskild visstid (istället för allmän visstid) uthyrning mm.[346]

När Pappers i mitten av mars 2022 anslöt sig till huvudavtalet motiverades det så här av förbundsordföranden Pontus Georgsson:

> *”I grunden tycker vi fortfarande inte att uppgörelsen är bra. Och särskilt inte förändringarna i las. Men det kommer att ske, oavsett vad Pappers tycker, och därför måste vi fatta beslut utifrån den verklighet som är just nu och vad vi tror är bäst för våra medlemmar.”* (Dagens Arbete 14/3 2022. Se även nyhetsartikel den 14/3 2022 på Pappers hemsida: https://www.pappers.se/aktuellt/vi-ar-overens-om-huvudavtalet)

Särskilt gynnsamt ansåg förbundet det kommande omställningsstudiestödet vara. I en nyhetsartikel den 5/9 2022 framhölls de väsentligt förbättrade möjligheterna till livslångt lärande och omställning:

> *”Pappers har, efter ett längre internt förankringsarbete, antagit det huvudavtal som vår centralorganisation, LO, och Svenskt Näringsliv slutit. Förbundsårsmötet i juni röstade för att Pappers förbundsstyrelse skulle fatta beslut om att skriva under, vilket skedde under sommaren.*
> *Huvudavtalet och den lagstiftning som riksdagen beslutat innehåller många nyheter, både bra och mindre bra. Vi vill framför allt lyfta fram att medlemmarna nu kommer få helt nya möjligheter till livslångt lärande – både under anställningen och vid arbetslöshet. Det tror vi är bra både för våra medlemmar och företagen. (…) Detta nya sätt att finansiera studier är mycket generöst. (…) Med dessa nya förändrade regler för vuxenstudier öppnas helt nya möjligheter för medlemmar att vidareutbilda sig under pågående anställning eller efter uppsägning. I sammanhanget kan nämnas att det nya regelverket även kompletterats av en förstärkt ledighetsregel i huvudavtalet. Arbetsgivarna kommer som absoluta huvudregeln inte kunna neka medlemmar ledighet för studier.”* (https://www.pappers.se/aktuellt/huvudavtalet-paskrivet)

Dessförinnan hade Hotell och Restaurang Facket (HRF) som tredje LO-förbund anslutit sig till huvudavtalet enligt ett principbeslut den 24 januari 2022. På sin hemsida skriver förbundet:

> *”HRF är särskilt nöjt med skrivningarna som skärper rätten till heltid samt att osäkra anställningar snabbare blir tillsvidare. HRF har länge arbetat mot missbruket av osäkra anställningar, i synnerhet inom restaurangbranschen. Avtalet innehåller också utbildningssatsningar*

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

som omfattar alla, hårdare regler mot exempelvis åldersdiskriminering, samt att praxis om saklig grund för uppsägning ligger fast.
I andra vågskålen ligger ändrade regler för undantag i turordningsreglerna, samt att arbetsgivaren i framtiden inte blir skyldig att betala lön under tiden en process pågår, om en uppsägning ogiltigförklarats av facket." (Principbeslut om huvudavtal 2022-01-24).[347] .

Angående Seko:s omsvängning från en mycket negativ inställning till huvudavtalet till att som femte LO-förbund ansluta sig till det, se nedan under avsnittet "LO ansluter sig till det nya huvudavtalet".
Själva det förhållandet att en förändrad lagstiftning står högt på agendan är en logisk följd av att anställningsskyddet blev statligt reglerat genom tillkomsten av Las 1974. Den gången var det inte aktuellt med något huvudavtal om anställningsreglerna, utan dessa blev helt och hållet en lagstiftningsfråga och därmed ett brott mot den självreglerande svenska partsmodellen.
Men till skillnad från lagstiftningsförfarandet under 1970-talet slöt parterna år 2020 ett *avtal* om anställningsskydd. För att det ska kunna implementeras krävs att Las revideras i enlighet med avtalet. Därmed lyckades parterna genom det nya huvudavtalet "vrida anställningsskyddet ur politikernas händer". Den politiskt initierade processen att förändra Las övergick således i parternas regi och blev en fråga för partsreglering, mer i överensstämmelse med den svenska modellen. Revideringen av Las ska alltså främst vara en kodifiering av parternas huvudavtal, förutom att lagen anpassas till hela arbetsmarknaden. Dessutom har parterna fortsatt frihet att genom kollektivavtal komma överens om vad som skall gälla i olika branscher. När det gäller lasreglerna är det dock bara *huvudorganisationer* som kan avtala om avsteg. För Finansförbundet blir det extra bekymmersamt eftersom man inte tillhör någon förhandlande huvudorganisation som PTK. Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO) står utanför SN.
Det räcker dock inte med det nya huvudavtalet och olika bransch- eller sektorsavtal. För de anställda som inte har kollektivavtal på arbetsplatsen krävs det även i fortsättningen att det finns grundläggande regler i Las.[348] 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.

---

347. – Man får ge och ta i en förhandling. Vi har lyckats förhindra att den oro många fackliga kamrater uttryckt blir verklighet. Faktum är att det här avtalet kommer förbättra villkoren för så gott som alla som arbetar i vår bransch, säger avtalssekreteraren Per Persson.
348. Arbetsrättsjuristen Birgitta Nyström i Lag & Avtal nr 9–10 2020, sid. 9.

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

På en punkt får staten ett klart utökat omställningsansvar, nämligen för alla dem som inte omfattas av kollektivavtal. Precis som för facken som skrev på huvudavtalet omfattas även tidsbegränsat anställda och sjuka av omställningsstödet. På förslag av parterna bakom huvudavtalet kommer det grundläggande omställnings- och studiestödet att inkludera företagen *utan* kollektivavtal. Skälet är att huvudavtalsparterna inte kunde begära att staten skulle finansiera det grundläggande omställnings- och studiestödet för deras egen del om det inte också omfattar företagen utan kollektivavtal.[349] Det hade säkert uppfattats som otillåten diskriminering från statens sida. Dessutom har fackförbunden (framför allt tjänstemannafacken) ett intresse av att även medlemmar där det inte finns kollektivavtal omfattas. Framför allt var det ett krav från Centerpartiet att det nya omställningsstudiestödet även ska omfatta de som arbetar i företag utan kollektivavtal. Det uppger ordföranden i PTK:s förhandlingschefsgrupp Martin Wästfelt: ”Vi har accepterat att förhandla utifrån den utgångspunkten, det är framför allt Centerpartiet som varit angelägna om det” (Arbetsvärlden 22/1 2022).

Det är främst mindre företag som saknar kollektivavtal. Sex av tio företag med färre än 50 anställda har inget kollektivavtal. Omkring 30 procent av företagen i denna storleksklass är anslutna till en arbetsgivarorganisation vartill kommer cirka 10 procent med hängavtal.[350] Det innebär att totalt cirka 40 procent av företagen med 1-49 anställda har kollektivavtal.

Däremot omfattar det *kompletterande* studiestödet mm endast parterna bakom det nya huvudavtalet (tabell 13). Det kan bli ett incitament för företagen som att teckna kollektivavtal med fackförbunden som står bakom huvudavtalet. Att detta avtal är förmånligare än 2004 års omställningsavtal LO – SN kan också bli ett

---

[349]. 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.

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

incitament för fler LO-förbund än Kommunal och IF Metall att ansluta sig till det.

Ökat arbetsgivarinflytande

Innehållsmässigt förändras anställningsskyddet genom 2022 års huvudavtal i flera viktiga avseenden till arbetsgivarnas fördel. Det gäller främst möjligheterna till fler undantag från turordningsreglerna vid uppsägningar och att sakliga skäl ersätts av ett annat begrepp.

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

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

En svaghet hos det nya huvudavtalet var länge att LO inte stod bakom. De uppluckrade turordningsreglerna betraktades av nästan vartannat LO-förbund som oacceptabla, vilket länge gjorde det omöjligt för LO att underteckna avtalet. Eftergifterna angående tidsbegränsat anställda och hyvling som Svenskt Näringsliv gjorde efter nya förhandlingar med Kommunal och IF Metall fanns inte med i arbetsgivarsidans slutbud den 15 oktober och följaktligen inte heller i Las-avtalet PTK–SN som ingicks dagen därpå. LO-ordföranden Susanna Gideonsson antydde långt senare att om arbetsgivarna gjort dessa eftergifter i slutbudet så hade det kanske inte varit omöjligt att LO undertecknat avtalet.[351]

Att ett huvudavtal baseras på ett förslag som LO inte var med på hade varit otänkbart för inte så många år sedan. Att så ändå skedde förklaras i grunden av ett förändrat politiskt och fackligt landskap. För det första att den socialdemokratiska regeringen var beroende av två liberala stödpartier som i januariöverenskommelsen utlovats att den statliga utredningens förslag, som arbetsmarknadsministern betecknade som obalanserat, skulle genomföras om parterna inte kom överens. Följden blev att såväl regeringen som LO hade att välja mellan Toijerutredningen och PTK–SN-avtalet, som var identiskt med Svenskt Näringslivs slutbud i las-förhandlingarna. För regeringen var valet inte svårt, men för LO var även PTK–SN-avtalet för svårsmält. En annan förändring av det politiska landskapet är Moderaternas totala omsvängning i las-frågan. Den nye partiledaren Ulf Kristersson tillkännagav den förändrade inställningen på partistämman under september 2017.[352] Under alliansregeringen motsatte sig Moderaterna större förändringar av Las, i varje fall om man bortser från införandet av allmän visstid 2007.

---

[351]. Arbetet 4/12 2020.

[352]. Lag & Avtal nr 11 2017.

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

Ökat inflytande för tjänstemannafacken

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

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

Till bilden hör också den försvagning av LO som pågått under en längre tid till följd av sjunkande organisationsgrad (tabell 40) och att arbetarna utgör en krympande del av såväl löntagarna som fackmedlemmarna (tabell 27). Till det kommer LO:s avtagande politiska inflytande genom att socialdemokratin blivit beroende av liberala partier med en annan agenda när det gäller anställningsskyddet. Det faktum att PTK och SN var huvudarkitekterna bakom 2020 års huvudavtal (Las-avtalet) och att LO hamnade utanför avspeglar en klar maktförskjutning inom den fackliga världen, låt vara att LO fanns med i juni 2022 då huvudavtalet undertecknades i sin slutliga form.

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 front[353] 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”.[354] Även hennes företrädare Anders Ferbe trodde på gemensamma fack för arbetare och tjänstemän.[355] Som ny Sif-ordförande menade Mari-Ann Krantz att det enda rimliga på sikt var

---

[353]. Ett första steg togs genom bildandet 1992 av förhandlingsrådet Metall– Sif– CF.

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

[355]. 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.

principen ”ett företag – ett fack” då arbetsuppgifterna ofta gjorde det svårt att skilja på arbetare och tjänstemän och det fanns samordningsvinster.[356] Hon tillträdde samma år som Facken inom industrin bildades. Den sammanslagning som skedde under hennes tid som Sif-ordförande blev emellertid med HTF, varvid Unionen bildades 2008.

En framtida sammanslagning skulle underlättas av att både Unionen och IF Metall är vertikalt organiserade (enligt industriförbundsprincipen), till skillnad från Sveriges Ingenjörer som är en yrkesfackförening.[357] Det finns dock en rad problem att övervinna. Ett är IF Metalls koppling till Socialdemokraterna, ett annat att Unionen förutom industrin täcker in nästan hela den privata tjänstesektorn och där motsvaras av LO-förbund som Handels, Transport, HRF med flera.

Denna rapport har visat att såväl interna som externa förhållanden påverkar parternas styrka och agerande. Klart är att den svenska partsmodellen under lång tid har visat en återkommande förmåga att anpassa sig till en föränderlig värld.

En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar partsmodellen

I och med att staten som grund för kommande lagstiftning överlåtit åt arbetsmarknadens parter att träffa en överenskommelse om såväl det framtida anställningsskyddet som om hur omställning på arbetsmarknaden ska organiseras och finansieras kan den svenska partsmodellen synas ha befästs eftersom det blir parterna snarare än politikerna som utformar regelverket, låt vara under hot om lagstiftning i linje med Toijerutredningens förslag. Det nya inslaget i den svenska partsmodellen är främst att ett begränsat antal organisationer ingår ett avtal (Las-avtalet) som sedan ligger till grund för ”arbetsrättslig reglering som också styr aktörer utanför dessa organisationer” (det blir en form av *allmängiltigförklaring*) samtidigt som staten avhänder sig en del av ansvaret för utformningen av ett ändamålsenligt regelverk.[358] Vissa arbetsmarknadsparter ökar därmed sitt inflytande på andra aktörers bekostnad. LO uttrycker det så här i sitt remissvar till regeringen:

> *”Den metod som använts vid beredningen av lagförslagen är ny. Ny på så sätt att några av parterna på arbetsmarknaden utformat lagförslagen*

---

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

[357]. 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

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

och förarbeten i detalj. I praktiken har parterna i avtalet getts kompetens att stifta lag. Detta samtidigt som den stora grupp av parter på arbetsmarknaden som står utanför avtalet inte på något sätt kunnat påverka innehållet i förslagen."[359]

Genom dessa förändringar "går den svenska modellen in i en ny era" som det formuleras i ett remissyttrande från Stockholms universitet.[360] Den nya eran inleddes egentligen redan i samband med konflikten i Göteborgs hamn när (en del av) parterna fick ett avgörande inflytande på lagstiftningen (Herzfeld Olsson 2022b: 142-144). Den gången var det Hamnarbetarförbundet som ställdes utanför, den här gången var det bland annat LO och majoriteten av LO-förbunden.

De parter som undertecknat överenskommelsen har klargjort att paketet "måste köpas i sin helhet". Vissa delar omfattar dock endast de fackförbund och centralorganisationer som skriver under det nya huvudavtalet medan andra delar kommer att gälla hela arbetsmarknaden inklusive företag utan kollektivavtal (tabell 13 nedan). Bland fackförbunden som pekat på nackdelarna med att genom lag allmängiltigförklara en överenskommelse som ingåtts av andra parter märks Finansförbundet, Fackförbundet Scen & Film och Seko.[361] Som en fördel med den svenska modellen brukar framhållas att anpassningar till olika branscher och sektorer bäst sker genom kollektivavtal på respektive område.

Även Lagrådet har funnit det anmärkningsvärt att endast ett fåtal parter på arbetsmarknaden givits tillfälle att påverka den kommande lagstiftningen:

"Lagrådet konstaterar att beredningen av lagstiftningsärendet har lagts upp på ett sätt som har medfört att några av de största organisationerna på arbetsmarknaden har fått ett avgörande inflytande på lagstiftningens utformning. Ett uttalat syfte med departementspromemorian var att arbetsrätten skulle reformeras i enlighet med principöverenskommelsen. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunalarbetareförbundet understryker också i ett gemensamt remissyttrande över departementspromemorian vikten av att promemorians förslag inte ändras, eftersom varje sådan förändring riskerar att komma i strid med parternas principöverenskommelse. Förslagen i lagrådsremissen överensstämmer också på det hela taget med förslagen i departementspromemorian. Att andra organisationer har fått gehör för avvikande synpunkter är svårt att se.(...)

Ett syfte med beredningen av ett lagstiftningsärende är att det ska bli allsidigt belyst. Från den synpunkten inger detta ärende betänkligheter. Bristerna är dock inte sådana att det kan anses att regeringsformens beredningskrav inte är uppfyllt." (Lagrådet. Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-03-03 angående En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden).

---

[359]. LO (2021), sid. 1.

[360]. Ibid. samt Kerstin Ahlberg "Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna", Arbeidsliv i Norden 8/9 2021. Se även Herzfeld Olsson 2022a.

[361]. "Finansförbundet: Olyckligt att las-överenskommelsen drabbar alla", Arbetsvärlden 10/9 2021. Seko-tidningen 21/9 2021.

En annan förändring av den svenska modellen är att det blir möjligt att ingå avtal som ger ett svagare anställningsskydd vad gäller ”sakliga skäl” för uppsägning än det som anges i lagen.[362] Omvänt blir det svårare att förhandla fram starkare anställningsskydd än vad lagen anger eftersom endast centralorganisationer som SN, LO och PTK – och inte deras medlemsförbund – ska kunna sluta sådana avtal. Därmed blir det omöjligt för förbund som är starkt kritiska mot Las-avtalet som Byggnads och Transport att sluta avtal som återställer anställningsskyddet till dagens nivå. En sådan inskränkning av förhandlingsrätten anser Stockholms universitet vara ”ett tydligt trendbrott” som kan strida mot ILO:s regelverk.[363] LO kallar det i sitt remissyttrande för ”en ny form av dispositivitet”.
Saltsjöbadsavtalet LO-Saf skrevs inte under av alla LO-förbund – bland annat Transport ställde sig utanför – men till skillnad från det nya huvudavtalet blev de kritiska förbunden inte bundna av 1938 års avtal. Det blir däremot i praktiken samtliga fackförbund *till betydande del* när det gäller 2020 års avtal. Detta utgör ett helt nytt inslag i den svenska partsmodellen. Allra mest anmärkningsvärt är att de utanförstående facken genom *lagstiftning* – en form av allmängiltigförklaring – blir bundna av överenskommelsen mellan SN och PTK (samt IF Metall och Kommunal), vilken LO länge dröjde länge med att ansluta sig till och som flera LO-förbund inte heller i framtiden kommer att ansluta sig till. Parterna bakom överenskommelsen understryker i sitt remissvar till regeringen vikten att denna oavkortat upphöjs till lag:

> ”*Parterna anser att promemorians förslag väl speglar och genomför den principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd som de träffat. Parterna tillstyrker därför de förslag som ges i promemorian. Parterna vill även understryka vikten av att promemorians förslag inte ändras eftersom varje sådan förändring riskerar att komma i strid med parternas principöverenskommelse. Några ändringar av förslagen bör därför inte göras*.”[364]

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

---

[362]. Kerstin Ahlberg ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, Arbeidsliv i Norden 8/9 2021.
[363]. Yttrande 2021-09-09 (Ds 2021:17) från Stockholms universitet. Dnr SU FV-2249-21. Se även Niklas Selbergs artikel ”När arbetsrätten går före demokratin” (Dagens Arena 24/8 2021) där han skriver: ”Att det inte är möjligt att i kollektivavtal på lägre nivåer skapa regler som är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lagen blir en unik form av avtalsfrihet”. För en ytterligare fördjupning, se Selberg & Sjödin 2022:73, 77.
[364]. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal (2021).

LO återupptar förhandlingarna

Den 27 maj 2021 beslutade ett extra representantskap – LO:s högsta beslutande organ mellan kongresserna – på förslag av en oenig LO-styrelse den 18 maj att uppta nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv (SN).[365] Skälet var främst att omställningsavtalet mellan LO och SN behövde omförhandlas för att alla förbund skulle få lika villkor och att omställningsvillkoren inte skulle bli sämre än i de kollektivavtalslösa företagen i vilka de anställda enligt lag kommer att omfattas av ett nytt omställningsstudiestöd som administreras av Kammarkollegiet.[366] LO:s ordförande Susanna Gideonsson kommenterade:

> *”Vi fick en helt ny spelplan när regeringen valde att gå vidare med överenskommelsen mellan PTK och SN, som IF Metall och Kommunal senare anslöt sig till. Som det är nu riskerar de som står utanför ett huvudavtal att få ett sämre stöd vid omställning från ett jobb till ett annat. Vi behöver därför förhandla fram trygga avtal för alla förbundens medlemmar.”* (LO Pressmeddelande 2021-05-27: ”LO begär förhandlingar om omställning”)

När IF Metall och Kommunal skrev på 2020 års huvudavtal innebar det att endast dessa två LO-förbund omfattades av den nya omställningsordning och de regler om anställningsskydd som PTK och SN kommit överens om. Därmed fick LO-förbunden som inte anslöt sig till avtalet sämre omställningsvillkor än de som gjorde det. Nytt var nämligen att det kollektivavtalade omställningsstödet för IF Metall och Kommunal även omfattar tidsbegränsat anställda och sjuka. Dessutom får anställda i företag utan kollektivavtal genom den statliga omställningsorganisationen ett bättre omställningsstöd än det som finns i omställningsavtalet LO-SN 2004 eftersom detta endast avser fast anställda.[367] Från SN:s sida var dock en anslutning till det nya huvudavtalet ett oavvisligt *villkor* för att LO skulle få ett nytt omställningsavtal.[368]

---

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

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

[367]. Arbetet 18/5 2021.

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

Så blev det också, men det betydde inte att de enskilda LO-förbunden blev bundna av huvudavtalet, utan kunde precis som 1938 (Saltsjöbadsavtalet) avstå från att underteckna det. Förhandlingarna med Svenskt Näringsliv ajournerades över sommaren och återupptogs under september 2021. De avsåg det grundläggande omställningsstödet och det kompletterande omställningsstödet, som numera är omdöpt till kompletterande studiestöd och kortvarigt studiestöd (för studier som är kortare än 1 vecka) – se tabell 13. De LO-förbund som inte skrev på huvudavtalet skulle gå miste om det grundläggande omställningsstödet och när det gäller det kompletterande omställningsstödet skulle de endast ha tillgång till det som finns i 2004 års omställningsavtal LO-SN.

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

De tolv LO-förbund som före förhandlingarna LO-SN ställde sig utanför huvudavtalet avvisade alla regler som innebär ett försvagat anställningsskydd, framför allt att arbetsgivaren kan undanta tre personer från turordningsprincipen sist in – först ut, vilket innebär att tre personer som företaget önskar behålla får fortsätta anställningen. Undantaget om tre personer kommer att gälla i alla företag oberoende av storlek. Idag medges två undantag i företag med högst tio anställda. Med tre undantag sätts i praktiken turordningen ur spel i de allra minsta företagen eftersom arbetsgivaren då kan bestämma vilka som sägs upp eller inte.[369] Det riskerar att drabba främst äldre arbetskraft.[370] Även i medelstora företag får de nya reglerna betydelse genom att fackets position försvagas när det gäller att använda turordningen som ett förhandlingskort och gå med på undantag i utbyte mot något annat menar arbetsrättsjuristen Tommy Iseskog.[371]

En liknande bedömning om arbetsgivarens förstärka maktställning vid arbetsbrist gör arbetsrättsforskarna Niklas Selberg och Erik Sjödin:

> *” Den mest iögonenfallande ändringen är expansionen av arbetsgivarens möjlighet att göra undantag i turordningen vid arbetsbrist. Numera får alla arbetsgivare, oavsett storlek (tidigare fick endast små arbetsgivare, med färre än tio anställda, göra undantag), välja att undanta tre (tidigare var det två) personer – nyckelpersoner – som är av särskild vikt för den fortsatta verksamheten. Dessa tre personer arbetar alltså kvar i den arbetsbristdrabbade verksamheten, oavsett hur lång anställningstid de har. På de icke undantagna arbetstagare som har tillräckliga*

[369]. Lag & Avtal 13/9 2021 (”Så säger experterna om nya Las”).
[370]. Ibid.
[371]. Du & Jobbet 21/9 2021.

kvalifikationer för arbetet som det ska bedrivas i framtiden tillämpas principen om sist in-först ut.
(...)
Hur ser incitamenten ut för att i en arbetsbristsituation ingå kollektivavtal om turordning? Under gamla LAS tid kunde arbetsgivaren göra avsteg från sist in-först ut om hen var beredd att betala för det i form av eftergifter till facket på någon annan punkt. Detta kohandlande förutsattes äga rum på lokal nivå.
Idag har de utökade möjligheterna till undantag i turordningen stärkt arbetsgivarens maktställning i arbetsbristsituationer. Sedan gamla LAS tid kunde arbetstagarsidan föra upp förhandlingar till central nivå (14 § 2 st MBL).” (Lag & Avtal 22/8 2023: ”Uppluckrad gräns mellan uppsägning på grund av personliga skäl och arbetsbrist”).

De förändrade turordningsreglerna kommer dock inte de kritiska LO-förbunden undan vare sig de ansluter sig till avtalet eller inte, såvida de inte har egna kollektivavtalade särlösningar, eftersom regeringen tar huvudavtalet som utgångspunkt för den kommande lagstiftningen. Detsamma gäller nästan allt annat som rör anställningsskydd, hyvling, särskild visstid, inhyrning mm – se tabell 13. Den enda egentliga eftergift LO-förbunden tvingas göra för att kunna ta del av de positiva inslagen i huvudavtalet är regeln om att upp till 15 procent av de som sägs upp får undantas från turordningen om arbetsgivaren så önskar och väljer att inte förhandla med facket om en avtalsturlista. I övrigt är det fråga om några preciseringar i huvudavtalet när det gäller sakliga skäl till uppsägning, men det ansågs bara rör sig om marginella förändringar som beskriver rådande praxis.[372]

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

Tabell 13. LO-förbund som ansluter sig till det nya huvudavtalet respektive inte gör det

	Ansluter sig	Ansluter sig inte	Företag utan kollektivavtal
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd*	Ja	Ja	Ja
Omställningsstudiebidrag[373]	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.
Kompletterande studiestöd[374]	80% av lönen upp till drygt 32 000 kr/mån 2022.[375]	Nej	Nej
Kortvarigt studiestöd	70% av lönen för studier kortare än 1 vecka	Nej	Nej
Avgångsbidrag (AGB)[376]	Tillsvidare- och tidsbegränsat anställda samt uppsagda pga sjukdom	Endast tillsvidareanställda som sägs upp pga arbetsbrist	Nej
Undantag från turordning**	Tre eller 15% av de som sägs upp[377]	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.

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

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

[375]. Därefter sjunkande procentsats till taket på 65 procent av 71 000 kronor i månadslön.

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

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

* Alla, oavsett om de har kollektivavtal eller inte eller skriver på huvudavtalet eller inte, ska erbjudas grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Tidigare gällde detta endast de som har kollektivavtal, och då endast tillsvidareanställda som sägs upp på grund av arbetsbrist. Nu inkluderas alla anställningsformer samt uppsagda på grund av sjukdom. Därtill kan även anställda, som inte blivit uppsagda, vända sig till sin omställningsorganisation (inklusive de som inte har kollektivavtal) och få vägledning och rådgivning. Målgrupperna har alltså vidgats väsentligt.
** Regleras vanligen via avtalsturlista som förhandlas med facket och då gäller inte dessa regler. Undantag från turordningsprincipen sist in – först ut avser personer som arbetsgivaren anser sig behöva. Fram till dess den nya lagstiftningen kommer på plats gäller att två får undantas och endast i företag med upp till tio anställda. Avtalsturlistor är mycket vanligare på tjänstemannasidan än inom LO-området.[378]
*** Anställningen upphör även om det pågår en tvist i domstol men minst en månads uppsägningstid och därefter a-kassa + eventuell facklig inkomstförsäkring förutsatt att individen är med i a-kassan och kvalificerat sig för ersättning. Kraftigt höjt skadestånd vid uppsägning utan giltig anledning. För medlemmar i fackförbund som är anslutet till huvudavtalet finns även en tilläggsförsäkring som gör att man får 80 procent av lönen om facket driver tvisten till domstol.[379] 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 i stället 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.

Den av parterna tillsatta nämnden för att uttolka avtalet, *Huvudavtalsnämnden* (består av Svenskt Näringsliv, LO och PTK), och som ska yttra sig innan Arbetsdomstolen (AD) tar ställning skrev emellertid till AD att:

> *”I förhandlingarna som föregick slutandet av huvudavtalet framställde arbetsgivarsidan yrkanden på att skärpa kraven på arbetstagare, och parterna kom överens om vissa skärpningar när fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer som inte beror på ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning”* (Arbetsvärlden 9/10 2024: ”Almega om las-domen: ’Nu blir det enklare att säga upp’”; https://www.arbetsvarlden.se/almega-om-las-domen-nu-blir-det-enklare-att-saga-upp/).

Detta tog AD fasta på i den första vägledande domen med de nya Las-reglerna som facket (Unionen) förlorade mot arbetsgivarsidan (Almega Tjänsteföretagen) som nu menade att det blir lättare att säga upp anställda som missköter sig och inte följer order. Det rörde sig om telemarketförsäljare som ansågs underprestera och trots flera varningar inte gjorde de 250 uppringningsförsök per dag som anställningsavtalet föreskrev.[380] Unionen tonade dock ned betydelsen av domen. Dess chefsjurist Malin Wulkan menade att AD troligen

---

[378]. Lag & Avtal 13/9 2021.
[379]. IF Metall: https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/orebro-lan/resurser/bilder/nyheter/partsoverenskommelsen-i-sak-las-2020.pdf
[380]. Kollega 9/10 2024: ”Nya las: Unionen förlorade i AD”.

även med gamla Las hade kommit fram till samma beslut om att det var fråga om ordervägran.[381]
AD:s frihet att tolka kollektivavtal är störst om parterna i Huvudavtalsnämnden är oense, men i fallet ovan var man eniga.[382]
För vissa förbund spelar det stor roll att de i egna kollektivavtal har särlösningar som är förmånligare än skrivningarna i det nya huvudavtalet. Det gäller till exempel, som hos Målarna (som 2024 gick upp i Byggnads), hur lång tid som krävs innan visstidsanställning övergår till fast anställning (hos Målarna endast tre månader under ett år).[383] Sådana särlösningar riskerar falla bort vid en anslutning till det nya huvudavtalet och då inträder dessutom fredsplikt i dessa frågor, vilket kan göra det svårt att med framgång driva dem i kommande avtalsrörelser.
Transport reserverade sig mot representantskapets beslut att uppta nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv (tabell 14).[384] 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.”*[385]

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.[386]
Däremot såg det förut kritiska Elektrikerförbundet positivt på de nya förhandlingarna eftersom man anser att det behövs ett bättre omställ-

---

[381]. Arbetsvärlden 9/10 2024: ”Almega om las-domen: ”Nu blir det enklare att säga upp’”.
[382]. Lag & Avtal 5/11 2024: ”Experterna: Fortsatt otydligt vad nya Las kommer att innebära”.
[383]. Även när det gäller turordningsområden, provanställning mm har Målarförbundet förmånliga särlösningar enligt kollektivavtal. Källa: mejl 2/2 2022 från förbundsordföranden Mikael Johansson.
[384]. Transportarbetaren 28/5 2021.
[385]. Transportarbetaren 8/6 och 4/6 2021.
[386]. 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).

ningsavtal än det som LO och SN träffade 2004.[387] 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”.[388] Det kan tolkas som att man inte vill gå miste om de förmåner som en anslutning till huvudavtalet innebär när det gäller omställnings- och studiestöd mm. Lindholm var ändå mycket kritisk mot regeringens tre Las-utredningar som han kallade ”ett beställnings-jobb från Svenskt Näringsliv”. [389] 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 13).

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 13).

Den 2 juli 2021 meddelade TCO-förbundet Vision (som inte tillhör PTK) att man ansluter sig till huvudavtalet för sina omkring 12 000 anställda inom privat vård och omsorg, äldreomsorg och friskolor.[390] Därmed blev Vision det tredje förbundet utanför PTK som anslöt sig till huvudavtalet. För de medlemmar som inte berörs av det nya huvudavtalet tecknade Vision 2020 ett nytt omställningsavtal med SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och Sobona (organiserar kommunala bolag).

Handelsanställdas Förbund uteslöt inte att förbundet kunde komma att ompröva sitt nej till det nya huvudavtalet.[391] Skälet till nejet var att huvudavtalet inte innehåller något krav på arbetsgivaren om att visstidsanställningar måste kunna motiveras.

De fortsatta förhandlingarna mellan LO och Svenskt Näringsliv för att uppdatera omställningsförsäkringarna för de LO-förbund som ställer sig utanför det nya huvudavtalet medförde spänningar i ”Facken inom industrin”. Livs stoppade tillsvidare samarbetet med de andra förbunden inom denna konstellation som protest mot att Svenskt Näringsliv utan att meddela LO inbjudit PTK till förhandlingarna och

---

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

388. SvD/TT 18/5 2021.

389. Transportarbetaren 7/6 2021.

390. Arbetsvärlden 2/7 2021.

391. Lag & Avtal 8/6 2021.

att PTK framfört krav om förbund som står utanför huvudavtalet inte ska omfattas av omställningsavtalet.[392] GS-facket funderade på att göra detsamma som Livs. Pappers, som sedan 2011 inte tillhör Facken inom industrin, avbröt av samma skäl samarbetet med tjänstemannafacken inom industrin.[393] Irritationen mot PTK:s agerande medförde en spricka inom ”Facken inom industrin” som Unionen och Sveriges Ingenjörer tillhör samtidigt som de båda förbunden är de tyngsta och tongivande PTK-förbunden. När förhandlingarna mellan LO och SN återupptogs i september 2021 hade läget lugnat ner sig sedan PTK lär ha ”tagit ett steg tillbaka”. [394]

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.[395] Även jämfört med Toijerutredningen innebär avtalet en klar minskning av antalet undantag från regeln sist in – först ut: tre undantag mot utredningens fem.[396] Det är dock en ökning jämfört regeln i Las om att undanta två anställda i företag med högst tio anställda. Toijerutredningens fem undantag och huvudavtalets tre gäller alla företag oberoende av storlek. Därtill kommer möjligheten enligt huvudavtalet att undanta 15 procent av de som sägs upp från turordningen, vilket kan få fler företag att teckna kollektivavtal. Vidare tillåts arbetsgivare som endast har ett arbetsställe och tillhör ett SN-förbund samt har kollektivavtal med facken som undertecknat huvudavtalet att göra totalt fyra undantag för samtliga avtals-

---

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

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

394. Dagens Arbete 8/9 2021.

395. Strax innan januariavtalet ingicks 11 januari 2019 hade Centerpartiet flera konkreta förslag. Ett var att helt slopa turordningsreglerna för företag med upp till 50 anställda. Ett annat var att turordningen skulle baseras på kompetens i stället för anställningstid, d.v.s. att slopa principen först in – sist ut (Arbetsvärlden 8/1 2019). Regeln om att i företag med kollektivavtal undanta 15 procent av de som sägs upp från turordningen betyder mest i större företag, inte i de småföretag som Centern och Liberalerna prioriterade (”Expert: C och L blev blåsta på las-konfekten”: arbetsrättsjuristen Mats Glavå i DN 10/6 2021). Glavå menar att det kan locka fler företag att ingå kollektivavtal med facken.

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

områden.[397] Vd:n för Företagarna, som är småföretagens intresseorganisation, anser att politikerna misslyckats och att det blev ett klent resultat för småföretagen som ofta inte har kollektivavtal.[398]

LO ansluter sig till det nya huvudavtalet

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

- För att LO-förbunden som inte anslöt sig till huvudavtalet inte skall få sämre omställningsvillkor än anställda i kollektivavtalslösa företag. Det fanns rent allmänt ett behov av att ersätta 2004 års omställningsavtal LO-SN, vilket var klart sämre än det som tjänstemännen i PTK långt tidigare tecknat.[399] Omställningsförsäkringarna i trygghetsfonden TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB) behövde helt enkelt omförhandlas och utvidgas till att även omfatta tidsbegränsat anställda och de som förlorar jobbet på grund av sjukdom. Så skedde också (Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare gällande från 1 oktober 2022).
- Ett minst lika viktigt skäl var att LO inte skulle degraderas som huvudorganisation utan även i framtiden äga frågorna som berör de egna medlemmarna och inte överlåta det till PTK. Hit hör att tolka gällande avtal och lagar samt vara med och påverka när nya ingås eller stiftas, exempelvis vad gäller den framtida a-kassan (enligt huvudavtalet ska den ägas och styras av parterna). Det gäller helt enkelt LO:s framtida roll och inflytande på arbetsmarknaden.

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

---

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

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

[399]. Redan samma år (1973) som PTK bildades träffade PTK och SAF ett omställningsavtal, varvid Trygghetsrådet inrättades. Arbetsförmedlingen ansågs sakna resurser och kompetens det gällde arbetslösa tjänstemän. LO avböjde Saf:s erbjudande om att gå med i Trygghetsrådet. LO fick sitt omställningsavtal 2004 sedan PTK vägrat att ta med LO-grupperna i Trygghetsrådet. Metalls dåvarande avtalssekreterare betecknade det då som ett stort misstag av LO att inte när det var möjligt att tacka ja till Saf:s erbjudande. LO-tidningen nr 1 10/1 2003.

tidigare. För de förbund som väljer att själva skriva under avtalet blir villkoren ännu bättre, men de förlorar å andra sidan rätten att tillgripa stridsåtgärder för att uppnå ytterligare förbättringar och riskerar att förlora förmånliga särlösningar som de sedan tidigare har i sina kollektivavtal.

Tabell 14. Inställning till att LO ansluter sig till det nya huvudavtalet (Las-avtalet).

	Styrelse	Representantskap
Byggnads	Nej	Nej
Elektrikerna	Ja	Ja
Fastighets	Nej[400]	Nej
Grafikerna	Ja	Ja
Handels	Ja	Ja
Hotell och Restaurang Facket (anslutet)	Ja	Ja
IF Metall (anslutet)	Ja	Ja
Kommunal (anslutet)	Ja	Ja
Livs	Ja	Ja
Musikerförbundet	Ja	Ja
Målarna	Ja	Nej
Pappers (anslutet)	Ja	Ja
Seko (anslutet)	Nej	Nej
Transport	Nej	Nej

Anm. Röstning i LO:s styrelse 9/11 2021 respektive LO:s representantskap 17/11 2021. Röstningen i LO-styrelsen, där varje förbund har en röst, gällde om styrelsen skulle rekommendera representantskapet om att LO anslöt sig till det nya huvudavtalet (Las-avtalet). I representantskapet, som mellan kongresserna är LO:s högsta beslutande organ, var det upp till representanterna för de olika förbunden (antalet efter varje förbunds storlek) att rösta ja eller nej till om LO skulle ansluta sig till huvudavtalet. I LO-styrelsen representerar ledamöterna inte bara det egna förbundet utan främst LO som helhet. Det förklarar varför Målarna kunde rösta nej i representantskapet men ja i LO-styrelsen. Ja-et motiverades med att man ansåg det rimligt att frågan fördes vidare till representantskapet för avgörande. Representantskapet har den mest demokratiska sammansättningen av de båda organen genom att det avspeglar förbundens storlek. I LO-styrelsen hade det teoretiskt varit möjligt att de små och medelstora förbunden hade röstat ned de båda stora förbunden IF Metall och Kommunal som var för en LO-anslutning till huvudavtalet. Röstsiffrorna 96 för LO-anslutning och 21 mot på representantskapets möte 17/11 2021 uttrycker opinionen inom LO med hänsyn till förbundens storlek (Målarnas Facktidning 19/11 2021).

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

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

naturligtvis hade skadat den. Genom anslutningen till huvudavtalet motverkades således att såväl LO som partsmodellen försvagas.
Inget LO-förbund är, som nämnts, bundet av att ansluta sig till huvudavtalet. Att flera förbund in i det sista vidhöll sin negativa inställning till att inte heller LO skulle ingå avtalet förklaras av att de ville undvika att Landsorganisationen skulle bidra till att legitimera främst den del som handlar om anställningstryggheten (turordning, sakliga skäl vid uppsägningar mm) trots att större delen av denna del i vilket fall som helst skulle bli lagstiftning och var betydligt förmånligare ur facklig synvinkel än Toijerutredningens förslag, vilket hade gått igenom om inte huvudavtalet PTK-SN kommit till stånd. En *LO-anslutning* till huvudavtalet innebär inte någon konkret försämring för förbunden som *inte* undertecknar det. Tvärtom undgår dessa förbund tack vare att LO anslutit sig till huvudavtalet att deras medlemmar på arbetsplatser med kollektivavtal får sämre villkor än i företagen *utan* kollektivavtal.
Tabell 15 redovisar de fem LO-förbund som lutar åt att inte skriva under huvudavtalet för egen del: Byggnads, Fastighets, Handels, Målarna och Transport.
Ett viktigt motiv att inte skriva under är att man i vissa avseenden redan uppnått eller hoppas uppnå bättre villkor än de som finns i huvudavtalet. Som tidigare nämnts har Handels genom sina kollektivavtal fått igenom att allmän visstid relativt snabbt (efter tolv månader) omvandlas till fast tjänst (precis som i huvudavtalet), samt vid hyvling en omställningstid på sex månader i stället för de tre som stipuleras i det nya huvudavtalet (kollektivavtal 2017). Enligt lager- och e-handelsavtalet 2017 har arbetsgivaren rätt att anställa på visstid endast när tydliga behov föreligger såsom vid arbetstoppar, såvida det inte finns en överenskommelse med facket om något annat. Förbundet misslyckades dock få med en liknande regel i butiksavtalet. Handels lägger stor vikt vid att det finns ”ett motiv till varför man har tidsbegränsade anställningar, det ser vi inte i överenskommelsen”, det vill säga i huvudavtalet (Arbetet 25/10 2021).
Hösten 2023 tog Handels på nytt ställning för att tills vidare inte ansluta sig till huvudavtalet. Handels avtalssekreterare Martin Nyberg och ordförande Linda Palmetzhofer förklarade varför de många deltidsanställda inom handeln inte har någon större nytta av huvudavtalet och varför det ger sämre anställningsskydd i affärskedjor än om man står utanför avtalet:

> *”– Nackdelarna är tydliga och handlar om att arbetsgivare får göra fler undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist, säger Martin Nyberg.*
> *Med huvudavtal får arbetsgivaren vid uppsägning göra tre undantag per arbetsställe. Utan huvudavtal gäller tre undantag för hela företaget.*
> *– Det blir ett betydligt svagare anställningsskydd, till exempel när ett kedjeföretag gör uppsägningar i många butiker.*
> *Fördelarna handlar om bättre möjligheter till omställning för den som blir uppsagd eller av andra skäl vill gå vidare i arbetslivet. Men införandet av omställningsstudiestöd har haltat, konstaterar Handels ordförande Linda Palmetzhofer. – Staten har fortfarande inte levererat vad de utlovat. Därför vore det en klar försämring för Handels*

medlemmar om vi skrev på huvudavtalet idag. Handels kommer inte kunna ta ställning till huvudavtalet förrän omställningspaketet är på plats, säger Linda Palmetzhofer.
Med huvudavtal blir det mer pengar i omställningsstudiestöd för den som tjänar över 27 800 kronor per månad. I detaljhandeln, där många jobbar deltid, är det få som i dag tjänar så mycket att de får fördel av huvudavtalet.[401]
– Fler timmar på kontraktet är därför viktigt också för att huvudavtalet ska få positiv effekt, säger Martin Nyberg." (Handelsnytt 9/11 2023: "Handels säger nej till las-avtalet: 'Nackdelarna är tydliga'". https://arbetet.se/2023/11/07/handels-sager-nej-till-las-avtalet-nackdelarna-ar-tydliga/)

Dessutom har hyvlingen fortsatt att vara ett stort problem inom handeln.[402] De begränsningar som infördes i nya Las har inte visat sig få någon större effekt. Sedan omkring 1 500 medlemmar i 69 butiker drabbats av H&M:s hyvling kallar Handels de nya Las-reglerna för "tandlösa".[403]
På sin hemsida angav Handels den 7 november 2023 det ännu inte fungerade omställningsstudiestödet som huvudskälet att inte ansluta sig till huvudavtalet:

"Omställningsstudiestödet kan vara till stor nytta för Handels medlemmar, men staten har fortfarande inte levererat vad de utlovat. Därför vore det en klar försämring för Handels medlemmar om vi skrev på huvudavtalet idag. Handels kommer inte kunna ta ställning till huvudavtalet förrän omställningspaketet är på plats", säger Linda Palmetzhofer, ordförande för Handels.
Omställningsstudiestödet är tänkt att ge anställda möjlighet att utveckla sin kompetens och ställa om, samt att utbilda sig till andra yrken på arbetsmarknaden under arbetslivets gång. Men i praktiken fungerar inte stödet. Bland annat saknas det resurser till hantering av ansökningar, det tar oerhört lång tid att få besked och utbildningsutbudet är bristfälligt.
Huvudavtalet innehåller också negativa förändringar för Handels medlemmar, bland annat utökade möjligheter att göra undantag från turordningsreglerna." (Nytt om Handels 7/11 2023: " Handels går inte med i huvudavtalet 2024":
https://www.handels.se/aktuellt/2023/handels-ansluter-inte-till-huvudavtalet-2024/)

[401] . Se även Handelsnytt nr 6 2023, sid 6-8: "Det handlar om trygghet".
[402]. Arbetet 6/11 2023: "Fack om nya las: 'Alla företag vill göra undantag från turordningen'".
[403]. Handelsnytt 28/2 2023: "Handels: Las-regel om hyvling är tandlös".

Tabell 15. Anslutning till det nya huvudavtalet (Las-avtalet)

Facklig organisation	Datum
PTK	16/10 2020
IF Metall	4/12 2020
Kommunal	4/12 2020
Vision	2/7 2021
ST	22/10 2021
LO	10/11 2021
Hotell och Restaurang Facket	24/1 2022
Pappers	14/3 2022
Seko	18/8 2022
Lutar åt att **inte** ansluta sig:	
Byggnads	-
Fastighets[404]	-
Handels	-
Målarna (gick upp i Byggnads 21/5 2024)	-
Transport	-
Musikerförbundet	-
Elektrikerna	-
GS-facket	-
Livs	-

Källa angående förbunden som inte avser ansluta sig eller är mycket tveksamma att göra så: Byggnads, Handels, Målarna och Transport (Arbetet 10/11 2021), Fastighets (Fastighetsfolket 18/11 2021). För Handels se även Handelsnytt 9/11 2023 och Lag & Avtal 7/11 2023 ("Handels avstår från huvudavtalet åtminstone ett år till"). Angående de tre sistnämnda förbunden, se Arbetet 6/11 2023: "LO-förbund fortsätter säga nej till nya las: "Frågan är helt iskall".

För att förstå den vikt som flera LO-förbund lägger vid de tidsbegränsat anställdas villkor bör man hålla i minnet att andelen med denna anställningsform är dubbelt så hög bland arbetare som bland tjänstemän: 20 respektive 10 procent första kvartalet 2022. Dessutom steg andelen bland arbetare från 17 procent 2005 till 21 procent 2015-2020 (20 procent 2022), medan den bland tjänstemännen i stort sett varit oförändrad. Därtill kommer att de mest osäkra formerna av tidsbegränsad anställning såsom anställning vid behov eller per timme har ökat kraftigt medan vikariaten minskat (Larsson 2022: 29).

Andelen arbetare med tidsbegränsade anställningar varierade under första kvartalet 2020 starkt mellan olika branscher, exempelvis restaurang 45 procent (44 procent första kvartalet 2022), lokalvård mm 36 procent (27 procent 2022), hemtjänst mm 29 procent (25 procent 2022), detaljhandel 28 procent (32 procent 2022) samt vård och omsorg 27 procent (24 procent 2022).[405]

Mellan första kvartalet 2020 och första kvartalet 2021, det vill säga i praktiken under år 2020 som var det första pandemiåret, minskade andelen tidsbegränsat anställda arbetare kraftigt, från 21,3 till 19,5

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

[405]. Larsson 2020:11, Larsson 2022:11.

procent eller med nästan två procentenheter (tabell 16). En stor del av dessa var anställda i hotell- och restaurangbranschen. Under 2021 ökade återigen andelen tidsbegränsat anställda arbetare, närmare bestämt från 19,5 till 20,4 procent eller med nästan en procentenhet.

Tabell 16. Andelen med tidsbegränsad anställning 1:a kvartalet 1990-2022

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
1990	-	-	9
1995	-	-	13
1999	-	-	15
2000	-	-	14
2003	17,0	10,3	13,6
2005	17,3	11,5	14,1
2010	19,0	10,3	14,1
2015	21,0	11.9	15,4
2019	21,0	11,1	14,7
2020	21,3	10,7	14,5
2021	19,5	9,5	12,9
2022	20,4	9,7	13,4

Anm. AKU första kvartalet 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna ingår i denna statistik.
Källa: Larsson 2022: 27. Tidsbegränsat anställda efter klass år 2003-2022: (LO):
https://www.lo.se/start/lo_fakta/anstallningsform_tidsbegransat_anstallda_efter_klass_ar_2003_2022

Som vi sett krävs i Målarnas avtal endast tre månaders tidsbegränsad tjänst innan den övergår i fast anställning. Dessutom villkoras tidsbegränsningen av arbetets ”speciella beskaffenhet”. Vidare har Målarna förmånligare regler än i huvudavtalet angående turordning, provanställning mm. Som nämnts riskerar sådana särlösningar falla bort för de förbund som ansluter sig till huvudavtalet samtidigt som fredsplikt inträder i dessa frågor.
För Fastighets väger det tungt att ett undertecknande av huvudavtalet skulle göra det hart när omöjligt att driva frågor om hyvling mm i kommande avtalsrörelser.
På liknande sätt resonerade Seko: ”Jag kan inte med öppna ögon säga att det är okej att låsa in frågor som hyvling, försämrad turordning och så vidare i ett avtal utan möjlighet att påverka detta under väldigt lång tid framöver”, sade förbundsordföranden Gabriella Lavecchia.[406]
Det blir dock, som nämnts, emellertid svårare att förhandla fram starkare anställningsskydd än vad lagen anger eftersom endast centralorganisationer som SN, LO och PTK – och inte deras medlemsförbund – ska kunna sluta sådana avtal.
Ett annat skäl att inte skriva under huvudavtalet är att det ger större företag möjlighet att undanta fler personer (15 procent av antalet som sägs upp) från turordningen. Byggnads ordförande Johan Lindholm har deklarerat att förbundet ”kommer aldrig att skriva under en

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

överenskommelse som försämrar anställningstryggheten för våra medlemmar" (Arbetet 25/10 2021).
Företrädare för Transport har uttalat sig mycket kritiskt om huvudavtalet. Maja Nygren, som är utredare på förbundet, framhåller att försämringarna i turordningslistan drabbar Transport särskilt hårt med tanke på de många små arbetsplatserna inom förbundets verksamhetsområde.[407] Transports ordförande Tommy Wreeth är kritisk mot parterna bakom avtalet:

> *"De har ju sålt ut tryggheten och vi har sagt ett tydligt nej och i dagsläget finns inget som ändrar det. Det som är bra i avtalet motsvarar långt ifrån försämringarna. (...) Våra medlemmar jobbar inte på Volvo eller Bofors, där omställning i arbetslivet kanske är vanligare och behovet av utbildning är större. (...) För att vi ska ansluta oss till avtalet krävs att vi får till förändringar i kollektivavtalet som stärker våra medlemmars trygghet i jobbet"* (Transportarbetaren nr 3 2022)

Transport fick tidigt in rätt till utbildning i jobbet i kollektivavtalen. Eftersom förbundet dessutom verkar i en bransch som kännetecknas av brist på arbetskraft är utbildning inte högprioriterat.
Ännu har endast IF Metall, Kommunal, Hotell och Restaurang Facket, Pappers och Seko anslutit sig till huvudavtalet. Övriga nio LO-förbund har fortfarande inte tagit ställning. För många är det en öppen fråga.
Handels kommer att väga för- och nackdelar uppger förbundets ordförande Linda Palmetzhofer:

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

GS-facket tänker i liknande banor. Förbundsordföranden Per-Olof Sjöö: "Vi ska nu analysera hur en anslutning av GS till Huvudavtalet påverkar våra medlemmar. Detta ska vi göra i en bred medlemsdialog" (Dagens Arbete 16/12 2021).
Målarnas ordförande Mikael Johansson påminner om att förbundet, i likhet med bland annat Byggnads och Transport, aldrig skrev på Saltsjöbadsavtalet och tillägger att fördelarna med det nya avtalet inte överväger nackdelarna, men att ännu inget beslut är fattat i frågan om man ska skriva på det nya avtalet eller inte: "Det beslutet kan bara fattas av vår förbundsstyrelse" (Målarnas Facktidning 30/1 2022).

Att överväga för- och nackdelar med huvudavtalet var något som Seko gjorde trots att förbundet i både LO-styrelsen och representantskapet röstade nej till att LO skulle underteckna avtalet. Seko:s avtalssekreterare Mats Ekeklint framhöll att "Vi måste gå igenom alla våra avtal och väga för eller emot" (Arbetet 23/11 2021). Sedan LO, PTK och flera LO-förbund skrivit under avtalet genomförde Seko en

[407]. Transportarbetaren nr 3 2022.

process med konferenser där de olika avtalsområdena var representerade. Det visade sig att samtliga avtalsområden var för en anslutning till huvudavtalet. Sedan Seko:s förbundsstyrelse den 18 augusti 2022 sagt ja motiverades beslutet i ett nyhetsbrev till de förtroendevalda:

> ”*Vi hade av ren princip kunnat hålla fast vid vårt nej och vägra teckna huvudavtalet på de av våra områden som berörs. Men det hade inneburit att våra medlemmar hade fått färre positiva effekter när det gäller bland annat omställningsmöjligheter och trygghet. Vi hade dessutom helt avsagt oss rätten att förhandla i viktiga frågor för medlemmarna. Vi landade i att våra medlemmars bästa måste gå före principfasthet.*
> *(...)*
> *I den negativa vågskålen finns förändrade turordningsregler, sakliga skäl och att man låser in frågor som exempelvis hyvling. I den positiva vågskålen finns bättre omställningsmöjligheter både under anställning och efter att en anställning avslutats, högre ersättning vid uppsägning av personliga skäl och utökade rättigheter för bemanningsanställda.*” (”Varför har Seko sagt ja till huvudavtalet?” Nyheter för förtroendevalda 15/8 2022).[408]

Enda möjligheten för Seko att kunna delta i framtida förhandlingar i Las-frågor är via LO eftersom endast topporganisationerna – och inte de enskilda fackförbunden – enligt huvudavtalet har mandat att omförhandla villkoren. Men då måste Seko självt vara anslutet till avtalet.

Vid varje årsskifte har förbunden som inte anslutit sig till huvudavtalet möjlighet att göra det i efterhand. Vid årsskiftet 2023/2024 avstod samtliga de nio LO-förbunden som hittills avstått från att ansluta sig. När årsskiftet närmade sig gjorde tidningen Arbetet en sammanställning av stämningen inom de olika förbunden. Handels hade då ännu inte fattat sitt nej-beslut men gjorde det strax därefter.

Som framgår av citatet nedan ansåg förbunden att en anslutning till huvudavtalet skulle försämra anställningstryggheten. Det som eventuellt skulle kunna väga upp det – tillgången till omställningsstudiestöd uppfattades av Byggnads ordförande Johan Lindholm[409] som ett fiasko (”CSN-fiaskot”):

> *”– Det finns ingen efterfrågan från medlemmarna, säger Magnus Falk, samhällspolitiskt ansvarig vid Transport.*
> *– Vi har snarast stärkts i vår skepsis. Det gäller främst dem som är fackligt aktiva. För vanliga medlemmar är det här en icke-fråga, säger Elektrikerförbundets ordförande Urban Pettersson.*
> *Medan Fastighets avtalssekreterare Joakim Oscarsson beskriver medlemmarnas intresse som svalt säger Byggnads ordförande Johan Lindholm att ”frågan är helt iskall” inom förbundet.*
> *– Ingen är intresserad av att ge upp sin anställningstrygghet, framför allt inte i dessa tider.*
> *De förbund som nobbar uppgörelsen anser att villkoren passar illa i branscher med många små företag. Med huvudavtalet får arbetsgivarna*

---

408 . https://www.seko.se/fortroendevald/aktuellt/nyheter-for-fortroendevalda/2022/varfor-har-seko-sagt-ja-till-huvudavtalet/
Se även Seko-tidningen 23/8 2022: ”Nya las – Seko ansluter sig till det omstridda huvudavtalet”.

409. Se även Arbetet 24/5 2024: ”LO:s nya ordförande Johan Lindholm: ’LO gav bort anställningstryggheten’”.

nämligen göra fler undantag från regeln ”sist in – först ut” när det uppstår arbetsbrist i företaget.
– Våra arbetsgivare är ofta familjeföretag. De anställda känner ägaren. Vem som får jobba kvar blir då en fråga om vem chefen gillar, säger Transports Magnus Falk.
Sedan uppgörelsen om anställningstryggheten började gälla i oktober 2022 har GS-fackets medlemmar drabbats hårt av varsel, särskilt inom trähusindustrin.
– I de allra flesta fall har arbetsgivarna utnyttjat de tre undantag från turordningen som tillåts i lagen om anställningsskydd, las. Jag anar ju att om vi hade haft huvudavtalet, så skulle de ha utnyttjat de större möjligheter till undantag som finns där, säger Madelene Engman, avtalssekreterare i GS-facket.
Den stora fördelen med huvudavtalet är att anställda som måste ställa om till nya arbetsuppgifter (eller vill byta yrke frivilligt) får generöst stöd. Men det väger inte upp nackdelarna, anser de förbund som står utanför (även om Madelene Engman säger att medlemmarna vid tidnings-tryckerierna ”definitivt skulle ha gynnats” av mer stöd för omställning). Många som ansöker om omställningsstudiestöd har inte fått besked i tid av CSN. Det har minskat intresset för huvudavtalet, enligt flera förbund.
Byggnads ordförande Johan Lindholm säger:
– Det där fiaskot har knappast rosat marknaden. Det är väl ingen som vill gå in i en överenskommelse där motparten inte ens kan hålla sin del av avtalet.
Så säger förbunden:

- *Byggnads: ”Frågan är helt iskall i vårt förbund.” (Johan Lindholm, förbundsordförande)*
- *Fastighets: ”Förbundet har undertecknat huvudavtalet med två av sina motparter, Fremia och Arbetsgivaralliansen. I de branscher där Almega är motpart är intresset från medlemmarna ’svalt’.” (Joakim Oscarsson, avtalssekreterare)*
- *Målareförbundet: ”Vi ser ingen anledning att ompröva vårt beslut. ’Sockret’ i uppgörelsen är bättre möjligheter att ställa om. Men målare är nöjda med att vara målare, de är inte benägna att byta yrke.” (Johan Redén, ombudsman och kommunikationsansvarig)*
- *GS: ”Vi har ingen aktiv diskussion om att gå med i huvudavtalet.” (Madelene Engman, avtalssekreterare)*
- *Elektrikerförbundet: ”Det finns inget intresse för att gå in i huvudavtalet. Vi har ganska god konjunktur, så medlemmarna funderar inte över frågan.” (Urban Pettersson, förbundsordförande)*
- *Livs: ”I dagsläget förekommer inga diskussioner. Viktigaste skälet till att vi inte anslutit oss är de utökade undantagen från turordningen.” (Jolan Wennberg, andre ordförande)*
- *Transport: ”Frågan är kall. Vår ordförande har sammanfattat varför: Vi vill ha trygghet på våra arbetsplatser, inte en kurs när vi får sparken.” Magnus Falk, samhällspolitiskt ansvarig.”*
- Handels: Förbundsrådet beslöt 9 november 2023 att för närvarande avstå från anslutning till huvudavtalet. Även för Handels var frågan om omställningsstudiestödet ett tungt vägande skäl att säga nej eftersom staten fortfarande inte levererat vad som utlovats (se särskild redogörelse före tabell 15 ovan).
  (Arbetet 6/11 2023: ”LO-förbund fortsätter säga nej till nya las: ’Frågan är helt iskall’”)

Inte heller Musikerförbundet har anslutit sig till det nya huvudavtalet. I samband med att den gamla omställningsförsäkringen löpte ut tog GS Facket 26 augusti 2022 ställning för den nya omförhandlade omställningsförsäkringen mellan LO och SN som dock inte är lika förmånlig som huvudavtalets omställningsordning:

> *”GS-facket har tagit beslut om att förbundet ska ansluta till den kollektivavtalade omställningsförsäkring som förhandlades fram i anslutning till förhandlingarna om nytt huvudavtal. Det innebär att GS-facket i dagsläget inte ansluter till huvudavtalet, men är öppna för en eventuell anslutning i ett senare läge.*
> *LO och Svenskt Näringsliv har förhandlat fram ett nytt huvudavtal som i korthet innebär att förbund som ansluter sig får ett betydligt generösare omställningsavtal mot att arbetsgivarna får större frihet vid förhandling om arbetsbrist. Tanken är att det generösare omställningsavtalet ska kompensera för att facket får minskat inflytande i uppsägningsförhandlingarna.*
> *Eftersom att huvudavtalet rör omställningsförsäkringen och anslutningen till huvudavtalet är frivilligt, har en alternativ omställningsförsäkring förhandlats fram. Denna alternativa omställningsförsäkring kan förbund som väljer att inte ansluta till huvudavtalet ta del av. Denna omställningsförsäkring är inte lika generös som om förbundet också ansluter till huvudavtalet, men bättre än det som finns idag. Avtalen för de gamla omställningsförsäkringarna löper ut sista september 2022. GS har därför behövt ta beslut om hur förbundet ska hantera frågan om anslutning till huvudavtal eller inte.*
> *GS-fackets förbundsstyrelse har nu tagit beslut om att GS-facket ska ansluta till det alternativa omställningsavtalet utan huvudavtal. Det betyder att GS i dagsläget inte ansluter till huvudavtalet. Möjligheterna att ansluta till huvudavtalet vid ett senare tillfälle finns dock kvar om förbundet framöver skulle göra bedömningen att en anslutning till huvudavtalet är det bästa för våra medlemmar.”* (”GS ansluter till omställningsförsäkring” Press Nyheter 26/8 2022: https://www.gsfacket.se/om-oss/press/nyheter/gs-ansluter-till-omstallningsforsakring/ Se även ”Nytt resultat i LO-överenskommelse – GS medlemmar garanteras omställningsstöd” Press Nyheter 10/11 2021: https://www.gsfacket.se/om-oss/press/nyheter/nytt-resultat-i-lo-overenskommelse--gs-medlemmar-garanteras-omstallningsstod/)

Hur fungerar nya omställningsorganisationen och nya Las i praktiken?

Vad som ur facklig synvinkel på många håll uppfattades som en av de mest positiva förändringarna av Las var att bruket av hyvling nu lagreglerades. Enligt nya Las ska arbetsgivaren hyvla arbetstiden för den med kortast anställningstid samtidigt som denne också får den kortaste arbetstiden. För de som tackar ja till att gå ned i arbetstid och lön finns en omställningstid på minst en månad och max tre månader, men om alla på arbetsplatsen erbjuds hyvling faller turordningen bort. Dessa regler är lagstadgade och gäller oberoende om det finns kollektivavtal eller inte respektive om fack och arbetsgivare anslutit sig till det nya huvudavtalet eller inte.

Skyddet för de anställda visade sig omgående vara ganska bräckligt, åtminstone när Hennes & Mauritz hösten 2023 obehindrat ”erbjöd” 1 500 anställda i 69 butiker runt om i Sverige att gå ner i arbetstid och lön eller förlora jobbet. De omkring 400 som tackade nej sades upp. En av dem var ensamstående tvåbarnsmor som efter 27 år i H&M:s butiker tvingades kryssa för nej-rutan i formuläret eftersom det inte skulle gå att leva på lönen som återstod sedan arbetstiden skurits ned.[410] I princip inga anställda fick behålla heltidsjobb. Samtidigt annonserade företaget efter mer personal, en del på nollkontrakt utan garanterad arbetstid.[411] Det blev för företaget ett sätt att byta ut den befintliga personalen mot en mer flexibel arbetsstyrka. Krav har redan rests på skärpt lagstiftning. Handels tog upp frågan i 2023 års avtalsrörelse, men misslyckade trots ”långtgående och konstruktiva” förhandlingar att förmå arbetsgivarna att i fortsättningen avstå från hyvling.[412] Men man hade ändå enats om att arbetsgivaren måste överväga andra alternativ (exempelvis att dra ned antalet tjänster) innan hyvling sker. Dessutom förlängdes omställningstiden vid hyvling, vilket ökar arbetsgivarens kostnader och tidsåtgång för hyvlingsprocessen. För arbetsgivarna var det viktiga att slå vakt om arbetsledningsrätten.

Det nya omställningsstudiestödet fick en rivstart i form av ett högt söktryck men det gick trögt att få det hela att fungera. I slutet av november 2022 hade nästan 20 000 ansökningar inkommit, varav cirka 1 500 behandlats och endast fyra beviljats![413] Även två månader efter att vårterminen 2023 hade börjat på universitet, högskolor och yrkeshögskolor hade bara en bråkdel av de sökande fått besked. Stödet gäller även för utbildningar vid folkhögskolor och i Komvux. Av mer än 25 000 ansökningar hade CSN i början av februari behandlat omkring 5 500, varav 4 700 avslogs.[414] Flest godkända ansökningar hade utbildningarna till sjuksköterska och medicinsk sekreterare samt mastersprogram. Universiteten och högskolorna hade dock inte fått några extra pengar i budgeten för att ta hand om dessa.[415]

Till och med vecka 11 (-19 mars) hade 1 572 ansökningar bifallits.[416] En månad senare (vecka 15) hade sammanlagt 1 860 personer fått bifall.[417]

Inklusive vecka 16 (-22 april) hade totalt 32 203 personer ansökt om omställningsstudiestöd, varav drygt två tredjedelar var kvinnor (66 procent). Av de 1 998 som fått sina ansökningar behandlade och beviljats stöd var drygt 61 procent kvinnor. Cirka 55 procent kom från privat sektor.

---

410. ”Handels: Las-regel om hyvling är tandlös”, Handelsnytt 28/2 2023.
411. Handelsnytt nr 2 2023.
412. ”Förhandlingarna om hyvling var långtgående och konstruktiva”, Lag & Avtal 14/4 2023.
413. Publikt 25/11 2022. Pressmeddelande CSN 24/11 2022.
414. ”Nya studiestödet dröjer”, Kollega nr 2 2023.
415. Universitetsläraren nr 8 2022. ”Var finns satsningarna på utbildningsutbudet i budgeten?” TCO Blogg 10/11 2022.
416. CSN: Statistik om omställningsstudiestöd Mars 2023.
417. CSN: Statistik om omställningsstudiestöd April 2023.

Angående fördelningen på omställningsorganisationer kom flest från Omställningsfonden som avser arbetare och tjänstemän i kommuner och regioner samt kommunala bolag (636, varav 501 kvinnor), varpå följde Trygghetsrådet TRR för PTK-SN-området (362; 210 kvinnor), Trygghetsfonden TSL för LO-SN-området (258; 90 kvinnor), Trygghetsstiftelsen avseende statligt anställda (186; 111 kvinnor), Den offentliga omställningsorganisationen för personer på arbetsplatser utan kollektivavtal (182; 101 kvinnor), Trygghetsrådet TRS inom ideell sektor och kulturområdet (34; 22 kvinnor) samt några mindre omställningsorganisationer.[418] För 305 individer saknades uppgift om omställningsorganisation. Vanligast var studier på universitet/-högskola (919 personer), följt av yrkeshögskola (914), komvux (105) och folkhögskola (39).

CSN har inga uppgifter om de sökandes sociala bakgrund, tidigare arbete eller utbildningsnivå.[419] Vissa indikationer ges dock av den ovan redovisade statistiken om vilka omställningsorganisationer som huvuddelen av de som beviljats stöd kommer ifrån. Det finns anledning att anta att arbetarna förutom från Trygghetsfonden TSL (258 personer) främst återfinns bland de som kommer från Omställningsfonden (såväl arbetare som tjänstemän inom kommuner och regioner).

Att relativt få beviljats studiestöd av det mycket stora antalet sökande beror inte bara på att många fått avslag då de inte uppfyllt de formella villkoren utan främst på att antalet handläggare varit – och fortfarande är – alltför få. En felaktig prognos på 5 300 ansökningar (redan efter tre dagar hade så många kommit in!) gjorde att endast 70 handläggare hade anställts.

Regeringen avsatte 1,36 miljarder för år 2023, vilket räcker till 8 800 studerande varav högst hälften får delas ut under våren. Studiestödet ska sedan succesivt byggas ut till 2026 då i genomsnitt cirka 44 000 personer årligen kan ta del av det.

Omställningsstudiestödet består av (1) ett grundläggande omställningsstudiebidrag via CSN, och (2) ett extra kompletterande bidrag för de som har kollektivavtal och omfattas av huvudavtalet (se tabell 13 ovan).[420] Studiebidraget är upp till 80 procent av inkomsten under högst 44 veckor, vilket motsvarar ett års heltidsstudier. Om man studerar på deltid räcker stödet längre. Ovanpå bidraget finns möjlighet att låna från CSN. För de som omfattas, eller nyligen omfattats av kollektivavtal som tecknats av förbund som anslutit sig till huvudavtalet, gäller ett högre tak för lönen som blir ersatt. Man kan också få stöd för kortare utbildningar.

Det stora intresset för omställningsstudiestödet borde inte ha kommit som en överraskning. Enligt en undersökning som Svenskt Näringsliv lät Demoskop genomföra 12 juli – 1 september 2022 var två tredjedelar av de tillfrågade i privat sektor intresserade av att ta del av omställ-

---

418. CSN: Statistik om omställningsstudiestöd Maj 2023.

419. Mejl 26/5 2023 från CSN:s registrator till Anders Kjellberg.

420. Mer information finns på IF Metall: ” Nytt studiestöd för anställda och uppsagda”: https://www.ifmetall.se/medlem/yrkesvagledning-och-stod-till-utbildning/ekonomiskt-stod-vid-utbildning/

ningsstudiestödet inom de närmaste två åren. För att livspusslet ska gå ihop önskade de flesta studera på deltid och på distans. Enligt Mia Bernhardsen, som är chef för kompetensförsörjning på Svenskt Näringsliv, krävs för att reformen ska bli den succé som den har potential att bli ”att utbildningarna anpassas efter såväl marknadens behov av arbetskraft som de studerandes livssituation och bakgrund.”[421]

Stödet kan även sökas av arbetslösa under förutsättning att de är i åldern 27-62 år, har arbetat minst 8 av de senaste 14 åren och minst 12 av de senaste 24 månaderna.[422]

Vid beviljandet av omställningsstudiestöd tas hänsyn till såväl individens förutsättningar som arbetsmarknadens behov. Ett krav förefaller vara att man utbildar sig inom ett bristyrke och på så sätt ”blir mer attraktiv på arbetsmarknaden.”[423] Det är så idén om att ”stärka sin ställning på arbetsmarknaden” tolkas. Att bristyrken prioriteras ligger i linje med Tidöavtalet[424] och arbetsmarknadsminister Johan Pehrsons tal om man behöver ”skruva lite” på systemet. Pehrsons uttalande har kritiserats av IF Metall och Unionen:

> *”– Vi blir jävligt oroliga när vi hör det här. Att Johan Pehrson säger att det måste skruvas lite, säger IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä (…)*
> *– Vad det här innebär vet vi inte. Men den överenskommelse vi har träffat är en helhet, det går inte att plocka lite här och där i den.*
> *IF Metalls avtalssekreterare påminner om att riksdagens beslut om omställningsstudiestödet togs i bred enighet, och att Liberalerna var delaktiga i lagstiftningsarbetet.*
> *– Om man över huvud taget ska se över någonting, så ska man göra det i nära dialog med parterna, säger Veli-Pekka Säikkälä.*
> *Unionens förhandlingschef Martin Wästfelt, som också är förhandlingsansvarig för tjänstemannakartellen PTK, påminner om vad facken ville med det nya studiestödet*
> *– Det är individens intresse att studera som är utgångspunkten, inte arbetsgivarens kompetensbehov.”* (”Regeringen vill ändra i omställningsstödet – Stor oro hos IF Metall”, Arbetet 20/10 2022)

I den översikt över utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar 2023 som publicerades den 21 november 2022 heter det om omställningsstudiestödet att:

---

[421]. Endast 17 procent angav dock att de kände till omställningsstudiestödet. ”Tre av fyra vill plugga vidare mitt i livet”, Tidningen Näringslivet 4/10 2022.

[422]. Enligt Lagen om studieledighet kan arbetsgivaren inte säga nej till studier men däremot studieledigheten i högst sex månader.

[423]. Kollega 11/11 2022, CSN:s hemsida läst 14/4 2023 https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/omstallningsstudiestod/vad-ar-omstallningsstudiestod-och-vem-kan-fa-det.html#h-Faktaomomstallningsstudiestodet

[424]. I Tidöavtalet (sid. 57) står det att: ”Omställningsstödet, som är en följd av parternas överenskommelse, ska förvaltas på så sätt att det används till utbildningar med hög efterfrågan på arbetsmarknaden och därmed motverkar kompetensbrist och stärker näringslivets konkurrenskraft.”

”Det kompletterar det reguljära studiestödet och kan användas för att finansiera studier som kan stärka vuxnas framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.”[425]

CSN tolkar det som att studiestödet främst ska gå till utbildningar i bristyrken. Det bekräftas av Alexandra Swenning, som är utredare på CSN:s rättsavdelning. Vidare instämmer hon i påståendet att om man redan jobbar i ett bristyrke, exempelvis som undersköterska, och vill byta spår kan det ”vara svårare” även om det inte är omöjligt.[426] Det hänger också på om det föreligger en brist i regionen där man bor eller om det är ett bristyrke i hela landet.

Prioriteringen av bristyrken utgör troligen en bidragande orsak till att mer än fyra av fem ansökningar avslås och därigenom medverka många får vänta väldigt länge på besked samt att långtifrån alla de 8 800 som det budgeterats för under 2023 får möjlighet att ta del av omställningsstudiestödet.

Saco tillhör dem som befarar att studiestödet inte kommer att användas som det är tänkt. Ordföranden Göran Arrius oroade sig i ett inslag i Ekot 3 januari 2023 för att studiestödet riskerar att bara ges till personer som vill skola om sig till bristyrken.[427] Det var inte syftet i huvudavtalet. Saco menar att skrivningar i Tidöavtalet och i budgeten kan få CSN att göra en snävare tolkning av villkoret att utbildningen ska stärka individens ställning på arbetsmarknaden.

Saco anför också att det finns indikationer på att personer som arbetar inom ett bristyrke och vill utbilda sig till ett annat yrke nekas omställningsstudiestöd just med motiveringen att personen redan arbetar inom ett område där det är brist och fortsatt förväntas råda brist på arbetskraft (Arrius & Modin 2023). Det framkom även vid det Ilera-seminarium om omställningsstudiestödet som hölls 29 maj 2023 även om det också sades att omställningsorganisationernas yttranden i allmänhet följts för de som ansökt via dessa.[428] Saco:s representant framhöll att parterna aldrig skulle ha gått med på att personer i bristyrken exkluderas från omställningsstudiestöd. På seminariet efterlystes även fler korta utbildningar och att fler av de sökande får möjlighet att bedriva studier på gymnasienivå och i yrkesvux[429] eftersom det på arbetsmarknaden råder hög efterfrågan på många yrken inom denna kategori – jämför faktaruta 4 nedan som visar att väldigt få beviljats stöd för studier i arbetaryrken. Vidare framhölls

---

425 . https://www.regeringen.se/artiklar/2022/11/utbildningsdepartementets-samlade-budgetsatsningar-2023/

426. Arbetet 17/11 2022: ”Nya studiestödet: Svårare för undersköterskor att få omställning”.

427. ”Saco varnar för att nytt studiestöd används fel: ’Det var inte syftet’”. Ekot 3/1 2023. https://sverigesradio.se/artikel/saco-varnar-for-att-nytt-studiestod-anvands-fel-det-var-inte-syftet Se även Anna Danielsson Öberg i Dagens Arena 2/2 2023.

428. http://www.ilerasvenska.se/index.html Se även Dagens Arena 30/5 2023: ”Regeringen struntar i omställningsavtalet”.

429. Angående skillnaden mellan komvux och yrkesvux: ”Komvux är en kommunal vuxenutbildning och riktar sig till dig som saknar utbildning från grund- eller gymnasieskolan. På komvux kan du också läsa en yrkesinriktad utbildning som då kallas Yrkesvux. Yrkesvux är för dig som vill utbilda dig till ett nytt yrke eller höja din kompetens.” https://nercia.se/yrkesvuxutbildning/

vikten av att fler studieplatser inrättas på universitet och högskolor för att förhindra att de personer som kommer dit via omställnings-studiestödet inte får plats på grund av otillräckliga anslag till högre utbildning eller att de tränger ut de som redan studerar där.
Efter att ha tittat på vilka utbildningsprogram som fått flest beviljade ansökningar gjorde Patrik Nilsson, samhällspolitisk chef på Saco-förbundet Akavia, följande kommentar:

> *”– Omställningsstudiestödet ska inte användas för att tillgodose samhällets behov av poliser och vårdpersonal. Framtidens arbets-marknad kräver både bred och djup kompetens, inte minst gäller det akademiska utbildningar i framkant. Det är viktigt att CSN inte enbart tar hänsyn till arbetsmarknadens behov här och nu i sina beslut.”*[430]

Mattias Dahl, vice vd för Svenskt Näringsliv, kände sig dock inte orolig: ”Vi utgår från att lagt kort ligger, det som har sagts det har sagts och det gäller.”[431]
En svårighet är för övrigt att utarbeta tillförlitliga prognoser om de framtida kompetensbehoven, inte minst när den ekonomiska konjunk-turen viker nedåt. Omställningsstudiereformen är inte tänkt som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd utan som (1) hjälp att komma vidare för de som riskerar att förlora arbetet eller som just gjort det, och (2) ge möjlighet till kompetensutveckling under pågående anställning för att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden. Denna lång-siktighetsaspekt är något som parterna fäster stor vikt vid.
När omställningsstudiestödet lanserades betecknade den dåvarande socialdemokratiska utbildningsministern Anna Ekström det som ”den största trygghets- och frihetsreformen på mycket lång tid”.[432] Tanken var att det skulle stärka individens ställning på arbetsmarknaden och inte bara för att ge trygghet utan också frihet att växla yrke eller byta arbetsgivare som man inte trivs med. Den friheten kringskärs om det endast är möjligt att utbilda sig till bristyrken och än mer om de som redan befinner sig i bristyrken nekas studiestöd för att lämna yrket. En tanke med reformen var just att den skulle öka rörligheten på arbetsmarknaden.
Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark framhöll på en pressträff i januari 2022 när reformen presenterades att ”Det här är den största trygghets- och frihetsreformen på svensk arbetsmarknad i modern tid”. Och vidare att:

> *”– Företagen får ökad flexibilitet och ökad förutsägbarhet samtidigt som alla arbetstagare i Sverige nu får helt nya möjligheter att ställa om, vidareutbilda sig och utvecklas genom ett helt arbetsliv.*
> *– Att vi krokar arm på det här sättet i Sverige nu, politiken och parterna, är stort också om man tittar i internationellt perspektiv”* (Arbetet 27/2 2022).

---

[430]. Akavia: ”Omställningsstudiestödet får inte bli en arbetsmarknadspolitisk åtgärd". https://www.akavia.se/om-akavia/det-har-ar-akavia/nyheter/akavia-omstallningsstudiestodet-far-inte-bli-en-arbetsmarknadsreform/
[431]. Arbetet 28/10 2022.
[432]. Akavia 11/2 2022.

Ett år senare – sedan Sverige fått en högerledd regering – skrev Mattias Dahl (vice vd Svenskt Näringsliv) Martin Wästfelt (ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp) och Torbjörn Johansson (avtalssekreterare LO) i en debattartikel att det var för tidigt att dra några bestämda slutsatser om omställningsstudiestödet:

> *”Det är skrivningarna om ”arbetsmarknadens behov” i kombination med högt söktryck och relativt få beslut om stöd som har väckt oro för att stödet är snävt riktat mot utbildningar inom bristyrken. Andra menar att det är just det stödet ska vara. Sanningen är att stödet inte är kopplat till bristyrkesutbildningar. Det är ingen arbetsmarknadspolitisk åtgärd.*
> *(…)*
> *Den rimliga slutsatsen, knappt fyra månader efter att stödet för första gången kunde sökas, är att vi måste ge detta tid att sätta sig. Omställningsstudiestödet är här för att stanna. I den första omgången har prövningen tagit alltför lång tid. Det är olyckligt och behöver åtgärdas. Inför nästa ansökningsomgång som öppnar 1 april finns nu tid att ta hjälp från en omställningsorganisation och där få ett yttrande som tydliggör både för individen och CSN om man bör vara berättigad att få stöd.*
> *(…)*
> *Tajmingen för det nya omställningsstudiestödet kunde knappast vara bättre, vilket också påverkar mängden sökande. Företag varslar samtidigt som kompetensbristen är stor inom många områden.*
> *(…)*
> *Omställningsstudiestödet är efterfrågat av såväl företag som anställda. Det kommer leda till ökad rörlighet på arbetsmarknaden i trygga former. Det är en förutsättning för att svensk arbetsmarknad ska kunna möta framtidens behov.”* (Expressen 20/1 2023)[433]

I Tidöavtalet har frihetsaspekten tonats ned betydligt. Istället ligger tonvikten på att tillgodose företagens efterfrågan på arbetskraft och att stärka deras konkurrenskraft. Under avsnittet ”Direktiv samarbetsprojekt Tillväxt och hushållsekonomi”, punkt 3 ”Företagande och produktivitet” heter det:

> *”Omställningsstödet, som är en följd av parternas överenskommelse, ska förvaltas på så sätt att det används till utbildningar med hög efterfrågan på arbetsmarknaden och därmed motverkar kompetensbrist och stärker näringslivets konkurrenskraft”.*[434]

När parterna tecknade huvudavtalet litade de på att staten skulle stå fast vid sina åtaganden vid genomförandet av reformen. IF Metall har hela tiden lagt mycket stor vikt vid de ökade möjligheterna till omställning och kompetensutveckling och hälsade hösten 2021 LO välkommen till att ansluta sig till huvudavtalet. Bland fördelarna med

---

[433] . ”Stödet för omställning måste prövas snabbare”, Expressen 20/1 2023: https://www.expressen.se/debatt/stodet-for-omstallning--maste-provas-snabbare/
Se även PTK:s hemsida: ”Släpp farhågorna om omställningsstudiestödet!”: https://www.ptk.se/slapp-farhagorna-om-omstallningsstudiestodet/

[434]. Citerat från OFR blogg 17/10 2022, Kristofer Jervinge, utredare OFR: ” Finns djävulen i detaljerna? Om omställningsstudiestödet, Tidöavtalet och semantik”. https://www.ofr.se/blogg/finns-djavulen-i-detaljerna-om-omstallningsstudiestodet-tidoavtalet-och-semantik/

avtalet framhöll IF Metall att man skulle slippa ”osäker ping pong-lagstiftning som ständigt ändras av skiftande politiska majoriteter”:

> *”IF Metall har varit drivande i parternas förhandlingar om trygghet och omställning. De senaste kongresserna har gett förbundsstyrelsen ett tydligt uppdrag att komma till rätta med otrygga anställningar och bristen på vidareutbildning och omskolning.*
> *- Vi får helt nya möjligheter till vidareutbildning och omskolning – det behöver industriarbetarna i industrins snabba klimatomställning. Dessutom får vi skarpare regler för visstid, inhyrning och hyvling av arbetstid, säger avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä.*
> *LO-styrelsen rekommenderar nu LO:s representantskap att ansluta LO till det nya huvudavtalet.*
> *- Det här är ett styrkebesked för den svenska modellen och ett bevis för att det är parterna och inte politikerna som sätter spelreglerna på arbetsmarknaden. Vi slipper osäker ping pong-lagstiftning som ständigt ändras av skiftande politiska majoriteter, säger Marie Nilsson.* (IF Metall pressmeddelande 10/11 2021: ”IF Metall välkomnar LO till huvudavtalet”)

Riktigt så blev det inte. Regeringen ”skruvade” på omställningsstudie-stödet för att använda arbetsmarknadsminister Johan Pehrsons formulering. Politikerna kunde inte hålla fingrarna borta från parternas avtal. Dessutom gav man inte CSN tillräckliga medel för att ansökningsprocessen ska fungera på ett hållbart sätt.
Vid IF Metall-kongressen ett år senare var förbundets ordförande Marie Nilsson oroad över vad Tidöavtalet och den nya regeringens uttalanden innebar i praktiken:

> *”Ett stort teknikskifte rullar nu in med elektrifieringen. Samtidigt finns ett nytt avtal med ett nytt historiskt omställningsstöd till kompetens-utveckling som nu börjar gälla. Detta är något som IF Metall välkomnar, men nu också behöver aktivt omsätta i praktiken.*
> *– Våra medlemmar får en större möjlighet att själva välja att vidare-utbilda eller omskola sig – för att stärka sin ställning på arbets-marknaden. Så nu gäller det för oss att stötta och uppmuntra alla medlemmar som behöver det. Särskilt dem som kanske har svårt att förstå varför just de skulle behöva validering och kompetensutveckling.*
> *– Det kan vara äldre medlemmar. Eller medlemmar som inte har så bra erfarenheter av att studera och inte känner sig bekväma med att sätta sig i skolbänken. Just dem ska vi nå. På deras arbetsplatser och på deras villkor, säger Marie Nilsson.*
> *Här skapar regeringsskiftet dock oro. Enligt Tidöavtalet ska studiestödet styras ”till utbildningar med hög efterfrågan på arbetsmarknaden och därmed motverkar kompetensbrist och stärker näringslivets konkurrens-kraft”. Det är oklart vad detta betyder i praktiken. Frågan ligger på arbetsmarknadsminister Johan Pehrson (L) bord.”* (Aktuellt i Politiken 2/12 2022: ”Grön omställning och högerpolitik – utmaningar för IF Metall”)

Som vi sett betyder förändringen att bristyrken prioriteras och att individen riskerar att avslag om denne inte väljer att studera till ett sådant. Individens frihet att växla yrke alternativt vidareutveckla sig i sitt nuvarande i linje med ”det goda arbetet” begränsas därmed. Det avviker från intentionerna i huvudavtalet. Något helt fritt val har det

aldrig varit fråga om eftersom det handlar om yrkesutbildning och inte studier av hobby- eller självförverkligandekaraktär. Vägledning ges av omställningsorganisationerna som i varje enskilt fall yttrar sig till CSN, men det är CSN som bestämmer i enlighet med de signaler och direktiv som myndigheten får uppifrån, från regeringen.

De personer som ansöker via omställningsorganisationerna får vägledning om karriär- och studieplaner. En bedömning görs om den önskade utbildningen ger individen en stärkt ställning på arbetsmarknaden, varefter ett yttrande skickas till CSN.[435]

För anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal svarar Kammarkollegiets avdelning ”Den offentliga omställningsorganisationen” för motsvarande uppgifter.[436] Myndigheten upphandlar tjänster från fristående rekryterings- och coachningsaktörer. Efter att ha inhämtat dessa leverantörers bedömningar yttrar sig Kammarkollegiet till CSN sam fattar det slutliga beslutet. Upphandlingen av underentreprenörer överklagades emellertid, varför anställda och företagare på arbetsplatser utan kollektivavtal ännu i början av mars 2023 inte kunde få hjälp när de ansökte om omställningsstudiestöd.[437] Ett stort antal personer drog därför tillbaka sina ansökningar. Strax därefter avslog Kammarrätten överklagandena och från den 13 mars var ett antal leverantörer på plats för att bistå sökande till omställningsstudiestöd på arbetsplatser utan kollektivavtal.[438]

Inom många arbetaryrken råder stor brist på kompetent personal, exempelvis kockar, undersköterskor, barnskötare, solcellsmontörer, installationselektriker, busschaufförer och svetsare. LO föreslog därför en utökning av arbetsmarknadsutbildningarna från cirka 7 000 deltagare till 30 000. I stället har regeringen enligt LO:s beräkningar för år 2023 skurit ned antalet platser inom vuxenutbildningen med minst cirka 25 000, det vill säga inom främst komvux/yrkesvux, yrkeshögskolan och folkhögskolan.[439]

Enligt en lista från CSN på de 55 vanligaste yrkena/utbildningarna som beviljats omställningsstudiestöd till och med 23 maj 2023 finns bara ett tydligt arbetaryrke: lokförare på delad plats 50-55 med nio beviljade ansökningar (faktaruta 4 nedan). Dessutom kan det finnas arbetare inom kategorin ”trädgårdsmästare/anläggare” på plats nr 10. Listan toppas av sjuksköterskeprogrammet med 112 beviljade ansökningar.

Per den 23 maj 2023 hade totalt 33 959 personer ansökt om omställningsstudiestöd.[440] Av dem hade totalt 12 716 personer fått beslut om

---

[435]. ”Rivstart för nya omställningsstödet”, Nyhet 27/10 2022 Svenskt Näringsliv.

[436]. Lag & Avtal nr 4 2022.

[437]. Arbetsvärlden 6/3 2023.

[438]. Pressmeddelande Kammarkollegiet 13/3 2023. https://www.kammarkollegiet.se/aktuellt/pressmeddelanden/2023-03-13-kammarratten-beslutar-att-den-offentliga-omstallningsorganisationen-kan-borja-erbjuda-sina-tjanster

[439]. Futurion 2023. ”Obegripligt att regeringen skär ner på yrkesutbildningarna”. Debattartikel av Thomas Carlén och Mia Nikali. Arbetet 9/1 2023.

[440]. Antalet ansökningar är större eftersom en person kan lämna in flera ansökningar. På Ilera-seminariet om omställningsstudiestödet 29/5 2023 uppgav CSN:s generaldirektör Christina Forsberg att totalt 50 000 ansökningar inkommit, varav

studiestöd varav 2 334 personer beviljats stöd.[441] Det innebär att 18,4 procent av de behandlade ansökningarna bifallits. Mer än fyra av fem sökande har således fått avslag.

Faktaruta 4. Topp 55-yrkena/utbildningarna som per 23/5 2023 beviljats omställningsstudiestöd

Sjuksköterska 112, masterprogram 102, polis 93, redovisningsekonom/konsult 74, medicinsk sekreterare/vårdadministratör 65, .NET-utvecklare (IT) 46, socionom 46, förskollärare 43, byggnadsingenjör 41, trädgårdsmästare/-anläggare 39, Frontend-utvecklare (IT) 38, Java-utvecklare (IT) 31, grundskollärare 31, el-/elkraft-/energiingenjör 29, socialpedagog 29, yrkeslärare 29, VVS-ingenjör 28, kompletterande pedagogisk lärarutbildning 27, fastighetsförvaltare 23, lönekonsult/-specialist/-ekonom 23, arbetsmiljöingenjör 22, psykolog 21, jurist 20, arbetsterapeut 17, bygglovshandläggare 17, E-Commerce manager/logistiker 17, försäkringsrådgivare/skadereglerare/riskbedömare 16, UX-designer (IT) 16, CAD-ingenjör/konstruktör (IT) 15, magisterprogram 15, vidareutbildning av lärare 15, beteendevetenskapligt program 14, drifttekniker 14, läkare 14, studie-/yrkesvägledare 14, behandlingspedagog 13, IT-säkerhetsspecialist/-säkerhetstekniker (IT) 13, träbyggnadsprojektör, webbutvecklare (IT) 13, trafiklärare 12, automationsingenjör 11, byggprojektör BIM 11, entreprenadingenjör 11, fysioterapeut 11, solenergiprojektör/-tekniker 11, ekonom 10, logistiker/speditör 10, offentlig upphandlare 10, skydd mot olyckor 10, affärsutvecklare besöksnäring 9, internationell speditör 9, lokförare 9, mätningsingenjör 9, vårdadministratör 9, ämneslärare 9.

Källa: Mejlkorrespondens 19-26/5 2023 med CSN:s registrator/ekonomiavdelningen. Se även Bender & Kjellberg 2023a-b.

Av de yrken/utbildningar som finns på topp 55-listan märks 241 beviljade ansökningar i vårdsektorn, 200 i olika ingenjörs/tekniker-yrken vartill kommer ett antal ingenjörer/tekniker bland de 172 i IT-yrken, varpå följer 166 lärare (+ 29 socialpedagoger), 126 ekonomer, 93 poliser och 46 socionomer.

Det är anmärkningsvärt att så få LO-yrken förekommer på topp 55-listan, som omfattar yrken/utbildningar med nio eller fler sökande. På listan saknas bland annat undersköterska, men efter förnyad förfrågan till CSN visade det sig att kategorin ”gymnasiekurser” i deras system, som inte inkluderats vid beräkningen av listan, innefattar 18 personer som beviljats omställningsstöd för studier till undersköterska till och med 23 maj 2023.[442] Tillsammans med de sju som registrerats direkt på yrket undersköterska blir det total 25 personer, vilket skulle ha givit undersköterska plats nr 19 på topplistan, strax före fastighetsförvaltare. Sammanlagt fanns 75 personer i ”gymnasiekurser”. Eftersom man kan räkna med att många av de övriga 57 personer som finns i denna kategori också ämnar studera till arbetaryrken underskattar topplistan antalet arbetare som beviljas omställningsstudiestöd.

30 000 avseende vårterminen och 20 000 höstterminen. Det var således antalet ansökningar och inte antalet personer som sökt.

441. Mejl 29/5 2023 från Registrator/administrativa avdelningen till Anders Kjellberg.

442. Att de inte inkluderats i beräkningen av topplistan förklarade CSN:s registrator i mejl 1/6 2023 med att ”eftersom det inte bedömdes vara en rutinbetonad åtgärd att gå igenom dem (för att se vilken utbildning det är så behöver vi då gå in i varje enskilt ärende)”.

En viktig förklaringen till varför det ändå är relativt få som beviljats studiestöd till utbildningar i arbetaryrken är att lagstiftningen och vuxenutbildningssystemet på gymnasienivå inte är anpassat till omställningsstudier. Om det inte ändras kommer möjligheten till kompetensutveckling i arbetaryrken genom omställningsstudier även fortsättningsvis att vara starkt begränsad.
Problemet är att det råder en brist på gymnasiala utbildningar för vuxna. Kommunerna prioriterar inte personer med omställningsstudiestöd när dessa söker till utbildningarna. Enligt Skollagen måste de som står längst från arbetsmarknaden prioriteras och inte de som har störst chans att lyckas med utbildningen. Det ligger också i kommunernas intresse att hålla nere antalet personer som är beroende av försörjningsstöd
Skollagen (enligt lydelsen från 2/7 2023)[443] anger att målen för den kommunala vuxenutbildningen är att:

" - vuxna ska stödjas och stimuleras i sitt lärande,
- vuxna ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling,
- den ska ge en god grund för elevernas fortsatta utbildning, och
- den ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet.
Utgångspunkten för utbildningen av en enskild elev ska vara elevens behov och förutsättningar. När det gäller <u>kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå</u> och kommunal vuxenutbildning som anpassad utbildning på gymnasial nivå <u>ska de som har störst behov av utbildning prioriteras</u>. Lag (2022:1315)."
/Mina understrykningar/

Som framgår ska vuxna ges möjlighet till kunskaps- och kompetensutveckling för att stärka sin ställning i arbetslivet men utgångspunkten är individens behov och förutsättningar och då prioriteras de som har störst behov av utbildning och det är naturligtvis arbetslösa snarare än de som redan har ett jobb som de vill utvecklas i eller byta spår till ett annat yrke. Allra störst behov av vuxenutbildning har rimligen de långtidsarbetslösa, det vill säga de som skulle omfattas av etableringsjobben, vilka regeringen ännu i början av juni 2023 inte sjösatt. Etableringsjobben är för övrigt tänkta att innehålla viss utbildning på betald arbetstid.
Omställningsorganisationerna kan visserligen köpa utbildningsplatser inom komvux/yrkesvux om de vill hjälpa en individ och är beredda att betala kostnaden. Förutsatt att det finns tillgängliga (yrkes)lärare kan den kommunala vuxenutbildningen byggas ut genom uppdragsutbildning, men omställningsorganisationerna har sannolikt inte medel att bekosta en mer omfattande sådan verksamhet.
Vuxenutbildningen på gymnasienivå är helt enkelt underdimensionerad och än mer genom regeringens nedskärningar. Regeringen

[443]. Den enda förändringen jämfört med tidigare lydelse är att "särskild utbildning" har ersatts av "anpassad utbildning". https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800#K20

behöver också förändra skollagen så att komvux/yrkesvux kan användas för omställningsstudier i större skala än vad som idag är fallet.

Frågan om finansiering av omställningsstudiestödet är större än kostnaden för själva studiestödet. Det behövs också ett stort antal nya utbildningsplatser i komvux/yrkesvux, universitet/högskolor, yrkeshögskolor mm och dessa kostar också pengar. När omställningsstudiestödet blir fullt utbyggt 2026 och omfattar i genomsnitt 44 000 personer per år krävs naturligtvis en kraftig expansion av själva utbildningssystemet om reformen inte ska få undanträngningseffekter.

Ett annat problem som också berör studiestödet till arbetaryrken är CSN:s hittillsvarande praxis att neka de som arbetar i bristyrken studiestöd om de vill utbilda sig till ett annat bristyrke. Om individen har med sig ett positivt yttrande från en omställningsorganisation brukar det emellertid inte bli avslag. Det betyder att exempelvis undersköterskor utan ett sådant positivt yttrande sannolikt exkluderas från omställningsstudiestöd.

Regeringen håller emellertid på att ompröva sin inställning i yrkesväxlingsfrågan. Utbildningsminister Mats Persson sade sig vilja ändra på lagen i samband med ett möte med parterna 1 juni 2023.[444] Martin Wästfelt, förhandlingschef för både PTK och Unionen framhöll efter mötet:

> *”– Vi kan aldrig acceptera att någon får sin ansökan avslagen baserat på nuvarande yrke. Reformens kärna är att skapa rörlighet på arbetsmarknaden och att individen ska kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Det kan innebära att man utvecklas inom det yrke man redan arbetar inom eller att man byter karriär helt. (...)*
> *– Det kan finnas flera skäl till att man vill byta jobb. Det kan till exempel handla om att man har svårt att klara av ett helt arbetsliv inom sitt nuvarande yrke eller att man vill göra något annat av något annat skäl. Omställningsorganisationerna gör en bedömning av om en utbildning stärker en individs ställning på arbetsmarknaden, men det är fel att neka någon stödet för att den redan jobbar inom ett bristyrke.”* (Arbetsvärlden 2/6 2023: ”Regeringen lovar ändring om studiestöd”)

Enligt en undersökning av TCO:s tankesmedja Futurion upplever var fjärde yrkesverksam eller omkring 1,2 miljoner personer att de har en svag ställning på arbetsmarknaden och mer än var femte att de skulle ha svårt att hitta ett nytt jobb.[445] Bland dessa är lågavlönade, lågutbildade och LO-anslutna överrepresenterade. Nästan var femte i denna grupp anser att de behöver vidareutbilda sig för att behålla det nuvarande jobbet. Arbetsgivarna erbjuder kompetensutveckling främst till de som redan har en stark ställning på arbetsmarknaden medan de som behöver den mest får minst. Många av de senare har tidsbegränsade osäkra jobb, vilket gör att arbetsgivarna inte prioriterar dem. Dessutom kan dessa individer tveka att begära ledighet för studier av oro för att tjänsten då inte förlängs.

---

[444]. Arbetsvärlden 1/7 2023.

[445]. ”Minst kompetensutveckling till den som behöver det mest”, Arbetet 10/3 2023.

Vad gäller uppfattningen om den egna kompetensen och säkerheten på arbetsmarknaden framhåller Futurions vd Ann-Therése Enarsson att klyftorna under det senaste året ytterligare har ökat mellan å ena sidan LO-medlemmar och personer med endast grundskoleutbildning och å den andra akademiker och Saco-medlemmar (Enarsson 2023):

> *”Det kommer därför vara viktigt för facket att säkerställa att samtliga arbetstagare får den kompetensutveckling de har rätt till. Framför allt behöver staten säkerställa att de som inte har ett jobb får den kompetens de saknar. Vi vet att både näringslivet och offentlig sektor har stora rekryteringsbehov. För att möte dessa behövs stora utbildningsinsatser.*
> *(...)*
> *Här spelar regeringen en viktig roll i att säkerställa finansiering till fler utbildningsplatser med relevanta utbildningar. Facken har framgångsrikt drivit fram omställningsstudiestödet som kan bidra med att ge fler möjligheten att fylla på med kompetens och framtidstro. Men för att det ska bli verklighet behöver politiken inse allvaret om vart vi är på väg. Utan denna insikt och med uteblivna insatser kommer klyftan att fortsatt öka och leda till ytterligare polarisering.”* (Enarsson 2023)

Att döma av den budget som regeringen presenterade under hösten 2022 avseende år 2023 förefaller denna insikt saknas hos regeringen och Tidö-partierna. Som framgått skars antalet vuxenutbildningsplatser ned i stället för att utökas. Trots den kraftiga underdimensioneringen av antalet handläggare fick CSN i vårändringsbudgeten inte det extra anslag på 50 miljoner kronor som man begärt. Enligt CSN:s utredare var det ”superviktigt att få detta tillskott”.[446] Sedan ansökan för höstterminen 2023 hade öppnats lördagen 1 april och fram till måndagsmorgonen 3 april hade 12 509 personer redan ansökt om omställningsstudiestöd. Då fanns det dessutom 13 000 obehandlade ansökningar för vårterminen trots att halva terminen redan gått.
Inte heller inför ett möte med LO, PTK och Svenskt Näringsliv den 1 juni 2023 kunde utbildningsminister Mats Persson lova att skjuta till mer pengar till CSN för att hantera alla ansökningar om omställningsstudiestödet. Perssons besked var: ”Det är för tidigt att säga, men jag utesluter inte mer pengar längre fram.”[447]
Akademikerförbundet SSR:s samhällspolitiska chef Ursula Berge kallade regeringens hållning för ”ett löftesbrott gentemot Sveriges alla arbetstagare samt ett avtalsbrott gentemot arbetsmarknadens parter” (Berge 2023).[448] Saco:s ordförande Göran Arrius och utredare Hedvig

---

[446]. Arbetsvärlden 5/4 2023.
[447]. Tidningen Näringslivet/TT 1/6 2023.
[448]. ”De extra anslag CSN begärt fick man inte i regeringens vårändringsbudget för innevarande år. Den hållningen från regeringens sida är ett löftesbrott gentemot Sveriges alla arbetstagare samt ett avtalsbrott gentemot arbetsmarknadens parter. Under flera år har den största reformen på svensk arbetsmarknad på decennier mejslats fram i konstruktiva, men svåra, förhandlingar mellan fack, arbetsgivarorganisationer och regeringen. Det har varit ett givande och tagande där både reformering av anställningstryggheten och förutsättningar för livslångt lärande genom omställningsstudiestöd har funnits med i förhandlingarna. Ett av resultaten var det antal personer som staten var beredd att bevilja omställningsstudiestöd för. För i år skulle det motsvara 8 800 personer. När CSN, som hårt belastad ansvarig myndighet, beskriver att man inte kommer att klara att bevilja så många ansökningar och flaggar

Modin skriver samtidigt att ”över en halv miljard kronor avsatta till omställning kommer att frysa inne när regeringen vägrar finansiera CSN tillräckligt” (Arrius & Modin 2023).
Visions ordförande Veronica Magnusson var starkt kritisk till att ”staten inte håller sin del av uppgörelsen”, för det andra att ”bristen på personal inom flera sektorer nu inte kan mötas” och för det tredje att många individer nu inte kan utbilda sig.[449]
Parterna bakom huvudavtalet riktade skarp kritik mot regeringen för att inte uppfylla det statliga åtagande som är en förutsättning för denna ”historiska arbetsmarknadsreform” (se även Bender & Kjellberg 2023a-b). I en debattartikel publicerad på flera ställen skriver Martin Wästfelt (ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp), Torbjörn Johansson (avtalssekreterare LO) och Mattias Dahl (Svenskt Näringsliv):

> *”I höstas sjösattes en historisk arbetsmarknadsreform. Arbetsmarknadens parter och politiken har skapat helt nya möjligheter för arbetstagare att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden. Reformen visar på styrkan med den svenska modellen – tillsammans kan parterna finna konstruktiva lösningar som stärker svensk arbetsmarknad.*
> *Då får Centrala studiestödsnämnden, CSN, inte bli ett hinder. Det nya omställningsstudiestödet är ett viktigt verktyg för att utveckla rörligheten och tryggheten på arbetsmarknaden. Det ger arbetstagare kraftigt förbättrade möjligheter att stärka sin ställning på arbetsmarknaden, med hänsyn till den kompetens som efterfrågas. Hur de nya reglerna ska tillämpas i olika situationer prövas nu. (…)*
> *Det är minst sagt problematiskt att CSN inte hunnit handlägga höstens ansökningar när nästa ansökan öppnade den 1 april i år – den här gången med ett så högt söktryck att systemen kraschade. För att klara trycket har CSN efterfrågat extra resurser av regeringen. Myndigheten behöver fler handläggare och bättre systemstöd. Dessvärre saknas helt det ökade anslag som CSN behöver och bett om i vårbudgeten. Beskedet från CSN är därför att myndigheten inte kommer att hinna betala ut allt omställningsstudiestöd. De hinner inte handlägga ansökningarna. Pengar finns avsatta för 8 800 studenter, men med nuvarande handläggningstakt kommer knappt 5 000 studenter att kunna få stödet. För de arbetstagare som står i startgroparna för att stärka sin kompetens är det djupt problematiskt att de tvingas vänta så länge på besked – om de ens hinner få något.*
> *Parterna har vid ett flertal tillfällen uppvaktat regeringen med anledning av problemen hos CSN. Vårbudgeten lugnar oss inte. Det saknas medel för de extra resurser CSN behöver. CSN får inte bli en flaskhals för reformens förverkligande. Vi är stolta över att parterna tillsammans med staten har lyckats genomföra denna viktiga reform. För att den ska bli långsiktigt hållbar och ge positiva effekter måste regeringen tillsätta de medel som krävs. Det duger inte att individer lämnas i väntan och missar terminsstart. Och det duger absolut inte att den som är berättigad till stöd inte får det, till följd av ett underfinansierat CSN.”* (”CSN får inte bli ett hinder för omställning”, Svenskt Näringsliv 24/4 2023, Arbetet 24/4 2023)

---

för det till regeringen, är det obegripligt att inte regeringen går myndigheten till mötes och tillskjuter de medel som behövs.”
[449]. Arbetsvärlden 27/4 2023: ”’Avtalsbrott’ – kritik mot regeringens hantering av omställningsstudiestödet”.

CSN räknade med att problemet med otillräckligt antal handläggare skulle komma att fortsätta en bra bit in på 2024. Av de närmare 9 000 personer som det budgeterats för under 2022 kommer cirka 4 000 inte att få något omställningsstöd till följd av ”handläggningskaoset” på CSN.[450] Det fick Unionens förhandlingschef Martin Wästfelt att reagera:

> *” – Situationen är olycklig och vi kommer inte att acceptera att det blir på det viset som CSN befarar. Vi kommer att bevaka det här noga och har en tät dialog med CSN och utbildningsdepartementet.”*
> (”Handläggningskaos på CSN oroar Unionen”, Kollega 10/5 2023).

Till skillnad från Toijerutredningen är huvudavtalet och den nya lagstiftningen väldigt *individinriktad* i den meningen att det helt ankommer på individen att skaffa sig tillräcklig kompetensutveckling. Tanken är att denne ska ha full frihet att välja en utbildning som inte alls behöver vara relaterad till yrket eller arbetsplatsen.

Här föreligger en markant skillnad till Toijerutredningen. Svenskt Näringslivs kanske viktigaste invändning mot denna utredning var att den ålade arbetsgivaren att ge de anställda kompetensutveckling ”i skälig utsträckning” och att de som sägs upp på grund av arbetsbrist hade rätt till skadestånd om de inte fått tillräcklig kompetensutveckling, vilket också inkluderade tidsbegränsat anställda.[451]

Som arbetsrättsjuristen Caroline Ferngren påpekat uppdrog regeringen åt Toijerutredningen att komma med förslag ”för att *inom ramen för anställningen* stärka arbetsgivarens ansvar för *kompetensutveckling* och anställdas anställningsförmåga” (Ferngren 2022: 123). Det innebar att arbetsgivaren gavs ett tungt ansvar för kompetensutvecklingen. Tanken var att det skulle öka de anställdas skydd mot uppsägningar och förbättra chansen till ett nytt jobb om sådana ändå inträffade.

Rätten till kompetensutveckling inom ramen för anställningen kom inte med i huvudavtalet eller den reformerade lagstiftningen. Individen ges i stället omställnings- och kompetensstöd i form av rådgivning, och vägledning.[452] Det är det närmaste man kommer en rätt till kompetensutveckling för anställda (Ferngren 2022: 123). Ferngren ställer frågan om det är rimligt att lägga ansvaret på individen för att klara de ökade krav på de anställda som bland annat den tekniska utvecklingen och den gröna och digitala omställningen ställer (Ferngren 2022: 124-126).

Behovet att kompetensutveckling är stort, många önskar studera med hjälp av omställningsstudiestöd men få av dem tycks få möjlighet att förverkliga sina planer. Med tanke på att såväl finansieringen av den ena av huvudavtalets två grundpelare som handläggningen av

---

[450]. Det kommer att medföra att 600 miljoner kronor blir outnyttjade. Kollega 8/5 2023.

[451]. Arbetet nr 8 och 9 2020 och 26/6 2020.

[452]. För de som sägs upp eller riskerar göra det eller som har särskilda behov till följd av ohälsa eller sjukdom finns förstärkt stöd (Ferngren 2022: 123).

ansökningarna ankommer på staten är det anmärkningsvärt att regeringen inte förefaller leva upp till detta åtagande.
Regeringens ovilja att ge CSN tillräckliga anslag för det ganska komplicerade arbetet med att granska ansökningarna riskerar medföra att cirka 600 miljoner av själva omställningsstudiestödet inte kan utnyttjas och därför får betalas tillbaka.
Som vi strax kommer att se nedan stoppades länge en annan av parternas reformer som ingår i en överenskommelse med staten – etableringsjobben – av sverigedemokraterna, ett parti som den högerledda regeringen är beroende av.
Det finns tecken på att krafter långt till höger agerat för att stoppa även trepartsöverenskommelsen om omställningsstudier eller i varje fall den omfattning och inriktning som avtalats. Ett tydligt försök i den riktningen är ett debattinlägg av Timbro-juristen Adam Danieli[453] i Aftonbladet 27 oktober 2022. Omställningsstudiestödet liknas vid ett friår som kan utnyttjas för ”folkhögskolestudier i kreativt skrivande” och ”hantverksstudier”.
Det är anmärkningsvärt med tanke på att Timbro är en tankesmedja finansierad av Svenskt Näringsliv, som är en bärande part i det nya huvudavtalet. Omställningsstudiestödet och förändringarna av Las tillhör huvudavtalets allra centralaste delar.
Timbro-skribenten menar att studiestödet i praktiken innebär att ”tjänstemän med stark ställning på arbetsmarknaden” med hjälp av skattemedel kan ”ägna sig åt kravlöst självförverkligande”. Slutklämmen i artikeln är att ”Det kan inte drivas igenom av en borgerlig regering.”
Staten har åtagit sig att svara för de lagändringar och den finansiering av reformen som följer av huvudavtalet och ingår därmed i en trepartsöverenskommelse. Timbro argumenterar för att staten bör bryta överenskommelsen, vilket man för övrigt kan hävda att den högerdominerade regeringen delvis redan gjort genom att inte bevilja CSN tillräckliga anslag.
På Timbros egna ”Smedjan” framträdde några månader senare Carolin Dahlman, som presenterades som ”högerliberal samhällsdebattör”. [454] Hon fortsatte på temat att omställningsstudiestödet öppnar upp för kravlösa studier på skattebetalarnas bekostnad, där ”vi som släpar oss upp på morgonen för att gå till jobbet” (…) tvingas betala för folk som ”vill ’göra ingenting’”, vilket betyder att ”allt färre kommer att behöva försörja fler på sikt”.
Timbro-debattörerna har uppenbarligen inte läst propositionen som den socialdemokratiskt ledda regeringen avgav mars 2022 där det tydligt framgår att omställningsstudiestödet inte är avsett för utbildningar av hobbykaraktär eller som är inriktade på självförverkligande:

> *”Regeringen anser att vilken utbildning som kan antas stärka en enskilds framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmark-*

---

[453]. Numera politisk sakkunnig i justitiedepartementet hos Gunnar Strömmer (M). Dagens Arena 26/5 2023: ”Timbro och SD förenas i agget mot arbetarrörelsen.”
[454]. Carolin Dahlman ”Vi ska inte tvingas betala varandras nöjen”. Timbro/Smedjan 10/1 2023.

nadens behov bör bedömas utifrån varje persons situation och förutsättningar, dvs. utifrån personens tidigare utbildning, kunskaper och erfarenheter från arbetslivet. Utbildningen kan antingen syfta till att stärka personens ställning inom det arbetsområde som han eller hon redan arbetar eller har arbetat, eller syfta till att personen ska stärka sin kompetens på andra arbetsområden för att kunna söka nya arbeten. Det innebär att utbildningar som mer är av karaktären hobby eller självförverkligande inte bör ge rätt till omställningsstudiestöd." (Prop. 2021/22:176, sid 202, överlämnad till riksdagen 17 mars 2022)

Den i faktaruta 4 ovan presenterade statistiken över de 55 yrken/-utbildningar som per 23 maj 2023 beviljats flest omställningsstudiestöd ger inget som helst belägg för Timbro-debattörernas argument för att stoppa stödet som av dem liknas vid ett friår som belastar skattebetalarna.

Sedan regeringen – kanske inspirerad av Timbro-högern – "skruvat" på omställningsstudiestödet förefaller pendeln snarare ha slagit över långt åt det andra hållet genom den starka inriktningen på bristyrken. Studier av hobby- eller självförverkligandekaraktär har det aldrig varit frågan om, men omställningsstudiestödet förefaller nu inte bli "den största trygghets- och frihetsreformen på svensk arbetsmarknad i modern tid", som angavs när det lanserades. Individperspektivet riskerar att komma i skymundan och reformen, tvärt emot parternas intentioner, likna en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Man kan fråga sig om verkstadsarbetaren måste omskola sig till ett bristyrke för att få studiestöd eller om undersköterskan som redan befinner sig i ett bristyrke ska få chansen att byta spår till något annat. Med tanke på att man förväntas arbeta allt längre upp i åldrarna kan det anses rimligt att individen får en chans att pröva på något nytt, att växla spår.

Sent omsider verkade regeringen ha tagit intryck av parternas kritik i frågan om yrkesväxling i bristyrken. Vid ett möte med PTK, LO och Svenskt Näringsliv 1 juni 2023 meddelade utbildningsminister Mats Persson att det ska bli lättare att växla yrke om man arbetar inom ett bristyrke, men fortfarande fanns inget om besked om mer pengar till CSN för att klara de långa ansökningsköerna.[455] Tio dagar senare skrev företrädare för Svenskt Näringsliv, LO och PTK en debattartikel i DN om att "Historiska avtalet fungerar inte utan att staten betalar".[456] Då väntade fortfarande 21 750 personer på besked om omställningsstudiestöd.

Den 15 augusti 2024 beslutade regeringen att även personer som jobbar i ett bristyrke ska ha rätt till omställningsstudiestöd för att arbeta i ett annat bristyrke och att de som beviljats stöd en gång får återkomma efter 15 år med rätt till ytterligare 22 veckors stöd.[457]

---

[455]. Tidningen Näringslivet/TT 1/6 2023: "Bristyrke ska inte stoppa karriärväxling".
[456]. DN Debatt 10/6 2024.
[457]. DN 16/8 2024, sid. 10. Omställningsstödet ska förenklas".

Omställningsstudiestödets läge 2024 – hur har staten uppfyllt sin del av avtalet?

Våren 2024 talas det fortfarande om ett CSN-haveri. Intresset för omställningsstudiestödet har inte minskat, tvärtom. Redan under det första dygnet sedan ansökan för stödet öppnats 1 april kom det in närmare 10 000 ansökningar. Problemet är fortfarande att regeringen alltför sent och i för liten skala sett till att CSN är tillräckligt finansierat för att hantera ansökningarna. Väntetiderna är ännu långa, vilket skapar osäkerhet för inte minst de sökande.[458]

Omställningsstudiestödet är tänkt att kompensera för den minskade anställningstrygghet som följer av huvudavtalet 2022. Det är tack vare de ökade omställningsmöjligheterna som parterna kallar avtalet för ”trygghetsöverenskommelsen”.

Arbetets ledarskribent Karina Kubilla skrev den 2 april 2024 ”Las offrades för ett CSN-haveri”. När Handelsanställdas Förbund hösten 2023 på nytt tog ställning till om man skulle ansluta sig till huvudavtalet blev beslutet att tills vidare inte göra det. Bland skälen fanns förutom CSN-haveriet och försämringarna av anställningsskyddet att många deltidsanställda i detaljhandeln inte når upp till den månadsinkomst (27 800 kronor) som behövs för att de ska kunna dra fördel av omställningsstudiestödet.[459] Än färre blir det genom den tilltagande ”hyvlingen” av arbetstiden.

Akademikerförbundet SSR kritiserar regeringens beslut att färre ska kunna läsa fristående kurser.[460] Förbundet önskar i stället se ”fler fristående kurser som är korta, tillgängliga, på deltid och ofta på distans” eftersom ”en flaskhals hela tiden varit bristen på användbara kortare utbildningar för dem som är mitt i arbetslivet”. Regeringens plan är att omfördela resurserna och satsa på utbildningar till ingenjörer och sjuksköterskor. Detta ligger i linje med den ovan nämnda Timbro-kritiken mot ”hobbykurser”.[461] Det överensstämmer också med den starka inriktningen på bristyrkesutbildningar. Det var också anledningen till att de som redan hade ett bristyrke inte skulle få möjlighet att växla yrke, men här fick regeringen backa efter kritik från parterna.

I Lag & Avtal nr 1 2024 intervjuas företrädare för Svenskt Näringsliv och PTK, vilka båda menar att omställningsstudiestödet fungerar minst lika bra som det är tänkt. Men regeringen får hård kritik för att

---

[458]. Se t.ex. Tidningen Näringslivet 29/5 2024: ”Väntade på besked från CSN i ett år – ’Går inte att leva på ingenting’”.

[459]. Handelsnytt 9/11 2023: ”Handels säger nej till las-avtalet: ’Nackdelarna är tydliga’”. https://arbetet.se/2023/11/07/handels-sager-nej-till-las-avtalet-nackdelarna-ar-tydliga/

[460]. Heike Erkers och Ursula Berge, ordförande respektive samhällspolitisk chef i Akademikerförbundet SSR. SvD debatt 14/4 2024: ”Ministerns besked innebär avtalsbrott”.

[461]. Ironiskt nog tar Andreas Johansson Heinö, förläggare vid Timbro förlag, avstånd från utbildningsminister Mats Persson ”nonsensargumentation” mot fristående kurser, vilken ”blottlägger en bildningsföraktande populism”. DN ledare 11/4 2024: ”Andreas Johansson Heinö: Alla dessa onödiga kurser i humaniora – inte visste jag att de var livet”.

inte ha agerat i tid och tillräckligt kraftfullt. PTK:s förhandlingschef Martin Wästfelt säger till tidningen:

> *”– Men det allvarligaste problemet är att staten inte sett till att CSN kunnat skala upp mer och tidigare. Vi är frustrerade över att de inte kunnat pröva ansökningarna i tid. Det försätter medlemmarna, som sökt och pratat med sina arbetsgivare, i en bekymmersam situation.*
> *Vad krävs för att omställningsstudiestödet ska funka?*
> *– Det krävs att CSN snabbt får mer kortsiktiga resurser så att de kan beta av ansökningarna och att reglerna blir mindre komplicerade så att de går att automatisera och därmed går snabbare att handlägga. CSN har på regeringens uppdrag och i dialog med oss parter tagit fram förslag på förenklade regler. Regeringen bör lösa både resursfrågan snabbt och skynda på de riksdagsbeslut som krävs om förenklade regler.*
> *– Regeringen borde ha agerat kraftfullare och tidigare. Vi är väldigt kritiska till agerandet. Det har vi sagt till berörda ministrar. De måste se till att CSN kan beta av. Det är upp till bevis nu.*
> *Vilka risker ser du?*
> *– Om staten inte löser problemen med att hantera ansökningarna om omställningsstudiestöd naggas tilltron till den här typen av reformer och överenskommelser i kanten. Det var stort att parterna kom överens först med varandra och sedan även med staten om något som alla tycker är väldigt bra. Regeringen måste jobba stenhårt för att eliminera problemen! Om detta misslyckas sjunker förtroendet för partsöverens-kommelser med staten.”* (Lag & Avtal nr 1 2024, sid. 20).

Att kritiken är berättigad framgår av att knappt 5 200 personer studerade med omställningsstudiestöd under år 2023 eller 3 600 färre än budgeterat.[462] Orsaken till att staten på detta sätt kunde spara pengar var som visats ovan att CSN fått för små anslag och alltför sent. Drygt 15 000 sökande fick avslag.

I Finland avskaffade den högerledda regeringen möjligheterna att erhålla vuxenutbildningsstöd från 1 augusti 2024. En jämförelse som tydliggör trögheten av få igång den svenska motsvarigheten är att den finska Sysselsättningsfonden år 2023 betalade ut studiestöd för ”professionell utveckling” till drygt 32 500 personer med hälso-vårdssektorn i topp. Det är betydligt fler än de 5 200 personer som under 2023 fick omställningsstudiestöd i Sverige. Kvinnorna svarar för tre fjärdedelar av dem som fick finskt vuxenutbildningsstöd.

När det gäller vilka som kommer i åtnjutande av omställnings-studiestödet framträder ett allt tydligare mönster. Redan tidigare framgick att få personer erhåller stöd för utbildning i arbetaryrken (se Faktaruta 4 ovan). Av de totalt 6 412 som beviljades stöd för att på-börja studier t.o.m. våren 2024 kommer breda generella utbildningar (inklusive fristående kurser) på första plats (1 226 deltagare), följt av företagsekonomi, handel och administration (735), pedagogik och lärarutbildning (695) och på fjärde plats informations- och kommunikationsteknik (651).[463] Andra tendenser är att kvinnor och

---

[462]. Publikt 12/2 2024: ”Färre än beräknat fick omställningsstudiestöd”.

[463]. CSN. Statistik över personer som har fått bifall på ansökan om omställnings-studiestöd vid ansökningstillfällena 1 oktober 2022, 1 april 2023 och 1 oktober 2023 (statistiken gäller för tiden t.o.m. vecka 16 2024).

offentliganställda är överrepresenterade samt att de allra flesta utnyttjar omställningsstudiestödet för att byta yrke.[464]
När regeringens budgetproposition för 2025 presenterades under september 2024 välkomnade Unionens ordförande Peter Hellberg resursförstärkningen till CSN, särskilt som 18 000 personer fortfarande väntade på besked om de skulle få möjlighet att studera under hösten. Men han var starkt kritisk till de uteblivna satsningarna på arbetsmarknadsutbildning och yrkesutbildning för vuxna:

> *”För att möta den ökande arbetslösheten och göra det möjligt för att fler ska kunna ta de jobb som finns behövs stora satsningar på arbetsmarknadsutbildning, yrkesutbildning för vuxna och förstärkta förmedlingsinsatser. Det hade gett större effekt på arbetslösheten än ytterligare skattesänkningar. Att i detta läge satsa mindre på yrkesutbildning för vuxna är feltänkt. Regeringen borde också ha presenterat en satsning för att fler yrkesverksamma ska kunna studera relevanta kurser och korta program i högskolan.”* (Unionen Opinion 19/9 2024: Budgetpropositionen för 2025: ”Ökade resurser till CSN är välkommet - men fler satsningar hade behövts”.)

Pandemi och huvudavtal – följder 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 21). Tjänstemannafacken ökade ännu mer, varav Unionen stod för långt över hälften av tillväxten eller sammanlagt 23 700 medlemmar under de två månaderna (tabell 22).
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 24). Det står i skarp kontrast till Unionen, som ökade med 29 800 under första halvåret men som till och med minskade något under resten av året (tabell 25). Fackförbundet Scen och Film (f.d. Teaterförbundet) ökade starkt under första halvåret och tappade sedan åtskilliga medlemmar. Hotell och Restaurang Facket ökade kraftigt under första halvåret och

[464]. Se även Lag & Avtal nr 1 2024: ”Stödet populärast bland anställda i offentlig sektor”.

minskade sedan ännu mer. Det finns även förbund som förlorade medlemmar under båda halvåren. Dit hör Lärarförbundet och GS-facket.

Den fackliga organisationsgraden steg under året bland både arbetare och tjänstemän. Efter att 2019 ha varit oförändrat 60 procent ökade den bland arbetare till 61 procent 2020 (tabell 40). Tjänstemännens organisationsgrad steg från 72 till 73 procent. Hos anställda totalt ökade den från 68 till 69 procent.

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

En mix av partsreglering och statsreglering under krisen

Ett centralt inslag i 2020 års preliminära och 2022 slutligen antagna 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 kom det inte på plats förrän avtalet undertecknats 30 juni 2022.

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

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

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

Förutom att göra a-kassan generösare vidtog regeringen flera andra trygghetsskapande åtgärder. En av de främsta var införandet under mars 2020 av en ny form av tillfälligt korttidsarbete där staten stod för

tre fjärdedelar av kostnaden för personalen som går ned i arbetstid.[465] Parterna tecknade mycket snabbt kollektivavtal om korttidsarbete för större delen av arbetsmarknaden. En lag om korttidsarbete avsett för djupa lågkonjunkturer stiftades redan 2014. Den baserades på ett förslag 2012 från parterna inom industrin som gick ut på att staten skulle bidra till att finansiera ett system för korttidsarbete och tillkom efter trepartsförhandlingar.[466] Enligt de nya lagen delas kostnaden lika mellan stat, arbetsgivare och arbetstagare. I den nya formen av korttidsarbete går den anställde ned i arbetstid men behåller över 90 procent av lönen. Det räddade hundratusentals löntagare från arbetslöshet. I december 2020 hade korttidsstöd beviljats för nästan 590 000 anställda, men användningen minskade kraftigt när den ekonomiska konjunkturen vände uppåt hösten 2020.

Ett krav för att korttidsstöd ska beviljas är att företaget har ett avtal om korttidsarbete med de anställda i vilket det anges hur mycket arbetstiden och lönen minskas. Eftersom det är enklast att ordna om det finns ett kollektivavtal har många företag under coronakrisen gått med i en arbetsgivarorganisation. I företag utan kollektivavtal krävs att minst 70 procent av de anställda på den berörda enheten accepterar förslaget om korttidsarbete. Dessutom ska reduktionen av arbetstid och lön vara densamma för alla som omfattas av korttidsarbetet. Där det finns kollektivavtal kan korttidsarbetet genom lokala avtal användas mer flexibelt och anpassas till branschen och de lokala förhållandena. Så kan exempelvis graden av korttidsarbete variera mellan olika grupper av anställda.[467] 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.[468]

---

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

[466]. Herzfeld Olsson 2022a: 793. Unionen: Rapport: Korttidsarbete - Ett partsgemensamt förslag för Sverige (februari 2012) https://www.unionen.se/filer/rapport/rapport-korttidsarbete-ett-partsgemensamt-forslag-sverige

[467]. Unionen 2021: 6.

[468]. 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 krisaval 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

A-kassan blev inte generösare. A-kasseavgifterna var fram till 1 januari 2014 fortfarande kraftigt förhöjda och dessutom kopplade till arbetslösheten inom varje kassa. Kassorna med högst arbetslöshet fick därmed de högsta avgifterna. Till skillnad från under coronakrisen ökade därför inte medlemstalen i fackförbunden och a-kassorna. Därmed fick alliansregeringens tidigare förändringar av a-kassan stort inflytande på löntagarnas och de arbetslösas villkor under finanskrisen. Inte heller korttidsarbetet fick den gången någon större omfattning. Under coronakrisen förekom en dialog mellan regeringen och facken om korttidsarbete, generösare a-kassa mm. Enligt IF Metall-ordföranden Marie Nilsson ”började alla som fackliga krav.”[469] Hon fortsatte:

> *”Skillnaden mot finanskrisen 2008-2009 är milsvid (d.v.s. jämfört med under coronakrisen; min anm.). Då försökte vi få de borgerliga att införa korttidsarbete, men de vägrade lyssna på oss. Det gjorde att väldigt många industrijobb försvann i onödan.”*[470]

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).[471] Allt som allt svarade parterna för flera ”krockkuddar” under coronakrisen:

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

En del 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).

Etableringsjobben: trepartsreglering som stötte på patrull

Ett annat exempel på att parterna tillsammans med staten inför en reform för att minska arbetslösheten är de så kallade etablerings-

---

minskade med i genomsnitt 12 procent. Det innebar att lönen på åtskilliga arbetsplatser reducerades mindre än arbetstiden och att timlönen följaktligen höjdes för många arbetare.

[469]. Krönika av Marie Nilsson i Dagens Arbete 3/9 2020.

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

[471]. Unionen 2021:13-16.

jobben. Dessa är en ny form av subventionerade arbeten avsedda för nyanlända och långvarigt arbetslösa.[472] Initiativet kom från parterna, närmare bestämt LO, Unionen och Svenskt Näringsliv som hösten 2017 träffade en principöverenskommelse om etableringsjobb som en ny typ av kollektivavtalad anställning. Sedan regeringen inbjudit parterna till samtal undertecknades i mars 2018 en gemensam avsiktsförklaring om införande av etableringsjobb. Då sade arbetsmarknadsminister Ylva Johansson att ”det kommer att fungera mycket bättre när parterna är med och tar ansvar än om de inte hade varit det.”[473] Senare, när reformen äntligen skulle börja tillämpas under början av 2023, visade det sig att staten till parternas djupa besvikelse inte tog sin del av ansvaret, men då hade regeringen skiftat färg och blivit beroende av Sverigedemokraterna.

Genom Januariöverenskommelsen 2019 mellan regeringen, Centerpartiet och Liberalerna beslöts att etableringsjobben skulle utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag.[474] Sedan Januariöverenskommelsen fallit tillkännagav regeringen hösten 2021 att etableringsjobben, precis som ursprungligen planerats, endast skulle avse företag med kollektivavtal och bemanningsföretagen hållas utanför. Lönen ska motsvara lägstalönen i det ordinarie kollektivavtalet och får inte vara högre än denna. Till skillnad från andra former av subventionerade anställningar betalar staten ut sin andel av lönen direkt till den enskilde individen och inte via arbetsgivaren.

Efter klartecken från EU-kommissionen maj 2022 träffades under december samma år det slutliga avtalet om etableringsjobb mellan LO, Unionen och SN. Det trädde i kraft 1 januari 2023, men kan inte börja tillämpas förrän efter ett regeringsbeslut om ändring i en förordning (lagändring krävs inte) samt avtal i de enskilda branscherna.[475] I avtalet ingår en nämnd med uppgift att förhindra att etableringsjobben används enbart för att få ned lönekostnaderna utan att erbjuda lärande. Det krävs också att facket först ger klartecken om etableringsjobb på de arbetsplatser där de införs och liksom tidigare också att det finns

---

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

[473]. Arbetet nr 7 juni 2023, sid. 21: ”Jobben som gick upp i rök”.

[474]. Punkt 17 i Januariavtalet: ”Tiden att etablera sig på arbetsmarknaden kortas. Vägen in på arbetsmarknaden förstärks genom att fler får chansen till ett jobb utan utbildningskrav. Detta sker genom ett införande av etableringsjobb med lägre lön för nyanlända och långtidsarbetslösa (i enlighet med parternas förslag). Dessa ska utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag på ett sätt som gör att fördelarna i etableringsjobben inte går förlorade (Förändringar genomförs med ambitionen att vara på plats 1 juli 2020). Kraven på kollektivavtal för nystartsjobb tas bort (Genomförs våren 2019). Ett ingångsavdrag, det vill säga borttagna arbetsgivaravgifter de första två åren, införs för ungdomar utan gymnasieutbildning och för nyanlända (genomförs i BP20).”

[475]. Arbetet 5/12 2022, Tidningen Näringslivet 5/12 2022, Företagarna nyheter 5/12 2022.

kollektivavtal. För facken är det dessutom viktigt att deltagarna ska få utbilda sig på arbetstid samt att lön och statlig ersättning tillsammans ska ge en avtalsenlig lägstalön.[476] Parterna ska, som framgått, gemensamt kontrollera så att denna nya form av subventionerade anställningar inte missbrukas.

Ännu i början av juni 2023 hade regeringen inte kommit till skott trots att reformen skulle börja gälla från 1 januari samma år, vilket mötte hård kritik från parterna och oppositionen. Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl, som är chef för arbetsgivarfrågor och sköter förhandlingarna med facken, tillhörde dem som ställde sig kritisk till varför det dröjer:

> *”– Vi förstår inte varför, och har inte fått något besked. Det är frustrerande och oförståeligt.*
> *– Jag tycker att det börjar bli alltmer uppenbart att både den här regeringen och den förra har väldigt svårt att komma till skott. Men jag förstår inte varför, eftersom man politiskt i alla sammanhang säger att det här är en väldigt viktig fråga och att detta är en av nycklarna att lösa den.”* (TT/Tidningen Näringslivet 22/5 2023: ”Regeringen krävs på svar om etableringsjobb – frustrerande”)

> *”– Frågan är både akut och viktig. (...) Det börjar känns onödigt och irriterande att beredningen pågått så länge.*
> *– Vi har tidigare försökt med olika utbildningsinsatser men vi har saknat en viktig komponent och det är att sänka risken och kostnaden för människor som står långt ifrån arbetsmarknaden så att arbetsgivare vågar anställa. Det har vi lyckats med i det här avtalet,”* (Mattias Dahl i Tidningen Näringslivet 31/5 2023: ”Parterna: Irriterande att etableringsjobben drar ut på tiden”)

Svaret kom redan dagen efter publiceringen av den första av de båda citerade artiklarna ovan. Det visade sig att Sverigedemokraterna satte sig på tvären och kunde göra så trots att arbetsmarknadspolitiken inte ingår i Tidöavtalet eftersom det också var en budgetfråga. Enligt den ekonomisk-politiske talesperson Oscar Sjöstedt förhandlade Tidöpartierna om etableringsjobben och tillägger att ”vi är kritiska till alla former av misslyckade arbetsmarknadsåtgärder".[477] Arbetsmarknadsminister Johan Pehrson hade juridiska invändningar, som parterna inte förstår, då han hävdade att deras avtal om etableringsjobb går vid sidan av det gällande regelverket, vilket tvingar regeringen att göra ett "omtag".

När reformen äntligen såg ut att gå i hamn (parternas avtal, klartecken från EU-kommissionen, färdig lagstiftning) tillstötte således politiska komplikationer som tills vidare stängde en ny väg för långtidsarbetslösa och nyanlända att komma ut på arbetsmarknaden. Det belyser att trepartssamarbete har en politisk dimension som kan sänka eller åtminstone fördröja en reform (se även Bender & Kjellberg 2023a-b). Avsaknaden av staten som part i den traditionella svenska

---

[476]. Arbetet 22/5 2023.

[477]. Tidningen Näringslivet / TT 23/5 2023: ” SD bromsar regeringens etableringsjobb”.

*tvåparts*modellen mellan fack och arbetsgivare brukar framhållas som en fördel.
Tilltron till politiken riskerar skadas allvarligt från både allmänhetens och parternas sida om staten inte håller sin del av *trepartsöverens*kommelser om angelägna arbetsmarknadsreformer.
Teresa Carvalho (S), som är vice ordförande i riksdagens arbetsmarknadsutskott, menade att Johan Pehrson ”är klämd mellan vad han själv vill och vad SD vill”. Hon fortsatte:

> *”Om regeringen sjabblar bort etableringsjobben så vore det ett gigantiskt svek både mot människor som är arbetslösa och mot arbetsmarknadens parter som har satt sin tilltro till politiken.”* (Tidningen Näringslivet 31/5 2023)

Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl konstaterade att alla partier utom SD har ställt sig positiva till etableringsjobben och att:

> *– Nu är vi i händerna på regering och riksdag. Vi har gjort en uppgörelse, är beredda att ta ansvar och gå vidare för vi tror att det är här en bra lösning. Etableringsjobben är en vinstaffär för det svenska samhällssystemet.”* (Tidningen Näringslivet 31/5 2023)

Man kan säga att den högerledda regeringen genom sitt agerande – eller brist på agerande – inte respekterar det arbete som parterna under en flerårig process lagt ned för att skapa jobb åt dem som står längst från arbetsmarknaden. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund att alla delar av reformen finns på plats utom en förordningsförändring. För att återvända till Mattias Dahl:

> *”− Framför allt undrar jag vad regeringen har för jobbpolitik. Jag uppfattar inte att det finns någon klar och tydlig sådan politik.*
> *− Fack och arbetsgivare har verkligen ansträngt sig för att skapa etableringsjobben. Facken har lämnat kollektivavtalets lägsta nivå och sänkt risken för arbetsgivare att anställa genom att göra det möjligt att avsluta en anställning för någon som inte funkar på arbetsplatsen.*
> *− Det är helt obegripligt att inget händer. Alla beslut är fattade. Jag kan inte förstå det på något annat sätt än att regeringen inte vill integrera nyanlända och få långtidsarbetslösa i jobb.*” (Arbetslivet 24/5 2023: ”Jag undrar vad regeringen har för jobbpolitik”)

Med tanke på att det främst är Sverigedemokraterna som lägger hinder i vägen kan det, som Mattias Dahl antydde, vara befogat att resa frågan om det är en motvilja mot att skapa jobb åt invandrare och integrera dem i det svenska samhället som är problemet med etableringsjobben. Sverigedemokraternas – och regeringens – policy är som bekant att förmå så många som möjligt att lämna Sverige och återvända till sina hemländer. Eller är problemet att etableringsjobb endast är avsedda för företag med kollektivavtal? Det är parterna som utformat regelverket för etableringsjobben och där ingår bland annat gemensamma åtgärder för att förhindra att de missbrukas, vilket förutsätter kollektivavtal.
Sent omsider ändrade sig regeringen och anslog 2,4 miljarder kronor att användas för etableringsjobb under tre år från 1 januari 2024.[478]

---

[478]. DN 11/9 2023: ”Regeringen ger grönt ljus för etableringsjobb”.

Mattias Dahl på Svenskt Näringsliv välkomnade beslutet med att ”Vi har väntat på detta besked, det är en viktig pusselbit för att minska utanförskapet och bygga arbetsmarknaden stark.” [479]

Nya tendenser gällande mixen av parts- och statsreglering

Som framgått har det under senare år blivit vanligare med olika former av *trepartsregleringar*, det vill säga reformer som kombinerar kollektivavtal (partsreglering) med politiska överenskommelser och lagstiftning (statsreglering). Det nya huvudavtalet och tillhörande lagstiftning är det främsta exemplet på detta. Las-avtalet PTK-SN oktober 2020 (till vilket IF Metall och Kommunal snart anslöt sig och hösten 2021 även LO) kompletterades under 2022 med ny lagstiftning (reviderad Las, statliga satsningar på omställning mm), varvid parterna under juni 2022 undertecknade det nya huvudavtalet i sin slutliga utformning. Januariöverenskommelsen 2019 utgjorde en viktig del i denna process, men arbetsmarknadens parter spelade ändå den avgörande rollen när de hösten 2020 ingick Las-avtalet. Den fortsatta processen kan beskrivas som att Las-avtalet följdes upp av lagstiftning och nytt huvudavtal (avtal – lag – avtal), men det föregicks av en överenskommelse mellan politikerna (Januariavtalet)[480] och en statlig utredning (Toijer-utredningen) med detaljerade lagförslag. Det är således fråga om ett växelspel stat – parter – stat – parter (tabell 17). Genom Las-avtalet lyckades parterna till stor del ”vrida frågan ur politikernas händer”. Det trodde man åtminstone, men som vi sett betydde regeringsskiftet hösten 2022 att staten i vissa avseenden fick svårt att leva upp till sina åtaganden.

Roger Mörtvik, som var socialdemokratisk statssekreterare under den aktuella tiden fram tills den högerledda regeringen tillträdde, beskriver processen som unik genom att ”de förhandlande parterna fick ett stort och avgörande inflytande över lagstiftningsprocessen”:

> *”Även om arbetsmarknadens parter historiskt har haft stort inflytande över reformprocesser i arbetslivet – antingen genom att föreslå dem, gå*

---

[479]. Svenskt Näringsliv 12/9 2023: ”Regeringen ger klartecken för etableringsjobb – ’En viktig pusselbit’”

[480]. Januariavtalet punkt 20: ”Arbetsrätten moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Lagen om anställningsskydd ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. Utredningen som får i uppdrag att utarbeta denna lagändring ska vidare lägga förslag som, särskilt för mindre företag, innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls. Utredningen ska föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga stärks. Utredningen ska också arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden för personal med olika anställningsvillkor. Utredningen ska i dessa frågor och generellt särskilt beakta de små och medelstora företagens behov av flexibilitet och ska, utöver kontakter med arbetsmarknadens parter, ha kontakt med dessa företags organisationer. Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredningens förslag. (Utredningen tillsätts april 2019. Förändringarna i LAS ska genomföras 2021).”

före med avtal eller genom expertkompetens i utredningar eller i beredningen av förslag – var den här processen unik i bemärkelsen att de förhandlande parterna fick ett stort och avgörande inflytande över lagstiftningsprocessen. Under hela processen satt ansvariga statssekreterare i möten både med samarbetspartierna och med de förhandlande parterna för att ro samordningen mellan avtal, lagstiftning och reformbudget i hamn. Såväl regeringen och samarbetspartierna som parterna kom så att säga att surra sig vid masten kring genomförandet. I regeringens remissunderlag framkom också tydligt att regeringens åtagande skulle hålla sig till det som förhandlats fram. Budskapet från regeringen vid remitteringen att "Det går inte att ta bort eller lägga till något utan att balansen i överenskommelsen rubbas", var inte bara en viktig signal till parterna om regeringens åtagande, det var även en viktig signal till övriga partier i riksdagen inför riksdagsbehandlingen att de tre delarna i propositionen var en helhet." (Mörtvik 2024, sid. 26)

Tabell 17. Samspelet mellan stat och parter under processen fram till ny lagstiftning och nytt huvudavtal och därefter

Avtal / lagstiftning	Aktör
(1) Januariavtalet 2019 mellan regeringen, C och L	Staten
(2) Toijerutredningen (*En moderniserad arbetsrätt*) juni 2020	Staten
(3) Las-avtalet PTK-SN oktober 2020 (som även innefattar omställning mm), december samma år utvidgat till Kommunal och IF Metall (efter ytterligare förhandlingar) och november 2021 till LO (likaså efter ytterligare förhandlingar)	Parterna
(4) Lagstiftning 2022 som till väsentliga delar baseras på avtalet, vilket därför delvis kan betraktas som en form av allmängiltigförklaring. Häri ingår en statlig omställningsordning för företag utan kollektivavtal.	Staten
(5) Nytt huvudavtal PTK – LO - IF Metall – Kommunal - SN 2022	Parterna
(6) Enskilda LO-förbund beslutar att ansluta sig respektive att inte ansluta sig till huvudavtalet (utöver de som redan anslutit sig)	Parterna
(7) Efter den nya regeringens tillträde hösten 2022 hade den ännu i juni 2023 inte anslagit tillräckliga medel till CSN för att ansökningsprocessen till omställningsstudiestödet skulle fungera tillfredsställande. Många fick vänta mycket länge på besked och av de som fick bifall på sina ansökningar kom beskedet ofta så sent att de fick svårt att planera / genomföra sina studier.	Staten

Arbetsrättsjuristerna Niklas Selberg och Erik Sjödin framhåller att det sätt på vilket Las reformeras "karaktäriseras av ett nytt samspel mellan regering, riksdag och arbetsmarknadens parter". De fortsätter:

"Parterna förhandlar numera i skuggan av ett mycket konkret lagstiftningshot i form av genomförda utredningar med färdiga lagförslag som remissbehandlats och som omedelbart kan presenteras i riksdagen för ställningstagande. I den nya modellen ingår parterna överenskommelser som de begär ska omvandlas till lag, och denna begäran godtas även i de delar den rör andra frågor än de som utretts på regeringens uppdrag. Parterna får på detta sätt inflytande också över lagregleringen, och inte som tidigare endast över de egna avtalen. Framtiden får utvisa om Sverige sist och slutligen kommer att följa andra staters strategi och använda regelrätt allmängiltigförklaring av kollektivavtal (...). Förslaget att arbetsmarknadsparterna ska ta över en fråga som tidigare varit politikernas innebär att parternas ansvar för att reglera arbetsmarknaden expanderar." (Selberg & Sjödin 2022: 80)

Av utvecklingen under senare år drar arbetsrättsjuristen Petra Herzfeld Olsson slutsatsen att den svenska modellen nu gått in ”i en ny era”:

> *”I Januariavtalet föreskrevs att en utredning skulle tillsättas med uppdrag att föreslå lagstiftning för att uppnå de eftersträvade förändringarna. Men dessutom framgår uttryckligen att ’om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse’. Arbetsmarknadsparterna ges alltså redan i avtalet en roll som inte alls ligger i linje med den dualistiska modell som traditionellt tillämpats i Sverige. Att parterna pekas ut som upphovsmakare till ny lagstiftning är någonting nytt. Parterna lyckades som nämnts nå en partsöverenskommelse som sedan bearbetades av Arbetsmarknadsdepartementet och lagförslagen remitterades”* (Herzfeld Olsson 2022a: 785-786; Herzfeld Olsson 2022b: 131)

Genom att partsöverenskommelsen är en kompromiss som framförhandlats under noggranna överväganden ligger det, som parterna själva framhåller, i dess natur att den måste ses som en helhet som inte kan ändras hur som helst utan att balansen rubbas (Herzfeld Olsson 2022a: 786). Utrymmet för staten att påverka innehållet är således högst begränsat då eventuella justeringar måste ske i nära samverkan med parterna som undertecknat avtalet.

Däremot var hotet om att politikerna skulle ta saken i egna händer säkerligen av stor, för att inte säga av avgörande, betydelse för att det nya huvudavtalet skulle komma till stånd. Men att själva processen att ta fram det paket som senare skulle bli lag helt lades i händerna på parterna är något nytt.

Redan när samtalen om ”Allians för tillväxt” pågick under slutet av 1990-talet var Saf:s styrelseordförande Anders Scharp inne på att parterna skulle enas om angelägna reformer som sedan blir politiska beslut:

> *”- Det skulle vara en styrka om vi i samtalen med LO, Saco och TCO kan komma överens om vilka åtgärder som kräver politiska beslut. Förhoppningsvis skulle det kunna medverka till att bryta den politiska handlingsförlamning som råder idag i viktiga tillväxtfrämjande frågor.*
> *- Vidare är det bra om vi kan enas om en gemensam uppfattning om hinder för tillväxt; definiera problem och söka få en gemensam syn på vilka förändringar som krävs inom dessa områden. Det måste omfatta bland annat skatter, regelverk, Europapolitik, utbildning.”* (SAF-tidningen Näringsliv nr 31 sid. 3. 29/10 1998)

Enligt Saf-ordföranden handlade det inte om ett nytt Saltsjöbadsavtal, men flera av de frågor som finns med i 2022 års huvudavtal nämns såsom ”flexiblare regelsystem i arbetslivet och för företagen” (”Inte minst arbetsrätten måste anpassas till den verklighet som gäller idag” i Scharps artikel) och ”satsning på kompetensutveckling i företagen” (”Det finns ett genomarbetat förslag som parterna ställt sig bakom gemensamt” hos Scharp). En viktig skillnad jämfört med 2022 var att regeringen 1998 inte gav parterna i uppdrag att ta fram förslag som sedan skulle omsättas i lagstiftning. Inte heller fanns det den gången något lagstiftningshot. Däremot hotade staten med intervention om

parterna inte gemensamt utformade en modell för en bättre fungerande lönebildning. Det resulterade i 1997 års Industriavtal, men frågan fanns även med i tillväxtsamtalen där LO ville att topporganisationerna (i praktiken LO självt och Saf) åter skulle spela en viktig roll inom detta område.

Las-avtalet 2020 och det nya huvudavtalet 2022 innebär att den reformerade Lagen om anställningsskydd (Las) skiljer sig mycket från vad den statliga Toijerutredningen föreslog. Dessutom innehåller det nya huvudavtalet en ny omställningsorganisation och planer om en ny kollektivavtalad a-kassa. Förutom att påverka risken att bli arbetslös (Las respektive omställningsavtal för att genom kompetensutveckling förebygga arbetslöshet) är avsikten med detta paket att medlemmarna i en kollektivavtalad a-kassa ska få ett bättre skydd vid arbetslöshet än vad den statliga arbetslöshetsförsäkringen tillhandahåller.

Möjligheterna att erhålla ett nytt jobb påverkas även av de förändringar av Arbetsförmedlingen som följt på Januariöverenskommelsen[481] samt krympta anslag till myndigheten. Det minskade antalet kontor har för många arbetssökande inneburit en försämring. Inte heller det ökade utrymmet för fristående aktörer har medfört en effektivare matchning mellan jobb och arbetssökande. Även vid den fortsatta reformeringen av Arbetsförmedlingen förutsätts att ”matchande och rustande insatser ska i huvudsak utföras av leverantörer på uppdrag av myndigheten”.[482] Enligt IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) finns det ”inte någon evidens för att privata utförare av arbetsmarknadspolitik når bättre resultat än offentliga” och ”därmed inget stöd för att den föreslagna reformeringen bidrar till en effektivare arbetsmarknadspolitisk

[481]. Punkt 18 i Januariavtalet: ”Arbetsförmedlingen reformeras i grunden. Staten har genom Arbetsförmedlingen myndighetsansvaret för arbetsmarknadspolitiken, men ett nytt system baserat på LOV ska utvecklas där fristående aktörer matchar och rustar arbetssökande för de lediga jobben. Arbetsförmedlingen kommer att finnas kvar som statlig myndighet, men vara fokuserad på myndighetsansvar i form av kontroll av arbetssökande och av fristående aktörer, arbetsmarknadspolitisk bedömning, digital infrastruktur och statistik och analys. Ersättningen till aktörerna ska i huvudsak utgå från hur väl de lyckas med att få individer i varaktig sysselsättning, givet behoven hos den arbetslöse. För att säkerställa kvaliteten ska antalet fristående aktörer begränsas, genom att de ska kontrolleras, rangordnas och certifieras och möjligheterna att välja bort besvärliga fall förhindras. Insatser för personer med funktionsnedsättning berörs ej av denna omläggning. Arbetsmarknadsutbildningar som brister i effektivitet bör avvecklas, medan de som fyller en strategisk funktion på arbetsmarknaden ska finnas kvar. Nystartsjobb ska finnas kvar. Extratjänster och introduktionsjobb ska riktas mot de längst från arbetsmarknaden och ha samhällsekonomiskt rimliga volymer. Krav ska ställas på ett fungerande samråd mellan Arbetsförmedlingen och parterna så att dessa arbetsplatsförlagda insatser förbättrar förutsättningarna till varaktig etablering på arbetsmarknaden (Förändringen av Arbetsförmedlingen ska vara fullt genomförd under 2021).”

[482]. Förslag om Arbetsförmedlingen skickas på remiss. Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet 10 september 2021.
https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/09/forslag-om-arbetsformedlingen-skickas-pa-remiss/

verksamhet.” Däremot ”verkar privata utförare snarare leda till högre kostnader för arbetsmarknadspolitiken.”[483]

Arbetsförmedlingen har alltmer kommit att inriktas på grupper som har särskilt svårt att få jobb, däribland personer utan gymnasieutbildning, utrikes födda och äldre. Parternas omställningsorganisationer, som idag omfattar över fyra miljoner löntagare, riktar sig däremot till de som redan är etablerade på arbetsmarknaden, till ”insiders”, som blivit arbetslösa samt i och med det nya huvudavtalet och omställningsstudiestödet även till personer som vill kompetensutveckla sig för att byta jobb eller blivit uppsagda till följd av ohälsa och sjukdom (Ennerberg & Lee 2024: 9-10, 15). Därigenom har det skett en institutionell polarisering av hur det går till när arbetslösa ges möjlighet till nya jobb, varvid det även är stora skillnader mellan hur väl de båda parallella systemen lyckas med detta (vartill kommer omställningsorganisationernas vägledning för de som vill utbilda sig för byte av jobb). Staten har en viktig roll att spela i båda fallen (när det gäller omställningsstudiestödet huvudsakligen genom finansieringen), men det är parterna snarare än staten ”som drivit fram förstärkningen av möjligheterna till omställningsstöd och kompetensutveckling” poängterar arbetsmarknadsforskarna Elin Ennerberg och Jayeon Lee (ibid: 11). De visar även att inte bara Arbetsförmedlingen utan också omställningsorganisationerna i hög grad anlitar privata aktörer, men det är stora skillnader mellan olika omställningsorganisationer när det gäller i vilken utsträckning detta sker. Kammarkollegiet, som har hand om dem som inte omfattas av omställningsavtal och som önskar vidareutbilda sig, outsourcar allt till externa aktörer, medan det varierar mellan parternas omställningsorganisationer.

Om även korttidsarbetet och etableringsjobben tas med i beräkningen fås den i tabell 18 angivna översikten över statens och parternas roll i aktuella arbetsmarknadsreformer.

[483]. IFAU Remissvar 9 november 2021. Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet. https://www.ifau.se/Om-IFAU/Remissvar/vissa-lagforslag-med-anledning-av-en-reformerad-arbetsmarknadspolitisk-verksamhet/#_ftn1

Tabell 18. Trepartsregleringar (ej Arbetsförmedlingen) i samband med uppsägningar, omställning och arbetslöshet

Åtgärd	Lag-stiftning	Statliga subventioner	Kollektivavtal	Nytt huvudavtal
Reformerad Las	X*		Las-avtalet	X
Ny omställningsordning	X*[484]	X	Las-avtalet	X
Ny kollektivavtalad a-kassa	X	X	Las-avtalet	X
Korttidsarbete	X	X	X	
Etableringsjobb	X*	X	X	
Förändrad Arbetsförmedling	X*	Statsfinansierad		

* Ingår i Januariöverenskommelsen 2019.

Samtliga i tabell 18 redovisade reformer förutsätter lagstiftning. Det förklaras av att det i det antingen är fråga om av staten subventionerade åtgärder (omställning, a-kassa, korttidsarbete, etableringsjobb), respektive rör sig om en ren lagändring (Las) eller handlar om en statlig myndighet (Arbetsförmedlingen). Att stats- och partsreglering kombineras framgår av att alla reformerna med undantag av Arbetsförmedlingen omfattas av kollektivavtal, varav tre reformer ingår i Las-avtalet och det nya huvudavtalet. I flera fall har parterna varit pådrivande (exempelvis om införande av korttidsarbete och etableringsjobb) eller i varje fall mycket angelägna om att själva få ett avgörande inflytande över innehållet såsom när det gäller förändringarna av Las och den nya omställningsorganisationen.

Ett annat exempel på trepartssamarbete är den förändring av Las som trädde i kraft 1 maj 2016 med syfte att begränsa missbruk av tidsbegränsade anställningar genom att stapla dem ovanpå varandra. Det gällde även att säkerställa att lagen uppfyllde kraven i EU:s visstidsdirektiv. Under den processen fördes inte bara en dialog med EU-kommissionen utan också med företrädare för svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.[485] Enligt Irene Wennemo, som från 2014 var statssekreterare i Arbetsmarknadsdepartementet, var det tack vare arbetsmarknadens parter som frågan kunde lösas:

> *”Det var först när fack och arbetsgivare bestämde sig för att ta fram ett förslag tillsammans som det gick att skapa ett tillräckligt stöd i riksdagen för en ny lagstiftning. Om inte parterna hade tagit detta ansvar hade antagligen inte heller den regering som jag arbetade för lyckats lösa problemet.*
>
> *Lika illa skulle det antagligen gå för den nu sittande regeringen om inte parterna tog på sig ansvaret att förhandla fram nya arbetstidsregler.*[486]

---

[484] . Januariavtalets punkt 14: ”Möjligheterna till omställning förstärks och arbetsgivarnas behov av arbetskraft med rätt utbildning förbättras. Kunskapslyftet byggs ut, inklusive högskola, yrkeshögskola, vuxenutbildning och yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Möjligheten att vidareutbilda sig eller omskola sig högre upp i åldrarna utökas. Ge mer generösa villkor för detta inom studiemedelssystemet. (Senast från BP21) Utvecklingstid i upp till ett år införs (från BP20) för att möjliggöra kompetensutveckling hos den enskilde.”

[485]. Ds 2015:29. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, sid. 31.

[486]. Det Wennemo hade i åtanke är följande som hämtats från hennes blogg 13/5 2023: ”Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och deras motparter har tagit ett stort ansvar att anpassa sina kollektivavtal till EU:s arbetstidsdirektiv. Det visade sig nämligen att EU hade synpunkter på hur framförallt dygnsvilan hanterades för vissa grupper. Det har inte varit en enkel förhandling. I vissa sektorer har människor

De gjorde det inte för att deras medlemmar tyckte det var roligt, utan för att någon måste ta detta ansvar om vår arbetsmarknadsmodell ska fungera. Regeringen borde vara mycket tacksam för att parterna gjorde det och inte bara knuffade iväg denna svåra fråga till någon annan." (”Förhandlingar om arbetstid minst lika svåra som de om lön”, Irene Wennemos blogg på Medlingsinstitutet 17/5 2023)

En ny tendens är att nästan alla reformer även omfattar företag *utan* kollektivavtal. Så är det av naturliga skäl med den reformerade Las (i likhet med den gamla) men delvis också beträffande den nya omställningsordningen där grundläggande omställnings- och kompetensstöd i enlighet med Las-avtalet även omfattar företag utan kollektivavtal, vilket ytterst var ett krav från politiskt håll, främst från Centerpartiet. Inte heller finns det något krav på kollektivavtal vid korttidsarbete. Enligt Januariöverenskommelsen saknades det också vad gäller etableringsjobb, men när överenskommelsen föll återinfördes det krav på kollektivavtal vid etableringsjobb som ingick i den ursprungliga överenskommelsen LO-Unionen-SN. Kravet på kollektivavtal har kritiserats av Liberalerna.[487]

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

Även om villkoren i många fall är lika för företag med respektive utan kollektivavtal betyder det långtifrån att *alla* regler och förmåner alltid blir lika för de som har respektive inte har kollektivavtal. För anställda som täcks av det nya huvudavtalet blir omställningsåtgärderna betydligt mer omfattande än för dem som arbetar i företag utan kollektivavtal (se tabell 13). En tredje variant gäller för de som arbetar under ett kollektivavtal men där fackförbundet ifråga inte undertecknat huvudavtalet.

Trepartsregleringar och trepartssamarbeten är dock inget helt nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden (Mörtvik 2024). Parternas omställningsorganisationer har delvis övertagit Arbetsförmedlingens roll. Arbetslöshetsförsäkringen är ett exempel på ett samarbete mellan facken, a-kassorna (varav alla utom två är fackliga) och staten, som svarar för regelverket och en stor del av finansieringen, men i verkligheten är det parterna som gör det genom den så kallade arbetsmarknadsavgiften vartill kommer medlemmarnas avgifter. För närvarande utreds en kollektivavtalad a-kassa. Numera kompletteras ersättningen från a-kassorna av fackliga inkomstförsäkringar.

---

anpassat sina liv till gällande kollektivavtal och nu visade det sig att dessa behövde ändras. Annars skulle regeringen vara tvungen att ta fram ny lagstiftning.”

[487]. I Arbetet 15/9 2021 framhåller Liberalernas arbetsmarknadspolitiske talesperson Roger Haddad: ”Jag tror inte att det här kommer att underlätta viktiga reformer i arbetsmarknadsutskottet och i riksdagen”. På frågan om det inte blir svårare att kontrollera att missbruk inte förekommer om man släpper alla svarade han: ”Det där har alltid varit ett problem, oavsett vad det har varit för program. Men det är ytterst inte parternas ansvar. Den kontrollmekanismen måste Arbetsförmedlingen säkra, genom de verktyg som regeringen ger dem. Så det ska vi lösa den vägen, inte genom att exkludera företag utan kollektivavtal.”

Ett annat exempel på samspelet mellan politiken och kollektivavtalen är avtalspensionerna (de kollektivavtalade tjänstepensionerna)[488] som spelar en allt viktigare roll i det pensionssystemet.
Det finns vidare en lång tradition av så kallad dispositiv lagstiftning i den svenska modellen. Även Las i 1970-talets ursprungliga tappning var dispositiv genom att den i lag angivna turordningen vid uppsägningar kan sättas ur spel när fack och arbetsgivare gemensamt upprättar en avtalsturlista. Även nya Las gör det möjligt för parterna att avtala om sådana listor.
I samband med det nya huvudavtalet och nya Las tillkom den partssammansatta så kallade *Huvudavtalsnämnden* (Svenskt Näringsliv, LO och PTK) vars uppgift är att uttolka kollektivavtal, det vill säga uttala sig i rättsfrågor. När den första AD-domen om sakliga skäl för uppsägning kom efter att nya Las antagits var det efter att Huvudavtalsnämnden avgivit ett yttrande till AD. Här blev det således ett samspel mellan en partssammansatt nämnd med uppgift att tolka kollektivavtal och en domstol som själv är partssammansatt. I AD har parterna majoritet med fyra av de sju ledamöterna. Huvudavtalsnämnden avger yttrande endast om Svenskt Näringsliv, LO och PTK är eniga i nämnden. Arbetsrättsforskarna Erik Sjödin och Niklas Selberg drar en parallell med hur det går till vid tolkandet av EU-rätten:

> *”Förfarandet med att tillfråga Huvudavtalsnämnden om yttrande uppvisar stora likheter med systemet för att begära förhandsavgörande från EU-domstolen om EU-rättens uttolkning: nämnden ger besked om den rätta avtalstolkningen, och Arbetsdomstolen tillämpar detta på det händelseförlopp som bevisats i målet.”* (Lag & Avtal 10/11 2024: ”Varför vill parterna ha en ny nämnd?”).

Korttidsarbeten anses fungera betydligt mer flexibelt i företag med kollektivavtal än i avtalslösa företag som tvingas följa lagens mer stelbenta regelverk. Ett annat exempel på dispositiv arbetsrättslig lagstiftning är Arbetstidslagen från vilken avvikelser kan göras genom kollektivavtal och lokala överenskommelser.

Allmängiltigförklaring – något för Sverige?

Sverige har varken lagfästa minimilöner eller allmängiltigförklarade kollektiv. Frankrike har båda. Tyskland också, även om allmängiltigförklaringen där har liten omfattning. I Tyskland infördes 2015 minimilönelagstiftning på fackens initiativ sedan den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen sjunkit kraftigt och nya osäkra jobb skapats i framför allt de privata tjänstenäringarna genom ny lagstiftning. Mest pådrivande var DGB-förbundet Verdi, Tysklands näst största fackförbund som organiserar just på denna del av

[488]. *Mer pension för pengarna. Så bidrar den svenska modellen till en starkare tjänstepension* (Svenskt Näringsliv, PTK och Collectum). https://collectum.se/download/18.5a6b7d4f18f9ed30d7247e38/1716801134608/Tj%C3%A4nstepensionen%20ITP%20Mer%20pension%20f%C3%B6r%20pengarna%202024.pdf

arbetsmarknaden. Liksom i många andra länder justeras minimilönen genom trepartssamverkan.[489]

Inget nordiskt land har någon minimilönelag, men Finland har det nästan i praktiken genom att många branscher har allmängiltigförklarade kollektivavtal. Där täckningsgraden är låg är kollektivavtalen dock inte allmängiltigförklarade eftersom det krävs att minst 50 procent av de anställda i en bransch omfattas av kollektivavtal för att allmängiltigförklaring i Finland ska komma på fråga.

Norge är det andra nordiska landet med allmängiltigförklaring men till skillnad från i Finland är det för det mesta i branscher med *låg kollektivavtalstäckning* samt låg facklig organisationsgrad och många utrikes födda såsom hotell- och restaurangbranschen (16 procent med i facket 2022, 29 procent med kollektivavtal), städbranschen (28 procent fackligt anslutna och 59 procent med kollektivavtal) och byggbranschen (30 procent fackmedlemmar, 39 procent med kollektivavtal) – se tabell 19 nedan.

Tabell 19. Facklig organisationsgrad i Sverige, Norge och USA samt kollektivavtalstäckning i Sverige och Norge

	Organisationsgrad			Kollektivavtalstäckning	
	Sverige 2023	Norge 2022	USA 2023	Sverige 2021	Norge 2022
A. Privat sektor	**64%**	**38%**	**6%**	**77% (82%)**	**47% (58%)**
Industri	75%*	53%	8%	95%	76%
Bygg	58%	30%	11%	87%	39%
Handel	60%	25%	4%	77%	39%
Hotell & restaurang	32%	16%	2%	70%	29%
Städning	49%	28%	9%		59%
Transport & lagring	61%	50%	16%	87%	68%
Företagstjänster	63%	34%	2%	(67%)**	35%
Finans & försäkring	64%	58%	1%	(67%)**	80%
Information & kommunikation	69%	38%	7%	52%	31%
B. Offentlig sektor	**78%**	**79%**	**32%**	**100%**	**100%**
C. Båda sektorerna	**68%**	**51%**	**10%**	**88%**	**64% (72%)**

* Med industri avses här för Sveriges del all varuproduktion i privat sektor inklusive jord- och skogsbruk. I de andra länderna är jord- och skogsbruket inte inkluderat i industrin.

** 67% är genomsnittet för de båda branscherna tillsammans.

Anmärkning 1 (Sverige): Kollektivavtalstäckning avser andelen anställda som omfattas av kollektivavtal. Täckningsgraden i privat sektor i Sverige är exklusive offentligägda företag. Dessa brukar annars normalt räknas till privat sektor. Talet inom parentes för kollektivavtalstäckning i privat sektor avser 2022 och inkluderar offentligägda företag. Det är framtagen av Medlingsinstitutet och baserat på lönestrukturstatistiken (Medlingsinstitutet 2024, sid. 85).

[489]. En expertgrupp som innehåller representanter från arbetsmarknadens parter tar fram underlag. Den tyska minimilönekommissionen beaktar nivån på ett urval av de kollektivavtalade lönerna och tar hänsyn till arbetsmarknad och samhällsekonomiska förutsättningar. *Lagstadgade minimilöner i Europa. En genomgång av olika länders modeller*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2022. https://www.mi.se/app/uploads/Minimiloner-i-europa-oktober-2022.pdf

Anmärkning 2 (Norge): Blå färg: branscher där kollektivavtalen (minimilönerna) är allmängiltigförklarade. I transportbranschen gäller det "turbil og godstransport på vei", d.v.s. turistbussar i privat regi och lastbilsåkerier (Nergaard 2024, sid. 28). I bygg- och anläggningsbranschen är byggavtalet allmängiltigförklarat (ej anläggningsavtalet). För hela bygg- och anläggningsbranschen var organisationsgraden 2022 30 procent och kollektivavtalstäckningen 42 procent. I kolumnen kollektivavtalstäckning avser siffrorna inom parentes täckningsgraden när allmängiltigförklaringen inkluderas, i övrigt avses täckningsgraden utan hänsyn till allmängiltigförklaring. Offentligägda företag i Norge är inkluderade i privat sektor.
Anmärkning 3 (USA): Städning avser "building and grounds cleaning and mainte-nance occupations". Information & kommunikation inkluderar telekom.
Källor:
Sverige: Tabell 36:3 (organisationsgrad anställda totalt, årsgenomsnitt 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande). Kjellberg 2023e, tabell 7 (kollektivavtalstäckning privat sektor exklusive offentligägda företag), Kjellberg 2023e, tabell 5 (kollektivavtalstäckning hela arbetsmarknaden).
Norge: Nergaard 2024, sid. 12 (total organisationsgrad, medlemsuppgifter från de fackliga organisationerna), sid. 15 (per bransch, registerdata/skattereduktion), sid. 16 (privat/offentlig sektor samt kompletterande registerbaserad statistik från Kristine Nergaard (Fafo) per mejl 28/8 och 23/11 2024 (dessa kan i några fall avvika från de i de angivna publikationerna), levnadsnivåundersökningarna), sid. 30 (kollektivavtalens täckningsgrad per sektor, registerbaserad sysselsättningsstatistik per kvartal 4), sid. 28 (kollektivavtalens täckningsgrad per bransch, registerdata).
USA: BLS. News Release. Bureau of Labor Statistics January 23, 2024.

Jämförelse Sverige – Norge – USA

Att Sverige/Norge och inte Finland valts ut för en jämförelse i tabell 19 har två skäl. För det första är en eventuell allmängiltigförklaring i Sverige, precis som i Norge, närmast aktuell i problembranscher med *låg* facklig organisationsgrad och kollektivavtalstäckning. För det andra är en jämförelse mellan Sverige och Norge extra intressant eftersom det är fråga om de nordiska länderna med högst respektive lägst organisationsgrad. Ur ett internationellt perspektiv har Norge dock en hög organisationsgrad.

USA har tagits med i tabellen för att belysa skillnaden till ett land med mycket låg organisationsgrad, särskilt i privat sektor där endast sex procent är fackligt anslutna. Fackanslutningen i den offentliga sektorn är i USA mer än fem gånger (32 procent) högre än i den privata (6 procent).

Noterbart är att de offentliganställda är lika välorganiserade i Norge som i Sverige (79 procent i båda fallen 2022, Sverige 2023 78 procent). De offentliganställdas organisationsgrad är ungefär densamma i alla de fyra nordiska länderna. Norge – och delvis Finland – sticker ut med en avsevärt lägre facklig anslutning i privat sektor: endast 38 procent i Norge och 46 procent i Finland. I Norge är klyftan i facklig anslutning mellan privat och offentlig sektor allra störst (41 procentenheter) medan den är minst i Sverige (14 enheter).

I jämförelse med andra branscher i privat sektor är dock industrins anställda i Norge fackligt anslutna i relativt stor utsträckning (53 procent), vilket är en förutsättning för att Frontfagsmodellen ska fungera.

Tabell 20. Facklig organisationsgrad per sektor i Danmark, Finland, Norge och Sverige

	Danmark 2015	Finland 2021	Norge 2022	Sverige 2023
Privat sektor	60	46	38	64
Offentlig sektor	82	77	79	78
Alla	67	55	51	68

Källor:
Danmark: OECD-AIAS-ICTWSS.
Finland: Inklusive arbetslösa. Beräkningar från Ahtiainen 2023:35 och Ahtiannen 2011: 35.
Norge: Registerbaserad statistik från Kristine Nergaard (Fafo) per mejl 28/8 2024.
Sverige: AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande med arbete.

Endast 38 procent av de anställda i privat sektor är fackligt anslutna i Norge

Transportsektorn har i likhet med den norska industrin en facklig anslutning (50-51 procent) som ligger långt över den privata sektorns genomsnitt på 38 procent. Det är bara i delar av transportsektorn som kollektivavtalen är allmängiltigförklarade, närmare bestämt för turistbussar i privat regi och lastbilsåkerier.

Ett hinder för att få till stånd kollektivavtal i Norge är att det i företag inom LO/NHO-området med minst 25 anställda krävs att minst 10 procent inom avtalsområdet ifråga är med i facket. LO-förbunden brukar dessutom ha som regel att det på arbetsplatsen ska finnas fackrepresentanter som gör en framställan till arbetsgivaren om kollektivavtal. I så fall är företaget skyldigt att teckna kollektivavtal. I företag anslutna till en arbetsgivarorganisation med *färre* än 25 anställda inom avtalsområdet krävs att det finns minst en fackmedlem. Detta gäller såväl i branscher med allmängiltigförklaring som i de utan. I praktiken brukar LO-facken, särskilt inom industrin, inte kräva kollektivavtal om inte minst 50 procent är fackmedlemmar.[490]

I företag som *inte* är anslutna till en arbetsgivarorganisation kan det i båda fallen bli aktuellt med strejk för att få till stånd kollektivavtal. Det sker dock endast 2-3 gånger per år.

En hög andel av de organiserade företagen saknar kollektivavtal i Norge

Regelverket inom LO/NHO-området medför att en hög andel av de norska arbetsgivarorganisationernas medlemsföretag saknar kollektivavtal. I privat sektor råder således en betydande diskrepans mellan arbetsgivarnas organisationsgrad (andel privatanställda som arbetar i arbetsgivarorganisationernas medlemsföretag) och kollektivavtalens täckningsgrad (andelen privatanställda i företag med kollektivavtal).

De norska arbetsgivarnas organisationsgrad var 2022 27 procentenheter högre än kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor: 74 respektive 47 procent (se tabell 1B). I Norge är det praxis att i statistiken inte ta med den förhöjning av täckningsgraden som allmängiltigförklaringen medför. Skälet är att allmängiltigförklaring inte är detsamma som kollektivavtal eftersom endast vissa regler i

[490]. Information från Kristine Nergaard vid Fafo i Oslo.

branschens kollektivavtal tillämpas. En konsekvens är att fredsplikt *inte* gäller i företagen med allmängiltigförklaring. Facken har rätt att ta till stridsåtgärder för att få till stånd reguljära kollektivavtal.
Om man tar hänsyn tas till den utsträckning av kollektivavtalen som sker genom allmängiltigförklaring så omfattades 58 procent av de anställda i den norska privata sektorn av kollektivavtal år 2022. Det är väsentligt mindre än den svenska täckningsgraden på 82 procent i privat sektor 2021 (tabell 1B och tabell 19), som i sin tur är på ungefär samma nivå som i finsk privat sektor (84 procent 2021), med då inkluderas i det finska fallet allmängiltigförklarade avtal (tabell 1B). Utan allmängiltigförklaring hade täckningsgraden i Finland varit 64 procent (avtal tecknade av arbetsgivarförbund) i privat sektor.

Utan allmängiltigförklaring låg kollektivavtalstäckning inom norsk och finsk privat sektor
Det betyder att kollektivavtalens täckningsgrad *utan allmängiltigförklaring* hade varit avsevärt lägre inom privat sektor i Finland (64 procent) och i Norge (47 procent) än i Sverige (82 procent). Även *med allmängiltigförklaring* är den, som vi sett, väsentligt lägre i Norge.
Nyligen har föreslagits att Sverige bör allmängiltigförklara kollektivavtalen för att ge bättre skydd åt arbetare med osäkra arbets- och lönevillkor i branscher med låg och sjunkande facklig organisationsgrad såsom byggbranschen, städbranschen, delar av transportsektorn (taxi, budfirmor) och restaurangbranschen (Björkenwall & Rautio 2024).

Minimilönedirektivet och allmängiltigförklaring
Ett annat argument för allmängiltigförklaring, som framförts, är att med därigenom undvika att EU tvingar på Sverige lagstiftning utifrån minimilönedirektivet. EU:s tröskelvärde för en minimilönelag ligger på 80 procents kollektivavtalstäckning men då avses hela arbetsmarknaden och där är täckningsgraden idag omkring 88 procent i Sverige.
Som vi sett har Sverige har även utan allmängiltigförklaring en lika hög eller högre kollektivavtalstäckning än i Finland och Norge.
Det hindrar inte att olika åtgärder bör övervägas redan nu. Eftersom kollektivavtalstäckningen på sikt är beroende av en fortsatt hög facklig organisationsgrad är det närmast åtgärder som förhindrar att denna fortsätter att sjunka som är mest aktuella.
Andra angelägna åtgärder är att bekämpa arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering samt att undvika oseriösa företag vid offentliga upphandlingar och när underleverantörer anlitas – se samhällsvetenskapliga fakultetens vid Lunds universitet remissyttrande över minimilöneutredningen (Kjellberg 2023f), vidare en sammanställning av tänkbara svenska åtgärder framtagen för UNI Europa (Kjellberg 2024a) och de 65 förslagen i min Arena Idé-rapport om kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar (Kjellberg 2023e).

Olika segment allmängiltigförklaras i Finland och Norge

I Finland är det i första hand branscherna med redan *hög eller medelhög* täckningsgrad som har allmängiltigförklaring i och med att det krävs minst 50-procentig täckningsgrad för att allmängiltigförklaring överhuvudtaget ska kunna komma till stånd i en bransch.

I Norge är allmängiltigförklaringen däremot oftast inriktad på branscherna där täckningsgraden, i likhet med den fackliga anslutningen, är särskilt *låg* och där risken för exploatering av utländsk arbetskraft bedöms vara störst. I varje fall är det i praktiken så, men det egentliga kriteriet för allmängiltigförklaring är att villkoren sammantaget är sämre än i yrkets eller branschens kollektivavtal. Därför är även avtalen inom varvsindustrin (*skipsbyggingsindustrin*) och elinstallationsbranschen allmängiltigförklarade trots att organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen där inte är särskilt låg.[491]

Att även den *genomsnittliga* fackliga organisationsgraden i privat sektor är avsevärt lägre i Norge (38 procent) än i Sverige (64 procent) utgör bakgrunden till att allmängiltigförklaring redan under 1990-talet kom upp på dagordningen i Norge, men fortfarande knappast alls har gjort det i Sverige.

Som vi sett är den *fackliga organisationsgraden* i flera norska branscher lägre eller avsevärt lägre än genomsnittet på 37 procent för privat sektor, närmare bestämt i bygg- och anläggningsbranschen (30 procent), städbranschen (28 procent), handeln (25 procent) och hotell- och restaurangbranschen (16 procent).[492]

Till den norska allmängiltigförklaringens bakgrund hör även *kollektivavtalens* låga täckningsgrad i privat sektor (47 procent 2022). Den hänger, som vi sett, samman med regeln hos organiserade arbetsgivare att det krävs minst 10-procentig facklig organisationsgrad på en arbetsplats (inom avtalsområdet ifråga) och dessutom i praktiken en framställan från facket på arbetsplatsen för att det ska kunna bli ett kollektivavtal där.

Frågan är vad lågavlönade med osäkra anställningar skulle ha att vinna på en allmängiltigförklaring i Sverige. Och skulle det fackliga arbetet ute på arbetsplatserna underlättas eller tvärtom riskera att trängas tillbaka?

När det gäller lönen bör man tänka på att det i Finland och Norge i stort sett endast är *minimilönen* i branschavtalen som allmängiltigförklaras. Ibland kan det också beröra arbetstiden och eventuellt också reseersättnings- och traktamentsregler. Däremot omfattas inte avtalspensioner (tjänstepensioner) eller liknande. Till skillnad från i

---

[491]. Nergaard 2024 (sid. 28) räknar upp branscherna med allmängiltigförklarade kollektivavtal: ”Allmenngjøring innebærer at tariffavtalenes minstelønnssatser får et mer omfattende nedslagsfelt. Per 2023 er tariffavtaler allmenngjort innen jordbruk og gartnerier (Overenskomst for jordbruk og gartneri), fiskeindustri (Overenskomst for fiskeindustri), skips- og verftsindustri (deler av Industrioverenskomsten/Verkstedoverenskomsten), byggfagene (Fellesoverenskomsten for byggfagene), elektroinstallasjon (Landsoverenskomsten for elektrofagene), overnatting og servering (Riksavtalen), renhold (Overenskomsten for renholdsbedrifter) og to overenskomster innen transport (turbil og godstransport på vei).” Med turbil menas turistbussar i privat regi.

[492]. Nergaard 2024: 15.

Sverige ingår inte arbetsskade-, sjuk- och livförsäkringar i norska kollektivavtal.

De svenska lägstalönerna

I Sverige är många lägstalöner (minimilöner) i kollektivavtalen så låga att det är svårt att leva på dem även om man arbetar heltid. Det gäller bland annat för personliga assistenter, tandsköterskor, anställda i privat äldreomsorg och bilmekaniker.[493] Bilmekanikerna på Tesla skulle inte ha någon större någon nytta av om avtalet för motorbranschen allmängiltigförklarades. I Belgien, Finland och Frankrike (på lokal nivå) har Tesla avtal knutna till allmängiltigförklarade branschavtal.[494]

Och alla i Sverige har inte minimilöner i avtalen. Där de finns är de främst avsedda för unga personer och nyanlända.

Från november 2023 gäller ett lönegolv för arbetskraftsinvandrare från tredje land (länder utanför EU(EES) på minst 80 procent av medianlönen i Sverige, vilket motsvarar 27 360 kronor. Det är långt över minimilönen för köks- och restaurangbiträden, städare med flera arbetaryrken. En sådan minimiregel innebär dock inte att fusket med arbetstillstånden automatiskt upphör. Facken har begränsade möjligheter att kontrollera efterlevnaden eftersom få arbetskraftsmigranter från tredje land är fackmedlemmar och vågar berätta om dåliga villkor.

För nystartsjobb gäller att lönen ska motsvara kollektivavtalet, vilket i praktiken gäller avtalets miniminivå, men det har visat sig vara svårt för Arbetsförmedlingen att kontrollera efterlevnaden.

För etableringsjobben som inrättades 1 januari 2024 ska kollektivavtal alltid tillämpas. Fördelen med denna form av subventionerade jobb är att den är framtagen av parterna och att en särskild kontrollinstans finns.

Fackets roll

Till de mest utsatta på den svenska arbetsmarknaden hör byggnadsarbetare utstationerade till Sverige. Detta trots att väldigt många av utstationeringsföretagen har kollektivavtal. Problemet är *efterlevnaden* och här har facket en viktig uppgift att fylla men det är svårt när nästan inga arbetare är med i facket och man är rädd att bli hemskickad om man ställer krav.

Det stora problemet med Lavaldomen var att facken inte hade rätt att tillgripa stridsåtgärder mot utstationeringsföretag för att uppnå löner mm i paritet med svenska kollektivavtal. Konflikträtten gällde endast avtalens *minimivillkor*. Med allmängiltigförklaring kan man inte nå längre än så.

---

[493]. Arbetet 20/3 2023: ”Här går kollektivavtalets lägsta löner inte att leva på.” https://arbetet.se/2023/03/20/har-gar-kollektivavtalets-lagsta-loner-inte-att-leva-pa/ Se även Aftonbladets ledare 22/3 2023: ”De lägsta lönerna går inte att leva på. Att jobba heltid räcker inte längre”.

[494]. Arbetsvärlden 12/11 2024: ”Tesla har flera kollektivavtal i Europa – IF Metall: ’Uruselt’”. Bender 2024b.

När hängavtal tecknas i Sverige kommer företaget åtminstone i kontakt med facket, när staten allmängiltigförklarar i andra länder sker inte detta. Facket blir helt bortkopplat.
En anledning att gå med i facket på arbetsplatser utan kollektivavtal är just att få till stånd kollektivavtal. Det skälet finns inte vid allmängiltigförklaring. Och då riskerar incitamenten att bilda en fackklubb eller utse fackombud minska. I så fall kan det bli svårt att kontrollera att de allmängiltigförklarade delarna av kollektivavtalet följs. I Norge är det därför en statlig myndighet – *Arbeidstilsynet* – som kontrollerar att de allmängiltigförklarade *minimilönerna* efterlevs.[495] I både den norska och den svenska modellen är det annars *facken* som svarar för att kontrollera kollektivavtalens efterlevnad, även om myndighetssamverkan i Sverige blivit allt viktigare för att bekämpa fusk och arbetslivskriminalitet.
Med få eller inga fackmedlemmar och i avsaknad av lokal facklig representation blir det inte heller några lokala avtal som innehåller förmåner utöver branschavtalets miniminivåer. En nackdel för arbetsgivaren utan facklig representation blir omöjligt att träffa lokala överenskommelser som avviker från dispositiva lagar som Arbetstidslagen.
I Finland tecknas inga hängavtal i de branscher som har allmängiltigförklaring. Där vill arbetsgivarna och regeringen öppna upp för lokala avtal mellan *icke-organiserade företag* och *icke-fackliga* representanter för de anställda inom det allmängiltigförklarade området.[496] Huvudskälet är att det ska bli möjligt att träffa lokala avtal som avviker från arbetslagstiftningen. Med facket bortkopplat riskerar sådana lokala avtal bli helt på arbetsgivarens villkor.
Det mest angelägna i Sverige är att höja den fackliga organisationsgraden och öka antalet förtroendevalda ute på arbetsplatserna. Det finns inga genvägar till det. Och det underlättas inte precis vid en allmängiltigförklaring av kollektivavtalen.

Konflikträtt och allmängiltigförklaring
Förutom de ovan nämnda skälen för att införa allmängiltigförklarade kollektivavtal Sverige – att garantera minimivillkor för utsatta grupper och att förekomma framtida EU-krav på minimilönelagstiftning – figurerar ännu ett motiv i diskussionen. Sedan många år anser Svenskt Näringsliv att fackens stridsåtgärder under avtalsrörelserna bör begränsas. Man anser bland annat att varsel om sympatiåtgärder och hot om punktstrejker missbrukas.[497] Om konflikträtten inskränks kan

---

[495] . ”Abeidstilsynets rolle: Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsgivere etterlever satsene for minstelønn etter allmenngjøringsforskriftene. Dersom vi finner brudd, kan vi benytte våre ordinære virkemidler som pålegg, stans, tvangsmulkt og overtredelsesgebyr. Arbeidsgiver kan også straffes med bøter eller fengsel dersom allmenngjøringsforskriften ikke overholdes. Å ikke utbetale lønn er lønnstyveri og er straffbart etter straffeloven”.
https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/
[496]. Se även Kjellberg 2024b.
[497]. Lag & Avtal nr 2 2004: ”Hundra år av minskade konflikter – vad vill arbetsgivarna?”. https://www.lag-avtal.se/nyheter/hundra-ar-av-allt-mindre-konflikter-vad-vill-arbetsgivarna/4243459

det komma att aktualisera allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det antyds av flera ledande fackliga företrädare som samtidigt menar att det vore en olycklig utveckling som skulle kunna äventyra den svenska partsmodellen.[498]

Lagstiftning om inskränkt konflikträtt skulle i sig utgöra ett steg bort från partsmodellen och i synnerhet om det i förlängningen medför allmängiltigförklarade kollektivavtal.

I Finland och Norge råder inte fredsplikt i företagen inom det allmängiltigförklarade området eftersom det där saknas egentliga kollektivavtal. Det är ju bara vissa minimivillkor i avtalen som företagen enligt lag är skyldiga att tillämpa. Ett ökat fokus på dessa, främst lägstalönerna, kan medföra att facken i avtalsrörelserna lägger större vikt vid att lyfta dessa. Eftersom det knappast är något som arbetsgivarna önskar sig kan resultatet bli fler konflikter på arbetsmarknaden.

Sedan länge är Sverige det nordiska landet – och troligen också det land i världen – som har den lägsta konfliktfrekvensen (mätt i antalet förlorade arbetsdagar). Inom industrin har det bara förekommit en enda strejk sedan Industriavtalet undertecknades 1997, pappers-strejken 2010, och ytterst få konfliktvarsel. En förklaring är den maktförskjutning som skett till arbetsgivarnas fördel genom bland annat de ökade möjligheterna att flytta produktion utomlands.[499] År 1980 hade de 80 största industrikoncernerna 58 procent av sina anställda i Sverige, år 2021 var den andelen nere på 16 procent (tabell 6). Facken är angelägna om att trygga sysselsättningen i Sverige och vill därför inte riskera den svenska konkurrenskraften. Begränsad konflikträtt skulle förstärka arbetsgivarsidans ställning ytterligare och kunna få oönskade konsekvenser för partsmodellen.

Medlemsutveckling i fack och a-kassor under pandemi och inflation

Hotell- och restaurangbranschen och delar av handeln drabbades snabbt väldigt hårt av pandemin, 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

---

498. Till de som varnar för att det kan bli aktuellt med allmängiltigförklaring av kollektivavtal om konflikträtten inskränks hör Kommunals avtalssekreterare Johan Ingelskog, Transports ordförande Tommy Wreeth och Unionens förhandlingschef Martin Wästfelt. Lag & Avtal nr 2 2004: ”Inga behov av ändringar i konflikträtten”. "Det fungerar bra som det är – vi har minst konfliktdagar av alla" (lag-avtal.se)

499. Om maktförskjutningar mellan parterna, se avsnittet ”Låg konfliktfrekvens” och efterföljande avsnitt till och med ”Olika dimensioner av facklig styrka”.

det inte bara börskrasch[500] 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.[501] Tusentals individer ansökte under samma månad om medlemskap i Hotell och Restaurang Facket och dess a-kassa.[502]

Samtidigt försvårades den fackliga rekryteringen av att smittrisken förorsakade inställda arbetsplatsbesök och att personalen på de fackliga kontoren arbetade hemifrån.[503] Även många arbetsplatser var mer eller mindre avfolkade, vilket begränsade samtalen arbetskamrater emellan. Till a-kassorna sökte sig folk på eget initiativ, medan facklig rekrytering ofta fordrar en aktiv insats från fackföreningarna själva.

En viktig skillnad jämfört med finanskrisen 2008-2010 är att då var avgifterna till främst LO-kassorna mycket höga, eftersom den moderatledda regeringen Reinfeldt chockhöjt avgifterna och samtidigt försämrat ersättningsvillkoren. Den sammanlagda avgiften till fack och a-kassa kunde då bli avsevärd. Dessutom var a-kasseavgiften konstruerad så 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 konjunkturnedgång (Kjellberg 2011).

A-kassornas organisationsgrad var fortfarande vid årsskiftet 2019/2020 avsevärt lägre än före 2007: ca 90 procent 2005, mot 74 procent 2019 avseende löntagare (tabell 39 nedan och Kjellberg 2023a). 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 snart 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 sänktes[504], 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

---

[500]. Under några veckor under mars 2020 föll Stockholmsbörsen med omkring 30 procent.

[501]. Handelsnytt 24/3 2020.

[502] Arbetet 20/3 2020.

[503]. Fastighetsfolket 23/3 2020.

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

attraktivt att tillhöra en a-kassa, men redan tidigare under mars ökade medlemstillströmningen kraftigt i takt med att varslen om uppsägningar accelererade. Förändringarna angavs först som temporära men förlängdes senare fram till 1 januari 2023 och senare ännu längre. 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 störtdök och villkoren i arbetslöshetsförsäkringen förbättrades. Bara under mars månad tillkom ca 127 500 medlemmar, varav de *fackliga* a-kassorna svarade för ca 112 000. Det var klart mer än hos facken, som under månaden växte med omkring 30 000 yrkesverksamma medlemmar. Det är knappast förvånande att a-kassorna ökade mest med tanke på att frågan om försörjningen plötsligt blev akut för åtskilliga arbetare och tjänstemän. Otryggheten blev desto större som det var svårare för företag och samhälle att hantera coronakrisen än någon tidigare ekonomisk kris eftersom den förorsakades av en pandemi som radikalt påverkade människors arbets- och levnadsvillkor och vars fortsatta förlopp var extremt svårt att förutse.

Detta 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.[505] Akademikerkassan AEA ökade under mars med ca 21 000 medlemmar. Tillströmningen var stor också till Transports och Byggnads a-kassor.[506] 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.[507] Både fackförbundet Unionen och dess a-kassa omfattar tjänstemän inom bl. a. handel, resebyråer, hotell, restauranger, evenemangs- och transportföretag (inklusive kabinpersonal inom flyget) samt i 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

---

505. DN 25/3 2020.
506. Transportarbetaren 26/3 2020, Byggnadsarbetaren 6/4 2020.
507. Kollega 19/3, 25/3 och 26/3 2020.

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 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 21).

Tabell 21. 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.[508] 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 hårdast av krisen. Musikerna genom att ett stort antal evenemang ställdes in, hotellen genom avbokningar och få nya hotellgäster, restaurangerna eftersom gästerna minskade avsevärt under denna mycket speciella ekonomiska kris. Delar av handeln upplevde ett kraftigt försäljningsbortfall, medan det med undantag av gränshandeln var tvärtom i dagligvaruhandeln. Totalt sett ökade LO-förbunden under mars månad 2020 med närmare 9 700 medlemmar eller 0,8 procent. Räknat från årets början var det inte fullt så stor ökning (+ ca 7 000 medlemmar eller 0,55 procent) till följd av att medlemstalet minskat under januari och februari. Omsvängningen från nedgång till tillväxt blev således mycket markant.

Tabell 22. Förändring av antalet yrkesverksamma medlemmar i tjänstemanna-fack 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.

Tjänstemannafacken växte under mars 2020 med inte mindre än 20 400 medlemmar (tabell 21). Bland de större Saco-förbunden ökade Sveriges Ingenjörer med 1 550 aktiva medlemmar, Akavia (en

[508]. Svenska Dagbladet 17/4 2020.

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) [509] och Fackförbundet ST (+ ca 320). Lärarförbunden brukar under mars ha en säsongmässig 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 medlemmar), följt av Hotell & Restaurang (+11,0 procent), Handels (+4,7 procent), Transport (+1,7 procent), Kommunal (+1,2 procent) och IF Metall (+1,1 procent). Däremot uteblev medlemstillströmningen så gott som helt hos Målarna, Fastighets och Pappers. Å andra sidan hade det sistnämnda förbundet i kontrast till Handels och Hotell & Restaurang redan en mycket hög organisationsgrad.
Fackförbunden som organiserar tjänstemän fick under april 2020 ett tillskott på ytterligare ca 18 000 yrkesverksamma medlemmar. I en klass för sig stod återigen Unionen, som utöver ökningen på 14 120 medlemmar under mars, nu växte med ytterligare 9 610 medlemmar. Det innebar sammanlagt 23 730 fler aktiva Unionen-medlemmar än vid slutet av februari, som var sista månaden före krisens utbrott. Det nya förbundet Akavia ökade under april betydligt mer (+3 700) än under mars (+800).
Om man lägger samman LO-förbunden och de i tabell 22 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

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

drygt 58 000, varav LO svarade för nästan 20 000 och tjänstemannafacken för 38 350. Det är en exceptionellt kraftig uppgång under loppet av två månader.
A-kassornas medlemstal steg, som framgått, avsevärt mer än fackens (tabell 23). 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 23. 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 omfattade vid denna tid 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 *mångdubbelt* större än fackens, även om dessa också ökade stort (tabell 23A). De flesta a-kassorna ökade minst tre gånger så mycket som motsvarande fackförbund. I tabell 23A 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 och nya medlemmar sparade 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 23B).
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 23 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.[510] Om a-kassor som inte har någon koppling till de i tabellerna 21 och 22 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 scenarier främjar på sikt en hög facklig anslutning.

Facklig medlemsutveckling under 2020

Under *helåret 2020* ökade antalet yrkesaktiva LO-medlemmar med 24 200 trots att antalet sysselsatta arbetare minskade med omkring

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

100 000 mellan 2019 och 2020 (LO (2) i tabell 24).[511] Antalet aktiva LO-medlemmar steg nästan enbart under första halvåret 2020 då tillväxten var 20 700 medlemmar. I verkligen var uppgången under den halvan av året mer eller mindre koncentrerad till mars och april månader (se tabell 21).

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.[512]

Tabell 24. Yrkesaktiva LO-medlemmar under första och andra halvåret 2020

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

Källa: LO och Byggnads.

Anmärkning. Under 2020 lades Byggnads rapportering till LO om genom att förtidspensionärer och långtidssjuka under 65 år som betalar grundavgift inte längre redovisas till LO. I förbundet egen statistik räknas de sedan tidigare inte som yrkesaktiva. Byggnads (1) innehåller olika redovisningsprinciper till LO och är därför missvisande. Byggnads (2) innehåller korrekta tal över antalet yrkesaktiva (inklusive arbetslösa) enligt Byggnads egen statistik. Den 31/12 2019 uppgick antalet felaktigt redovisade till LO till 5 625 medlemmar (det vill säga så många fler än det verkliga antalet) och 31/12 2020 var 380 felaktigt redovisade.

Av LO:s fjorton förbund ökade endast sex sitt medlemstal under 2020: Kommunal (+18 200), Handels (+7 000), Byggnads (+800),

511. Yrkesaktiva = sysselsatta + arbetslösa medlemmar. Antalet sysselsatta arbetare 16-64 år AKU årsmedeltal exklusive arbetande heltidsstuderande minskade mellan 2019 och 2020 från 1 544 200 till 1 446 200.

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

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 24.
Relativt sett växte två förbund mer än Kommunal: Musikerna med 9,3 procent och Handels med 5,7 procent medan Kommunals ökning stannade på 3,6 procent, vilket även det är imponerande.
Åtta LO-förbund ökade under första halvåret för att sedan gå tillbaka under andra halvåret, nämligen IF Metall, Byggnads, Seko, Transport, Hotell och Restaurang Facket (HRF), Livs, Pappers och Musikerna. Hos HRF skedde först om en kraftig uppgång (+1 700) som under andra halvåret följdes av en ännu större nedgång (-1 800). För helåret 2020 innebar det en nettominskning med ca 100 medlemmar. Räknat i procent ökade förbundet först med 6,4 procent för att sedan gå tillbaka med 6,2 procent. Relativt sett var det bara Musikerna som ökade mer än HRF under första halvåret 2020 (+17,5 procent). Även Handels ökade kraftigt i procent under första halvåret (+5,3 procent). Förutom Kommunal uppvisade endast Handels och Musikerna tillväxt under såväl första som andra halvåret. Tre förbund – GS-Facket, Fastighets och Elektrikerna – tappade däremot medlemmar under båda halvåren.
Som framgått varierar medlemsutvecklingen under 2020 starkt mellan de olika LO-förbunden. En del ökar, andra minskar. Även mellan första och andra halvåret förekommer i flera fall betydande avvikelser. När man ska försöka förklara de stora skillnaderna är ett flertal omständigheter av betydelse, men man bör också vara observant på att organisationsgraden och medlemsutvecklingen är två skilda saker som kan förändras i olika riktning. Hur ett fackförbunds medlemstal utvecklas beror på fler förhållanden än organisationsgradens upp- eller nedgång. Hit hör hur sysselsättningen i branschen eller yrket utvecklas under en ekonomisk kris som den som inträffade under coronapandemin 2020 och under vilken del av året förändringar sker i den ena eller andra riktningen. Även vad som händer med arbetskraftens sammansättning påverkar den fackliga anslutningen och då inte minst hur hårt krisen slår mot fast respektive tidsbegränsat anställda.
Under ekonomiska kriser blir olika trygghetsskapande åtgärder av extra stor betydelse för individens ställningstagande till fackligt medlemskap. Under 2020 gjordes a-kassan betydligt generösare än tidigare, en ny form av korttidsarbete introducerades och regeringen stödde företagen även på andra sätt. Samtidigt infördes med anledning av pandemin restriktioner som företagen hade att rätta sig efter och riktades bestämda rekommendationer till medborgarna. Detta påverkade sysselsättningsutvecklingen betydligt mer i vissa branscher än i andra.
Vidare påverkas organisationsgraden och medlemsutvecklingen av de fackliga organisationernas aktiviteter som att förhandla vid uppsägningar, teckna kollektivavtal om korttidsarbete, tillhandahålla inkomstförsäkringar (gäller inte alla LO-förbund), ge medlemmarna

råd och information samt ställa krav på politiker, myndigheter och arbetsgivare angående medlemmarnas arbetssituation och utsatthet under pandemin.

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

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

Förbundet agerade kraftfullt gentemot bland annat regioner, kommuner, Arbetsmiljöverket, Folkhälsomyndigheten och regeringen och förekom dagligen i nyhetsrapporteringen (Pelling 2023: 12). 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 fortsatt 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 varslades om uppsägning under mars 2020 arbetade var tredje inom denna bransch.[513] Att hotell- och restaurangbranschen drabbades extra hårt

[513]. 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.

av pandemin medförde att antalet anställda mellan 2019 och 2020 minskade med 16 300 personer eller drygt 15 procent.[514] Många gick i denna genomgångsbransch vidare till delar av handeln, sjukvården, studier mm.[515] 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 restaurang-anställda 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.

Tjänstemannafackens medlemstillväxt år 2020 var större än LO:s såväl i absoluta tal som räknat i procent. De 25 tjänstemanna-förbunden med minst 6 000 medlemmar redovisade i tabell 25 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 25 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 25 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

514. Årsmedeltal AKU 16-64 år, exklusive arbetande heltidsstuderande.
515. HRF:s förbundsordförande Malin Ackholt i Studio Ett 12/4 2021.

uppsving av sällan skådat slag. Av betydelse var också att a-kassan i flera avseenden gjordes generösare än tidigare och att a-kasseavgifterna inte var kraftigt förhöjda, vilket de var under finanskrisen och hela perioden 2007-2013.

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

Källa: TCO, Saco och respektive fackförbund.
Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar i förbund med minst 6 000 medlemmar.
Medlemsökningar på minst 3 procent fetmarkerade.
* Från 15/3 2021 Fackförbundet Scen & Film.

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

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

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

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 lärarexamen, att bli medlemmar. Högst andel obehöriga lärare finns i grundskolan (30 procent obehöriga) och denna andel ökar (Enfeldt 2021: 9).

Facklig medlemsutveckling till och med 2023

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 26 nedan, konstatera att under helåret 2020 steg antalet yrkesaktiva medlemmar med 75 100 eller 2,5 procent. Det var betydligt fler än under 2019 då ökningen stannade vid 8 700 eller 0,3 procent eller 2018 då tillväxten endast var 1 300 medlemmar (+0 procent). Under åren 2016, 2017, 2018 och 2019 sammantaget ökade facken med totalt 38 600 yrkesaktiva medlemmar, vilket inte var mycket mer än halva uppgången under enbart år 2020 då facken, som nämnts, fick 75 100 fler medlemmar.

Tabell 26. Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco 2015-2023

År	LO	TCO	Saco	Övriga	Alla
2015	1 271 129	1 060 977	508 226	102 086	2 942 418
2016	1 251 826	1 083 201	518 737	101 269	2 955 033
2016	-19 303 -1,52%	+22 224 +2,1%	+10 511 +2,1%	-817 -0,8%	+12 615 +0,4%
2016	1 251 826	1 083 201	518 737	101 269	2 955 033
2017	1 248 390	1 085 136	533 500	102 300	2 971 051
2017	-3 436 -0,3%	+1 935 +0,2%	+14 763 +2,8%	+1 031 +1,0%	+16 018 +0,54%
2017	1 248 390	1 085 136	533 500	102 300	2 971 051
2018	1 232 815	1 097 415	538 947	103 177	2 972 354
2018	-15 575 -1,2%	+12 279 +1,1%	+5 447 +1,0%	+877 +0,9%	+1 303 +0,0%
2018	1 232 815	1 097 415	538 947	103 177	2 972 354
2019:1	1 222 830	1 109 766	546 515	101 927	2 981 038
2019	-9 985 -0,8%	+12 351 +1,1%	+7 568 +1,4%	-1 250 -1,2%	+8 684 +0,3%
2019:1	1 222 830	1 109 766	546 515	101 927	2 981 038
2020:1	**1 241 799**	**1 144 080**	**561 274**	**103 762**	**3 050 915**
2020	+18 969 +1,6%	+34 314 +3,1%	+14 759 +2,7%	+1 835 +1,8%	+69 877 +2,3%
2019:2	1 217 205	1 109 766	546 515	101 927	2 975 413
2020:2	1 240 998	1 144 080	561 274	103 762	3 050 114
2020	+24 214 +2,0%	+34 314 +3,1%	+14 759 +2,7%	+1 835 +1,8%	+75 122 +2,5%
”Swing”* 2019-2020	+34 199	+21 963	+7 191	+3 085	+66 438
2021	**1 224 433**	**1 141 518**	**565 084**	**102 674**	**3 033 709**
2021**	-17 366 -1,4%	-2 562 -0,2%	+3 810 +0,7%	-1 088 -1,0%	-17 206 -0,53%
2020+2021 (1)	**+1 603**	**+31 752**	**+18 569**	**+747**	**+52 671**
2020+2021 (2)	**+ 6 848**	**+31 752**	**+18 569**	**+747**	**+57 916**
2022	**1 202 065**	**982 048**	**738 423**	**104 225**	**3 026 761**
2022	-22 368 -1,8%	-159 470 -14,0%	+173 339 +30,7%	+1 551 +1,5%	-6 948 -0,2%
2023	**1 198 113**	**1 000 988**	**743 104**	**107 784**	**3 049 989**
2023	-3 952 -0,3%	+18 940 +0,6%	+6 061 +0,8%	+3 559 +3,4%	+24 608 +0,8%

Säljarna avser 2022

Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa). Anledningen till uppdelningen i 2019:1-2 och 2020:1-2 är att Byggnadsarbetareförbundet lade om sin statistik och korrigerade antalet till LO redovisade medlemmar. I siffran 1 222 830 år 2019:1 inkluderas 5 625 till LO felaktigt redovisade medlemmar (se tabell 24). Det betyder att den verkliga medlemsökningen i LO var större

än de 18 969 som redovisas under 2020 och att den totala medlemsökningen i de svenska facken detta år var större än 69 877. Längre ned i högra kolumnen finns talet 75 122 som ligger närmare sanningen.
* Med ”swing” i positiv riktning mellan 2019 och 2020 avses för LO den sammanlagda effekten av att negativ medlemsutveckling under 2019 vändes i en positiv under år 2020: 24 124 (uppgång) + 9 985 (utebliven nedgång av 2019 års storlek) = 34 199 (d.v.s. hur mycket medlemsutvecklingen vändes i positiv riktning). För TCO, Saco och övriga uppgår ”swinget” till mellanskillnaden mellan medlemsökningarna 2020 och 2019 (d.v.s. hur mycket *mer* dessa ökade under 2020 jämfört med under 2019).
** 2020 + 2021 (1) avser mellan 2020:1 och 2021 medan 2020 + 2021 (2) avser mellan 2020:2 och 2021.

Inom LO minskade medlemstalen under alla dessa år utom under 2020. Om man korrigerar för Byggnads förändrade redovisningssätt ökade antalet yrkesaktiva LO-medlemmar under 2020 med 24 200 eller 2 procent. Med tanke på att LO minskade med 10 000 under 2019 innebär det ett ”swing” i positiv riktning på 34 200 medlemmar.[516] Det anger den positiva nettoeffekten på medlemsutvecklingen till följd av ”coronaåret 2020”. För LO var swinget extra stort genom att en negativ medlemsutveckling vändes till en positiv. Ja, det var så stort att det svarade för något mer än halva det samlade swinget på 66 400 yrkesaktiva räknat på samtliga fackförbund inom och utom LO.
Vid en uppdelning på *arbetare och tjänstemän* visar det sig att antalet fackanslutna arbetare under 2020 ökade med 23 700 (LO:s ökning minus medlemsminskningen hos Hamnarbetarförbundet och SAC) medan tjänstemannafacken ökade med 51 500 (TCO, Saco samt Ledarna minus medlemsminskningen i Svensk Pilotförening och Säljarnas Riksförbund) – för de enskilda fackförbundens medlemsutveckling sedan slutet av 1800-talet, se Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).
Under år 2021 tappade facken sammanlagt 17 200 medlemmar. Förlusterna var störst på LO-sidan där Kommunal minskade med 4 300 och LO totalt med 17 400. Inom TCO tappade Unionen 3 700 medlemmar medan Lärarförbundet ökade med 2 100. Inget annat fackförbund ökade så mycket i absoluta tal under 2021 som Lärarförbundet. Totalt sett minskade TCO med omkring 2 600 medlemmar. Även de fristående facken förlorade medlemmar, allt som allt cirka 1 100. Endast Saco ökade, närmare bestämt med 3 800 medlemmar.
Under år 2021 förlorade arbetarfacken (LO, Hamnarbetarförbundet och SAC) tillsammans 17 500 yrkesaktiva medlemmar medan tjänstemannafacken (TCO, Saco, Ledarna, Svensk Pilotförening och Säljarnas Riksförbund) tillsammans ökade med 300.
Trots att fackförbunden år 2021 förlorade sammanlagt 17 200 medlemmar skedde under pandemiåren 2020 och 2021 sammantaget ändå en betydande medlemsökning på inte mindre än 52 700 personer. Om hänsyn tas till Byggnads förändrade redovisningssätt 2019 var den verkliga uppgången ännu större eller cirka 58 000 fler medlemmar.

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

År 2022 – det första året efter pandemin (som dock inte var helt över) – inträffade en annan händelse som särskilt mot årets slut påverkade medlemsutvecklingen, nämligen en starkt ökad inflation med kraftigt stigande energipriser, matpriser och räntor. De ökade levnadsomkostnaderna medförde en reallönesänkning som kan förväntas ha påverkat dem med lägst inkomster mest. Dessa grupper finns i allmänhet ibland LO:s medlemmar. Som framgår av tabell 26 ovan tappade LO under år 2022 drygt 22 000 medlemmar. TCO:s stora tapp berodde helt och hållet på Lärarförbundets övergång till Saco den 1 januari 2022. Detta förklarar också till stor del Saco:s kraftiga medlemsökning.

Under år 2022 förlorade arbetarfacken (LO, Hamnarbetarförbundet och SAC) tillsammans nästan 22 300 yrkesaktiva medlemmar medan tjänstemannafacken (TCO, Saco, Ledarna, Svensk Pilotförening och Säljarnas Riksförbund) tillsammans ökade med drygt 15 300. Totalt sett tappade de svenska facken cirka 6 900 medlemmar under 2022.

År 2023 fortsatte priserna att stiga men inte lika kraftigt som under det föregående året. Reallönerna föll även under detta år (minus 2,2 procent 2023) vilket var klart mindre än under 2022 (minus 5,4 procent).[517] Under det andra halvåret 2023 vände konjunkturen nedåt, men årets början kännetecknades liksom hela 2022 av högkonjunktur. Såväl antalet anställda och sysselsättningsgraden (särskilt bland utrikes födda) som arbetslösheten låg under fjärde kvartalet 2023 på en högre nivå än under motsvarande kvartal 2022.

Detta betyder att benägenheten att gå med i facket påverkades av flera utvecklingar som delvis gick i olika riktningar. Stigande arbetslöshet brukar åtföljas av ett ökat behov av trygghet och därmed tillströmning till fack och a-kassor. Vidare brukar andelen tidsbegränsat anställda sjunka när konjunkturen vänder nedåt. Så skedde även 2023.[518] Detta tenderar också hålla uppe eller öka organisationsgraden. Men detta motverkades av de fortsatt stora prisökningarna och fallande reallönerna. I samma riktning verkade den ökande andelen utrikes födda.

Den fackliga medlemsutvecklingen var avsevärt starkare 2023 jämfört med 2022. Det totala antalet yrkesaktiva medlemmar steg med ca 24 600 personer. Framför allt TCO ökade kraftigt (+18 900) och i synnerhet de båda största förbunden, Unionen och Vision (tabell 32). Såväl Saco som de fristående facken ökade likaså. LO tappade mycket färre medlemmar under 2023 (ca 4 000) än under 2022 (ca 22 400).

Facklig medlemsstatistik enligt facken respektive AKU

Det fackliga medlemsunderlaget för beräkningen av den fackliga *organisationsgraden* (AKU) skiljer sig på flera sätt från de ovan angivna medlemstalen. De senare avser den 31 december respektive år medan AKU avser årsmedeltal. I AKU ingår endast arbetare och tjänstemän med en *anställning* (arbetslösa är således exkluderade). Vidare har en avgränsning skett till åldersgruppen 16-64 år. Slutligen

---

517. Löneläget mars 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 14.

518. Mellan kvartal 4 2022 och 2023 ökade antalet fast anställda med 70 000 personer och minskade antalet tidsbegränsat anställda med 54 000 personer. AKU. Statistiknyhet från SCB 2024-02-06: ”Fortsatt ökning av arbetslösheten under fjärde kvartalet 2023”

exkluderas heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna (eller än tjänstlediga från en anställning för att studera). AKU är en urvalsundersökning, vilket innebär en viss osäkerhet, medan medlemstalen erhållna från de fackliga organisationerna är exakta tal. Från den 1 januari har kategorin sysselsatta, och därmed gruppen anställda, till följd av AKU:s EU-anpassning, fått en något snävare definition än tidigare. Det innebär att vissa grupper inte längre räknas som sysselsatta eller anställda, närmare bestämt personer som är helt frånvarande från arbetet och förväntas vara det under minst tre månader. Det gäller tjänstlediga utan lön, permitterade, frånvarande på grund av arbetsbrist, uppsagda utan arbetsplikt med flera, allt under förutsättning att frånvaron förväntas vara tre månader eller mer.
Det totala antalet fackmedlemmar 16-64 år med *anställning* exklusive arbetande heltidsstuderande som är folkbokförda i Sverige uppgick enligt AKU år 2021 till 2 893 700 (årsgenomsnitt). Det är 140 000 färre än de av fackförbunden vid årets slut 3 033 700 redovisade yrkesaktiva medlemmarna, en siffra som även inkluderar arbetslösa och en del egenföretagare samt alla åldersgrupper och arbetande heltidsstuderande.
Året dessförinnan – år 2020 – var antalet fackmedlemmar med en anställning 2 883 300 enligt AKU, vilket är cirka 10 000 färre än 2021. Denna siffra bör betraktas med viss försiktighet med tanke AKU:s karaktär av urvalsundersökning, även om det i det här fallet är fråga om årsgenomsnitt och inte kvartals- eller månadsstatistik. Som framgått är AKU-statistiken inte är direkt jämförbar med den som erhållits från facken själva, men den tyder på att antalet fackmedlemmar med en anställning snarare *ökade* (med cirka 10 000) än minskade år 2021. Därtill kommer att AKU från 1 januari 2021 *exkluderar* vissa kategorier fackmedlemmar som inkluderades 2020, nämligen de som förväntas vara helt frånvarande från arbetet under minst tre månader. Om EU-anpassningen av AKU inte genomförts så hade medlemsökningen under 2021 således blivit något större än den ovan redovisade på cirka 10 000.

Jämförbarheten av facklig organisationsgrad 2020 och 2021

Vilken betydelse har AKU:s EU-anpassning för jämförelser mellan 2020 och 2021 vad gäller den fackliga organisationsgraden? Den kan bedömas vara mycket liten eftersom endast ett mindre antal anställda i åldersgruppen 16-64 år (exklusive arbetande heltidsstuderanden) inte längre klassificeras som sysselsatta (anställda).[519] De som gör det

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

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

Medlemsutveckling och facklig organisationsgrad ur ett längre perspektiv

Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2023

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 27 nedan omfattande LO 1950 åtta av tio fackmedlemmar i Sverige. Denna andel hade 2021 krympt till fyra av tio. Omvänt mer än fördubblade TCO sin andel från 17 till 38 procent och närmade sig 2021 LO:s andel på 40 procent. Saco:s andel växte under samma tid från 1 till 19 procent. Som vi ska se nedan förändrades TCO:s och Saco:s andelar kraftigt när Lärarförbundet 1 januari 2022 gick över till Saco.
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

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

även Saco (minus 4 500 medlemmar), men inte alls lika mycket som TCO (minus 51 000) eller LO (minus 122 200).
Mellan 2008 och 2021 växte TCO-förbunden med 183 600 medlemmar och Saco-förbunden med 137 700. Unionen svarade ensam för hela TCO:s medlemstillväxt 2008-2020. Om Unionen inte hade växt med 192 500 medlemmar hade TCO-förbunden totalt sett tappat mer än 5 000 medlemmar. Under år 2021 minskade medlemstalet i såväl Unionen som TCO totalt.

Tabell 27. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i Sverige 1950-2023 (procent)

	LO	TCO	Saco	SR*	Övriga	Alla
31/12 1950	78	17	1	1	3	100
31/12 1955	76	19	2	1	2	100
31/12 1960	74	21	2	1	2	100
31/12 1965	71	24	3	1	2	100
31/12 1970	66	28	3	1	1	100
31/12 1975	63	32	4	-	1	100
31/12 1980	61	31	5	-	3	100
31/12 1985	60	33	7	-	1	100
31/12 1990	58	34	8	-	1	100
31/12 1995	57	33	9	-	1	100
31/12 2000	54	32	11	-	2	100
31/12 2005	51	33	13	-	3	100
31/12 2010	47	34	16	-	3	100
31/12 2015	43	36	17	-	3	100
31/12 2020	41	37	18	-	3	100
31/12 2021	40	38	19	-	3	100
1/1 2022**	40	32	24	-	3	100
31/12 2022	40	32	24	-	3	100
31/12 2023	39	33	24	-	4	100

Anm 1. Antalet aktiva medlemmar per 31/12 exklusive pensionärer i LO, TCO, Saco och övriga, exklusive studerandemedlemmar i TCO och Saco. Saco exklusive Reservofficersförbundet.
Anm 2. Symf (Sveriges Yrkesmusikerförbund) anslöts till TCO 1985. SALF lämnade TCO 31/12 1979 och återinträdde 1/10 1985. Försäkringsanställdas Förbund gick ur LO och anslöt sig till TCO 1/1 2002 (till TCO-förbundet ST 2004).
Anm 3. Från den 1/1 2022 var Lärarförbundet anslutet till Saco, dessförinnan till TCO.
* Statstjänstemännens Riksförbund (SR) bildades 1943 och slogs 1975 samman med Saco till Saco-SR som 1989 återtog namnet Saco.
** Lärarförbundet lämnade TCO 1/1 2022 och blev Saco:s största förbund. Den 1/1 2023 slogs det samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.

Den 1 januari 2022 lämnade Lärarförbundet TCO och gick med i Saco. Medlemsmässigt innebar det ett stort avbräck för TCO (minus 165 400 medlemmar) och motsvarande tillskott till Saco. Följden blev att TCO:s andel av fackmedlemmarna i Sverige minskade från 38 till 32 procent medan Saco:s ökade från 19 till 24 procent. Proportionerna var desamma vid slutet av 2022, men vid årsskiftet 2023/2024 hade TCO ökat till 33 procent.
När Lärarförbundet anslöt sig till Saco ökade kvinnornas överrepresentation markant inom Saco. Nästan tre av tio kvinnliga fack-

medlemmar i Sverige (29 procent) var då med i Saco jämfört med var femte manlig (20 procent) – se tabell 28.
LO representerar här motpolen. Hela 43 procent av alla manliga fackmedlemmar var vid slutet av 2023 anslutna till ett LO-förbund men ”bara” 36 procent av de kvinnliga. ”Bara” inom citattecken eftersom det ändå är LO som är den centralorganisation som är störst bland kvinnorna, vilket hänger samman med att LO är den i särklass största fackliga centralorganisationen i Sverige. LO:s försprång framför tvåan, TCO, ökade när Lärarförbundet lämnade TCO.

Tabell 28. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna totalt och per kön 31/12 2022 och 2023 (procent)

31/12 2022	Alla	Kvinnor	Män
LO	40	36	44
TCO	32	33	32
Saco	24	29	20
Övriga	3	2	5
Samtliga	100	100	100
31/12 2023			
LO	39	36	43
TCO	33	33	32
Saco	24	29	20
Övriga	4	2	5
Samtliga	100	100	100

Anm. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

Trots att LO organiserar så mycket som 43 procent av alla manliga fackmedlemmar i Sverige och ”bara” 36 av de kvinnliga så har LO ändå den jämnaste könsfördelningen av alla av de tre fackliga centralorganisationerna: 48 procent av LO-medlemmarna var 2023 kvinnor och 52 procent män (tabell 29).
Saco har störst kvinnlig övervikt (62 procent kvinnor, 38 procent män) medan det är jämnare inom TCO (54 procent kvinnor, 46 procent män) och klart jämnare än innan Lärarförbundet gick över till Saco och där ökade kvinnodominansen.
Allra ojämnast könsfördelning har gruppen ”övriga” som innefattar sådana mansdominerade förbund som Ledarna, Hamnarbetarförbundet och Svensk Pilotförening.
En majoritet av alla fackmedlemmar i Sverige är kvinnor (53 procent). År 2023 var den fackliga organisationsgraden 73 procent bland kvinnliga anställda och 64 procent bland manliga (tabell 39, årsgenomsnitt 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande).

Tabell 29. Andel kvinnor och män i de fackliga centralorganisationernas 31/12 2022 och 2023 (procent)

31/12 2022	Andel kvinnor	Andel män	Alla
LO	48	52	100
TCO	54	46	100
Saco	62	38	100
Övriga	33	67	100
Samtliga	53	47	100
31/12 2023			
LO	49	51	100
TCO	54	46	100
Saco	62	38	100
Övriga	34	66	100
Samtliga	53	47	100

Anm. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

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 30). Dessförinnan hade medlemstalet ökat under flera år och särskilt 2015 då förbundet växte med 7 800 medlemmar. År 2017 steg medlemstalet med blygsamma 1 000 personer och under 2018 förlorade Kommunal 7 300 medlemmar netto. Året därpå var medlemstalet praktiskt taget oförändrat för att år 2020 öka med drygt 18 000 medlemmar. Jämfört med 2006 (året innan a-kasseavgifterna höjdes kraftigt och ersättningsvillkoren försämrades) hade Kommunal vid 2020 års slut 8 procent färre medlemmar.

Under år 2021 steg de offentliganställda arbetarnas organisationsgrad från 72 till 74 procent, varav de kommunalt anställda från 72 till 73 procent (tabell 40)[520], men Kommunal tappade ändå 4 300 medlemmar. Det får ses mot bakgrund av att antalet kommunalt anställda arbetare mellan 2020 och 2021 sjönk med 21 900 personer eller med sju procent.[521] Sysselsättningsminskningen var således mångdubbelt större än medlemstappet, vilket innebär en *ökad* organisationsgrad trots att antalet fackmedlemmar *minskade*. För åren 2020 och 2021 sammantaget ökade antalet medlemmar i Kommunal med 13 900 eller med tre procent. Det bör observeras att Kommunal inte bara organiserar kommunalt anställda arbetare utan även inom privat driven vård, omsorg mm samt inom kyrkan. Tre fjärdedelar av

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

[521]. Antalet kommunalt anställda arbetare 16-64 år (årsgenomsnitt, exklusive arbetande heltidsstuderande) minskade mellan 2020 och 2021 från 333 700 till 311 800, det vill säga med 21 900 personer eller med 7 procent.

medlemmarna med anställning fanns dock inom kommuner och regioner vid årsskiftet 2021/2022.[522]

Under år 2022 sjönk både medlemstalet i Kommunal (minus 11 600) och organisationsgraden för arbetare i kommunal sektor (från 73 till 70 procent). Den positiva inverkan som pandemin hade haft på medlemstillströmningen till Kommunal var nu definitivt över. Den under 2022 snabbt tilltagande inflationen och åtföljande reallönesänkningen medförde att en del inte ansåg sig ha råd att vara med i facket när mat, el, bensin mm blev mycket dyrare.[523]

Därtill kom att andelen utrikes födda arbetare fortsatte att stiga kraftigt (från 37 till 40 procent i offentlig sektor). Tillsammans med den jämfört med inrikes födda lägre organisationsgraden (cirka 15 procentenheters skillnad) fick det en negativ inverkan på organisationsgraden. Dessutom sjönk fackanslutningen mer bland utrikes än bland inrikes födda.

Att organisationsgraden är lägre hos utrikes födda hänger bland annat samman med deras överrepresentation i de mest osäkra anställningsformerna (som är vanliga inom vård och omsorg) och att många vistats relativt kort tid i Sverige med allt vad det innebär för kunskaperna om den svenska arbetsmarknadsmodellen och i svenska språket. Enligt Inspektionen för vård och omsorg (IVO) är bristande språkkunskaper hos anställda ett stort problem inom äldreomsorgen.[524]

Under 2023, som också var ett år med höga prisstegringar, ökade Kommunal däremot med ca 3 300 medlemmar. Högkonjunkturen hade nu svängt om till en begynnande lågkonjunktur med all den osäkerhet som det medför. I den kommunala sektorn medförde den fortsatta inflationen en kostnadskris om ytterligare ökade osäkerheten. Under sådana omständigheter brukar fler gå med i fack och a-kassa, men de fortsatt urholkade reallönerna verkade i motsatt riktning.[525]

---

522. Mejl 11/2 2022 från Kommunals organisationsenhet.

523. Handelsnytt 16/1 2023 (Handels tappar medlemmar”) rapporterade: ”Under hösten 2022 hörde Handels allt oftare att medlemmarna lämnade på grund av medlemsavgiften. Folk har det sämre ställt på grund av inflationen och ökade kostnader. Samtidigt var det många som gick med i facket på grund av otryggheten.” Detaljhandeln drabbades av den minskade köpkraft som följde av de sjunkande reallönerna. Arbetet skrev 13/10 2022 under rubriken ”Handels: Fler har inte råd med fackavgiften): ”Medlemskap i facket ryms inte längre i hushållsbudgeten. Den motiveringen hör Handels allt oftare från medlemmar som lämnar förbundet.

– Det finns olika skäl till att man går ur facket. Men att fackavgiften inte ryms i den privata ekonomin är absolut en förklaring som börjat höras mer på senare tid, säger Fritjof Carlsson-Brandt, pressekreterare vid Handels.

Hushållen ser just nu mycket dystert på sin ekonomi de kommande tolv månaderna, enligt Konjunkturinstitutets senaste mätning. Svenskarna håller allt hårdare i plånboken, sparar mer och avstår från att köpa kapitalvaror. Handels märker alltså att även medlemskap i facket hör till det som vissa väljer bort av ekonomiska skäl.”

Angående Kommunal rapporterade TT (”Fler spar in på fackavgiften”, DN 30/1 2023): ”– Många medlemmar påverkas mycket av inflationen. De får fatta en del svåra beslut, en del har helt enkelt inte råd, säger Daniel Jarblad, värvningschef på Kommunal.”

524. IVO 2022: 7-8.

525. Många minimilöner i kollektivavtalen är dessutom så låga att det är svårt att leva på dem även om man arbetar heltid. Det gäller bl.a. personliga assistenter, tand-

Det avspeglade sig förutom i Kommunals blygsamma ökning i att LO:s medlemstapp var avsevärt mindre 2023 (ca 4 000 färre medlemmar) än under högkonjunkturåret 2022 (minus 22 400). Organisationsgraden bland kommunalt anställda arbetare fortsatte att sjunka (med två procentenheter) men inte lika mycket som under 2022 (med tre enheter – se tabell 31). En skillnad mellan medlemsutveckling och organisationsgrad är att antalet så kallade aktiva medlemmar inkluderar *arbetslösa* medan organisationsgraden enbart avser andelen *anställda* som är med i facket. Vidare inkluderar Kommunals medlemstal anställda i privat sektor.

Tabell 30. Medlemsutveckling i ett urval LO-förbund 2006-2023 (antal och procent)

År	Kommunal	IF Metall	Handels	Byggnads	Seko	Transport	GS-Facket	HRF	Fastig-hets
2006	563 700	337 700	146 200	93 900	102 600	65 800	89 300*	54 500	37 300
2007	529 100	316 000	129 000	86 200	94 600	58 400	78 100*	44 100	33 600
2008	511 700	304 500	124 100	83 700	91 700	55 900	56 400*	36 300	32 600
2009	506 300	286 500	123 300	82 300	88 700	56 600	52 800	33 500	31 700
2010	503 400	275 100	120 500	80 700	86 200	57 400	49 400	31 600	30 800
2011	500 400	273 600	117 300	79 200	83 200	56 600	47 500	30 500	29 200
2012	502 500	266 300	122 200	78 000	81 300	56 800	45 600	28 700	28 500
2013	506 100	254 000	127 500	76 500	80 200	56 300	43 200	27 400	27 100
2014	509 700	248 400	125 700	76 300	78 600	56 000	42 200	28 000	27 400
2015	517 500	248 400	127 800	75 600	76 800	54 400	41 400	27 400	27 300
2016	506 500	246 100	125 400	75 700	75 200	54 200	40 600	28 100	27 200
2017	507 500	247 100	124 300	75 200	73 100	51 700	39 900	27 900	27 000
2018	500 200	246 800	123 300	75 700	72 200	49 800	38 800	27 000	26 300
2019	500 600	242 000	122 300	74 800	70 800	48 700	37 600	26 600	25 600
2020	518 800	241 600	129 300	75 600	70 900	48 800	37 000	26 500	25 100
2021	514 500	241 400	126 400	74 800	69 200	47 800	36 100	24 100	24 300
2022	502 900	240 800	125 900	73 700	67 200	46 300	35 100	23 200	23 200
2023	506 200	240 700	122 900	72 700	67 000	45 700	33 300	23 300	22 700
2006-2019	-63 100 (-11%)	-95 700 (-28%)	-23 900 (-16%)	-19 100 (-20%)	-31 800 (-31%)	-17 100 (-26%)	-51 700 (-58%)	-27 900 (-51%)	-11 700 (-31%)
2006-2020	-44 900 (-8%)	-96 100 (-28%)	-16 900 (-12%)	-18 300 (-19%)	-31 700 (-31%)	-17 000 (-26%)	-52 300 (-58%	-28 000 (-51%)	-12 200 (-33%)
2006-2021	-49 200 (-9%)	-96 300 (-29%)	-19 800 (-14%)	-19 100 (-20%)	-33 400 (-33%)	-18 000 (-27%)	-53 200 (-60%)	-30 400 (-56%)	-12 900 (-36%)
2006-2022	-60 800 (-11%)	-96 900 (-29%)	-20 800 (-14%)	-20 200 (-22%)	-35 400 (-35%)	-19 500 (-30%)	-54 200 (-61%)	-31 300 (-57%)	-14 100 (-38%)
2006-2023	**-57 500 (-10%)**	**-97 000 (-29%)**	**-23 300 (-16%)**	**-21 200 (--23%)**	**-35 600 (-35%)**	**-20 100 (-31%)**	**-56 000 (-63%)**	**-31 200 (-57%)**	**-14 600 (39%)**

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2022).
* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket.
Anmärkning 1. Yrkesaktiva medlemmar 31/12 respektive år.
Anmärkning 2. För Byggnads är medlemstalen 2015-2020 reviderade. Tidigare användes för dessa år de som rapporterades till LO (och som för dessa år inkluderade en del icke yrkesaktiva medlemmar). Nu kommer de från förbundets egna årsberättelser.

---

sköterskor, anställda i privat äldreomsorg samt bilmekaniker. Arbetet 20/3 2023: ”Här går kollektivavtalets lägsta löner inte att leva på.” https://arbetet.se/2023/03/20/har-gar-kollektivavtalets-lagsta-loner-inte-att-leva-pa/ Se även Aftonbladets ledare 22/3 2023: ”De lägsta lönerna går inte att leva på Att jobba heltid räcker inte längre”.

Av de två industriarbetarfack som redovisas i tabell 30 tappade IF Metall mellan 2006 och 2023 97 000 aktiva medlemmar eller mer än var fjärde yrkesverksam medlem och GS-facket 56 000 aktiva medlemmar eller sex tiondelar av vad Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Träfacket tillsammans hade vid slutet av 2006, det vill säga de två förbund som 2009 gick samman till GS-facket (Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch). Under samma period sjönk andelen fackligt anslutna industriarbetare från 84 till 72 procent, dvs med tolv procentenheter eller 14 procent (tabell 31 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 2023 minskade antalet industriarbetare (inklusive skogsarbetare) från 397 000 till 250 000 eller med en dryg tredjedel.[526]

Tabell 31. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter)

År	Kommunal Sektor	Industri Mm	Bygg-branschen	Handel	Övriga privata tjänster*	Därav Transport	Hotell & Restaurang	Privata Tjänster Totalt
2006	86%	84%	81%	64%	67%	71%	52%	66%
2019	72%	72%	62%	52%	48%	57%	27%	49%
2020	72%	73%	58%	52%	50%	52%	34%	51%
2021	73%	73%	58%	51%	53%	54%	35%	52%
2022	70%	72%	56%	51%	49%	57%	31%	50%
2023	68%	72%	54%	52%	48%	56%	25%	49%
2006-2023	**-18 pe (-21%)**	**-12 pe (-14%)**	**-27 pe (-33%)**	**-12 pe (-19%)**	**-19 pe (-28%)**	**-15 pe (-21%)**	**-27 pe (-52%)**	**-17 pe (-26%)**

Specialkörningar AKU årsmedeltal 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande. Pe = procentenhet.
* Privata tjänster exklusive handel.

Även om organisationsgraden hade varit oförändrad skulle alltså IF Metall och GS-facket ha förlorat ett stort antal medlemmar till följd av effektiviseringar, teknisk utveckling (inom t ex grafisk industri) och flytt av produktion till andra länder samt under pandemiåren 2020 och 2021 dessutom de som förlorade jobbet på grund av den ekonomiska krisen. I dag har exempelvis Ericsson eller Electrolux inte någon nämnvärd produktion kvar i Sverige.

Livsmedelsarbetareförbundet tappade mellan 2006 och 2023 nästan 43 procent av sina medlemmar (minus 15 500) och har numera en organisationsgrad på högst 65 procent.[527] Eftersom antalet sysselsatta livsmedelsarbetare inte förändrats särskilt mycket kan hela medlemsminskningen tillskrivas sjunkande organisationsgrad. Enligt

[526] Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

[527]. 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.

förbundet rekryteras väldigt många nya medlemmar, men utflödet uppges vara ännu större till följd av att många lämnar branschen.[528]
Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) organisationsgrad är avsevärt högre än Livs (cirka 89 procent).[529] Det beror på branschens koncentration till ett begränsat antal stora eller medelstora anläggningar, ofta i brukssamhällen, med stark facklig arbetsplats-organisation. Förbundets organisationsgrad har hållit sig på samma nivå sedan 2008. Förbundets fallande medlemstal (minus 45 procent 2006-2023) förorsakas i stället av färre anställda i massa- och pappersindustrin. Före 2007 var anslutningsgraden så hög som omkring 95 procent. Att pappersindustrins rationaliseringar varit mycket långtgående understryks av förbundets nye förhandlingschef Robert Sjunnebo:

> *”- Rationaliseringen på vårt område har gått jättelångt. Pappers hade drygt 50 000 medlemmar i slutet av 1960-talet. Nu har vi cirka 13 000 medlemmar som producerar mer än man gjorde då. Fabrikerna drivs idag med en bemanning som tangerar absolut minimum. Verksamheten stannar om inte alla är på plats.”* (Lag & Avtal 24/10 2022)

Däremot sysselsätter bygg- och anläggningsbranschen i dag betydligt fler arbetare än tidigare (162 700 år 2023 mot 144 000 2006), men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2023/2024 drygt 21 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006.[530] Förutom den 2007 chock-höjda a-kasseavgiften (från 116 till 366 kronor i månaden) tvingades förbundet i maj 2007 höja själva fackavgiften med 155 kronor, sedan gransknings- och mätningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.[531] 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 bygg-konjunkturens kraftiga svängningar i kombination med att bygg-nadsarbetarnas relativt höga lönenivå medförde att man betalade ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar.
Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden för byggnads-arbetare med åtta procentenheter. För hela perioden 2006-2023 rör det sig om en nedgång från 81 till 54 procent eller med 27 procentenheter.

---

528. Mål och Medel nr 3 2019:5.
529. Med cirka 14 100 medlemmar (exklusive arbetslösa) och 15 900 sysselsatta samma år (2017) enligt SLP blir organisationsgraden 89 procent.
530. Andra förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Målare-förbundet, Elektrikerna och Seko.
531. Den ”rena” fackavgiften höjdes den 1 maj 2007 med 155 kronor i månaden sedan gransknings- och mätningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen. Fackavgiften blev därmed 387-433 kronor (avgiften varierar mellan avdelningarna), vartill kom den förhöjda a-kasseavgiften på 366 kronor = totalt 753-799 kronor i månaden i fack- och a-kasseavgift.

Det är mer än den privata tjänstesektorns fackliga tapp på sjutton enheter (från 66 till 49 procent).
Medverkande till den fackliga kräftgången bland byggnadsarbetarna är också att arbetsplatserna är mer uppstyckade och arbetsstyrkan mer uppsplittrad än tidigare genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare.[532]
Tappet i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir ännu större om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningarna. Då kommer organisationsgraden ned på 54 procent redan år 2021, det vill säga fyra procentenheter lägre än de 58 procent för år 2021 som anges i tabell 31 ovan.[533]
Kanske något förvånande gick arbetarnas organisationsgrad ned ungefär lika mycket bland kommunalanställda som inom den privata tjänstesektorn: minus 18 respektive minus 17 procentenheter mellan 2006 och 2023. 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 beräknas ha kostat förbundet omkring 10 000 medlemmar, men även utan den hade medlemsförlusterna sannolikt uppgått till ca 53 000 medlemmar. Därefter gick det uppåt under pandemin. Under 2020 ökade Kommunals medlemsantal med drygt 18 000 personer. Därmed stannade tappet sedan 2006 på cirka 45 000 medlemmar eller åtta procent. Om år 2021 inkluderas blir tappet drygt 49 000 medlemmar eller nio procent. Som vi sett ovan hindrade det inte att de kommunalt anställda arbetarnas organisationsgrad mellan 2020 och 2021 ökade från 72 till 73 procent som följd av att sysselsättningen inom kommunal sektor minskade betydligt mer än nedgången i antalet medlemmar. Under år 2022 återkom den negativa trenden i och med att fackanslutningen bland kommunalt anställda arbetare sjönk från 73 till 70 procent. År 2023

---

[532]. Byggnadsarbetaren 14/9 2021 (”Historiskt låga siffror”). https://www.byggnadsarbetaren.se/de-vill-se-satsning-finns-tusentals-utlandska-byggnadsarbetare-att-varva/

[533]. Enligt en specialkörning av AKU 2021 (årsmedeltal 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande) fanns det 176 200 bygg- och anläggningsarbetare i Sverige. Av dem var enligt AKU 102 700 fackmedlemmar (Byggnads, Målarna, Seko, Elektrikerna, vilket ger en organisationsgrad på 58,3%. Antalet utstationerade i november 2021 var inom bygg och anläggningssektorn cirka 13 000 (Källa: Arbetsmiljöverket). För år 2022 föreligger inga månadsuppgifter från utstationeringsregistret. AKU innehåller bara personer folkbokförda i Sverige (vilket arbetskraftsmigranter i regel är, men däremot inte de till Sverige utstationerade eller illegal arbetskraft). Om man antar att praktiskt taget inga utstationerade var med i facket och adderar de cirka 13 000 utstationerade till de 176 200 i Sverige folkbokförda byggnadsarbetarna blir det totalt 189 200 och en organisationsgrad på 54,3% år 2021. Antalet utländska byggnadsarbetare är i verkligheten ännu större än det ovan angivna. Alla utstationerade finns inte med i utstationeringsregistret. Vidare finns det ett ”tämligen stort antal utländska byggnadsarbetare” i andra företag än utstationeringsföretagen, vartill kommer illegal arbetskraft (Byggmarknadskommissionen 2021, sid. 27). För andelen utlandsfödda medlemmar i Byggnads och andra LO-förbund, se tabell 44. Under år 2021 ökade antalet utstationerade, varav över hälften arbetade inom byggbranschen (Arbetsmiljöverket Pressmeddelande 2022-02-17).

fortsatte organisationsgraden att sjunka – till 68 procent samtidigt som medlemsantalet ökade något.
Trots att IF Metall är ett avsevärt mindre förbund än Kommunal förlorade man betydligt fler medlemmar mellan 2006 och 2023 än vad Kommunal gjorde. Under denna period tappade Kommunal 57 500 medlemmar men IF Metall så mycket som 97 000. IF Metalls tillbakagång på 29 procent var mer än dubbelt så stor som Kommunals på tio procent.
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 308 400 år 2023, dvs en minskning med 130 600 att jämföra med de nästan 147 000 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 kompenserats genom ett ökat antal anställda i privat förskola, äldreomsorg, hemtjänst, personlig assistentverksamhet mm. Någon nedgång i den fackliga rekryteringsbasen av samma dimensioner som inom industrin är det således inte fråga om. Däremot kan vissa privata företags mindre storlek och mer negativa inställning till facklig organisering ha försvårat medlemsrekryteringen. Därtill kommer att andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda är högre i privat driven äldreomsorg än i kommunal (Andersson 2018).
Sett ur ett längre perspektiv har de statligt anställda arbetarna krympt ihop till nästan ingenting: från 114 000 år 1990 till 19 000 2005, 12 000 2020 och 13 500 2023. 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 2023 förlorade Seko 35 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. [534] 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).[535]
Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2023 tappade Transport 31

534. Seko Årsredovisning 2019, sid. 44.
535. Seko 2014: 2.

procent av medlemmarna. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde (taxibranschen har mycket låg organisationsgrad).[536] Organisationsgraden för transportarbetare sjönk mellan 2006 och 2023 från 71 till 56 procent, men kan uppskattas vara väsentligt lägre inte bara bland taxiförare (ca 40 procent 2017-2019 enligt yrkesstatistiken – se Kjellberg 2020) 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 (Kjellberg 2023e) 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 21 och 23) för att senare under året minska så mycket att det för hela året blev en mindre nedgång. Orsaken var helt och hållet den starkt vikande sysselsättningen inom hotell- och restaurangbranschen. Det framgår av att organisationsgraden steg från 27 procent 2019 till 34 procent 2020 även om dessa siffror är ganska osäkra till följd av ett begränsat urval i arbetskraftsundersökningarna. Under år 2021, då branschen fortsatt hade stora svårigheter till följd av Folkhälsomyndighetens restriktioner, steg organisationsgraden ytterligare något, till 35 procent. Samtidigt tappade HRF ytterligare omkring 2 400 medlemmar och tenderade alltmer bli ett förbund för personer med fast anställning. Jämfört med år 2006 hade förbundets medlemsantal år 2021 krympt med 56 procent.

År 2022 – det första ”pandemifria” året – repade sig branschen, men HRF tappade ytterligare 900 medlemmar och organisationsgraden minskade från 35 till 31 procent. En del av förklaringen var sannolikt att återhämtningen av branschen innebar att många nyanställdes och att andelen tidsbegränsat anställda återigen ökade. Om även tjänstemännen tas med sjönk organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen från 41 procent 2021 till 38 procent 2022.

År 2023 inträffade ett nytt bottenrekord med endast 25 procent fackligt anslutna hotell- och restaurangarbetare. Inklusive tjänstemännen var organisationsgraden 32 procent, även det en kraftig

536. Arbetet 2/1 2012.

minskning sedan 2022. En bidragande orsak till den kraftiga nedgången i facklig anslutning kan ha varit att många nya kom in i branschen efter pandemiåren.[537] Samtidigt steg andelen utrikes födda hotell- och restaurangarbetare kraftigt: från 52 procent 2021 till 63 procent 2023.

GS-facket förlorade mellan 2006 och 2023 såväl i absoluta tal som relativt sett (minus 63 procent) ännu fler medlemmar än Hotell- och restaurangfacket, men det berodde primärt på en negativ sysselsättningsutveckling inom förbundets rekryteringsområde, som således skiljer sig starkt från den fram den fram till pandemin växande hotell- och restaurangnäringen. Den höga andelen tidsbegränsat anställda i den senare branschen gör att facket inte fyller samma trygghetsfunktion som i industrin eftersom förhandlingarna vid uppsägning endast gäller de fast anställda. Här är det också av betydelse att fackklubbarna har större utbredning och en helt annan styrka i industrin än i hotell- och restaurangbranschen där facklig organisering även försvåras av den höga personalomsättningen.

Handeln har också en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda, men Handelsanställdas Förbund förlorade mellan 2006 och 2019 ”endast” 16 procent av medlemmarna. Under 2020 ökade medlemstalet kraftigt varför nedgången för hela perioden 2006-2020 stannade på 12 procent. Även antalet sysselsatta arbetare inom branschen sjönk: från 233 000 2006 till 221 000 2019 eller med fem procent (år 2020 var antalet sysselsatta nere på 205 000 och 2021 på 188 000; liksom praktiskt taget all annan statistik i denna rapport exklusive arbetande heltidsstuderanden). 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.[538] Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000 (ökning både 2019 och 2020). Under år 2021 sjönk de handelsanställda arbetarnas organisationsgrad till 51 procent medan handelstjänstemännens steg till 65 procent. Handels tappade nästan 3 000 medlemmar men hade vid årets slut ändå drygt 4 000 fler medlemmar än två år tidigare, det vill säga än före coronakrisen.

Under år 2022 tappade Handelsanställdas Förbund relativt få medlemmar (minus 500) och organisationsgraden var oförändrat 51 procent. Även bland handelstjänstemännen var andelen fackligt anslutna densamma 2022 som 2021 (59 procent).

Under år 2023 förlorade Handels omkring 2 300 medlemmar, vilket var mest bland LO-förbunden. Även antalet anställda arbetare inom handeln minskade med ett par tusen. Detta gjorde att organisationsgraden bland handelns arbetare inte sjönk utan istället ökade något.

---

537. Under pandemiåren var det däremot liten tillströmning till branschen och därefter stor enligt uppgift från Medlingsinstitutet.

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

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 32 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.[539] 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.

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 40). 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 och 2021 till 70 procent, men minskade sedan till 69 procent 2022.

---

539. 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 32. Medlemsutvecklingen i ett urval TCO-förbund 2006-2023 (antal och procent)

År	Unionen	Lärar-förbundet	Vision	Vård-förbundet	ST	Finans-förbundet	Polis-förbundet	Forena
2006	443 000*	180 100	133 700	94 300	75 400	31 500	16 900	12 300
2007	412 400*	177 000	127 400	91 700	70 200	30 100	17 400	11 900
2008	403 600	175 200	123 100	93 200	66 800	30 600	17 700	12 400
2009	410 200	175 600	122 100	92 500	65 400	30 600	18 100	12 600
2010	413 100	177 100	121 300	92 300	65 000	29 900	19 100	12 500
2011	422 100	176 100	121 900	91 200	64 100	29 500	19 600	12 600
2012	450 100	177 300	122 100	89 800	64 200	28 900	19 400	12 800
2013	472 300	176 800	123 200	90 600	63 800	28 600	19 100	13 000
2014	500 300	175 000	125 200	91 000	64 500	28 500	19 200	13 300
2015	517 900	172 500	127 900	90 600	65 800	28 000	19 100	13 400
2016	537 700	170 200	133 800	90 000	67 100	27 100	19 100	13 200
2017	538 800	168 400	137 100	91 300	66 900	26 400	18 800	13 100
2018	551 500	167 300	138 500	92 100	66 100	25 600	19 300	13 000
2019	566 300	166 500	139 600	91 200	65 600	25 200	19 400	13 000
2020	596 100	163 300	143 100	92 400	67 100	26 000	19 700	13 300
2021	592 400	165 400	143 300	92 100	66 600	25 300	20 100	13 300
2022	599 800	167 500	144 100	91 000	65 700	24 700	20 500	13 200
2023	616 400	-	146 100	89 800	65 600	25 000	21 300	13 400
2006-2019	+123 300 (+28%)	-13 600 (-8%)	+5 900 (+4%)	-3 100 (-3%)	-9 800 (-13%)	- 6 300 (-20%)	+2 500 (+15%)	+700 (+6%)
2006-2020	+153 100 (+35%)**	-16 800 (-9%)***	+9 400 (+7%)	-1 900 (-2%)	-8 300 (-11%)	-5 500 (-17%)	+2 800 (+17%)	+1 000 (+8%)
2006-2021	+149 400 (+34%)	-14 700 (-8%)	+9 600 (+7%)	-2 200 (-2%)	-8 800 (-12%)	-6 200 (-20%)	+3 200 (+19%)	+1 000 (+8%)
2006-2022	+156 800 (+35%)	-12 600 (-7%)	+10 400 (+8%)	-3 300 (-3%)	-9 700 (-13%)	-6 800 (-22%)	+3 600 (+21%)	+900 (+7%)
2006-2023	**+173 400 (+39%)**	**-**	**+12 400 (+9%)**	**-4 500 (-5%)**	**-9 800 (-13%)**	**-6 500 (-21%)**	**+4 400 (+26%)**	**+1 100 (+9%)**

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2024).
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 Lärarförbund, som idag räknas in i Sveriges Lärare medlemstal, hade 2006 1 900 medlemmar. Om dessa adderas till Lärarförbundet medlemstal 2006 blir detta 182 000. Medlemsminskningen 2006–2020 blir då 18 700 eller 10 procent. Lärarförbundet var 2022 medlem i Saco innan det året därpå gick samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.

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

En visade sig redan 2020 då medlemsökningen på nästan 30 000 individer (plus 5,5 procent) var helt koncentrerad till första halvåret. Förbundet har under flera år rekryterat väldigt många medlemmar på sin inkomstförsäkring, men den blev inte lika attraktiv sedan regeringen under april och juni 2020 höjt taket i a-kassan. Det kan också ha uppstått en viss mättnadseffekt och att de som var

intresserade att gå med gjorde det redan under våren 2020.[540] Å andra sidan ökade Kommunal ännu mer under andra halvåret 2020 än under årets första halva och under 2021 steg medlemstalet hos ett annat TCO-förbund, Lärarförbundet, med flera tusen yrkesaktiva medlemmar.

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

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

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

> *”Nej det gjorde vi inte. Unionen valde aktivt att tona ner den värvande kommunikationen under pandemin. Vi prioriterade om resurser på alla nivåer till att hjälpa medlemmarna med råd, stöd och förhandling. Vår marknadskommunikation ändrade tonalitet och inriktade sig på att vägleda och hjälpa snarare än att värva. Vi satsade också på att synliggöra värdet i medlemskapet för befintliga medlemmar så att de många personer som gick med under 2020 skulle välja att stanna kvar.”* (Mejl 17/2 2022 från Unionens pressavdelning).

Att Unionens medlemstillväxt uteblev år 2021 avspeglas delvis i att industritjänstemännens organisationsgrad sjönk med en procentenhet (från 79 till 78 procent) medan handelstjänstemännens var oförändrat 67 procent (tabell 40). För Unionens medlemsutveckling under pandemin, se även avsnittet nedan om det ökade distansarbetet.

År 2022 ökade Unionen återigen men ”endast” med 1,2 procent eller 7 400 medlemmar. Ökningen var desto större under 2023 då den uppgick till 16 600 medlemmar. Den begynnande lågkonjunkturen gjorde säkert förbundets inkomstförsäkring extra attraktiv.

År 2006 sysselsatte industrin 258 000 tjänstemän 16-64 år,[541] vilket till följd av finanskrisen minskade till 223 000 år 2010 för att sedan växa till 265 000 år 2019, nästan 273 000 år 2020 och 282 000 år 2021. Under 2022 var industrikonjunkturen fortfarande stark men antalet industritjänstemän minskade något – till 277 600 – för att 2023 öka till 297 200 (liksom tidigare tal årsgenomsnitt till skillnad från antalet fackmedlemmar som avser vid årets slut).

Antalet industriarbetare minskade betydligt mer: från 397 000 år 2006 till 285 000 år 2019, 266 000 år 2020, 253 000 år 2021 och 250 000 åren 2022 och 2023.

Med tanke på tjänstemännens högre organisationsgrad finns det idag fler fackligt anslutna tjänstemän än arbetare inom industrin (207 000

---

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

[541]. Industri inkluderar här all tillverkning av varor, således även jord- och skogsbruk.

respektive 205 000 år 2019, 216 000 respektive 194 000 år 2020, 219 000 respektive 181 000 år 2022 samt 233 000 respektive 179 000 år 2023). Förutom i Unionen finns de främst inom Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Bortsett från Unionen domineras alla stora TCO-förbund av offentliganställda. Störst av dem var Lärarförbundet innan det lämnade TCO 1 januari 2022. Mellan 2006 och 2022 förlorade det sju procent av medlemmarna medan Vision *ökade* med åtta procent. Vårdförbundet var något mindre 2023 än 2006 (minus 4 500 medlemmar), medan Fackförbundet ST tappade tretton procent av medlemmarna. Under 2023 ökade Vision med nästan 2 000 medlemmar till 146 100 aktiva medlemmar och är TCO:s näst största förbund.

Det är i *offentlig sektor* som den fackliga organisationsgraden sjunkit mest bland tjänstemännen: från 89 procent 2006 till 81 procent 2023. I privat sektor däremot oförändrat 69 procent (tabell 40). Bland arbetarna är tillbakagången lika stor i privat och offentlig sektor: i båda fallen minus 19 procentenheter mellan 2006 och 2023 (tabell 40).

Inför samgåendet med Lärarnas Riksförbund bedrev Lärarförbundet under 2021 en framgångsrik rekryteringskampanj som resulterade i en medlemsökning på drygt 2 000 personer trots att förbundet sedan 1 januari 2020 inte längre antar obehöriga lärare som medlemmar. Alla andra TCO-förbund, med undantag av Vision, Polisförbundet och Försvarsförbundet fick se sina medlemstal minska under 2021. Under 2022, sedan man anslutit sig till Saco, växte Lärarförbundet med ytterligare drygt 2 000 medlemmar samtidigt som Lärarnas Riksförbund minskade med 1 000.

Vid sidan av Unionen finner vi under pandemiåret 2020 de största medlemsökningarna hos Saco-förbunden. Störst var Sveriges Ingenjörer som bildades 2007 genom en sammanslagning av Civilingenjörsförbundet (CF) och Ingenjörsförbundet. Inklusive egenföretagare omfattade de tillsammans 95 300 aktiva medlemmar 2006. Vid slutet av 2023 hade Sveriges Ingenjörer 139 600 medlemmar, vilket jämfört med 2006 innebär en ökning med 44 300 eller 46 procent (tabell 33). En ungefär lika stor procentuell ökning uppvisar Naturvetarna som bildades 2009 genom att Agrifack och Sveriges Naturvetareförbund gick samman. Medlemsantalet ökade 2006-2023 med 38 procent om de två grundarförbunden räknas samman.

Allra störst relativ tillväxt finnar man emellertid hos Akademikerförbundet SSR, som under samma period ökade med 71 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 fram till 2023 med 32 procent. Lärarnas Riksförbund (LR) förlorade genom Akavias bildande platsen som näst största Saco-förbund och förpassades till fjärdeplatsen när Lärarförbundet 2022 gick med i Saco. Till skillnad från Lärarförbundet ökade antalet medlemmar (plus elva procent) i LR mellan 2006 och 2020. Under 2021 och 2022 minskade dock LR medan Lärarförbundet ökade.

De båda lärarfacken gick samman 1 januari 2023 och blev då Saco:s största förbund (Kjellberg 2021c). Lärarnas samgående ingick i en större omstrukturering som även innefattade skolledarna. Det nya förbundet Sveriges Skolledare bildades genom att medlemmarna i Sveriges Skolledarförbund förenade sig med tusentals skolledare från Lärarförbundet. De tre Saco-förbunden Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund hade vid slutet av 2022 tillsammans 236 147 yrkesaktiva medlemmar. Vid 2023 års utgång hade Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare tillsammans 231 920 yrkesaktiva medlemmar. Det innebär ett tapp på 4 227 medlemmar eller 1,8 procent.

Det finns flera förklaringar till medlemstappet. När man gick igenom medlemsregistren visade det sig att de tre samgående förbunden innehöll många dubbelorganiserade som man inte varit medveten om tidigare eftersom de förut konkurrerande förbunden saknade dubbel-anslutningsavtal.[542] Fler personer än man trott hade varit med i mer än ett förbund och i statistiken framstått som två individer. För det andra upptäcktes en del rena felaktigheter när man ”städade” i medlems-registret. För det tredje krävde omvandlingen av tre förbund till två mycket tid och kraft på såväl central som lokal nivå, vilket kan ha gått ut över rekryteringen av nya medlemmar.

Tabell 33. Medlemsutvecklingen i ett urval Saco-förbund 2006-2023 (antal och procent)

År	Sveriges Ingenjörer	Akavia	Jusek	Sveriges Lärare	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	-
2021	133 700	100 600	-		64 400	61 000	39 700	31 700	-
2022	137 800	101 400	-		63 400	62 600	40 100	31 900	-
2023	139 600	103 100	-	216 500	-	63 600	40 500	31 900	-
2006:2-2022	+42 500 (+45%)	+23 100 (+30%)	-	-	+8 300 (+14%)	+25 500 (+69%)	+11 100 (+38%)	+8 700 (+38%)	-
2006:2 2023	**+44 300 (+46%)**	**+24 800 (+32%)**	-	-	-	**+26 500 (+71%)**	**+11 500 (+40%)**	**+8 700 (+38%)**	-

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2023).
Antal aktiva medlemmar 31/12. Tabellen redovisar yrkesverksamma + arbetslösa och tjänstlediga (från 2017 hos Saco benämnda ”yrkesaktiva”).

[542]. Affi Samuelsson, verksamhetschef Rekrytering och Marknad på Sveriges Lärare.

Egenföretagare (inklusive de med anställda) inkluderade fr. o. m. 2016 och i vissa fall från 2015. 2006:2 inkluderar egenföretagare för att möjliggöra relevanta jämförelser mellan 2006 och 2020. Förändringen mellan 2006 och 2020 redovisas i 2006:2-2020.
* Inklusive 9 300 medlemmar i Ingenjörsförbundet.
** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund.

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund 2022 är sju tjänstemannafack och av de tjugo största är tolv det, varav sex tillhör Saco och fem TCO vartill kommer det fristående Ledarna (tabell 34 nedan). Sedan en stor majoritet av medlemmarna i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i medlemsomröstningar sagt ja till ett samgående mellan de båda förbunden bildades 1 januari 2023 det nya förbundet, Sveriges Lärare, som då blev Sveriges fjärde största fackförbund. Samtidigt bildade skolledarna i Lärarförbundet tillsammans med Sveriges Skolledarförbund (Saco) Sveriges Skolledare.

Tabell 34. De 35 största fackförbunden i Sverige 31/12 2023

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	616 400	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	506 200	77	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	240 700	20	P	A	V	LO	FI
4	Sveriges Lärare**	219 300	80	O/P	TJ	Y/P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
5	Vision	146 100	72	O	TJ	V	TCO	OFR, PTK
6	Sveriges Ingenjörer	142 400	29	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	122 900	61	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia*	103 100	59	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	99 500	35	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	89 800	89	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads	72 700	2	P	A	V	LO	6F
12	Seko	67 000	27	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Fackförbundet ST	65 600	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Akademikerförbundet SSR	64 400	81	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
15	Transport	45 700	19	P	A	V	LO	
16	Läkarförbundet	41 200	55	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
17	GS-facket	33 300	19	P	A	V	LO	FI
18	Naturvetarna	32 300	64	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
19	Finansförbundet	25 000	58	P	TJ	V	TCO	
20	Hotell & Restaurang	23 300	57	P	A/TJ	V	LO	
21	Fastighets	22 700	48	P	A	V	LO	6F
22	Polisförbundet	21 300	35	O	TJ	Y	TCO	OFR
23	Livs	20 900	33	P	A	V	LO	FI
24	Sulf***	20 100	52	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
25	DIK	18 500	76	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
26	Elektrikerna	17 800	4	P	A	Y	LO	6F
27	SRAT	17 700	69	O/P	A	P/V	Saco	Saco-S, Akad., PTK
28	Officersförbundet	14 800	12	O		P/V	Saco	OFR
29	Forena (tidigare FTF)	13 400	58	P	TJ	V	TCO	PTK
30	Sveriges Skolledare	12 700	78	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
31	Pappers	12 400	17	P	A	V	LO	
32	Fysioterapeuterna	10 600	77	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
33	Sveriges Arkitekter	10 400	62	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
34	Sveriges Psykologförbund	10 400	74	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
35	Målarna	10 100	15	P	A	Y	LO	6F

* Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen").
** Den 1/1 2023 gick Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman i det nya Saco-förbundet Sveriges Lärare.
*** Sulf = Sveriges universitetslärare och forskare.
Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2023 (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa; exklusive ungdoms-studerande i LO-förbunden).
(1) Antal aktiva medlemmar
(2) Andel kvinnor i procent
(3) O = offentliganställda, P = privatanställda
(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän
(5) V = vertikalt förbund (omfattar en mängd yrken), Y = yrkesfackförbund, P = professionellt eller "semi-professionellt" förbund
(6) Anslutet till facklig centralorganisation
(7) medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), förhandlingskartellen Saco-S, 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

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.
De största fackförbunden omfattar en stor andel av medlemmarna i framför allt TCO (Unionen 62 procent) och LO (Kommunal 42 procent). Om man lägger samman de båda största förbunden i varje centralorganisation ökar dominansen ytterligare:

- TCO: Unionen + Vision: 76 procent.
- LO: Kommunal + IF Metall: 62 procent.
- Saco: Sveriges Lärare + Sveriges Ingenjörer: 48,5 procent.

Ur ett längre perspektiv har betydande medlemsrörelser ägt rum (se även tabell 63). IF Metall hade 240 700 aktiva medlemmar vid årsskiftet 2023/2024. 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 tjänstemannaarbeten. Ytterligare andra jobb har outsourcats till företag i andra branscher, exempelvis personalrestauranger, städning, bevakning mm. Enligt industriförbundsprincipen organiserades dessa personalkategorier tidigare av IF Metall och dess föregångare men numera av andra förbund eftersom arbetsgivarna finns i andra branscher än industrin.
Ett annat exempel på nedflyttning på listan utgörs av Statsanställdas Förbund (SF) som 1980 var Sveriges fjärde största fackförbund. Idag återfinns Seko (som förbundet heter efter samgåendet med

Sjöfolksförbundet) på tolfte plats. År 1953 hade Sekos föregångare[543] sammanlagt 178 800 medlemmar, det vill säga avsevärt fler än dagens 67 000. Bakom denna utveckling ligger bland annat långtgående rationaliseringar inom järnvägen och posten, men också privatiseringar och därmed överflyttande av jobb till företag utan fackliga traditioner.

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

Under år 2020 fick de fackliga a-kassorna 233 000 fler medlemmar, en ökning på närmare sju procent. Huvuddelen av medlemsökningen – omkring nio tiondelar – skedde under första halvåret. LO-kassornas tillväxt var något mer jämnt fördelad över året, men de allra flesta som strömmade till dessa – cirka åtta av tio – gick med under första halvåret. Det överensstämmer med att LO, och särskilt Kommunal, ökade relativt mycket även under andra halvåret.

Medan antalet LO-medlemmar växte med 24 200 personer under 2020 (tabell 24) steg LO-kassornas medlemstal med 103 900 eller drygt fyra gånger mer (tabell 35). Bland LO-kassorna hade Hotell- och restauranganställdas den relativt största tillväxten (+19 900 eller 27 procent) följt av Handelsanställdas (+24 300; 15 procent) och Transports (+8 000; 9 procent). Kommunalarbetarnas a-kassa fick 32 300 fler medlemmar, men det var relativt sett en mycket mindre ökning (+6 procent). IF Metalls a-kassa fick endast 700 fler medlemmar.

TCO-kassorna växte allra mest under 2020, vilket hänger samman med den kraftiga expansionen hos Unionens a-kassa som ökade från 652 200 medlemmar vid årets början till 721 000 vid dess slut (+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 facken 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 24–26). Särskilt stor är kontrasten vid en jämförelse med Lärarförbundet och dess a-kassa. Lärarnas a-kassa ökade år 2000 med 3 200 medlemmar samtidigt som Lärarförbundet (TCO) tappade tusentals medlemmar.

---

543. År 1953 hade Järnvägsmannaförbundet 67 945 aktiva medlemmar, Teleförbundet 21 558, Postförbundet 18 118, Vägarbetareförbundet 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.

Tabell 35. A-kassornas medlemsutveckling under 2020, 2021, 2022 och 2023

A-kassa	31/12 2019	1:a halvåret	30/6 2020	2:a halvåret	31/12 2020	Hela 2020
LO-kassor	1 538 900	+84 400 +5,5 %	1 623 300	+19 500 +1,2 %	1 642 800	+103 900 +6,8 %
Arbetarkassor totalt	1 545 800	+85 600 +5,5 %	1 631 300	+19 700 +1,2 %	1 651 000	+105 200 +6,8 %
TCO-kassor	1 079 900	+81 500 +7,5 %	1 161 300	+2 000 +0,2 %	1 163 300	+83 500 +7,7 %
AEA	710 000	+35 200 +5,0 %	745 200	+5 300 +0,7 %	750 500	+40 500 +5,7 %
Tjänstemannakassor totalt	1 875 900	+121 100 +6,5 %	1 997 000	+6 900 +0,3 %	2 003 900	+128 000 +6,8 %
Fackliga a-kassor totalt	**3 421 600**	**+206 700 +6,0 %**	**3 628 300**	**+26 600 +0,7 %**	**3 654 900**	**+233 300 6,8 %**
Alfakassan	128 200	+23 400 +18,2 %	151 500	+4 400 +2,9 %	155 900	+27 700 +21,7 %
Småföretagarnas a-kassa	106 200	+8 500 +8,0 %	114 700	−1 600 −1,4 %	113 100	+6 900 +6,5 %
Samtliga a-kassor	**3 656 000**	**+238 600 +6,5 %**	**3 894 600**	**+29 300 +0,8 %**	**3 923 900**	**+267 900 7,3 %**

A-kassa	31/12 2021	2021	2020 + 2021	31/12 2022	2022	31/12 2023	2023
LO-kassor	1 635 800	-7 000 -0,4%	+96 900 +6,2%	1 624 800	-11 000 -0,7%	1 627 000	+ 2 200 +0,14%
Arbetarkassor totalt	1 644 300	-6 700 -0,4%	+98 500 +6,4%	1 633 700	-10 600 -0,6%	1 636 400	+ 2 700 +0,16%
TCO-kassor	1 159 300	-4 000 -0,3%	+79 500 +7,4%	1 164 900*	+5 600* +0,5%	1 190 000*	+25 100 + 2,2%
AEA	754 300	+ 3 800 +0,5%	+44 300 +6,2%	760 400	+6 100 +0,8%	772 100	+11 700 + 1,54%
Tjänstemannakassor totalt	2 002 000	-1 900 -0,1%	+126 100 +6,7%	2 011 600	+9 600 +0,5%	2 048 300	+36 700 + 1,8%
Fackliga a-kassor totalt	**3 646 400**	**-8 500 -0,2%**	**+224 800 +6,6%**	**3 645 200**	**-1 200 -0,03%**	**3 684 700**	**39 500 + 1,1%**
Alfakassan	153 500	-2 400 -1,5%	+25 300 +19,7%	155 300	+1 800 +1,2%	158 800	+3 500 + 2,3%
Småföretagarnas a-kassa	108 100	-4 900 -4,4%	+1 900 +1,8%	104 000	-4 100 -3,8%	102 300	- 1 700 – 1,6%
Samtliga a-kassor	**3 908 000**	**-15 900 -0,4%**	**+252 000 +6,9%**	**3 904 500**	**-3 500 -0,09%**	**3 945 900**	**+ 41 400 + 1,1%**

* Inklusive Lärarnas a-kassa.
Anmärkning. Som arbetarkassor räknas LO-kassorna samt Hamnarbetarnas a-kassa och Sveriges arbetares a-kassa. Tjänstemannakassor är TCO-kassorna, akademiker-kassan AEA (som förutom Saco-förbunden även omfattar Vårdförbundet inom TCO) samt Ledarnas och Säljarnas a-kassor. Avrundningar gör att mindre avvikelser kan förekomma i tabellen.
Källa: IAF 2024-11-25.

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

kassorna ökade med 83 500 medlemmar och TCO-förbunden exklusive Vårdförbundet med 33 100 eller 40 procent av kassornas medlemsökning.
Tjänstemannakassorna hade vid årets slut 128 000 fler medlemmar än vid dess början. Det innebär en medlemstillväxt på närmare sju procent, vilket är detsamma som hos arbetarkassorna. Under 2020 ökade tjänstemannafacken[544] med sammanlagt 51 500 yrkesaktiva medlemmar. Det motsvarar 40 procent av tjänstemannakassornas medlemsökning.
Arbetarkassornas medlemstal steg under 2020 med 105 200 och arbetarfackens[545] med sammanlagt 23 700, vilket motsvarar drygt 22 procent av kassornas medlemsökning. Det betyder att arbetarfackens medlemsökning i förhållande till arbetarkassornas (22,5 procent) var avsevärt mindre än tjänstemannafackens i förhållande till tjänstemannakassorna (40 procent). Å andra sidan bör man ha i minnet att arbetarfacken under året innan (2019) tappade 10 000 medlemmar varför ”swinget” i positiv riktning uppgick till 33 700, varav LO:s swing var 34 200 (tabell 26).
Om vi ser på samtliga a-kassor var medlemstillväxten drygt sju procent under 2020. Alfakassan ökade tre gånger mer (22 procent) än de fackliga kassorna i genomsnitt (7 procent). Småföretagarnas a-kassa ökade under året sitt medlemstal med 6,5 procent, vilket var något mindre än genomsnittet för samtliga a-kassor.
Av a-kassornas medlemsökning på 267 900 år 2020 svarade de fackliga kassorna för 233 300. Det är drygt tre gånger mer än fackens medlemstillväxt på 75 100. Som vi sett expanderade LO-kassorna fyra gånger mer än LO självt. TCO-kassorna växte med 83 500 medlemmar, vilket är mindre än tre gånger medlemstillväxten på 33 100 i TCO (här exklusive Vårdförbundet). På Saco-sidan ökade AEA med 40 500 eller nästan tre gånger mer än ökningen om 16 000 i Saco-förbunden plus Vårdförbundet.
Som synes var medlemstillströmingen till LO-kassorna i förhållande till LO-förbunden extra stor om man jämför med motsvarande utveckling inom TCO- och Saco-områdena.
Den kraftiga uppgången i a-kassornas medlemstal 2020 (nästan 268 000 fler medlemmar) förbyttes under 2021 i en mindre minskning (15 400 färre medlemmar). Det var inte oväntat. För det första var uppgången under 2020 nästan helt koncentrerad till årets första halva då medlemstalet ökade med 238 600 jämfört med 29 300 under resten av året. För det andra minskade arbetskraften (sysselsatta + arbetslösa) år 2021 med närmare 70 000 personer.[546]

---

544. Tjänstemannafacken utgörs av TCO, Saco, Ledarna, Säljarnas Riksförbund och Svensk Pilotförening.
545. Arbetarfacken är LO, Svenska Hamnarbetarförbundet och syndikalistiska SAC.
546. Mellan fjärde kvartalet 2020 och fjärde kvartalet 2021 minskade antalet personer i arbetskraften 16-64 år med 69 500 varav minskningen av antalet sysselsatta var 36 800 och av antalet arbetslösa 32 700. Det bör observeras att en del av minskningen beror på att EU-anpassningen av AKU medför att en del kategorier inte längre räknas som sysselsatta.

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

Under år 2022 tappade de fackliga a-kassorna betydligt färre medlemmar än under 2021: minus cirka 1 200 respektive minus cirka 8 500. Medlemsförlusterna var koncentrerade till arbetarkassorna som under 2022 tappade cirka 10 600 medlemmar medan tjänstemannakassorna ökade med cirka 9 600.

Under loppet av 2023 försämrades den ekonomiska konjunkturen och då brukar medlemstalen öka i a-kassorna. Så skedde även denna gång då de fackliga a-kassorna erfor en medlemstillväxt på 39 500 personer och a-kassorna totalt, d.v.s. inklusive Alfa-kassan och Småföretagarnas a-kassa, ökade omkring 41 400 medlemmar. Även antalet fackmedlemmar ökade, närmare bestämt med 24 600 personer (tabell 26) till skillnad från under 2022 då medlemmarna minskade med drygt 6 900. Organisationsgraden sjönk dock från 69 till 68 procent mellan 2022 och 2023 (tabell 40), men då bör man komma ihåg att denna endast baseras på anställda medan de arbetslösa lämnas utanför.

Ökad direktanslutning till de fackliga a-kassorna

Att a-kassorna under år 2020 expanderade betydligt mer än facken betyder att andelen till a-kassorna direktanslutna – eller enskilt anslutna som det också kallas – steg och allra mest inom LO-området. Andelen direktanslutna till Handels a-kassa ökade under 2020 från 35,5 till 39 procent, vilket innebär att 39 procent av a-kassans medlemmar inte var med i facket (tabell 36). I Hotell- och restaurangkassan ökade andelen direktanslutna ännu mer, från 63 till 69 procent. Det betyder att sju av tio kassamedlemmar inte längre var med i Hotell- och Restaurang-facket.

Byggnads a-kassa hade en ännu snabbare uppgång i direktanslutning år 2020. Denna steg från 33 procent vid slutet av 2019 till 37 procent vid 2020 års utgång. Det som hände under året var att antalet medlemmar i Byggnads a-kassa ökade med 11 800 (från 118 700 till 130 500) eller med tio procent samtidigt som antalet medlemmar i fackförbundet Byggnads endast ökade med 800 (från 74 800 till

75 600) eller med en procent. Målarförbundet har samma a-kassa som Byggnads och i det förbundet sjönk medlemstalet med 200 mellan 2019 och 2020. A-kassan ökade således flerfaldigt mer (+11 800) än de båda förbunden tillsammans (+600) – se vidare tabell 53.
Samma tendens till ökad direktanslutning finns även hos tjänstemannakassorna. Således steg andelen enskilt anslutna till akademikerkassan AEA mellan 2019 och 2020 från 30 till 32 procent och hos Unionens a-kassa från 11 procent till 15 procent (tabell 36).

Tabell 36. Andelen direktanslutna till ett urval fackliga a-kassor 31/12 1990-2023 (procent)

A-kassa	1990	1995	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
AEA	4	9	19	20	19	21	25	23	27	28	28	28	30	32	32	31	32
Lärarna	–	–	6	6	7	8	8	8	10	11,5	13						
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	>16	>16	>15
Byggnads			5	5	8	9	12	13	27	30	31	32	33	37	39	41,5	43,4
Fastighets	1	8	19	20	22	24	27	29	41	43	46	48	/	>46	>48	>50	>51
GS	–	–	–	–	–	16	19	20				/	>20	>22	>22	>23	>24
Handels	4	12	18	19	21	22	24	26	32	33	34	35	35,5	39	40	42	43
Hotell & Restaurang	1	8	23	23	30	36	44	49	57	59	60	62	63	69	>73	>73	> 73
Kommunal	1	2	7	7	7	8	9	11	15	18	20	23	24,5	26,5	28	30	31
Livs	1	3	11	12	12	13	15	16					>23	>25	>26	>27	>27
Metall / IF Metall	1	4	7	8	8	8	9	10					>12	>12	>12	>12	>13
	0	1	7	7	8	9	10	11	14		17	18	19	22	24	26	27
Transport		12	19	22	24	26	28	29					>46	>50	>51	>52	>53

Källa: IAF, AEA månadsstatistik och uppgifter från a-kassorna och fackförbunden.
* 1996, ** 2013
Anmärkning. Per 31/12 respektive år. För IF Metalls, Livs, GS och Transports a-kassor har andelen direktanslutna 2019-2023 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 (2021-2023 10 000 medlemmar) som tidigare tillhörde Svensk Handels a-kassa subtraherats från antalet medlemmar i a-kassan. Antalet direktanslutna har fåtts 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. Även för de ovan nämnda a-kassorna innebär detta tillvägagångssätt (d.v.s att subtrahera antalet fackmedlemmar från antalet a-kassamedlemmar) en underskattning av antalet/andelen direktanslutna. Det gäller framför allt bland tjänstemännen eftersom relativt många av dem fortsätter att arbeta även sedan de fyllt 65 år. Personer som fyllt

65 år har inte rätt till ersättning från a-kassan och har därför ingen anledning att vara medlem i en a-kassa.

Unionens a-kassa avviker från alla andra genom att direktanslutningen till synes halverades mellan 2013 och 2019 (riktigt så snabbt sjönk den dock inte i verkligheten eftersom det föreligger ett tidsseriebrott – se anmärkningen under tabell 36), det vill säga under den period då fackförbundet Unionen växte med sammanlagt 94 000 medlemmar (tabell 19).[547] Ett betydande antal av dessa rekryterades på förbundets inkomstförsäkring som var mycket attraktiv eftersom en stor del av Unionens medlemmar hade en månadslön över taket i arbetslöshetsförsäkringen. För att kunna ta del av inkomstförsäkringen krävs medlemskap i både facket och a-kassan.

Däremot hade de allra flesta medlemmarna i Handels och Hotell och Restaurang ingen större nytta av dessa förbunds inkomstförsäkringar 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, 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.[548] Därmed blev det färre som kunde dra fördel av inkomstförsäkringen. Sannolikt hade det betydelse för att fackförbundet Unionen inte alls ökade sitt medlemstal under andra halvåret 2020. Direktanslutningen till Unionens a-kassa är fortfarande relativt låg och klart lägre än fram till 2015 då 25 procent av medlemmarna var enskilt anslutna, det vill säga inte med i facket. Unionen lyckades därefter, som nämnts, rekrytera ett stort antal medlemmar på sin inkomstförsäkring. För att ta del av denna måste man tillhöra både Unionen och a-kassan. Det gjorde att andelen direktanslutna sjönk till 11 procent 2019. Sedan taket i a-kassan höjts våren-sommaren 2020 steg direktanslutningen till 15 procent 2020 och 16 procent 2021-2022 för att 2023 minska till 15 procent, vilket troligen hänger samman med att den fortsatt höga inflationen i reala termer sänkte taket i a-kassan.

Under åren 2021-2023 fortsatte direktanslutningen att gå upp även till flera andra a-kassor: i Livs a-kassa från 25 procent 2020 till 27 procent 2022 och 2023, i Kommunals från 26,5 till 31 procent, i Handels från 39 till 43 procent, i Byggnads från 37 till 43 procent (2023), i Transports från 50 till 53 procent och i Hotell- och restauranganställ-

---

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

548. 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.

das från 69 till 73 procent. I akademikerkassan AEA var andelen medlemmar som inte var med i facket dock oförändrat 32 procent 2021, 31 procent 2022 och återigen 32 procent 2023.
Om ser på direktanslutningen ur ett historiskt perspektiv kan för det första konstateras att de fackliga a-kassor som mellan 31/12 2006 och 31/12 2010 – det vill säga under de första fyra åren av förhöjda a-kasseavgifter – hade den största ökningen (i procentenheter) av andelen direktanslutna var knutna till följande LO-förbund

- Hotell & Restaurang: från 23 till ca 40 procent (+17 procentenheter)
- Fastighets: från 20 till 29 procent (+9 procentenheter)
- Byggnads: från 5 till 13 procent direktanslutna a-kassemedlemmar (+8 procentenheter)
- GS (Grafikerna och Skogs- o Träfacket): från 12 till 20 procent (+8 procentenheter)
- Handels: från 19 till 26 procent (+7 procentenheter)
- Transport: från 22 till 29 procent (+7 procentenheter).

Som framgår av tabell 37 hade direktanslutningen till a-kassorna inletts under 1980-talet med HTF- och Sif-kassorna i täten. På LO-sidan rörde det sig främst om Transports och Handels a-kassor men på en betydligt lägre nivå än hos de båda privattjänstemannakassorna.

Tabell 37. Andelen direktanslutna till ett urval fackliga a-kassor samt till samtliga fackliga kassor 31/12 1980-2010 (procent)

A-kassa	1980	1985	1987	1990	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Pappers	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	3	4	5
Lärarnas	-	-	-	-	-	-		3	4	5	6	6	7	8	8	8
ST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	5	6/11	6/11	12	(12)
Metall/IF Metall				1	2	4	5	6	6	6	7	8	8	8	9	10
Kommunal	0	0	0	1	2	2	3	4	5	5	7	7	7	8	9	11
Seko	0	0	0	0	1	1	3	4	5	5	7	7	8	9	10	11
Byggnads					1			3	3	4	5	5	8	9	12	13
Livs	0	1	1	1	3	3	5	6	7	9	11	12	12	13	15	16
SKTF/Vision		1	1	1	2	3	5	7	8	9	11	11	10	13	13	12
Ledarna******				1	4	5	8	10	10	10	11	11	14	(15)	(16)	(16)
GS****	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(12)	(12)	(15)	16	19	20
AEA ***		2	2	4	8	9	10	13	15	17	19	20	19	21	25	23
Handels			3	4	10	12	15	17	18	17	18	19	21	22	24	26
Sif	1	5	6	9	15	16	17	19	19	19	20	21	20	-	-	-
HTF	1	9	10	14	22*	28**	29	30	30	30	30	31	34	-	-	-
Unionen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	26	26
Finans		1	1	3	9	10	12	15	17	19	-	-	-	-	-	-
Försäkring				5	12	13	15	18	19	20	-	-	-	-	-	-
Finans/Försäkring	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	22	23	25	26	26
Fastighets	0	0	1	1	5	8	12	14	16	17	19	20	22	24	27	29
Transport			4		10	12	13	16	17	18	19	22	24	26	28	29
Hotell & Restaurang				1	5	8	12	14	16	18	23	23	30	36	44	49
Samtliga fackliga					**6**	**7**	**9**	**11**	**12**	**12**	**14**	**15**	**15**	**16**	**18**	**19**
Do + Alfa-kassan								11	12	14	16	17	17	18	20	20

Anm. Avser 31/12 utom 1993 (31/8). Gruppen ”Samtliga fackliga kassor” är från och med 2007 exklusive Elektrikernas a-kassa.
*1992
** 1996
*** 1985 avser 1986
**** 2005-2007 sammanvägning av Grafikernas och Skogs- och Träfackets a-kassor, som 2008 gick samman i GS a-kassa

***** Uppskattning 2009 och 2010; det andra talet 2007 och 2008 avser ST:s a-kassa + SEA sammantaget. Dessa båda a-kassor gick samman 1/1 2009
****** Uppskattning 2008-2010 (statistiken över antalet enskilt anslutna som IAF erhållit från Ledarnas a-kassa betecknas av a-kassan som otillförlitlig).
För ytterligare kommentarer samt källor se Kjellberg (2014/2020) tabell 1A.

Man kan räkna med att en del TCO-medlemmar som hade fått en högre avgift om de varit med i det egna förbundets a-kassa istället valde att ansluta sig till akademikerkassan AEA på grund av dess låga medlemsavgift, som förklaras av den låga akademikerarbetslösheten. I genomsnitt har tjänstemannakassornas haft en högre direktanslutning än arbetarkassornas. Som framgår av tabell 38 svarade de direktanslutna för 23 procent av AEA-medlemmarna 31/12 2010. Motsvarande andel vid samma tidpunkt var 20 procent av TCO-kassornas medlemmar och 16 procent av LO-kassornas. Sedan 2006 har direktanslutningen stigit mest hos arbetarkassorna och i synnerhet sedan a-kasseavgifternas koppling till arbetslösheten i varje kassa förstärktes 2008. Mellan 2008 och 2010 steg andelen direktanslutna i genomsnitt från 13 till 16 procent hos arbetarkassorna och från 20 till 21 procent hos tjänstemannakassorna.

Tabell 38. Andelen direktanslutna till arbetare- och tjänstemannakassor 31/12 2005-2010 (procent)

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

Anm 1. Exklusive Elektrikerförbundets a-kassa.
Anm. 2. Den 31/12 2002 var andelen direktanslutna till TCO-kassorna 15,2 procent och till AEA 15,7 procent. Den 31/12 2003 var motsvarande andelar 15,7 procent och 16,4 procent.

Löntagarkassornas organisationsgrad 2020-2023

Att a-kassorna ökade sina medlemstal betydligt mer än facken avspeglas i att deras organisationsgrad steg avsevärt mer än fackens. Som framgår av tabell 39 ökade a-kassornas organisationsgrad (inklusive Alfa-kassan och Småföretagarnas a-kassa) med fyra–fem procentenheter mellan 2019 och 2020 medan fackens endast ökade med en enhet. Bland *löntagare* – det vill säga när Småföretagarnas a-kassa exkluderas – ökade andelen anslutna till en a-kassa från 74 till 79 procent, medan den fackliga organisationsgraden steg från 68 till 69 procent.
Hos de rent *fackliga* a-kassorna – vilket betyder att även Alfa-kassan exkluderas – ökade organisationsgraden mellan 2019 och 2020 från 73 till 77 procent om vi begränsar oss till åldersgruppen 20-64 år

(tabell 39). Året därpå – 2021 – var de fackliga a-kassornas organisationsgrad uppe på 78 procent.
Under år 2021 minskade, som vi sett, antalet kassamedlemmar något. Minskningen hos de *fackliga* a-kassorna inskränkte sig till lite mer än 8 000 personer men eftersom antalet löntagare (16-64 år inklusive arbetslösa) minskade ännu mer steg löntagarkassornas organisationsgrad från 79 till 80 procent. Om endast personer i åldern 20-64 år tas med i beräkningen blir det en ökning från 81 till 82 procent. Även den fackliga organisationsgraden steg under 2021 med en procentenhet: från 69 till 70 procent.
Under år 2022 sjönk både fackens och a-kassornas organisationsgrad med en procentenhet. Under 2023 minskade fackens organisationsgrad med en procentenhet medan a-kassornas i stort sett var oförändrad. De rent fackliga a-kassornas organisationsgrad minskade från 78 procent till 77 procent mellan 2021 och 2022 men steg sedan återigen till 78 procent 2023.

Tabell 39. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2023 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2010	2013	2014	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A-kassor arbetskraften 16–64 år	83	72	70	71	70	71	70	70	70	74	74	73	73
A-kassor arbetskraften 20–64 år	84	75	73	73	72	73	72	72	72	77	77	76	75
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	87	76	74	75	74	75	74	74	74	79	80	78	78
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	89	79	77	77	76	77	76	76	76	81	82	81	81
Fackliga a-kassor (löntagare + arbetslösa) 20-64 år***	87	77	75	75	74	74	74	74	73	77	78	77	78
Fackföreningar 16-64 år****	77	73	71	71	70	70	69	68	68	69	70	69	68

	2006–2008	2006–2020	2019–2020	2020–2021	2019–2021	2021-2023	2006-2023
A-kassor arbetskraften 16–64 år	−13	−9	+4	0	+4	-1	-10
A-kassor arbetskraften 20–64 år	−11	−7	+5	0	+5	-2	-9
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	−13	−8	+5	0	+5	-4	-9
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	-12	-8	+5	+1	+6	-1	-8
Fackliga a-kassor (löntagare + arbetslösa) 20-64 år***	-12	-10	+4	0	+5	0	-9
Fackföreningar 16-64 år****	−6	−8	+1	+1	+2	-2	-9

* Arbetslösa i företagarkassorna (enligt Arbetsförmedlingens statistik) har subtraherats från totala antalet arbetslösa (AKU 16–64 år). Fackliga a-kassor plus Alfa-kassan (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

*** Enbart fackliga a-kassor, vilket innebär att inte bara företagarkassorna utan också Alfa-kassan exkluderas (20-64 år)
**** Anställda AKU årsmedeltal 16–64 år (d.v.s. arbetslösa exkluderade). Exklusive arbetande heltidsstuderande.

Fem unika förändringar i facklig anslutning sedan 2006

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

1. Först ett fackligt medlemsras under åren 2007 och 2008 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.[549]
3. För det tredje är det anmärkningsvärt att tjänstemännens organisationsgrad numera är avsevärt högre än arbetarnas (bild 1 och tabell 40). Under åren 2020 och 2021 ökade organisationsgraden dock lika mycket bland arbetarna som bland tjänstemännen (med en procentenhet per år), men avståndet dem emellan bestod. Åren 2022 och 2023 ökade avståndet återigen så att det nu är rekordhöga 15 procentenheter. Detta kan jämföras med 2006 då det inte fanns någon skillnad alls. Om man går långt tillbaka i tiden var klyftan mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad sannolikt större men då åt andra hållet.
4. För det fjärde har organisationsgraden för inrikes och utrikes födda arbetare från att 2006 ha varit densamma gått isär allt mer, men åren 2019 och 2020 föreföll en vändpunkt ha skett genom att de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad då utvecklades mer positivt än de inrikes föddas. Så var det även 2021 då de utlandsfödda arbetarna organisationsgrad ökade med två procentenheter medan de inrikes föddas endast ökade med en enhet. Under 2020 och 2021 sammantaget steg andelen fackligt anslutna från 51 till 54 procent bland utrikes födda arbetare och från 64 till 65 procent bland inrikes födda. År 2022 vände utvecklingen åt det negativa hållet i och med att organisationsgraden föll dubbelt så mycket bland utrikes födda arbetare (minus fyra procentenheter) som bland inrikes födda (minus två enheter). År 2023 föll organisationsgraden med en procentenhet bland såväl inrikes som utrikes födda arbetare: till rekordlåga 62 respektive 58 procent.
5. För det femte skedde en kraftig facklig medlemstillväxt under 2020 då coronapandemin i kombination med omfattande statliga åtgärder medförde att den ekonomiska krisen var helt olik den som inträffade åren 2009-2010. Under 2021 sjönk *antalet* fackmedlemmar, men *organisationsgraden* steg likväl eftersom antalet anställda minskade ännu mer. Dessutom förlorade många tidsbegränsat anställda jobbet och då stiger organisationsgraden

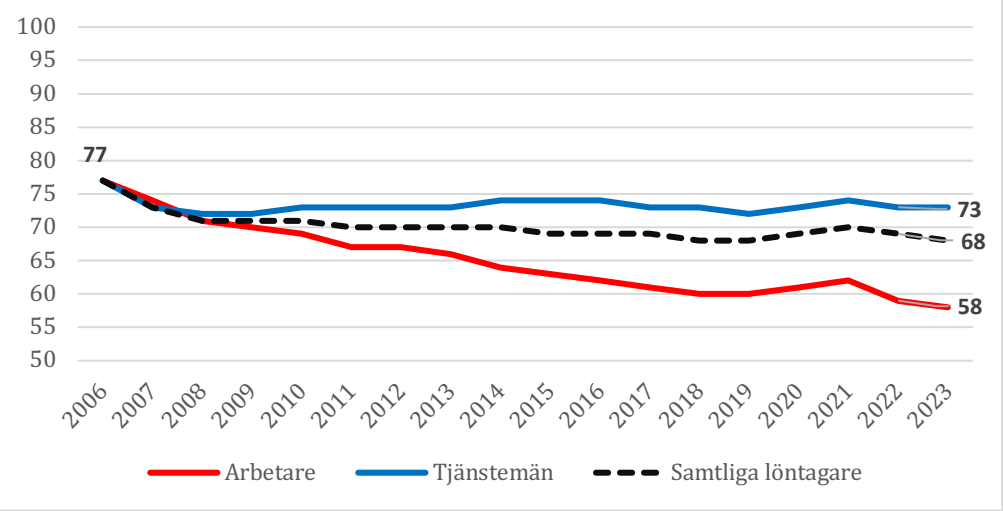
[549]. Arbetslösheten steg från 6,1 procent 2008 till 8,4 procent 2009 och 8,7 procent 2010 (AKU årsgenomsnitt 16-64 år).

rent matematiskt eftersom organisationsgraden hos tidsbegränsat anställda är lägre än hos fast anställda. Flest tidsbegränsat anställda har LO-förbunden och det var LO som under 2021 förlorade i särklass flest medlemmar. Som vi sett hade LO trots tappet fortfarande fler medlemmar än före pandemin. Det bör observeras att den fackliga organisationsgraden endast avser *anställda* medan statistiken över antalet aktiva fackmedlemmar även inkluderar *arbetslösa*. En viss osäkerhet med statistiken är att SCB från och med 2021 EU-anpassat arbetskraftsundersökningarna (AKU). Detta får dock ingen betydelse för en jämförelse mellan 2020 och 2021 (se ovan).

Under 2022 var medlemsutvecklingen betydligt mer negativ i LO än hos de övriga facken. Medan LO tappade 17 400 medlemmar 2021 ökade medlemsförlusten 2022 till 22 400. LO var nu mindre än före pandemin. Totalt sett förlorade facken under år 2022 6 900 medlemmar mot 17 200 år 2021.

Under 2023 förlorade LO ännu färre medlemmar. Medlemstalet minskade under detta år med knappt 4 000 medlemmar vilket var mindre än en femtedel av 2022 års medlemsförlust.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2023 (procent)



Anmärkning. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med arbete. AKU/SCB.

Såväl det fackliga medlemsraset under åren 2007 och 2008 som att organisationsgraden inte gick upp under den därefter 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. Dessutom försämrades samtidigt villkoren för arbetslöshetsersättning och borttogs skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent).

Följden blev att både den fackliga organisationsgraden och a-kassornas organisationsgrad föll kraftigt (tabell 39).

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 40). Den skärpta differentieringen av a-kasse-avgifterna 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 40). 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) är en helt unik utveckling i den svenska fackliga historien (se punkt 3 ovan).
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 2008-2023 så är skillnaden stor mellan hur arbetares och tjänstemäns organisationsgrad utvecklas (se tabell 40):

- Industri mm: arbetare -9 procentenheter; tjänstemän +2 enheter.
- Handel: arbetare -5; tjänstemän +10.
- Företagstjänster mm: arbetare -12; tjänstemän +10.
- ”Övriga privata tjänster”: arbetare -8; tjänstemän +5.

De största förändringarna under pandemiåren 2020 och 2021 sammantaget var att arbetarnas organisationsgrad minskade med totalt fyra procentenheter i byggbranschen och tre i transportbranschen, men ökade med åtta enheter i hotell- & restaurangbranschen och sju i ”företagstjänster mm”. Tjänstemännen tappade fem enheter i finans

& försäkring och ökade med sju enheter i företagstjänster mm och med fem i ”övriga privata tjänster”. Totalt ökade arbetarnas organisationsgrad från 60 till 62 procent mellan 2019 och 2021 (d.v.s under pandemiåren 2020 och 2021) och tjänstemännens från 72 till 74 procent.

Sedan vände det nedåt igen, särskilt på arbetarsidan. De största förändringarna under ”inflationsåren” 2022 och 2023 (d.v.s mellan 2021 och 2023) var att arbetarnas organisationsgrad föll med fyra procentenheter (från 62 till 58 procent) och tjänstemännens med en enhet under 2022 (från 74 till 73 procent) varefter den var oförändrat 73 procent 2023.

Nedgången var betydligt större under högkonjunkturåret 2022 (minus tre enheter hos arbetarna och en hos tjänstemännen) än under den begynnande lågkonjunkturen under 2023 (minus en enhet hos arbetarna och oförändrat hos tjänstemännen).

Bland arbetarna sjönk organisationsgraden under 2022 mest i de privata tjänstenäringarna exklusive handel och i offentlig sektor (minus 4 enheter i båda fallen). Bland tjänstemännen var förändringarna betydligt mindre: plus en enhet inom industrin och staten samt minus en enhet i privata tjänstenäringar.

Under 2023 (d.v.s. mellan 2022 och 2023) tappade arbetarna allra mest i hotell- och restaurangbranschen (minus sex procentenheter) medan nedgången var två enheter i byggbranschen liksom i ”övriga privata tjänster” och offentlig sektor. Under åren 2022 och 2023 sammantaget sjönk arbetarnas organisationsgrad med tio procent-enheter i hotell- och restaurangbranschen, med sex enheter i offentlig sektor liksom i ”övriga privata tjänster” och med fyra enheter i byggbranschen. På tjänstemannasidan steg andelen fackligt anslutna i finans- och försäkringsbranschen med tre procentenheter under 2022 och 2023 sammantaget (i praktiken under 2023) medan den sjönk med tre enheter i ”övriga privata tjänster” (också det under 2023).

Tabell 40. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda totalt samt per bransch och sektor 2006-2023 (procent)

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

1. Arbetare	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2008-2023	2021-2022	2022-2023	2006-2023
Industri mm	73	72	73	73	72	72	+1	0	+1	-9	-1	0	-12
Byggverksamhet	63	62	58	58	56	54	-4	0	-4	-17	-2	-2	-27
Handel	52	52	52	51	51	52	0	-1	-1	-5	0	+1	-12
Privat service exkl. handel, därav:	49	48	50	53	49	48	+2	+3	+5	-10	-4	-1	-19
- hotell & restaurang	31	27	34	35	31	25	+7	+1	+8	-15	-4	-6	-27
- transport	58	57	52	54	57	56	-5	+2	-3	-7	+3	-1	-15
- företagstjänster mm	50	49	54	56	49	49	+5	+2	+7	-12	-5	0	-17
- övr. privata tjänster	50	50	51	56	52	50	+1	+5	+6	-8	-4	-2	-21
Summa privat service	50	49	51	52	50	49	+2	+1	+3	-9	-2	-1	-17
Summa privat sektor	57	57	57	58	56	55	0	+1	+1	-12	-2	-1	-19
Offentlig sektor	71	72	72	74	70	68	0	+2	+2	-15	-4	-2	-19
- därav kommunal sektor	71	72	72	73	70	68	0	+1	+1	-15	-3	-2	-18
Båda sektorerna	**60**	**60**	**61**	**62**	**59**	**58**	**+1**	**+1**	**+2**	**-13**	**-3**	**-1**	**-19**

/Forts./

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

2. Tjänstemän	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2008-2023	2021-2022	2022-2023	2006-2023
Industri mm	78	78	79	78	79	78	+1	-1	0	+2	+1	-1	-2
Handel	65	66	67	67	66	66	+1	0	+1	+10	-1	0	+4
Privat service exkl. handel, därav:	65	65	67	68	67	67	+2	+1	+3	+6	-1	0	+1
- information & kommunikation	68	68	71	69	69	69	+3	-2	+1	+6	0	0	-
- finans & försäkring	64	66	65	61	61	64	-1	-4	-5	0	0	+3	-
- företagstjänster mm	62	62	64	67	66	67	+2	+3	+5	+10	-1	+1	-
- övr. privata tjänster	68	66	68	72	72	69	+2	+4	+7	+5	0	-3	-
Summa privat service	65	65	67	68	67	67	+2	+1	+3	+7	-1	0	+2
Summa privat sektor	67	67	69	70	69	69	+2	+1	+3	+6	-1	0	0
Offentlig sektor	82	81	81	82	82	81	0	+1	+1	-4	0	-1	-8
- därav: Kommunal sektor	82	81	82	83	82	82	+1	+1	+2	-4	-1	0	-8
Statlig sektor	82	81	80	80	81	80	-1	0	-1	-3	+1	-1	-8
Båda sektorerna	**73**	**72**	**73**	**74**	**73**	**73**	+1	+1	+2	+1	-1	0	-4

/Forts./

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

3. Anställda totalt	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2008-2022	2021-2022	2022-2023	2006-2023
Industri mm	75	75	76	75	76	75	+1	-1	0	-3	+1	-1	-7
Byggverksamhet	63	61	60	61	59	58	-1	+1	0	-10	-2	-1	-21
Handel	58	59	60	59	59	60	+1	-1	0	+2	0	+1	-3
Privat service exkl. handel, därav:	60	60	62	64	63	62	+2	+2	+4	+3	-1	-1	-5
- hotell & restaurang	35	34	42	41	38	32	+8	-1	+7	-3	-3	-6	-20
- transport	63	64	60	60	61	61	-4	0	-4	-5	+1	0	-12
- information & kommunikation	67	68	71	69	69	69	+3	-2	+1	+6	0	0	-
- finans & försäkring	64	66	66	61	62	64	0	-5	-5	-2	+1	+2	-
- företagstjänster mm	59	59	62	65	62	63	+3	+3	+6	+4	-3	+1	-
- övr. privata tjänster	61	60	63	67	66	64	+3	+4	+7	+4	-1	-2	-
Summa privat service	59	60	62	63	62	62	+2	+1	+3	+3	-1	0	-4
Summa privat sektor	63	63	64	65	64	64	+1	+1	+2	-1	-1	0	-7
Offentlig sektor	79	79	79	80	79	78	0	+1	+1	-5	-1	-1	-10
- därav: Kommunal sektor	78	78	79	80	78	78	+1	+1	+2	-7	-2	0	-10
Statlig sektor	81	80	80	80	82	79	0	0	0	-2	+2	-3	-9
Båda sektorerna	**68**	**68**	**69**	**70**	**69**	**68**	**+1**	**+1**	**+2**	**-2**	**-1**	**-1**	**-9**
Män	64	64	65	66	65	64	+1	+1	+2	-3	-1	-1	10
Kvinnor	72	72	73	74	73	73	+1	+1	+2	-1	-1	0	-7

Anmärkning 1. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande (antingen arbetar vid sidan om studierna eller har arbete som de är lediga från för studier).

Anmärkning 2. 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, dataprogrammering mm); Finans- och försäkringsverksamhet (K); Företagstjänster mm (L-N) som utgörs av fastighetsservice, 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.

Anmärkning 3: 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, dataprogrammering 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 2023 framgår av tabell 40. De största nedgångarna finns hos arbetare i byggbranschen och hotell/restaurangbranschen (minus 27 procentenheter i båda fallen), följt av arbetare i "övriga privata tjänster" (minus 21), offentlig sektor (minus 19) och i företagstjänster mm (minus 17). Hos tjänstemännen är förändringarna 2006–2023 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på åtta procentenheter (lika stor i kommunal och statlig sektor). Största uppgången finns bland handelstjänstemän (plus fyra enheter).

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.[550]

• **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.[551]

• **År 2016** skedde återigen en nedgång med en procentenhet bland arbetarna medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad.[552] Till skillnad från under de föregående åren minskade inte arbetarnas organisationsgrad i privat sektor. Däremot sjönk den med tre procentenheter i offentlig sektor (från 77 till 74 procent).

• **År 2017** sjönk arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad med en procentenhet vardera, till 61 respektive 73 procent. Att den genomsnittliga organisationsgraden förblev oförändrat 69 procent kan förutom avrundningar tillskrivas en ökad andel tjänstemän på arbetsmarknaden i kombination med att tjänstemännens organisationsgrad är högre än arbetarnas. Om en decimal tas med var nedgången på arbetarsidan dubbelt så stor (1,0 procentenhet) som bland tjänstemännen (0,5 enhet).[553] 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)[554] 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 0,8 procentenheter hos både arbetare och tjänstemän.[555] Till skillnad

---

[550]. 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.

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

[552]. 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.

[553]. 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.

[554]. 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.

[555]. 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.

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).[556] 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).[557] 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 2023a).

• **År 2021** steg andelen fackligt anslutna arbetare från 61 till 62 procent. Lika mycket ökade tjänstemännens organisationsgrad, närmare bestämt från 73 till 74 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare totalt steg från 69 till 70 procent. Med en decimal var uppgången en procentenhet hos såväl arbetare (plus 1,0) som tjänstemän (plus 0,8) och löntagare totalt (plus 1,1).[558] Bortsett från 2020 uppvisar inget år sedan millennieskiftet en så positiv

---

556. 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.

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

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

utveckling av den fackliga anslutningen. Hos utrikes födda arbetare ökade organisationsgraden mellan 2020 och 2021 från 52 till 54 procent medan den steg från 64 till 65 procent bland inrikes födda. Med en decimal gick den upp 1,8 procentenheter hos utlandsfödda arbetare och med 0,7 enheter hos inrikes födda. Det var tredje året i rad som fackanslutningen steg hos utrikes födda arbetare: från 49,9 procent 2018 till 51,4 procent 2019, 52,2 procent 2020 och 54,0 procent 2021 eller totalt med 4,1 procentenheter. Motsvarande sifferserie hos inrikes födda arbetare ser ut så här: 64,3 – 64,0 – 64,4 –65,1 procent, vilket innebär en uppgång på 0,8 procentenhet. För samtliga arbetare fås följande utveckling: 60,3 – 60,1 – 60,8 – 61,8 procent, vilket är lika med 1,5 procentenheters ökning (Kjellberg 2023a).

• **År 2022** sjönk arbetarnas organisationsgrad med tre procentenheter (från 62 till 59 procent) och tjänstemännens med en enhet (från 74 till 73 procent). Även den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare minskade med en enhet (från 70 till 69 procent). Med en decimal var nedgången drygt två procentenheter hos arbetarna (minus 2,4), knappt en hos tjänstemännen (minus 0,6) samt en hos löntagare totalt (minus 1,1).[559] Hos utrikes födda arbetare minskade organisationsgraden mellan 2021 och 2022 från 54 till 51 procent och bland inrikes födda från 65 till 63 procent. Med en decimal sjönk den under 2022 med 3,1 procentenheter hos utlandsfödda arbetare och med 1,7 enheter hos inrikes födda. Under de tre föregående åren steg fackanslutningen varje år hos utrikes födda arbetare: från 49,9 procent 2018 till 51,4 procent 2019, 52,2 procent 2020 och 54,0 procent 2021 eller totalt med 4,1 procentenheter, men under 2022 minskade den till 50,9 procent (med 3,1 enheter), men det blev ändå en uppgång med 1,0 procentenhet för hela perioden 2018-2022. Motsvarande sifferserie hos inrikes födda arbetare ser ut så här: 64,3 – 64,0 – 64,4 – 65,1 – 63,4 procent, vilket innebär en uppgång på 0,9 procentenhet. För samtliga arbetare fås följande utveckling: 60,3 – 60,1 – 60,8 – 61,8 – 59,4 procent, vilket är lika med 0,9 procentenheters minskning (Kjellberg 2023a).

År 2023 sjönk arbetarnas organisationsgrad med en procentenhet (från 59 till 58 procent) medan tjänstemännens var oförändrat 73 procent. Även den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare minskade med en enhet (från 69 till 68 procent). Med en decimal var nedgången bland arbetarna hälften så stor som under 2022 då den var 2,4 procentenheter mot 1,2 enheter under 2023, vilket i sin tur var tre gånger mer än hos tjänstemännen (minus 0,4 enhet) eller dubbelt så mycket som hos löntagare i genomsnitt (minus 0,6).[560] Hos utrikes födda arbetare minskade organisationsgraden mellan 2022 och 2023 från 51 till 50 procent och bland inrikes födda från 63 till 62 procent.

---

559. Från 61,8 procent 2021 till 59,4 procent 2022 hos arbetare respektive från 74,0 procent 2021 till 73,4 procent 2022 hos tjänstemän samt från 70,0 procent 2021 till 68,9 2022 hos löntagare totalt.

560. Från 59,4 procent 2022 till 58,2 procent 2023 hos arbetare respektive från 73,4 procent 2022 till 73,0 procent 2023 hos tjänstemän samt från 68,9 procent 2022 till 68,3 2023 hos löntagare totalt.

Med en decimal sjönk den under 2023 med 0,6 procentenhet hos utlandsfödda arbetare och med 1,0 enheter hos inrikes födda. (Kjellberg 2023a).

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 2023a). Där var nedgången mellan 2006 och 2018 hela 28 procentenheter.[561] Bara mellan 2017 och 2018 var tappet tre enheter i såväl privat som offentlig sektor. Å andra sidan skedde det mellan 2018 och 2020 en återhämtning som fortsatte 2021 i såväl offentlig sektor (från 60 procent 2018 till 64 procent 2021) som i privat (från 44 till 48 procent). Sedan vände det återigen nedåt. Mellan 2021 och 2023 sjönk de utomnordiska arbetarnas organisationsgrad i offentlig sektor från 64 till 60 procent och i privat sektor från 48 till 46 procent.

Att organisationsgraden fram till 2018 föll så kraftigt bland utrikes födda var allvarligt framför allt av tre skäl. *För det första* eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. *För det andra* eftersom många utrikes födda arbetar inom sektorer som redan idag har låg organisationsgrad och dåliga villkor. *För det tredje* eftersom nästan sysselsättningsökningen sker bland utrikes födda. Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden. Utvecklingen under de följande åren tydde dock på att en vändpunkt skett, men mellan 2021 och 2022 föll återigen de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad mer än de inrikes föddas: med tre respektive två procentenheter. Å andra sidan var tappet mellan 2022 och 2023 en procentenhet hos båda grupperna.

Organisationsgraden var 2006 densamma – 77 procent – hos arbetare och tjänstemän. År 2019 hade den sjunkit till 60 procent bland arbetarna och 72 procent bland tjänstemännen. Från lika organisationsgrad för arbetare och tjänstemän innebär det en divergens på tolv procentenheter. Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2019 sjönk med fem enheter föll den med sjutton bland arbetarna, det vill säga drygt tre gånger mer. Därefter steg anslutningsgraden med två procentenheter bland såväl arbetarna som tjänstemännen men skillnaden bestod. År 2022 ökade den till fjorton procentenheter och 2023 till femton enheter.

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 är 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 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

561. 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).

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 2023 hade svängt om till fjorton enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (69 procent) än bland arbetarna (55 procent). Det vill säga en omsvängning med nitton enheter till tjänstemännens favör. Fem enheters divergens till arbetarnas förmån hade blivit fjorton enheters divergens till tjänstemännens favör. Tjänstemännen inom privat sektor kom inte bara ikapp arbetarna utan passerade dem också med bred marginal till följd av att arbetarnas organisationsgrad mellan 2006 och 2023 föll med nitton procentenheter (från 74 till 55 procent), medan nedgången bland tjänstemännen helt återhämtades (69 procent såväl 2006 som 2023).

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 41). År 2023 var den nere i 62 procent (minus 15 procentenheter) hos de inrikes födda och 50 procent hos utrikes födda (minus 27 enheter). Mellan 2006 och 2023 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad inom *privat sektor* nästan dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 27 respektive minus 14 procentenheter. En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas växande överrepresentation i de flesta branscherna med en efter svenska förhållanden mycket låg organisationsgrad såsom de privata tjänstenäringarna där, om man undantar handeln, 43 procent av arbetarna 2023 var födda utomlands jämfört med 17 procent 2006 (tabell 42). Men även *inom* de privata tjänstenäringarna sjönk de utlandsföddas fackliga anslutning mellan 2006 och 2023 (minus 24 procentenheter) avsevärt mer än bland de inrikes födda arbetarnas (minus 11 enheter) – se tabell 41.

Tabell 41. Organisationsgrad för arbetare (födelseland och sektor) 2006-2023 (procent och procentenheter)

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2021	2008-2020
Privatanställda										
Utlandsfödda	51	49	46	47	48	50	47	47	+3	-16
Födda i Sverige	62	61	61	61	61	62	60	60	+1	-7
Privatanställda totalt, därav:	59	58	57	57	57	58	56	55	+1	-10
- Industri mm	75	74	73	72	73	73	72	72	+1	-8
Utlandsfödda	72	71	67	65	67	65	65	68	0	-16
Födda i Sverige	76	75	74	74	75	75	75	73	+1	-6
- Byggsektorn	66	64	63	62	58	58	56	54	-4	-14
Utlandsfödda	(47)	(45)	(46)	(50)	(47)	(54)	(48)	(37)	-	-
Födda i Sverige	68	67	66	64	60	59	58	59	-5	-13
- Handel	54	53	52	52	52	51	51	52	-1	-5
Utlandsfödda	52	50	43	45	45	48	49	53	+3	-12
Födda i Sverige	54	54	54	54	54	51	51	52	-3	-5
- Privata tjänstenäringar (inkl. handel)	51	51	50	49	51	52	50	49	+3	-6
Utlandsfödda	46	44	40	41	43	43	42	42	+2	-13
Födda i Sverige	54	54	54	53	55	56	54	54	+3	-3
Offentliganställda										
Utlandsfödda	68	64	61	65	64	65	61	60	0	-16
Födda i Sverige	76	75	75	75	76	79	77	73	+4	-7
Offentliganställda totalt	74	72	71	72	72	74	70	68	+2	-11
Arbetare totalt										
Utlandsfödda	55	53	50	51	52	54	51	50	+3	-16
Födda i Sverige	65	64	64	64	64	65	63	62	+1	-7
Samtliga arbetare	**62**	**61**	**60**	**60**	**61**	**62**	**59**	**58**	**+2**	**-10**

	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2019-2023	2006-2023
Privatanställda											
Utlandsfödda	47	48	50	47	47	+1	+2	-3	0	0	-28
Födda i Sverige	61	61	62	60	60	0	+1	-2	0	-1	-14
Privatanställda totalt, därav:	57	57	58	56	55	0	+1	-2	-1	-2	-19
- Industri mm	72	73	73	72	72	+1	0	-1	0	0	-12
Utlandsfödda	65	67	65	65	68	+2	-2	0	+3	+3	-
Födda i Sverige	74	75	75	75	73	+1	0	0	-2	-1	-
- Byggsektorn	62	58	58	56	54	-4	0	-2	-2	-8	-29
Utlandsfödda	(50)	(47)	(54)	(48)	(37)	-	-	-	-	-	-
Födda i Sverige	64	60	59	58	59	-4	-1	-1	+1	-5	-23
- Handel	52	52	51	51	52	0	-1	0	+1	0	-12
Utlandsfödda	45	45	48	49	53	0	+3	+1	+4	+8	-15
Födda i Sverige	54	54	51	51	52	0	-3	0	+1	-2	-11
- Privata tjänstenäringar (inkl. handel)	49	51	52	50	49	+2	+1	-2	-1	0	-17
Utlandsfödda	41	43	43	42	42	+2	0	-1	0	+1	-24
Födda i Sverige	53	55	56	54	54	+2	+1	-2	0	+1	-11
Offentliganställda											
Utlandsfödda	65	64	65	61	60	-1	+1	-4	-1	-5	-25
Födda i Sverige	75	76	79	77	73	+1	+3	-2	-4	-2	-14
Offentliganställda totalt	72	72	74	70	68	0	+2	-4	-2	-4	-19
Arbetare totalt											
Utlandsfödda	51	52	54	51	50	+1	+2	-3	-1	-1	-27
Födda i Sverige	64	64	65	63	62	0	+1	-2	-1	-2	-15
Samtliga arbetare	**60**	**61**	**62**	**59**	**58**	**+1**	**+1**	**-3**	**-1**	**-2**	**-19**

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

De utrikes födda arbetarna är emellertid överrepresenterade även på en del av arbetsmarknaden med en *hög* organisationsgrad, nämligen offentlig sektor: 41 procent utrikes födda 2023, d.v.s. klart över genomsnittet på 34 procent för arbetare. Bland offentliganställda (i praktiken *kommunalt* anställda) arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2023 nästan dubbelt så mycket bland utrikes födda som bland inrikes födda: minus 25 respektive minus 14 procentenheter men mellan 2022 och 2023 var nedgången bland offentliganställda arbetare fyra gånger så stor bland inrikes födda (minus fyra procentenheter) som bland utlandsfödda (minus en enhet).

Inom bygg- och anläggningssektorn är de utrikes födda arbetarna fortfarande underrepresenterade, i varje fall om man håller sig till de i Sverige folkbokförda (22 procent utlandsfödda mot snittet på 34 procent). Där sjönk organisationsgraden mycket starkt bland de *inrikes födda* arbetarna: från 82 procent 2006 till 59 procent 2023, d.v.s. med 23 procentenheter. Den fackliga organisationsgradens nedgång bland arbetarna är således långt ifrån koncentrerad till de utrikes födda. Organisationsgraden hos utrikes födda byggnadsarbetare anges inom parentes eftersom det är fråga om en relativt liten grupp (nästan 35 000 anställda av dem var folkbokförda i Sverige år 2023, varav närmare 13 000 fackmedlemmar). Av en blick på perioden 2015-2022 framgår att knappt varannan utlandsfödd byggnadsarbetare med en

anställning och som var folkbokförd i Sverige var fackmedlem. År 2023 var knappt 40 procent av dem med i facket. Avståndet mellan utrikes och inrikes födda arbetare är dock relativt begränsat till följd av den kraftigt sjunkande organisationsgraden hos de inrikes födda: år 2022 var 56 procent av dessa med i facket jämfört med (enligt osäkra uppgifter) 48 procent av de utrikes födda (tabell 41).

Om de till Sverige *utstationerade* tas med blir organisationsgraden väsentligt lägre bland de utlandsfödda eftersom de flesta utstationerade vistas en begränsad tid i Sverige och sällan är fackligt organiserade. En del av dem är dessutom så kallade falska egenföretagare, d.v.s. i formell mening egenföretagare (”F-skattare”), men arbetare i praktiken åt ett annat företag, ett utstationeringsföretag och saknar således de fördelar som en anställning ger (Thörnquist 2015). Om de utstationerade inkluderas i beräkningen av byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir den år 2021 omkring 54 procent och inte 58 procent (se beräkning i texten under tabell 31).

Genomslaget på arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad av den ungefär dubbelt så stora fackliga nedgången hos utrikes födda som hos inrikes födda förstärktes av den mellan 2006 och 2023 *starkt ökande andelen arbetare födda utomlands*: från 16 till 34 procent (tabell 42). Särskilt snabb var ökningen mellan åren 2016 och 2018 då den var två procentenheter per år eller från 24 procent utlandsfödda 2016 till 26 procent 2017 och 28 procent 2018, varefter den planade ut till 29 procent 2019 och 2020 och steg till 30 procent 2021, men sedan återigen ökade med två procentenheter till 32 procent 2022 och 34 procent 2023.

Inom offentlig sektor steg andelen utrikes födda arbetare ännu snabbare: från 26 procent 2016 till 32 procent 2018, 34 procent 2020 och 37 procent 2021, 40 procent 2022 och 41 procent 2023 (tabell 42).

Tabell 42. Andel utrikes födda arbetare 2006-2023 (procent och procentenheter)

Bransch/ Sektor	**2006**	**2008**	**2010**	**2013**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Industri mm	-	17	16	18	18	20	22	24	22	24	25	26
Byggsektorn	-	7	8	11	12	13	16	17	17	18	19	22
Handel	-	13	14	14	16	18	20	22	22	20	23	24
Privata tjänste-näringar exkl. handel, därav:	17	24	25	29,5	33	34,5	36	37	38	37	40	43
- Transport	-	17	18	24	27	29	32	33	34	35	31	36
- Hotell & restaurang	-	35	37	41	43	45	48	52	51	52	60	63
- Företags-tjänster mm	-	26	28	32	34	35	36	37	38	37	43	43
- Övriga privata tjänster	-	23	23	27	32	32	33	34	36	33	36	40
Summa privata tjänstenäringar	17	20	21	25	27,5	29	31	33	33	32	35	37
Summa privat sektor	16	17	18	21	23	25	27	28	28	28	30	32
Offentlig sektor	16	18	19	20	26	29	32	33	34	37	40	41
Alla sektorer	**16**	**18**	**18**	**21**	**24**	**26**	**28**	**29**	**29**	**30**	**32**	**34**

Bransch/ Sektor	2016-2023	2006-2023
Industri mm	+8	-
Byggsektorn	+10	-
Handel	+8	-
Privata tjänste-näringar exkl. handel, därav:	+10	+26
- Transport	+9	-
- Hotell & restaurang	+20	-
- Företags-tjänster mm	+9	-
- Övriga privata tjänster	+8	-
Summa privata tjänstenäringar	+9,5	+20
Summa privat sektor	+9	+16
Offentlig sektor	+15	+25
Alla sektorer	**+10**	**+18**

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.
Källa: Kjellberg 2023a, Appendix 5 (med en decimal).

Om vi ser på hela perioden 2006-2023 ökade andelen utlandsfödda arbetare ungefär lika mycket i de privata tjänstenäringar exklusive handel (från 17 till 43 procent) som i offentlig sektor (från likaledes 17 procent till 41 procent. Bara mellan 2006 och 2019, det vill säga under loppet av tretton år, mer än fördubblades andelen utrikes födda i dessa näringar.

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 41). År 2021 steg den med en procentenhet i båda sektorerna och 2022 föll den med två enheter i båda. År 2023 minskade andelen fackligt anslutna arbetare födda i Sverige med fyra procentenheter i offentlig sektor men inte alls i privat sektor.

Mellan 2017 och 2018 sjönk organisationsgraden hos utlandsfödda arbetare med tre procentenheter i både privat och offentlig sektor, men åren 2019, 2020 och 2021 skedde en viss *återhämtning* bland utrikes födda, både i offentlig och privat sektor: i båda fallen plus fyra procentenheter mellan 2018 och 2021). Mellan 2021 och 2022 föll andelen fackligt anslutna bland utlandsfödda arbetare med tre enheter i privat sektor och med fyra i offentlig. År 2023 minskade andelen fackligt anslutna arbetare födda utomlands med en procentenhet i offentlig sektor men inte alls i privat sektor.

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

arbetarna steg den också med fyra enheter i offentlig sektor, men med bara en inom privat.
Under 2022 nåddes en ny bottennivå – 59 procent fackligt anslutna arbetare – och 2023 ytterligare ett steg nedåt då endast 58 procent av arbetarna var med i en fackförening.
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 flesta kom från utomeuropeiska länder där fackföreningarna är mycket svaga och kollektivavtal ovanliga. Det kan därför antas att kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal var mycket begränsade och särskilt i den utformning de har i Sverige. Till detta kommer språksvårigheter och att många hamnade i branscher som hotell & restaurang med en för svenska förhållanden låg organisationsgrad och inte sällan arbetsgivare med en negativ inställning till facket. Efterhand kan man emellertid räkna med att alltfler började acklimatisera sig i sitt nya hemland, lära känna det och tillägna sig språket.
Coronakrisen gick 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.
Omvänt kan man räkna med ökad andel tidsbegränsade jobb sedan pandemin ebbat ut. För att erhålla korttidsstöd var det ett villkor att de tidsbegränsat anställda först fick sluta. Mellan 2021 och 2022 ökade andelen utrikes födda arbetare med två procentenheter (från 30 till 32 procent) och allra mest i privata tjänstenäringar och offentlig sektor (med tre procentenheter i båda), d.v.s. i branscher med en hög andel tidsbegränsade jobb. Inom hotell- och restaurangbranschen, som tillhörde de hårdast drabbade näringarna under pandemin steg andelen utrikes födda från 52 till 60 procent. Den stora tillströmningen av utrikes födda till arbetaryrken under 2022 indikerar att många var nya på arbetsmarknaden och sannolikt inte särdeles välbekanta med den svenska arbetsmarknadsmodellen eller så kunniga i svenska språket.
För att ge en bild av arbetskraftens förändrade sammansättning på arbetarsidan kan nämnas att mellan 2021 och 2022 *ökade* antalet utrikes födda arbetare med 32 700 samtidigt som antalet inrikes födda arbetare *minskade* med 41 100.
Till detta bidrog demografiska förändringar. Mellan 2021 och 2022 ökade antalet utrikes födda i befolkningen (15-64 år) med omkring 55 900 medan ökningen av de inrikes födda stannade vid cirka 1 800.[562] De utrikes födda svarade för en väsentlig del av den disponibla ”arbetskraftsreserven”. Mellan fjärde kvartalet 2021 och samma kvartal 2022 sjönk arbetslösheten bland inrikes födda i åldern

[562]. I åldern 25-34 år *minskade* antalet inrikes födda med 13 600 och i åldern 45-54 år med 23 400. Mest ökade de inrikes födda i åldrarna 15-24 år (plus 16 600). De utrikes födda ökade i samtliga åldersgrupper inom intervallet 15-64 år. Mellan 2020 och 2022 ökade antalet utrikes födda 15-64-åringar i befolkningen med 87 900 och bland inrikes födda med 4 000. Källa: beräkningar utifrån SCB folkmängd efter ålder, födelseregion och år. Statistikdatabasen.

20-64 år från 3,4 till 3,0 procent och bland utrikes födda från 16,2 till 14,2 procent, d.v.s. med 0,4 respektive 2,0 procentenheter.[563] Det betyder att många tidigare arbetslösa främst bland utrikes födda under 2022 fick ett jobb.

Noterbart är att i den enda bransch där arbetarnas organisationsgrad *steg* mellan 2021 och 2022, transportbranschen (plus tre procentenheter), *sjönk* andelen utrikes födda arbetare kraftigt, närmare bestämt från 35 till 31 procent.

Under 2023 steg, som vi sett, andelen utrikes födda arbetare med ytterligare två procentenheter eller till 34 procent. I hotell- och restaurangbranschen var nu två tredjedelar av arbetarna födda utomlands (63 procent). Mellan 2022 och 2023 *ökade* antalet utrikes födda arbetare trots den begynnande lågkonjunkturen med ytterligare 24 000 samtidigt som antalet inrikes födda arbetare fortsatt *minskade*, nu med 23 700, d.v.s. med nästan exakt lika många som de utrikesfödda ökade. Arbetskraftsreserven fanns således fortsatt hos de utrikes födda arbetarna.

Mellan fjärde kvartalet 2022 och samma kvartal 2023 steg arbetslösheten bland inrikes födda i åldern 20-64 år från 3,0 till 3,6 procent och bland utrikes födda från 14,2 till 14,4 procent, d.v.s. med 0,6 respektive 0,2 procentenheter.[564] Arbetslösheten steg således mindre hos de utrikes födda än hos de inrikes födda. Framför allt ökade sysselsättningsgraden (20-64 år) mest hos de utrikes födda eller med 1,4 procentenheter (från 73,0 procent fjärde kvartalet 2022 till 74,4 procent samma kvartal 2023) jämfört med endast 0,3 procentenhet hos inrikes födda (från 85,1 till 85,4 procent).[565] Detta innebär att många utrikes födda under 2023 kom ut på arbetsmarknaden och fick ett jobb.

I tabell 43 redovisas den fackliga organisationsgradens utveckling bland utrikes och inrikes födda *tjänstemän*. Anmärkningsvärt är att organisationsgraden bland de utrikesfödda mellan 2015 och 2021 *steg*

---

[563]. Den genomsnittliga arbetslösheten sjönk från 6,6 till 5,9 procent (AKU 20-64 år). Sysselsättningsgraden (20-64 år) steg från 85,1 till 85,2 procent bland inrikes födda och bland utrikes födda från 70,2 till 72,9 procent, d.v.s. med 0,1 respektive 2,7 procentenheter. Ej säsongrensade tal. Säsongrensning används för jämförelser mellan olika kvartal *inom* ett år. Ej säsongrensade för jämförelser *mellan* år. Källa: ”Arbetade timmar ökade under fjärde kvartalet” (AKU kvartal 4 2022). https://scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/namnlos/

[564]. Den genomsnittliga arbetslösheten sjönk från 6,6 till 5,9 procent (AKU 20-64 år). Sysselsättningsgraden (20-64 år) steg från 85,1 till 85,2 procent bland inrikes födda och bland utrikes födda från 70,2 till 72,9 procent, d.v.s. med 0,1 respektive 2,7 procentenheter. Ej säsongrensade tal. Säsongrensning används för jämförelser mellan olika kvartal *inom* ett år. Ej säsongrensade för jämförelser *mellan* år. Källa: ”Arbetade timmar ökade under fjärde kvartalet” (AKU kvartal 4 2022). https://scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/namnlos/

[565]. AKU. Statistiknyhet från SCB 2024-02-06: ”Fortsatt ökning av arbetslösheten under fjärde kvartalet 2023”. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetslosheten-stiger-under-fjarde-kvartalet/

med två procentenheter i privat sektor (från 62 till 64 procent) men sjönk med tre enheter i offentlig sektor (från 73 till 70 procent).
Bland tjänstemän födda i Sverige steg andelen fackligt anslutna i privat sektor från 69 procent 2015 till 71 procent 2021 men sjönk från 85 till 84 procent i offentlig sektor.

Tabell 43. Organisationsgrad för tjänstemän (födelseland och sektor) 2006-2023 (procent)

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2016-2023	2006-2023
Privatanställda								
Utlandsfödda	64	64	66	64	64	65	+3	0
Födda i Sverige	67	68	70	71	70	70	0	+1
Privatanställda totalt	67	67	69	70	69	69	0	0
Offentliganställda								
Utlandsfödda	70	67	68	70	71	73	+2	-6
Födda i Sverige	84	84	83	84	84	83	-1	-7
Offentliganställda totalt	82	81	81	82	82	81	-1	-8
Tjänstemän totalt								
Utlandsfödda	66	65	66	66	66	67	+2	-3
Födda i Sverige	74	74	75	76	75	75	0	-2
Samtliga tjänstemän	**73**	**72**	**73**	**74**	**73**	**73**	**-1**	**-4**

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Under åren 2022 och 2023 skedde oberoende av födelseland endast små förändringar i facklig anslutning bland såväl privat- som offentliganställda tjänstemän.
Om vi ser på hela perioden 2006-2023 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 2023 hade differensen ökat något, till åtta procentenheter: 67 respektive 75 procent.

I privat sektor var skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda tjänstemän fyra enheter 2006 och fem enheter 2023. 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 något: från elva procentenheter 2006 till tretton 2022, men 2023 minskade den till tio enheter. Till skillnad från i privat sektor har tjänstemännens organisationsgrad minskat i offentlig sektor och ungefär lika mycket bland inrikes och utrikes födda, ja till och med något med hos inrikes födda (minus sju procentenheter) än hos utrikes födda (minus sex enheter).

Att den genomsnittliga organisationsgraden bland offentliganställda tjänstemän minskat mer 2006-2023 (minus åtta procentenheter) än hos inrikes och utrikes födda var för sig förklaras av den ökande andelen utrikes födda tjänstemän i kombination med att dessa har en lägre organisationsgrad än de som är födda i Sverige.

På samma sätt förhåller det sig för tjänstemännen totalt. Deras genomsnittliga organisationsgrad sjönk mellan 2006 och 2023 med fyra procentenheter, vilket är mer än hos såväl inrikes födda (minus två enheter) som utrikes födda (minus tre enheter).

Även om *antalet* utrikes födda är något högre hos tjänstemännen än hos arbetarna (581 500 respektive 466 700 2023) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 20 respektive 34 procent år 2023.[566]

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

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

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

---

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

År 2022 var 522 700 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 863 000 tjänstemän). Det betyder att 18,3 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 364 700 arbetare 2022 var 442 700 födda utomlands, dvs 32,4 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

År 2023 var 581 500 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 938 900 tjänstemän). Det betyder att 19,8 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 365 000 arbetare 2023 var 466 700 födda utomlands, dvs 34,2 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

Andelen LO-medlemmar från tredje land (länder utanför EU, Norge, Island, Storbritannien och Schweiz)[567] fördubblades mellan 2005 och 2019 (från 10 till 20 procent). Medlemmarna från tredje land dominerar stort bland utlandsfödda LO-medlemmar (20 av totalt 26 procent år 2020).

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

Högst andel utrikes födda medlemmar hade 2019 Hotell & Restaurang (47 procent) tätt följt av Fastighetsanställdas Förbund (45 procent) och Livsmedelsarbetareförbundet (42 procent). Hos Kommunal fördubblades andelen utlandsfödda mellan 2005 och 2019 (från 16 till 32 procent) liksom hos Transport (från 10 till 21 procent). Byggnadsarbetareförbundet hade 2005 den lägsta andelen utrikes födda (7 procent) bland de i tabell 44 redovisade LO-förbunden, men 2019 hade denna andel mer än fördubblats (till 17 procent).

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

Tabell 44. Andel utrikes födda bland LO-förbundens och centralorganisationernas medlemmar (procent)

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

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

Hela TCO, därav	**9**	**9**	**10**	**12**	**13**	**14**	**14**	**14**	**15**
- Utom Norden, därav	5,5	6	8	10	11	12	11,5	12	13
- EU utom Norden	2	2	2	2	3	3	3	3	4
- Tredje land	4	4,5	5,5	7	8	9	9	9	10
Hela Saco, därav	**9**	**11**	**11**	**13,5**	**14**	**15**	**15**	**15**	**15**
- Utom Norden, därav	7	9	9	12	12	13	13	13,5	13,5
- EU utom Norden	3	3	3	4	4	4,5	5	5	5
- Tredje land	4	6	6	8	8	8,5	8	8	9
Alla fackförbund, därav	**12,5**	**13**	**14**	**16**	**16**	**17,5**	**18**	**18**	**18**
- Utom Norden, därav	9	10	11	14	14	15	15,5	16	17
- EU utom Norden	2	2	2	3	3	3	3,5	4	4
- Tredje land	7	8	9	11	11	12	12	12,5	13

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

Av tabellerna 44 och 45 framgår att den tiden är förbi då det bland LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar (anställda + arbetslösa) fanns många som var födda i våra nordiska grannländer och inte minst i Finland. Idag kommer den stora majoriteten utlandsfödda LO-medlemmar från tredje land, det vill säga från andra länder än EU:s medlemsstater, Norge, Island, Storbritannien och Schweiz. Ett extremfall är Livsmedelsarbetareförbundets medlemmar, av vilka 39 procent är födda i tredje land och endast lite över tre procent i EU (exklusive Sverige), Norge, Island, Storbritannien eller Schweiz. Hos Transport och Byggnads är övervikten av tredje landsmedlemmar inte lika markant som i de andra LO-förbunden redovisade i tabell 45.

Tabell 45. Andel utrikes födda bland de tio största LO-förbundens medlemmar år 2020 (procent)

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

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

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

mellan 2005 och 2020 kan hos TCO och Saco mäta sig med den inom LO.

Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda

Under pandemiåren 2020 och 2021 var de tidsbegränsat anställda de första som förlorade jobben. Det förstärktes av att ett villkor för att få stöd vid korttidsarbete var att företagen först avslutade tillfälliga anställningar. Syftet med korttidsarbetet var att begränsa antalet uppsägningar av fast anställd personal så mycket som möjligt. Som framgår av tabell 46A (kvartal) minskade andelen tidsbegränsat anställda från slutet av 2019 till slutet av 2020 med 0,6 procentenhet. Eftersom de tidsbegränsat anställda har en avsevärt lägre facklig organisationsgrad än de fast anställda tenderar det rent matematiskt pressa upp den genomsnittliga organisationsgraden. Å andra sidan sjönk andelen tidsbegränsat anställda inte särskilt mycket. Dessutom steg organisationsgraden både bland fast och tidsbegränsat anställda och allra mest bland de senare eller med 4,0 procentenheter. Det var nästan tre gånger snabbare än hos de fast anställda. Dessa siffror är inte helt jämförbara med de i denna rapport i övrigt presenterade eftersom heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna är *inkluderade* i tabell 46 men med något undantag inte i övriga tabeller. Avgränsningen till åldersgruppen 20-64 år gör dock att en del av de studerande inte kommer med i tabell 43.

Tabell 46. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda 20-64 år (inklusive studerande) 2019-2023 (procent och procentenheter)

År	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda	Alla	Andel tidsbegränsat anställda
A. Fjärde kvartalet				
2019	71,7	42,3	67,8	13,6
2020	73,2	46,3	69,7	13,0
2021	72,54	45,2	69,3	12,1
2022	71,6	45,2	68,47	12,0
2023	71,7	46,3	68,9	11,1
2019-2020	+1,5	+4,0	+1,9	-0,6
2020-2021	-0,9	-1,1	-0,8	-0,1
2019-2021	+0,8	+2,9	+1,5	-1,5
2021-2022	-0,9	0,0	-0,8	-0,1
2022-2023	+0,1	+1,1	+0,4	-0,9
B. Årsgenomsnitt				
2019	71,9	42,8	67,9	13,8
2020	72,4	45,2	68,8	13,3
2021	72,8	46,8	69,5	12,8
2022	71,9	44,1	68,4	12,6
2023	71,2	44,0	68,0	11,7
2019-2020	+0,5	+2.4	+0,9	-0,5
2020-2021	+0,4	+1.6	+0,6	-0,5
2019-2021	+0,9	+4,0	+1,6	-1,0
2021-2022	-0,9	-2,7	-1,1	-0,2
2022-2023	-0,7	-0,1	-0,4	-0,9

Anm. Anställda AKU 20-64 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Vet-ej svar exkluderade. År 2021 delvis reviderade tal.
Källa: AKU grundtabeller och AKU tilläggstabeller.

Vidare avser tabell 46A *fjärde kvartalet* respektive år och inte årsgenomsnitt. En fördel är att förändringarna under loppet av varje år framträder tydligare än om årsgenomsnitt används (i tabell 44B finns årsgenomsnitt).
Som framgår av tabell 46A-B har andelen tidsbegränsat anställda 20-64-åringar minskat varje år under perioden 2019-2023.
I tabell 46B redovisas organisationsgraden och andelen med tidsbegränsad anställning per *årsgenomsnitt*. Som synes blir organisationsgraden speciellt för år 2020 något lägre än då den mäts per kvartal. Det senare antyder att organisationsgraden steg under loppet av år 2020, vilket av naturliga skäl avspeglas tydligare under årets fjärde kvartal än i årsgenomsnittet. När årsgenomsnittet används överensstämmer organisationsgraden inklusive heltidsstuderanden som arbetar vid sidan av studierna bättre med rapportens övriga tabeller som också är per årsgenomsnitt men där de studerande exkluderats (utom i tabell 50). Då årsgenomsnitt används steg således organisationsgraden såväl 2020 som 2021 och för både fast och tidsbegränsat anställda, varav mest för tidsbegränsat anställda. Under 2022 sjönk den och mest bland tidsbegränsat anställda men inte under 2023 då lågkonjunkturen under hösten troligen medförde att de som hade de mest otrygga anställningarna och lägsta organisationsgraden fick lämna först.
En slutsats är att organisationsgradens uppgång under år 2020 bara till en mindre del hänger samman med den relativt begränsade nedgången av andelen tidsbegränsat anställda: minus 0,6 procentenhet (tabell 46A). Eftersom organisationsgraden under detta år steg ganska mycket såväl bland fast som tidsbegränsat anställda kan uppgången av den genomsnittliga organisationsgraden inte reduceras till förändringar av proportionen fast/tidsbegränsat anställda.
Dessa förefaller vara viktigare under år 2021 då organisationsgraden enligt tabell 46A (kvartal) sjönk något i båda kategorierna samtidigt som andelen tidsbegränsat anställda minskade något mer än under 2020 (minus 0,9 respektive minus 0,6 procentenhet). Enligt tabell 46B sjönk dock andelen tidsbegränsat anställda med endast 0,5 procentenhet per år samtidigt som organisationsgraden under år 2021 fortsatte att stiga hos såväl fast som tidsbegränsat anställda.
Under 2022 sjönk andelen tidsbegränsat anställda med 0,1 procentenhet (tabell 46A) samtidigt som organisationsgraden minskade mest i denna grupp.
Under 2023 sjönk andelen tidsbegränsat anställda. Under hösten inträdde en lågkonjunktur. De första som brukar få gå är just de tidsbegränsat anställda.
Andelen tidsbegränsat anställda skiljer sig mycket starkt åt mellan arbetare och tjänstemän: drygt 20 respektive knappt 10 procent första kvartalet 2022. Som framgår av tabell 6 ovan minskade andelen tidsbegränsat anställda arbetare kraftigt under 2020 (det första pandemiåret), närmare bestämt från 19,5 till 20,4 procent eller med nästan två procentenheter (mätperioden är här från första kvartalet 2020 till samma kvartal 2021). En betydande del av dessa fanns i

hotell- och restaurangbranschen. Under 2021 ökade återigen andelen tidsbegränsat anställda arbetare, nu från 19,5 till 20,4 procent eller med cirka en procentenhet.

Tjänstemännen mer än dubbelt så många som arbetarna

Antalet tjänstemän i arbetskraften har successivt expanderat. Som framgår av tabell 47 är tjänstemännen numera mer än dubbelt så många som arbetarna, närmare bestämt ca 2,9 miljoner (2 899 100) tjänstemän jämfört med ca 1,35 miljoner (1 352 200) arbetare. Tjänstemännen utgör drygt 68 procent av de anställda och arbetarna knappt 32 procent. I privat sektor är tjänstemännens dominans inte lika stor som i offentlig: 23 respektive 36 procent arbetare (tabell 47:2)
En förklaring till tjänstemännens kraftigt ökade numerär är de allmänt ökade utbildningskraven, inte minst vad gäller personer med högskole- eller universitetsutbildning eller annan eftergymnasial utbildning. Det krävs akademisk utbildning för allt fler jobb. Det pågår fortfarande en professionaliseringsprocess inom många yrkesområden.
För det andra det ökade behovet av arbetskraft i tjänstemannayrken och akademiska yrken i synnerhet, exempelvis civilingenjörer, läkare och socionomer. Utbildningssystemets expansion har ökat behovet av lärare.
För det tredje har åtskilliga arbetarjobb inom framför allt industrin försvunnit genom rationaliseringar och flytt av produktion till andra länder (tabell 6).
Tjänstemännen är kraftigt överrepresenterade i offentlig sektor: 37 procent av alla tjänstemän är offentliganställda mot endast 24 procent av arbetarna. Uttryckt på annat sätt: av 1,4 miljon offentliganställda svarar tjänstemännen för nästan 1,1 miljon eller 77 procent.
Nästan alla statligt anställda är tjänstemän (96 procent). Av dem är i sin tur något mer än varannan ”högre tjänstemän”, vilka mer eller mindre utgörs av akademiker i traditionell mening.
I kommuner och regioner är andelen tjänstemän inte lika hög (71 procent) och av bland dem dominerar kategorin ”övriga tjänstemän” som utgör 65 procent av tjänstemännen i kommun/region-sektorn. Här finns stora grupper akademiker (minst tre års högre studier efter gymnasieexamen) som i den ännu gällande socioekonomiska indelningen (SEI) inte räknas som högre tjänstemän utan som döljer sig i kategorin ”övriga tjänstemän” (tjänstemän på mellannivå och lägre tjänstemän). SEI, som inte uppdaterats på många decennier, är i detta avseende starkt föråldrad. Idag utgörs en betydande del av kategorin ”övriga tjänstemän” av akademiker. Många av dessa räknas enligt SEI-koden som tjänstemän på mellannivå, exempelvis sjuksköterskor och förskollärare.
I privat sektor är tjänstemännens dominans inte lika stor som i offentlig. Av de privat anställda utgör tjänstemännen två tredjedelar (64 procent). Det finns dock i absoluta tal fler ”högre tjänstemän” (exempelvis civilingenjörer och ekonomer) i privat sektor än i offentlig.

En remarkabel utveckling är att den växande gruppen ”högre tjänstemän” sakta men säkert närmar sig den krympande skaran arbetare (1,14 respektive 1,35 miljoner med anställning i åldern 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande).
Den föråldrade socioekonomiska indelningen i högre tjänstemän, tjänstemän på mellannivå och lägre tjänstemän medför att antalet högre tjänstemän underskattas kraftigt. Genom den ökade utbildningsnivån är, som vi sett, numera en stor del av tjänstemännen på mellannivå akademiker.[568]
År 2023 uppgick det totala antalet akademiker med anställning till 1 854 000 (AEA 2024:12-13).[569] Alla dessa borde rätteligen räknas som ”högre tjänstemän”. Här avses åldersgruppen 20-64 år men i praktiken är det liktydigt med alla akademiker med anställning i åldersgruppen 16-64 år. I detta åldersspann är således de 1 854 000 akademikerna fler än de 1 235 000 arbetarna (tabell 47). Kort sagt, det finns fler akademiker än arbetare i Sverige!
Det bör observeras att de här presenterade uppgifterna om antalet arbetare och tjänstemän, som framkommer vid en tillämpning av den socioekonomiska indelningen (SEI) på arbetskraftsundersökningarna (AKU/SCB), bör tas med viss reservation.
Mycket tyder på att AKU överskattar antalet tjänstemän och underskattar antalet arbetare. Enligt lönestrukturstatistiken (Medlingsinstitutet/SCB), som ligger till grund för nya data om kollektivavtalens täckningsgrad (tabell 54), är arbetarna och tjänstemännen ungefär lika många i *privat* sektor. Enligt AKU-statistiken i tabell 50 är arbetarnas andel av de anställda i privat sektor 38 procent medan tjänstemännen svarar för 62 procent. Här är de heltidsstuderande som arbetar inkluderade precis som i lönestrukturstatistiken. En felkälla i AKU är det stora bortfallet som medför en viss osäkerhet i statistiken.

Tabell 47. Antal arbetare och tjänstemän i Sverige 2023 (exklusive studerande).

44A:1	Anställda per sektor				
Kategori	Stat	Kommun	Summa offentlig	Privat	Summa
Högre tjänstemän	164 100	269 100	433 200	703 200	1 136 400 (26,7%)
Övriga tjänstemän	154 700	491 900	646 500	1 116 200	1 762 700 (41,46%)
Summa tjänstemän	318 700 (11,0%)	761 000 (26,2%)	1 079 700 (37,2%)	1 819 400 (62,8%)	2 899 100 (68,2%) (100,0%)
Arbetare	13 500 (1,0%)	308 400 (22,8%)	321 900 (23,8%)	1 030 300 (76,2%)	1 352 200 (31,8%) (100,0%)
Summa totalt	332 200 (7,8%)	1 069 400 (25,2%)	1 401 600 (33,0%)	2 849 700 (67,0%)	4 251 300 (100,0%) (100%)

[568]. Mellan år 2000 och 2021 ökade *andelen* högutbildade (minst tre års utbildning efter gymnasiet) av befolkningen 25-64 år från 16 till 30 procent. Källa: Utbildningsnivån i Sverige SCB. Utbildningsnivån i Sverige (scb.se). *Antalet* akademiker i befolkningen (16-74 år) ökade från 807 100 år 2000 till 1 808 900 år 2023. Källa. SCB statistikdatabasen. Befolkning efter utbildningsnivå och år.
[569]. Antalet företagare med akademisk utbildning i samma åldersgrupp (20-64 år) uppgick 2023 till 127 000 (AEA 2024:12-13).

44A:2	Anställda per sektor				
Kategori	Stat	Kommun	Summa offentlig	Privat	Summa
Högre tjänstemän	164 100	269 100	433 200	703 200	1 136 400
Övriga tjänstemän	154 700	491 900	646 500	1 116 200	1 762 700
Summa tjänstemän	318 700 (95,9%)	761 000 (71,2%)	1 079 700 (77,0%)	1 819 400 (63,8%)	2 899 100 (68,2%)
Arbetare	13 500 (4,1%)	308 400 (28,8%)	321 900 (23,0%)	1 030 300 (36,2%)	1 352 200 (31,8%)
Summa totalt	332 200 (100%)	1 069 400 (100%)	1 401 600 (100%)	2 849 700 (100%)	4 251 300 (100%)

Källa: AKU årsgenomsnitt) 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande. Indelningen i högre tjänstemän och övrigs (medel- och lägre) följer den socio-ekonomiska indelningen (från 1982). Många av de idag akademiskt utbildade tjänstemannagrupperna räknas enligt SEI-koden som tjänstemän på mellannivå, exempelvis sjuksköterskor och förskollärare.

När det gäller antalet fackmedlemmar är tjänstemännens dominans ännu större än om man ser till samtliga anställda. Det hänger samman med att tjänstemännens organisationsgrad numera är betydligt högre än arbetarnas (73 respektive 58 procent – se tabell 49). Som visas i tabell 48 är 73 procent av fackmedlemmarna som har anställning tjänstemän och endast 27 procent arbetare.

Tabell 48. Antal fackligt anslutna arbetare och tjänstemän i Sverige 2023 (exklusive studerande).

	Fackmedlemmar per sektor				
Kategori	Stat	Kommun	Summa offentlig	Privat	Summa
Högre tjänstemän	127 600	227 200	354 700	499 600	854 300 (29,2%)
Övriga tjänstemän	127 100	394 300	521 400	755 700	1 277 100 (43,7%)
Summa tjänstemän	254 600 (11,9%)	621 500 (29,2%)	876 200 (41,1%)	1 255 200 (58,9%)	2 131 400 (73,0%) (100,0%)
Arbetare	8 900 (1,1%)	210 100 (26,6%)	219 000 (27,7%)	570 500 (72,3%)	789 500 (27,0%) (100,0%)
Summa totalt	263 600 (9,0%)	831 600 (28,47%)	1 095 200 (37,5%)	1 825 700 (62,5%)	2 920 900 (100,0%) (100,0%)

Källa: AKU (årsgenomsnitt) 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Det är således kombinationen av fler tjänstemän i arbetskraften och deras jämfört med arbetarna högre organisationsgrad som förklarar att de fackligt anslutna tjänstemännen numera svarar för nästan tre fjärdedelar (73 procent) av alla fackmedlemmar.
Högst organisationsgrad av de i tabell 49 redovisade kategorierna har ”högre tjänstemän” i kommunal sektor (84 procent), varefter följer ”övriga tjänstemän” i statlig tjänst (82 procent). Lägst organisations-grad har arbetare i privat sektor (55 procent).

Tabell 49. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän 2023 (exklusive studerande).

	Facklig organisationsgrad per sektor				
Kategori	Stat	Kommun	Summa offentlig	Privat	Totalt*
Högre tjänstemän	77,8%	84,4%	81,9%	71,1%	74,5%
Övriga tjänstemän	82,2%	80,2%	80,6%	67,7%	72,0%
Summa tjänstemän	79,9%	81,7%	81,1%	69,0%	73,0%
Arbetare	(66,0%)	68,1%	68,0%	55,4%	58,2%
Summa totalt	79,3%	77,8%	78,1%	64,1%	68,3%

Källa: AKU (årsgenomsnitt) 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.
* Inklusive folkbokförda i Sverige men anställda utomlands.

De här redovisade sifforna omfattar anställda 2023 i åldern 16-64 år och exkluderar heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Strängt taget omfattar de heltidsstuderande som i AKU registreras som anställda också dem som i ett arbetar- eller tjänstemannayrke är tjänstlediga för studier, till exempel med omställningsstudiestöd. Dessa ingår också i den här redovisade statistiken.

Om de heltidsstuderande med arbete i en eller annan form tas med stiger antalet arbetare med en anställning från 1 352 200 (tabell 47) till 1 530 900 (tabell 50, kolumnen näst längst till höger) eller med 178 700. Universitets- och högskolestuderande och gymnasieungdomar som jobbar vid sidan om studierna gör det vanligen i arbetaryrken (192 900 personer 2023)[570], bland annat inom handeln, hotell- och restaurangbranschen samt vården, till exempel under helger och kvällar när den ordinarie personalen helst vill vara ledig.

Jämfört med då de heltidsstuderande exkluderas stiger andelen arbetare i privat sektor från 36 till 38 procent och i offentlig från 23 till 24 procent. För arbetsmarknaden i sin helhet ökar arbetarnas andel från 32 till 34 procent när heltidsstuderande med arbete inkluderas (tabell 50:2).

Om även folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands m.fl. inkluderas stiger antalet arbetare med en anställning från 1 365 000 till 1 545 100 eller 33,6 procent av alla anställda (tabell 50A, kolumnen längst till höger). Andelen av arbetare av *fackmedlemmarna* blir då 27,5 procent (835 200 av 3 036 300 – se tabell 50B kolumnen längst till höger).

[570]. De 192 000 personerna fås genom att subtrahera antalet arbetare i tabell 47 från antalet arbetare i tabell 50.

Tabell 50. Antal arbetare och tjänstemän i Sverige 2023 (inklusive studerande).

50A:1	Anställda per sektor					
Kategori	Stat	Kommun	Offentlig	Privat	Summa	Totalt*
Högre tjänstemän	176 600	273 800	450 400	712 200	1 162 600 25,6%)	1 180 100 (26%)
Övriga tjänstemän	162 900	511 800	674 700	1 178 800	1 853 500 (40,7%)	1 877 600 (41%)
Summa tjänstemän	339 500 (11,3%)	785 600 (26,0%)	1 125 100 (37,3%)	1 891 000 (62,7%)	3 016 100 (66,3%) (100,0%)	3 057 700 (66%)
Arbetare	14 800 (1,0%)	345 800 (22,6%)	360 500 (23,5%)	1 170 400 (76,4%)	1 530 900 (33,7%) (100,0%)	1 545 100 (34%)
Summa totalt	354 300 (7,8%)	1 131 400 (24,8%)	1 485 600 (32,7%)	3 061 500 (67,3%)	4 547 000 (100%) (100%)	4 602 800 (100%)

50A:2	Anställda per sektor					
Kategori	Stat	Kommun	Offentlig	Privat	Summa	Totalt*
Högre tjänstemän	176 600	273 800	450 400	712 200	1 162 600	1 180 100
Övriga tjänstemän	162 900	511 800	674 700	1 178 800	1 853 500	1 877 600
Summa tjänstemän	339 500 (95,8%)	785 600 (69,4%)	1 125 100 (75,7%)	1 891 000 (61,8%)	3 016 100 (66,3%)	3 057 700 (66,4%)
Arbetare	14 800 (4,2%)	345 800 (30,6%)	360 500 (24,3%)	1 170 400 (38,2%)	1 530 900 (33,7%)	1 545 100 (33,6%)
Summa totalt	354 300 (100%)	1 131 400 (100%)	1 485 600 (100%)	3 061 500 (100%)	4 547 000 (100%)	4 602 800 (100%)

Källa: AKU årsgenomsnitt 16-64 år inklusive heltidsstuderande med arbete.
* Inklusive folkbokförda i Sverige men anställda utomlands.

Tabell 51. Antal fackligt anslutna arbetare och tjänstemän i Sverige 2023 (inklusive studerande).

	Fackmedlemmar per sektor					
Kategori	Stat	Kommun	Offentlig	Privat	Summa	Totalt*
Högre tjänstemän	135 700	230 300	366 000	505 400	871 400 (28,9%)	876 600 (29%)
Övriga tjänstemän	131 900	405 000	536 900	778 100	1 315 000 (43,6%)	1 324 500 (44%)
Summa tjänstemän	267 500 (12,2%)	635 400 (29,1%)	902 900 (41,3%)	1 283 500 (58,7%)	2 186 400 (72,5%) (100,0%)	2 201 100 (72%)
Arbetare	9 100 (1,1%)	223 600 (27,0%)	232 700 (28,1%)	596 700 (71,9%)	829 400 (27,5%) (100,0%)	835 200 (28%)
Summa totalt	276 600 (9,2%)	859 000 (28,48%)	1 135 600 (37,7%)	1 880 200 (62,3%)	3 015 800 (100,0%) (100,0%)	3 036 300 (100%)

Källa: AKU (årsgenomsnitt) 16-64 år inklusive heltidsstuderande som arbetar deltid.
* Inklusive folkbokförda i Sverige men anställda utomlands.

Som framgår av tabell 52 nedan blir organisationsgraden lägre om arbetande heltidsstuderande inkluderas i statistiken. För anställda i genomsnitt blir den 66,0 procent istället för 68,3 procent (tabell 49 respektive tabell 52). På samma sätt blir arbetarnas organisationsgrad 54,1 procent istället för 58,2 procent och tjänstemännens 72,0 procent istället för 73,0 procent. Att skillnaden blir så stor bland arbetarna förklaras för det första av att det är betydligt vanligare att heltidsstuderande jobbar i arbetaryrken än i tjänstemannayrken. För det andra blir påverkan större på arbetarnas organisationsgrad än på

tjänstemännens även av det enkla förhållandet att arbetarna i arbetskraften är mycket färre än tjänstemännen varför genomslaget blir större på arbetarsidan.

Hur många de heltidsstuderande är i olika kategorier anställda går enkelt att räkna ut genom att subtrahera antalet i tabell 47 från antalet i tabell 50. Antalet heltidsstuderande som finns i arbetaryrken inklusive de som arbetar utomland blir således 1 545 100 (kolumnen längst till höger i tabell 50) minus 1 352 200 (samma kolumn i tabell 47), vilket innebär 192 900 personer. På motsvarande sätt blir antalet heltidsstuderande på tjänstemannasidan 3 057 700 minus 2 899 100 vilket innebär 158 600 personer. Totalt sett blir det 4 602 800 anställda minus 4 251 300, det vill säga 351 500 personer, varav 192 900 i arbetaryrken och 158 600 i tjänstemannayrken.

De heltidsstuderande med anställning svarade 2023 för 7,6 procent av de 4 602 800 anställda i tabell 50. Deras andel av arbetarna var 12,48 procent och av tjänstemännen 5,2 procent. Det är mer än en fördubbling på arbetarsidan sedan 2005 då 5,6 procent av arbetarna utgjordes av heltidsstuderande.[571] År 2019 hade denna andel ökat till 8,4 procent.[572]

Antalet *fackligt organiserade* heltidsstuderande med arbete uppgick 2023 till 115 400 personer (skillnaden mellan antalet fackmedlemmar i tabell 51 och tabell 48). Genom att dividera med de 351 500 heltidsstuderande med arbete fås en organisationsgrad på 32,8 procent.

En uppdelning på arbetare och tjänstemän ger inom kategorin heltidsstuderande en nästan dubbelt så hög organisationsgrad bland tjänstemännen (43,9 procent) som bland arbetarna (23,7 procent). Förklaringen är sannolikt att det är betydligt vanligare bland tjänstemännen än bland arbetarna att vara tjänstlediga för studier (räknas också som heltidsstuderande med arbete) medan de som jobbar i arbetaryrken vid sidan om heltidsstudierna vanligen gör det i arbetaryrken.

---

[571]. År 2005 utgjorde de totalt 109 700 heltidsstuderande med anställning i arbetaryrken 5,6 procent av de 1 961 400 arbetarna. Av de heltidsstuderande 2005 hade 62 500 tidsbegränsad anställning (=57 procent). Mellanskillnaden på 47 200 individer (109 700 minus 62 500) var personer med fast anställning. En del av dem hade en fast anställning från vilken de var tjänstlediga för studier. Det räknas då som fast anställda även om de under studietiden inte arbetade alls. Andra kan ha varit tidsbegränsat anställda i annat yrke under studietiden men det räknas inte som tidsbegränsat anställda eftersom de har en fast anställning i botten. Ytterligare andra kan ha en fast anställning i yrket de arbetar i vid sidan om studierna, t ex som tidningsbud. Kjellberg 2020, sid. 63 fotnot 74.

[572]. År 2019 fanns det 139 900 heltidsstuderande med anställning i arbetaryrken av totalt 1 669 100 arbetare. Kjellberg 2020, sid. 64 fotnot 75.

Tabell 52. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän 2023 (inklusive studerande).

	Facklig organisationsgrad per sektor				
Kategori	Stat	Kommun	Summa offentlig	Privat	Totalt*
Högre tjänstemän	76,8%	84,1%	81,3%	71,0%	74,3%
Övriga tjänstemän	80,9%	79,1%	79,6%	66,0%	70,5%
Summa tjänstemän	78,8%	80,9%	80,3%	67,9%	72,0%
Arbetare	(61,5%)	64,7%	64,5%	51,0%	54,1%
Summa totalt	78,1%	75,9%	76,4%	61,4%	66,0%

Källa: AKU (årsgenomsnitt) 16-64 år inklusive heltidsstuderande som arbetar deltid.
* Inklusive folkbokförda i Sverige men anställda utomlands.

Andelen *LO-medlemmar* av de yrkesaktiva fackmedlemmarna är emellertid klart högre än 835 200 eller 27,5 procent, närmare bestämt omkring ca 1,2 miljoner eller 39 procent av samtliga yrkesaktiva fackmedlemmar (se tabell 26 ovan). Det förklaras för det första av att LO förutom arbetare organiserar en hel del *tjänstemän* i förbund som Handels och Seko. Allt som allt organiserar LO-förbunden ca 136 000 tjänstemän, varav ca 90 000 i privat sektor.[573]
För det andra ingår *arbetslösa*, personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt de som är tjänstlediga för vidareutbildning i kategorin yrkesaktiva medlemmar. Här påverkas statistiken av att arbetslösheten är avsevärt högre bland arbetare än bland akademiker och andra tjänstemän. Som exempel kan nämnas att av Kommunals yrkesaktiva medlemmar år 2020 tillhörde 11,1 procent av medlemmarna någon av kategorierna som inte klassificeras som anställda. År 2023 motsvaras det av ca 56 200 medlemmar.
För det tredje är en del yrkesaktiva LO-medlemmar äldre än 64 år och faller därmed utanför AKU-statistiken 16-64 år. Utanför faller även medlemmar som inte är folkbokförda i Sverige.
Rent allmänt stiger *antalet* arbetare om åldersgruppen vidgas till 15-74 år, men däremot inte deras *andel* av de anställda. Denna sjunker tvärtom eftersom relativt fler tjänstemän arbetar vidare efter fyllda 65 år. Många arbetare orkar helt enkelt inte fortsätta i sina arbeten när de fyllt 65 år även om en del drygar ut pensionen med extrajobb och på detta sätt kommer med i AKU-statistiken.

Tjänstemännens styrka och svagheter

Som framgått på olika ställen i denna rapport besitter tjänstemännen i Sverige besitter en betydande styrka och inte minst om man ser det ur ett internationellt perspektiv. Inte i något annat land har tjänstemannafacken en så stark ställning i avtalssystemet och lönenormeringen eller när det gäller den fackliga organisationsgraden.
Trots att definitionen av arbetare är bredare i Sverige än i alla andra länder och här innefattar bland annat undersköterskor och de allra

[573]. Varav inom industrin 22 000, handeln 16 000 och privata tjänstenäringar exklusive handel 50 000. Källa: specialkörning AKU 16-64 år avseende 2022.

flesta butikssäljarna, är – som vi sett – tjänstemännen numera mer än dubbelt så många som arbetarna. I Danmark och Norge räknas alla försäljare som *funktionærer* och i anglosaxiska länder som *white-collar workers*.[574]

Varken i våra nordiska grannländer eller någon annanstans finns det några motsvarigheter till tjänstemannafacket *Unionen* eller förhandlings- och samarbetsorganisationen *PTK*. Detsamma gäller konstellationen *Facken inom industrin* som inte bara innehåller arbetarfack som IF Metall utan också stora tjänstemannafack som Unionen och Sveriges Ingenjörer. Vid årsskiftet 2023/2024 hade de senare tillsammans 758 800 yrkesaktiva medlemmar jämfört med 294 900 hos de tre LO-förbunden IF Metall, GS Facket och Livs tillsammans, vilka också ingår i Facken inom industrin.[575] En hel del av Unionens och Sveriges Ingenjörers medlemmar finns dock utanför industrin.

Tjänstemannafacken har således en mycket stark ställning i Facken inom industrin som tillsammans med arbetsgivarförbunden inom industrin sätter ”märket” för lönekostnadsökningarna på hela arbetsmarknaden, den så kallade industrinormen.

Tillsammans har förbunden i Facken inom industrin omkring 1 053 700 yrkesaktiva medlemmar, vilket är ungefär 145 000 färre än LO:s omkring 1 198 100 (2023). Vid samma tidpunkt hade PTK:s 26 medlemsförbund 1 015 000 tjänstemän i privat tjänst. Det totala antalet yrkesaktiva fackmedlemmar vid årsskiftet 2023/2024 var 3 050 000.

För det andra är tjänstemännens organisationsgrad i såväl privat som offentlig sektor avsevärt högre än arbetarnas, även om skillnaden inom den för lönenormeringen så viktiga industrin är ganska liten: 78 procent av tjänstemännen var fackligt anslutna 2023 jämfört med 72 procent av arbetarna (tabell 40).

Den genomsnittliga organisationsgraden för arbetare respektive tjänstemän går isär mycket mer: 72 procent fackanslutna tjänstemän mot 58 procent arbetare (2023).

Kombinationen av tjänstemännens högre organisationsgrad och större numerär medför att deras överrepresentation hos *fackmedlemmarna* blir ännu större än hos *anställda i allmänhet* – se tabell 53 nedan.

Tabell 53. Andel arbetare och tjänstemän bland fackmedlemmar och anställda 2023 (AKU 16-64 år exklusive deltidsarbetande heltidsstuderande)

År 2023	Arbetare	Tjänstemän	Alla
Fackmedlemmar	Drygt en fjärdedel (27%)	Nästan tre fjärdedelar (73%)	100%
Anställda totalt	Knappt var tredje (32%)	Drygt två tredjedelar (68%)	100%
Organisationsgrad	58%	72%	68%

[574]. I Sverige räknas försäljare av bilar, båtar, alkohol och apoteksvaror som tjänstemän, övriga butikssäljare som arbetare.

[575]. Alla dessa tal inkluderar arbetslösa och medlemmar äldre än 64 år, dock inte pensionärer. Om enbart anställda i åldern 16-64 år tas med fanns det enligt AKU 250 200 industriarbetare och 297 200 industritjänstemän år 2023. Av dem var 179 200 (72 procent) respektive 233 200 (78 procent) fackmedlemmar.

Som framgått ovan minskar tjänstemännens dominans om man inkluderar heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna (vilka vanligen arbetar i arbetaryrken), arbetslösa (arbetarna kraftigt överrepresenterade) samt personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder (arbetarna likaså överrepresenterade).[576]

Tjänstemännen är emellertid inte lika starka i alla avseenden. Andelen tjänstemän som omfattas av kollektivavtal ligger på en klart lägre nivå än hos arbetarna.[577]

Detsamma gäller även andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats, i varje fall om man jämför Unionen med IF Metall (se nedan under avsnittet ”Sjunkande klubbtäckning och andel fackligt förtroendevalda”).

Det kan betraktas som en tredje svaghet att tjänstemännen är uppsplittrade på två centralorganisationer, TCO och Saco. Det råder en intensiv medlemskonkurrens mellan vissa TCO- och Saco-förbund. Problemet har delvis lösts genom samgåenden mellan officersförbunden respektive lärarförbunden i de båda centralorganisationerna. Vidare samlar PTK och OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd) förbund från båda centralorganisationerna. Detsamma gäller Facken inom industrin, där även LO-förbund ingår.

Yrkesgruppen med allra högst kollektivavtalstäckning i privat sektor 2023 – **93 procent** – är den kategori arbetare som i den svenska yrkesklassificeringen SSYK2012 finns under rubriken *Maskinell tillverkning och transport* (yrkesområde 8).[578] I denna grupp ingår gruvarbetare, maskinoperatörer, montörer, lokförare, lastbils- och bussförare, processövervakare m.fl.[579]

Därefter kommer två yrkesgrupper i vilka ca **90 procent** omfattas av kollektivavtal. Dessa är:

- *Service-, omsorgs- och försäljningsyrken* (yrkesområde 5, som nästan helt domineras av arbetare): kabinpersonal, kockar, servitörer, butikspersonal, barnskötare, undersköterskor, vårdbiträden, bevakningspersonal, m fl. **(90 procent).**
- *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion* (yrkesområde 9): städare, bärplockare, outbildad hemservicepersonal, grovarbetare inom bygg- och anläggningsbranschen, hamnarbetare, köks- och restaurangbiträden, vaktmästare m. fl. (**89 procent** med kollektivavtal).

---

576. Närmare bestämt arbetsmarknadspolitiska åtgärder som klassificeras som utbildning. De som räknas som anställning (exempelvis nyanställningsjobb) ingår i kategorin anställda hos AKU.

577. Medlingsinstitutet 2024, sid. 85-87: ”Hög täckningsgrad i arbetaryrken”.

578. SSYK2012 (Standard för svensk yrkesklassificering) baseras på det internationella yrkesklassificeringssystemet ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations). Se https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/ respektive https://isco-ilo.netlify.app/en/isco-08/

579. SCB, MIS 2012:1, SSYK 2012 Standard för svensk yrkesklassificering. https://www.scb.se/contentassets/c9d055b6f2114b62bd23c33602b56da5/ov9999_2012a01_br_x70br1201.pdf

Inte långt därunder följer:

- *Byggverksamhet och tillverkning* (yrkesområde 7: hantverksrelaterade arbetaryrken): de flesta byggnadsarbetarna, gjutare, svetsare, smeder, verktygsmakare, bilmekaniker, elektriker, möbelsnickare, slaktare, bagare. m.fl.
  (**87 procent** med kollektivavtal).

Över den genomsnittliga kollektivavtalstäckningen på 83 procent i privat sektor ligger också följande yrkesgrupp:

- *Yrken inom administration och kundtjänst* (yrkesområde 4 som innehåller både arbetaryrken och lägre tjänstemannayrken): kontorsassistenter, sekreterare, resesäljare, kundtjänstpersonal, telefonister, hotellreceptionister, lager- och terminalpersonal (inklusive arbetsledare), brevbärare, m.fl.
  (84 procent med kollektivavtal).

Yrkesområden med kollektivavtal klart under eller långt under genomsnittet på 83 procent i privat sektor är de tre yrkesområden som enbart innehåller *tjänstemän*, närmare bestämt:

- *Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande* (yrkesområde 3): ingenjörer, tekniker, arbetsledare inom bygg och tillverkning mm, piloter, fartygs- och maskinbefäl, biomedicinska analytiker, tandtekniker, tandhygienister, banktjänstemän, redovisningsekonomer, skadereglerare och värderare, försäkringsrådgivare, företagssäljare, inköpare, speditörer, fastighetsmäklare, chefssekreterare, trafiklärare, köksmästare, drift- och supporttekniker IT, systemadministratörer, nätverks- och systemtekniker, webbmaster, webbadministratörer, m. fl.
  (**79 procent** med kollektivavtal).

- *Chefsyrken* (yrkesområde 1)
  (ca **76 procent** med kollektivavtal)

- *Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens* (yrkesområde 2): kemister, farmakologer, civilingenjörer, arkitekter, läkare, sjuksköterskor, psykologer, veterinärer, tandläkare, sjukgymnaster, lärare alltifrån från förskola till universitet, mjukvaru- och systemutvecklare, utvecklare av spel och digitala media, revisorer, ekonomer, personal- och HR-specialister, jurister, advokater, journalister, musiker, regissörer, skådespelare, präster, m.fl.
  (**72 procent** med kollektivavtal).

Allra lägst kollektivavtalstäckning har enligt Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik dock en arbetardominerad yrkesgrupp, nämligen:

- *Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske* (yrkesgrupp 6), bland annat jordbruksarbetare, trädgårdsarbetare, djurskötare och skogsarbetare. Denna grupp är den minsta och den som har högst andel anställda i små företag.

(**65 procent** med kollektivavtal).

Paradoxalt nog har tjänstemännen den *högsta* fackliga organisationsgraden i privat sektor – 69 procent – men också den *lägsta* kollektivavtalstäckningen (tabell 54). Långt under den genomsnittet på 83 procent i privat sektor befinner sig tjänstemännen med en täckningsgrad på 75 procent. Omvänt är endast 55 procent av arbetarna i privat sektor med i facket men så mycket som 90 procent av dem omfattas av kollektivavtal.

Tabell 54. Facklig organisationsgrad och andel arbetare och tjänstemän som omfattas av kollektivavtal i privat sektor 2023

Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalstäckning
Arbetare	55%	90%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	83%

Källa: Ljunglöf, Fransson och Kjellberg 2024, sid. 5.

För privatanställda i genomsnitt (arbetare + tjänstemän) var 64 procent med i facket 2023 samtidigt som 83 procent omfattades av kollektivavtal. Att kollektivavtalens täckningsgrad är högre än den fackliga organisationsgraden är inget märkligt med tanke på att på arbetsplatser med kollektivavtal gäller kollektivavtalet för samtliga (inom avtalsområdet ifråga) medan en endast viss andel av de anställda är fackmedlemmar.
Kollektivavtalens täckningsgrad inklusive offentlig sektor – 88 procent – var densamma 2022 och 2023 (tabell nedan). I privat sektor noteras en mindre uppgång, från 82 till 83 procent. Ökningen är koncentrerad till tjänstemännen: från 74 procent 2022 till 75 procent 2023.

Tabell 55. Andel anställda som omfattas av kollektivavtal i olika yrkesgrupper 2022-2023

		2022	2023
PRIVAT SEKTOR	Kategori*		
Jord- och skogsbruk, trädgård, fiske	ARB	63%	65%
Fördjupad högskolekompetens	TJM	71%	72%
Chefsyrken	TJM	74,5%	76%
Högskolekompetens	TJM	77%	79%
Administration & kundtjänst	TJM/ARB	82%	84%
Byggverksamhet och tillverkning	ARB	90%	87%
Kortare utbildning eller introduktion	ARB	83%	89%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	ARB/TJM	90%	90%
Maskinell tillverkning & transport mm	ARB	95%	93%
Samtliga yrken privat sektor, därav:		**82%**	**83%**
- arbetare	ARB	90%	90%
- tjänstemän	TJM	74%	75%
OFFENTLIG SEKTOR		100%	100%
SAMTLIGA ANSTÄLLDA		88%	88%

* ARB = arbetare, TJM = tjänstemän.
Källa: MI 2024, Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024 samt Medlingsinstitutets detaljerade statistik:

https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mi.se%2Fapp%2Fuploads%2FTabeller_och_Diagram_kollektivavtalstackning_mm_2023_webb.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK

Som framgår av tabell 56 nedan ökar kollektivavtalens täckningsgrad med företagsstorleken. Ju mindre företag, desto större är skillnaden mellan andelen arbetare och tjänstemän som omfattas av kollektivavtal. I företag med 1-9 anställda har endast 30 procent av tjänstemännen kollektivavtal.

Tabell 56. Andel anställda som omfattas av kollektivavtal i olika företagsstorlekar 2022-2023

	2022	2023		
Företagsstorlek	Anställda	Anställda	Arbetare	Tjänstemän
1-4	27%			
5-9	51,5%			
Summa 1-9	39%	44%	57%	30%
10-19	70%	71%	83%	55%
20-49	81%	81%	90%	70%
50-199	87%	88%	98%	79%
200-499	93,5%	93%	98%	88%
500-	98,5%	98%	100%*	97%
Privat sektor totalt	82%	83%	90%	75%

* Cirka 100 arbetare utan kollektivavtal finns i företag med minst 500 anställda.
Källa: se föregående tabell.

Akademikerna är tjänstemannagruppen med allra lägst kollektivavtalstäckning. Med endast 72 procent anställda på arbetsplatser med kollektivavtal hamnar de långt under genomsnittet på 83 procent för anställda i privat sektor.

Klyftan mellan facklig anslutning och kollektivavtalstäckning på arbetarsidan är sannolikt en del av bakgrunden till att kollektivavtalen långt ifrån alltid *efterlevs* i arbetaryrken, framför allt bland utrikes födda arbetare.

Men även bland arbetarna har kollektivavtalen sina ”vita fläckar”, det vill säga branscher och yrken med mycket låg eller närmast obefintlig täckning. Exempel är frisör- och skönhetsbranschen, delar av transportsektorn (taxi, flyttfirmor, plattformsföretag m.fl.) samt underleverantörer inom bygg- och städbranscherna. I dessa fall är dock även den fackliga anslutningen låg eller mycket låg.

Hos tjänstemännen är de vita fläckarna fler och större. Den av tjänstemän helt dominerade informations- och kommunikationsbranschen har den allra lägsta kollektivavtalstäckningen – 52 procent av de anställda 2021 – samtidigt som så mycket som 69 procent av tjänstemännen inom branschen är med i facket.[580] I informations- och kommunikationsbranschen ingår förlagsverksamhet inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, datordrifttjänster,

[580]. Kjellberg 2023e, sid. 9 tabell 2. Kollektivavtalstäckningen för denna bransch har beräknats med en annan metod än i Medlingsinstitutet 2024. En av skillnaderna är att statliga och kommunala bolag är exkluderade.

andra IT- och datatjänster, webbportaler mm (SNI-koderna 58-63).[581] Inte minst bland spelutvecklingsföretagen är kollektivavtal sällsynta. Under senare år har Unionen dock tecknat kollektivavtal med Paradox och Avalanche. Ett välkänt företag som inom informations- och kommunikationsbranschen hos vilket Unionen försökt få till stånd kollektivavtal är Spotify.
Andra tjänstemannabranscher med låg kollektivavtalstäckning är reklambranschen (SNI-kod 73), konsulttjänstbranschen inklusive PR- och kommunikationsföretagen (SNI-kod 70.2), advokatbyråer och revisionsbyråer.

Motiv att vara med i facket

Kostnaden för medlemskapet vägs mot nyttan.

Vad är det som gör att en del blir fackmedlemmar och andra inte? Forskningen visar att många väger kostnaden för medlemskapet mot nyttan av att vara medlem (Kjellberg 2001/2017: 168, 171-172, 178-181, 185, 193-196, 278). En intervjuundersökning från 1990-talets början tyder på att en kritiskt prövande inställning till fackmedlemskap då blivit vanligare än tidigare (ibid.: 273-278, 353-355). Det överensstämmer med sociologisk forskning om industritjänstemän enligt vilken den aktuella situation som individen befinner sig i spelar en viktig roll för inställningen till facket och framför allt hos de yngre (Bruhn 1999; Bruhn, Kjellberg & Sandberg 2013:166). En studie av industriarbetare visar att de yngre har en mer instrumentell, nytto-inriktad inställning till facket än de äldre medlemmarna (Allvin & Sverke 2000). Psykologerna Magnus Sverke och Johnny Hellgren (2002:23) framhåller att medlemmar med en instrumentell inställning till facket ”anser att det de får ut av medlemskapet (service, skydd, intresserepresentation etc) är värt åtminstone vad de betalar i medlemsavgift”, med andra ord att nyttan av medlemskapet överstiger kostnaden. Även nationalekonomerna Bertil Holmlund och Per Lundborg utgår i en teoretisk studie från att nyttan av fackligt medlemskap vägs mot kostnaderna (Holmlund & Lundborg 1999). På liknande sätt resonerar nationalekonomerna Lars Calmfors, Julia Nederberg och Carolina Persson (Calmfors et al 2021a: 3, 32).
I en vidare mening inkluderar kostnaderna för medlemskapet eller att stå utanför också omgivningens reaktioner, exempelvis kan icke-medlemmar möta ogillande från kollegor på arbetsplatser där många är med. Omvänt kan de som funderar på att bli medlemmar avhållas av negativa reaktioner från arbetsgivare som inte gärna ser att de anställda organiserar sig fackligt. Alldeles bortsett från denna typ av ”kostnader” av att stå utanför facket respektive att gå med kan nyttan av medlemskapet sällan preciseras i kronor eftersom så många

[581]. SNI2007 (Svensk standard för näringsgrensindelning). Struktur för svensk näringsgrensindelning 11 september 2007.
https://www.scb.se/contentassets/d43b798da37140999abf883e206d0545/struktur-sni2007.pdf

olika aspekter ingår. Utfallet av en facklig inkomstförsäkring går visserligen att ta reda på men ingen kan veta om hen verkligen blir arbetslös och har någon nytta av försäkringen. I detta fall består nyttan huvudsakligen av tryggheten som ligger i att veta att försäkringen faller ut vid arbetslöshet. Vid uppsägningar är det vidare facket som förhandlar med arbetsgivaren. Detsamma gäller vid tvister mellan anställda och arbetsgivare. Här är det fråga om konkret hjälp, men för det mesta består tryggheten i att veta att man inte står ensam om något händer. Just hjälp vid tvister med arbetsgivaren är enligt den enkätundersökning som Calmfors et al genomförde hösten 2019 det allra viktigaste skälet att vara med i facket (ibid: 70-74). Det gäller både för arbetare och tjänstemän (med viss övervikt för arbetare), liksom för kvinnor och män (med viss övervikt för kvinnor).

Teorier om varför anställda går med i facket.

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

På den första nivån – individnivån – finns i huvudsak två olika typer av förklaringar. Den ena utgörs av *rational choice*-teorin. Här ingår vägandet av kostnaden för medlemskapet mot nyttan av det, men också *free rider*-beteende, det vill säga att en del väljer att åka snålskjuts på de som betalar fackavgiften. Den andra typen av förklaringsmodell på individnivån tar fasta på inflytande från den sociala omgivningen, närmare bestämt arbetskamrater, vänner, släktingar och fackrepresentanter. Även arbetsgivarens inställning är av betydelse och då främst i mindre företag. Störst påverkan har omgivningen om det finns starka *sociala normer* på arbetsplatsen (eller t. ex. i familjen) att man bör vara med i facket. Det kan förväntas att sociala normer att gå med i facket är som starkast där organisationsgraden är hög och det finns en fackklubb (Toubøl & Jensen 2014, Visser 2002). Där så inte är fallet kan istället positiva *selektiva incitament* att ansluta sig få en större roll.[582] Dit hör fackliga inkomstförsäkringar men också själva a-kassan så länge medlemskap i fack och a-kassa uppfattas som ett paket. Ett annat exempel är att endast fackmedlemmar får hjälp av facket om något oväntat händer eller om det uppstår en tvist med arbetsgivaren. På arbetsplatser där

[582]. Det gäller även vid jämförelser mellan olika länder. Eftersom Norge saknar ett Gent-system och fackliga inkomstförsäkringar får förekomsten av facklig representation på arbetsplatserna (fackklubbar och fackombud) relativt större betydelse för organisationsgraden i Norge jämfört med i Sverige. Se Ebbinghaus, Göbel & Koos (2011) och Kjellberg & Nergaard (2022).

de allra flesta är med i facket kan det bli en social kostnad att stå utanför (genom att mötas av ogillande från arbetskamraternas sida), varför det även ur ett kostnads/nyttoperspektiv kan framstå som rationellt att gå med (Calmfors et al 2021b: 45).

Undersökningar tyder på att den sociala påverkan har försvagats med tiden och en individualiseringsprocess ägt rum. En färsk svensk kohortstudie tyder emellertid på att så inte är fallet (Vestin & Vulkan 2022).

En speciell form av individualisering är ”*strukturell individualism*”, men då är det fråga om olika strukturella eller institutionella förhållanden som får individen att handla på ett individualistiskt sätt. Exempel på sådana är korta tidsbegränsade anställningar (t.ex. timanställningar), arbete på obekväma arbetstider, på arbetsplatser utan facklig närvaro, arbete varvat med studier, arbetslöshet och resor, etc. Då kan det uppfattas som mindre angeläget att vara fackansluten men viktigt att vara med i a-kassan.

Sådan strukturell individualism kan dock få en långsiktig negativ inverkan på den fackliga anslutningen. Personer som under lång tid haft otrygga anställningar och avstått från fackligt medlemskap kan komma att göra det även sedan de så småningom fått ett fast jobb. Man har helt enkelt vant sig vid att stå utanför facket och det mönstret kan sedan bestå under resten av arbetslivet (Olauson 2024: 39).

Också den tilltagande uppsplittring av arbetskraften som följer på outsourcing, inhyrning av personal och ensamarbete bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen. Exempel på ensamarbetare är personliga assistenter, anställda inom hemtjänsten, städare, barnflickor, väktare och gig-arbetare.[583] I Handelsnytt rapporteras att automatisering med de nya plocksystemen har gjort lagerarbetet mer ensamt.[584] Inom gig-ekonomin är det vanligt att de som utför arbetet är så kallade falska egenföretagare (egenanställda) genom att de är beroende av en enda uppdragsgivare samtidigt som de saknar den reguljära anställningens trygghetssystem, arbetstidsreglering och uppsägningsregler (Palm 2018: 36, 72-73). Transport har uppmärksammat de dåliga arbetsvillkoren för bland annat matleverantörer. Unga och utrikes födda är överrepresenterade, de träffar sällan varandra när de arbetar, få är med i facket och kollektivavtal förekommer så gott som aldrig (Palm 2018: 43, 67).

Vi har varit inne på att individens beteende påverkas av bland annat arbetskamrater och fackrepresentanter samt sociala normer som kan förväntas vara starkast om många på arbetsplatsen är med i facket och det finns en arbetsplatsklubb. Den norske sociologen Sverre Lysgaards *närhetsprincip* betonar betydelsen av arbetsplatsen som en källa till sammanhållning och gemensamma normer (Lysgaard 2001). En liknande funktion fyller *likhetsprincipen*. Ur ett fackligt perspektiv motsvaras de av två organisationsprinciper: industriförbundsprincipen eller den vertikala principen enligt vilken alla på en arbetsplats tillhör

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

584. Handelsnytt nr 2 2023, sid. 14.

samma fackförbund (t.ex. IF Metall eller Unionen men i detta fall ofullständigt eftersom det föreligger en uppdelning på arbetare och tjänstemän), respektive yrkesförbundsprincipen enligt vilken alla som har ett visst yrke eller samma profession (och samma utbildning) samlas i ett eget förbund. När de båda principerna kombineras förstärks sammanhållningen såsom när akademikerförbund (t.ex. Sveriges Ingenjörer) är stora nog att även ha arbetsplatsklubbar eller motsvarande.

Lysgaard använder inte själv närhets- och likhetsprinciperna på detta sätt, utan istället för att förklara uppkomsten av ett informellt arbetarkollektiv för att försvara sig mot arbetsgivarens ständigt stegrade prestationskrav. Denna gemensamma problemsituation utgör en tredje källa till sammanhållning och gemensamma normer. En fackförening spelar en liknande roll som arbetarkollektivet men på ett mycket mer organiserat sätt. På arbetsplatser utan facklig representation kan normerna att bli medlemmar förväntas vara relativt svaga, men det kan delvis kompenseras av individens sociala bakgrund[585] och selektiva positiva incitament som inkomstförsäkringar, tillgång till individuell rådgivning och rättshjälp. Eftersom många tjänstemannafack samtidigt är professionsföreningar kan även denna egenskap tjäna som ett selektivt incitament. De utgör inte endast fackföreningar i strikt bemärkelse (lönefrågor mm) utan tillvaratar även medlemmarnas professionella intressen (frågor om professionell autonomi, arbetets etik och kvalitet mm). Tillsammans med attraktiva inkomstförsäkringar förklarar det delvis varför de svenska tjänstemannafackens styrka. Själva uppdelningen på arbetar- och tjänstemannafack är en annan del av förklaringen till de svenska tjänstemännens höga fackliga organisationsgrad. Industriförbundsprincipen har inte drivits lika långt som i Tyskland där IG Metall organiserar både arbetare och tjänstemän. Därmed har likhetsprincipen inte fått samma möjlighet att göra sig gällande som i Sverige. De nordiska akademikerfacken utgör ett tydligt exempel på en långtgående tillämpning av denna princip: samma utbildning – samma yrke – samma fackförbund. Tendensen går dock mot allt heterogenare akademikerförbund till följd av att många av dagens akademiska utbildningar kan leda till flera närliggande yrken, vartill kommer de allt vanligare förbundssammanslagningarna.

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

Att väga kostnaderna (avgiften) mot nyttan av fackmedlemskapet kan betecknas som ett individuellt kalkylerande förhållningssätt, men ändå inte helt. Av den tidigare refererade undersökningen från 1990-talets början framgår att frågan om fackligt medlemskap är något som man talar med varandra om ute på arbetsplatserna (Kjellberg 2001/2017: 153-161, 182- 184). Det visade sig att även ett så till synes

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

individuellt beslut som direktanslutning till a-kassan (d.v.s. att bara vara med i en a-kassa och inte i facket) inte sällan var något man övervägde tillsammans och även att man kollektivt kunde gå från ord till handling. Påverkan från arbetskamrater, föräldrar och vänner hade stor betydelse när individen gick med i facket. På frågan om varför man vid frågetillfället var medlem dominerade olika nyttoskäl, såsom behovet av trygghet, gemensamma intressen gentemot arbetsgivaren vad gäller lön, mm (ibid:149-152). De som inte var fackligt anslutna uppgav ”för hög medlemsavgift” eller att de inte fått hjälp när de vänt sig till facket, mm.

Det är således nödvändigt att skilja på frågan varför man *gick med i facket* och frågan varför man *idag är medlem*.[586] Att svaren på dessa båda frågor kan skilja sig starkt åt framgår av den nämnda intervju-undersökning som genomfördes våren 1993 i Stockholmsområdet och som bestod av ett stort antal djupintervjuer med vanliga medlemmar och fackligt aktiva i Metall, Handels och Sif. Tidpunkten för att gå med i facket kunde ligga många år tillbaka i tiden och avse ett annat fack och en annan arbetsplats än den nuvarande. Hos de unga låg den naturligtvis närmare i tiden, särskilt som många hade gått med när den extrema högkonjunkturen under slutet av 1980-talet svängde om till den djupa 1990-talsdepressionen. Ingen av de intervjuade uppgav påverkan från omgivningen som huvudskäl för att *idag vara fackmedlem*. Individen ville själv stå för varför hen var med i facket. Cirka 80 procent av de vanliga medlemmarna och närmare 40 procent av de fackligt aktiva angav istället olika nyttomotiv, varav trygghets-motiv[587] var de allra viktigaste vid sidan om fackets uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren.[588] I övrigt förekom påverkansmotiv (påverka arbets- och anställningsvillkor och/eller facket), principiella motiv (självklart att vara med, bekämpa orättvisor, solidaritet, att undvika att åka snålskjuts) respektive vanemotiv (varit med länge, inget egentligt skäl längre).

---

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

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

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

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

Av enkätundersökningen som Calmfors et al (2021a:19) genomförde hösten 2019 framgår att sociala normer (påverkan från omgivningen) fortfarande spelar en viktig roll vid inträdet i facket trots att ”individualiserade beslut blivit allt viktigare”, det senare enligt de fackliga företrädare som intervjuades (sid. 4).[589] Syftet var i första hand att kartlägga skälen till varför man vid denna tidpunkt var med i facket (inte varför man gick med), men ändå angavs relativt ofta sociala normmotiv även om dessa hade en låg placering jämfört med andra motiv (ibid: 68-70). Att arbetskamraterna är med i facket är ett klart viktigare motiv för arbetare än för tjänstemän (ibid: 74). Även åldersskillnader förekommer (ibid: 75-76). För de yngre (18-29 år) är arbetsgivarens inställning viktigare än för andra åldersgrupper. Andra sociala normmotiv som betyder mer för de yngre är om arbetskamrater, vänner och anhöriga är med i facket eller inte. Detsamma gäller om facket finns representerat på arbetsplatsen. De sociala normmotiven är även viktigare för utrikes än för inrikes födda (ibid: 79). Den intervjuundersökning som gjordes vid 1990-talets början visar, som nämnts, att denna typ av motiv väger betydligt mer för varför man *gick med* i facket än varför man idag *är med*. Det är naturligt att påverkan från omgivningen intar en relativt framträdande plats hos unga och utrikes födda med tanke på att inträdet i facket i allmänhet ligger närmare i tiden än hos äldre och inrikes födda.

De viktigaste skälen att vara med i facket är enligt Calmfors et al (2021a: 68-77) olika nyttoskäl, främst olika trygghetsskäl, bättre anställningsvillkor och möjlighet att påverka:

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

De åtta viktigaste skälen att vara med i facket av arton möjliga.

1) Hjälp vid tvister med arbetsgivaren
2) Tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar
3) Tillgång till a-kassa (trots att man kan vara med i a-kassan utan att vara fackmedlem)
4) Större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar
5) Bättre anställningsvillkor utöver lön
6) Vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män
7) Får bättre lön
8) Bättre möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö.

Därefter följer ytterligare tio motiv, bl. a. tre sociala normmotiv och ett som har att göra med om det egna facket finns representerat på arbetsplatsen. Tillgång till ”förmånliga privata försäkringar” (olycksfallsförsäkring mm) kommer först på plats av 14 av 18 (se även Calmfors et al 2021b: 50).

Det är värt att notera att tre av de fyra främsta motiven att vara med i facket på olika sätt är relaterade till anställningstryggheten och anmärkningsvärt att tillgången till en a-kassa av de 18 skälen kommer så högt upp som på tredje plats. Uppenbarligen uppfattas medlemskap i fack och a-kassa fortfarande som ett *fackligt paket*, trots att det bland de som inte är med i facket är ganska vanligt att bara vara med i en a-kassa (direktanslutning).

En finsk undersökning 2021 visade att tillgången till en a-kassa var det *allra viktigaste motivet* att vara fackansluten, trots att det även i Finland är möjligt att vara direktansluten till en a-kassa och att det dessutom finns flera från facken fristående a-kassor, varav den största, YTK, har över en halv miljon medlemmar.[590] Det viktigaste skälet att avstå från fackmedlemskap var att man tyckte att fackavgiften var för hög (33 procent ansåg det), varpå följde fackföreningarnas politiska aktiviteter (28 procent) och att man inte ansåg sig ha tillräcklig nytta av att vara med i facket. Att fackföreningarna i Finland i så hög grad uppfattades som politiskt inriktade får ses mot bakgrund av de omfattande politiska strejker och demonstrationer som facken vid flera tillfällen anordnat som protest mot regeringens politik. Den fackliga organisationsgraden uppmättes till 59 procent, vilket var sex procentenheter lägre än vid en tidigare undersökning.

Fackklubbarnas roll för medlemsrekryteringen

Även om få individer i studien av Calmfors et al. (2021) anger förekomsten av en fackklubb som ett skäl att vara med i facket talar mycket för att fackklubbar och fackliga arbetsplatsombud på flera sätt

[590]. Undersökningen genomfördes genom intervjuer av Kantar TNS på uppdrag av Finlands Näringsliv. Helsinki Times 21/7 2021: ”Survey: Union membership is declining – non-members point to high cost, politics”. https://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/19638-survey-union-membership-is-declining-non-members-point-to-cost-political-nature.html#google_vignette

har stor betydelse för medlemsrekryteringen och därmed för den fackliga organisationsgraden.
Fackliga representanter ger facket ett ansikte (”face-to-face”) direkt på arbetsplatsen där såväl medlemmarna som de potentiella medlemmarna finns. Det ger möjlighet till ömsesidiga kontakter i individens närmiljö, vilket rimligen underlättar medlemsrekryteringen. Undersökningar visar att många skulle gå med i facket eller ta på sig fackliga uppdrag *om de fick frågan*.[591]
Därtill kommer att de lokala fackrepresentanterna har mycket bättre kännedom om arbetsplatsen än personer högre upp i den fackliga organisationen. Facklig arbetsplatsnärvaro underlättar kontakterna även med arbetsgivaren eftersom företagen brukar föredra att förhandla med den lokala klubben framför att göra det med ombudsmän som kommer ”utifrån” och som saknar närmare kännedom om förhållandena på arbetsplatsen. I synnerhet nybildade klubbar kan visserligen behöva få råd och hjälp av avdelningens (regionens) ombudsmän, men arbetsplatsfacket har ändå bäst förutsättningar att driva arbetsplatsfrågor liksom att bistå medlemmarna på olika sätt.
En fackklubb har således både en *social kontaktfunktion* och en *resultat- eller nyttofunktion* i förhållande till medlemmarna. Facklig närvaro direkt på arbetsplatsen underlättar medlemsrekryteringen och motverka avhopp genom att stärka de sociala normer som säger att man bör vara med i facket. Det är också dessa saker – framför allt nyttoskälen – som individer oftast anger som anledning att *idag vara med* i facket, inte existensen av en fackklubb i sig. Till omständigheterna som gör att man *går med* i facket hör förutom olika nyttoskäl påverkan från andra (fackrepresentanter, arbetskamrater, familjemedlemmar och vänner) och de sociala normer som finns på arbetsplatsen och som bärs upp av arbetskamrater och fackrepresentanter.
Sammanfattningsvis är facklig närvaro på arbetsplatsen i form av en fackklubb av stor betydelse för att uppnå en hög organisationsgrad genom att (1) facket uppnår konkreta resultat på arbetsplatsen och därmed visar på nyttan av att de anställda är organiserade, (2) klubben uppmanar potentiella medlemmar att gå med, och (3) den fackliga närvaron stärker i enlighet med *social customs*-teorin de sociala normerna om att man bör vara med (Visser 2002). Framför allt förstärks sådana normer av en hög organisationsgrad. Omvänt försvagas normerna av en låg organisationsgrad, vilket även försvårar bildandet av en klubb.
Fackklubbar förekommer knappast alls på de minsta arbetsplatserna av det enkla skälet att medlemsunderlaget till följd av få anställda (och i regel också låg organisationsgrad) är för litet för att bilda klubb och välja klubbstyrelse. Eftersom den stora majoriteten företag med anställda är mycket små förekommer fackklubbar följaktligen endast

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

i en liten minoritet av företagen. Enligt en webbenkät hösten 2017 av Calmfors et al fanns en klubb endast i tre procent av företagen och i sju procent av dem med kollektivavtal (Calmfors et al 2019: 144-145). Klubbtäckningen stiger emellertid snabbt med företagsstorleken: ca 10 procent i företagen med 10-49 anställda, drygt 40 procent i de med 50-249 anställda och ca 60 procent i de med minst 250 anställda. I företagen med kollektivavtal var motsvarande tal drygt 10 procent, nästan 50 procent respektive drygt 65 procent. Skillnaderna varierar kraftigt även mellan olika branscher: låg (under två procent) i bl.a. vård & omsorg och hotell & restaurang, hög i byggbranschen och tillverkningsindustrin. Samma undersökning visar att företagen med fackklubb anser det lättare att ”kommunicera med de anställda och förankra olika beslut” samt att ”hitta lösningar som passar både företag och anställda (ibid: 146).

När man räknar på andelen företag med fackklubb bör man hålla i minnet att den stora majoriteten företag är mycket små och att endast en liten minoritet av den privata sektorns anställda finns i de minsta företagen. Inom privat sektor har 90 procent av företagen högst nio anställda.[592]

Enligt en SCB-undersökning, som även inkluderar offentliganställda, hade nästan sju av tio alla anställda antingen fackklubb eller fackligt ombud på sin arbetsplats år 2011.[593] Bland fackmedlemmar var andelen 76 procent och bland icke-medlemmar 41 procent hos arbetare och 46 procent hos tjänstemän. På arbetsplatserna med fackklubb eller fackligt ombud hade hälften av alla anställda under de senaste åren kontaktat en facklig representant för att få hjälp eller information (Larsson 2011: 29-32).

För nyare data hänvisas till avsnittet ”Sjunkande klubbtäckning och andel fackligt förtroendevalda” nedan.

Enligt en undersökning som Dagens Arbete gjorde 2013 hade det under de senaste fem åren blivit ”tuffare att jobba fackligt” och i synnerhet för förtroendevalda i IF Metall (tidningen bevakar även Pappers och GS Facket).[594] Åtta av tio avdelningsordföranden i IF Metall ansåg det. Det hade blivit svårare att få ledigt för fackligt arbete. Arbetsgivarna föredrog i ökad utsträckning att förhandla centralt i stället för lokalt. Juridiken och de centrala avtalens minimiregler tenderade bli viktigare för arbetsgivarna än att tillsammans försöka lösa frågorna lokalt.

Med snålare bemanning och en alltmer pressad arbetssituation riskerar arbetskamraterna att få ännu mer att göra när de förtroendevalda utför fackligt arbete, varför det kan bli ett tryck från såväl arbetsgivare som arbetskamrater att hålla nere tiden som ägnas åt fackliga frågor.

---

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

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

594. Dagens Arbete nr 6 2013, sid. 32-34 och nr 10 2013, sid. 31.

Även medlemsutvecklingen försvårade det fackliga arbetet. Under åren 2007 och 2008 inträffade ett fackligt medlemsras till följd av de chockhöjda a-kasseavgifterna. När den fackliga organisationsgraden sjönk med hela sex procentenheter under endast två år (mellan 2006 och 2007) riskerade det skada den fackliga legitimiteten ute på arbetsplatserna. Facken pressades också tillbaka av den finanskris som inleddes hösten 2008 och som föranledde bland annat IF Metall att ingå krisavtal våren 2009. En liknande enkätundersökning fem år tidigare (d.v.s 2008) påvisade också ett tuffare klimat för facket under den föregående femårsperioden.[595]

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

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

Sjunkande klubbtäckning och andel fackligt förtroendevalda, men på flera håll vändning uppåt

Tendensen är att fackklubbarnas täckningsgrad och andelen fackligt förtroendevalda minskar i Sverige. Hos *IF Metall* hade 69 procent av medlemmarna en klubb på sin arbetsplats år 2006. Denna andel hade 2020 sjunkit till 64 procent. Inklusive avdelningsombud minskade andelen från 85 till 80 procent. Var femte yrkesverksam IF Metallmedlem finns således på arbetsplatser utan facklig arbetsplatsorganisation.

Unionen har avsevärt lägre klubbtäckning som också den sjunker. Här omfattade klubbarna år 2013 48 procent av de yrkesverksamma

[595]. Dagens Arbete nr 6 2008, sid. 10.

medlemmarna, vilket 2019 minskat till 45 procent. Andelen Unionen-medlemmar med tillgång till ett arbetsplatsombud föll från elva till knappt sju procent. Allt som allt täcktes år 2013 närmare 59 procent av Unionen-medlemmarna av antingen klubb eller ombud. Sex år senare var det 52 procent. Nästan varannan yrkesverksam Unionen-medlem finns således på arbetsplatser utan facklig närvaro. Sannolikt finns dessa medlemmar framför allt på mindre arbetsplatser och i nyare branscher som IT.

Unionen har varit mycket framgångsrika med att rekrytera nya medlemmar. Vissa år har förbundet vuxit med ca 15 000 medlemmar och något enstaka år med ca 30 000! Mellan 2012 och 2021 ökade antalet yrkesverksamma medlemmar från 450 100 till 592 400. Många rekryterades på förbundets inkomstförsäkring.

Men samtidigt minskade antalet förtroendevalda ute på arbetsplatserna från ca 33 300 år 2012 till ca 27 100 år 2021. Andelen förtroendevalda sjönk från 7,1 procent 2012 till 4,6 procent 2021.

Detta har blivit en stor utmaning för Unionen eftersom fler medlemmar men färre engagerade ger ett demokratiunderskott. Förbundet framhåller att för att den svenska partsmodellen ska fungera behövs inte bara avtalsförhandlingar på central nivå. Minst lika viktig är den fackliga verksamheten ute på arbetsplatserna. Därför startades det så kallade demokratiprojektet.

Tabell 57. Antal och andel förtroendevalda i Unionen 2012-2023

År	Förtroendevalda på arbetsplatser	Andel av yrkesaktiva medlemmar	Antal klubbar
2012	33 307*	7,1%	3 092
2013	33 321	7,1%	2 985
2014	34 278	6,9%	3 006
2015	34 287	6,6%	2 974
2016	33 195	6,2%	2 945
2017	30 726	5,7%	2 843
2018	29 864	5,4%	2 665
2019	30 551	5,4%	2 710
2020	28 519	4,8%	2 598
2021	27 137	4,6%	2 546
2022	27 299	4,5%	2 495
2023	29 053	4,7%	2 511

* Varav 4 402 arbetsplatsombud och 6 035 arbetsmiljöombud. Övriga kan antas ha förtroendeuppdrag i fackklubbarna. Källa: Unionens årsrapporter och hållbarhetsrapporter. Unionens klubbar omfattade 2013 48% av de yrkesaktiva medlemmarna, 2019 45% (Kjellberg 2021a: 32).

Antalet förtroendevalda i Unionen minskade mellan 2009 och 2021 från ca 36 000 till ca 27 000.[596] Under 2023 vände utvecklingen uppåt och vid slutet av året hade antalet förtroendevalda vuxit till drygt 29 000 eller 4,7 procent av de yrkesaktiva medlemmarna, vilka under tiden ökat till 616 400. Man har ännu långt kvar till målet 50 000 förtroendevalda år 2027. Och det är fortfarande väsentligt under 2012 års andel på 7,1 procent.

[596]. Kollega 23/5 2022: ”Efter nedgången – Unionen satsar på 50 000 fackligt aktiva”. https://kollega.se/fackligt/unionen-satsar-pa-50-000-fackligt-aktiva

Hos *Kommunal* har antalet förtroendevalda (arbetsplatsombud och skyddsombud) minskat avsevärt. Dessa var ca 35 000 år 2010 (= 7,7 procent av de yrkesaktiva medlemmarna), drygt 31 000 år 2015 (6,0 procent), 26 485 år 2020 (5,1 procent), 24 663 år 2022 (4,9 procent) och 26 315 (5,2 procent) år 2023, vilket det senare året innebär en vändning uppåt.[597]

Även hos *Seko* har såväl totala antalet medlemmar med fackliga uppdrag som deras andel av de yrkesaktiva medlemmarna sjunkit: 6 149 år 2016 (8,2 procent), 5 963 år 2017 (8,2 procent), 5 573 år 2020 (7,9 procent) och 5 065 år 2023 (7,6 procent).[598]

Handelsanställdas förbund redovisar andelen arbetsplatser med minst två medlemmar där det finns fackombud eller klubb. Den andelen var 42 procent 2021, 39 procent 2022 och minskade något 2023 då det fanns 1 054 klubbar (plus 14) och 462 fackombud (minus 40).[599]

Inom *Hotell- och Restaurangfacket (HRF)* har antalet fackklubbar enligt förbundets verksamhetsberättelser varierat från 85 stycken år 2011 till 115 (2012), 109 (2013), 105 (2014), 99 (2015), 67 (2017), 87 (2018), 64 (2019) samt 51 (2020 och 2021). Trenden är som synes tydligt nedåtgående, men liksom i flera andra förbund håller en vändning på att äga rum. Den låga klubbtäckningen inom hotell- och restaurangbranschen beror åtminstone delvis på en låg och fallande organisationsgrad, hög personalomsättning samt hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda. Våren 2018 framhöll förbundets ordförande Malin Ackholt:

> *– HRF har inte någon längre tradition av att jobba med klubbar. Men vi har många stora arbetsplatser där det finns förutsättningar att bilda klubb, säger Malin Ackholt, ordförande för Hotell- och restaurangfacket. En anledning till att det varit så få klubbar är branschens höga personalomsättning.*
>
> *– Vi har högst omsättning av alla LO-förbund, 33 procent förra året. Då måste det hela tiden byggas på när en eldsjäl slutar, säger Malin Ackholt.* (Hotellrevyn 27/3 2018)

Ännu värre skulle det bli under pandemin då hotell- och restaurangnäringen var den som drabbades allra hårdast. Därefter har den nedåtgående trenden brutits. I HRF:s verksamhetsberättelse för 2023 kan man glädjande nog konstatera:

> *”Arbetet med att bilda klubbar och organisera arbetsplatser är nu väl förankrat i avdelningarna, vilket märks i den statistik som vi börjat ta fram över förtroendevalda tertialvis. Under 2023 ökade antalet förtroendeuppdrag med 30,3 % och antalet klubbar med 34,5 %. Vid årets slut hade vi fler förtroendeuppdrag totalt än vi hade 1 januari 2020, innan pandemin bröt ut och vi tappade så många förtroendevalda.*
>
> *Ombudsmännen har fortsatt verka och utvecklas i sin roll som mentorer för de förtroendevalda. Enheten för ledningsstöd och verksamhet har*

---

597. Kommunals verksamhetsberättelser 2010 (sid. 9), 2015 (sid. 41), 2020 (sid. 16), 2022 (sid. 68) och 2023 (sid. 13).

598. Sekos verksamhetsberättelser 2016 (sid. 48), 2017 (sid. 7), 2020 (sid. 45) och 2023 (sid. 45).

599. Handels verksamhetsberättelse 2021 (sid. 81), 2022 (sid. 80) och 2023 (sid. 7-8).

arbetat med rådgivning, uppföljning och stöd till avdelningarna i det organiserande arbetet." (HRF Verksamhetsberättelse 2023, sid. 10).

Antalet förtroendevalda på avdelnings- och klubbnivå hade ökat till 1 049 och antalet klubbar till 74 (ibid., sid 40). Under pandemiåren 2020 och 2021 hade Hotell- och Restaurangfacket haft 51 klubbar och 2018 64 stycken (se ovan).

Hos *Fastighets* minskade antalet arbetsplatsklubbar i synnerhet mellan 2021 och 2022 (från 174 till 129) men ökade under 2023 (till 147).[600] År 2016 hade klubbantalet varit uppe i 213 stycken.

Förbundets region Syd har de två senaste åren (2022 och 2023) prioriterat medlemsrekrytering och bildande av klubbar.[601] Inom regionen ökade antalet klubbar från 12 till 41 på två år. De nya klubbarna har i sin tur rekryterat nya medlemmar.

Den långsiktiga utvecklingen mot minskad klubbtäckning och andel förtroendevalda bekräftas av SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF/SILK). Här skattas det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda (alla nivåer) år 2018/2019 till omkring 254 000 (Larsson 2020b: 27-30).[602] Det är en klar minskning sedan mitten av 1990-talet (1994/1995) då det rörde sig om 360 000 personer. Räknat som andel av medlemmarna var elva procent av arbetarna och åtta procent tjänstemännen aktiva/förtroendevalda 2018/2019. Bland arbetarna har denna andel varit ganska konstant över tid (runt tio procent) men till följd av sjunkande organisationsgrad och färre arbetare i arbetskraften minskade det absoluta antalet aktiva/förtroendevalda arbetare från 153 000 till 111 000. Bland tjänstemännen har andelen aktiva/förtroendevalda medlemmar däremot minskat ganska påtagligt: från 14 procent 1994/1995 till åtta procent 2018/2019. I antal personer är det fråga om en nedgång från 207 000 till 137 000.

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

Andelen fackmedlemmar som deltagit på fackliga möten eller arrangemang minskade mellan 1995 och 2005 för att därefter inte

---

[600]. Antalet arbetsplatsklubbar var 206 (2013), 196 (2014), 185 (2015), 213 (2016), uppgift saknas (2017), 199 (2018), 183 (2019), 191 (2020), 174 (2021), 129 (2022) och 147 (2023). Se Fastighetsfolket 19/8 2024: "Antalet fackklubbar ökar igen: '"Handlar om att vi på golvet ska få inflytande'".
https://fastighetsfolket.se/2024/08/20/antalet-fackklubbar-okar-igen-handlar-om-att-vi-pa-golvet-ska-fa-inflytande/

[601]. Fastighetsfolket 21/8 2024: " Fastighets växer i Region Syd: Tre gånger fler klubbar". https://fastighetsfolket.se/2024/08/21/fastighets-vaxer-i-region-syd-340-procent-fler-klubbar/

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

ändras särskilt mycket (Larsson 2020b: 31-33). De senaste femton åren har cirka 30 procent av medlemmarna bland såväl arbetare som tjänstemän under de senaste tolv månaderna deltagit på ett fackligt möte eller arrangemang.

Hos *Vårdförbundet* hade 6,2 procent av medlemmarna ett fackligt förtroendeuppdrag 2008. År 2021 hade det minskat till 5,8 procent och 2022 till 5,3 procent.[603] År 2023 inträffade en vändning uppåt till 5,7 procent förtroendevalda.

Tabell 58. Antal och andel förtroendevalda i Vårdförbundet 2008-2023

	2008	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Förtroendevalda	5 821	5 397	5 405	5 460*	5 298	4 853	5 141
Aktiva medlemmar	93 200	92 300	90 600	92 400	92 100	91 000	89 800
Andel förtroendevalda	6,2%	5,8%	6,0%	5,9%	5,8%	5,3%	5,7%

*Av de 5 460 förtroendevalda år 2020 fanns 5 105 på arbetsplatsnivå. I regional sektor hade 41% av arbetsplatserna minst en förtroendevald, i kommunal sektor 28% av arbetsplatserna och i privat sektor 9% av arbetsplatserna.
Källa: Vårdförbundets årsredovisningar samt Bisell & Johnsson (2022) sid. 12.
Antal aktiva medlemmar – se tabell 32 ovan.

Av *Visions* medlemmar var 6,6 procent fackligt aktiva 2022 (9 500) jämfört med 9,0 procent (12 200) sex år tidigare trots att antalet yrkesverksamma medlemstalet under samma tid ökade från 133 000 till 144 200.[604]

Hos *Unionen* var motsvarande andel 4,5 procent 2022. Därefter har en viss vändning uppåt kunnat skönjas hos både Vision och Unionen efter stora satsningar från förbundens sida.[605]

Vision beslutade på förbundsmötet i september 2022 att satsa 300 miljoner kronor under fem år för att öka antalet fackligt aktiva med förhoppningen att tio procent av medlemmarna 2027 ska ha ett förtroendeuppdrag. Sedan årsskiftet 2022/2023 och fram till februari 2024 ökade antalet förtroendevalda i Vision med 1 000 och andelen från 6,6 procent till 7,2 procent (av 146 600 medlemmar). Sommaren 2024 hade antalet förtroendevalda ökat med 1 374 sedan årsskiftet 2022/2023 och var nu uppe på omkring 10 900, vilket motsvarade 7,4 procent av de yrkesverksamma medlemmarna.[606]

Om man går tillbaka lite längre i tiden och ser på den lokala organisationen hos *Vision/SKTF* fanns det år 2005 274 avdelningar och 275 klubbar.[607] År 2010 hade avdelningarna minskat till 268 medan klubbarna ökat till 282 stycken. Ytterligare fem år senare (2015) var antalet

---

[603]. Kjellberg 2022b sid. 16, Arbetsvärlden 12/10 2022: ”TCO-jättar tappar allt fler fackligt aktiva”.

[604]. Vision nr 3 2024, sid. 14-17: ”Visions arvtagare”; Vision 27/5 2024: ”Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda”.
https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2024/nr3/miljonsatsning-fortroendevalda/

[605]. Unionens årsberättelse 2021, sid. 5. Arbetsvärlden 31/5 2023: ” Fler fackligt aktiva i TCO-förbund”.

[606]. *Två år av ökad facklig styrka* (Vision augusti 2024):
https://vision.se/globalassets/fortroendevald/okad-facklig-styrka/okad_facklig_styrka_2ar_rapport.pdf

[607]. Årsrapporter Vision/SKTF.

avdelningar (276 stycken) åter upp på ungefär samma nivå som 2005 medan antalet klubbar fortsatt att öka, närmare bestämt till 322. År 2017 hade klubbantalet stigit till rekordhöga 330 stycken medan antalet avdelningar (277) var tämligen oförändrat. Sedan dess har avdelningarna successivt minskat till 256 år 2023 och antalet klubbar till 255 samma år.

Fackförbundet ST hade i början av 2024 ca 5 500 förtroendevalda, vilket är ungefär 100 färre än fem år tidigare.[608] Det motsvarar 8,4 procent av de yrkesaktiva medlemmarna, vilket är en högre andel än hos Unionen (4,7 procent), Vårdförbundet (5,7 procent) och Vision (7,4 procent).

Högre andel förtroendevalda än hos Unionen är det även än hos *Forena* som vid årsskiftet 2023/2024 hade ca 800 förtroendevalda, motsvarande 6,0 procent av de yrkesverksamma medlemmarna. Detta är drygt en procentenhet lägre än 2015 (7,1 procent). Enligt handlingarna till Forenas kongress 2024 arbetar 87 procent av förbundets medlemmar på arbetsplatser där det finns en klubb. Den höga klubbtäckningen förklaras av de vanligen relativt stora arbetsplatserna.

Tabell 59. Antal och andel förtroendevalda hos Forena

År	Förtroendevalda	Yrkesverksamma	Andel förtroendevalda
2015	946	13 415	7,1%
2016	902	13 212	6,8%
2017	911	13 110	6,9%
2018	816	13 024	6,3%
2019	840	13 021	6,5%
2020	899	13 277	6,8%
2021	855	13 261	6,4%
2022	813	13 180	6,2%
2023	808	13 448	6,0%

Källa: Forena.

Finansförbundet hade år 2000 ca 3 700 förtroendevalda (10,9 procent av de aktiva medlemmarna), vilket 2015 minskat till ca 2 400 (8,6 procent) och 2023 till ca 1 600 (6,3 procent). Det betyder ett ras av andelen förtroendevalda från nästan 11 procent år 2000 till drygt 6 procent 2023.

[608]. *Fackligt arbete i en ny tid. Arbetsgruppens rapport och förslag*. Fackförbundet ST. Kongress 2024, sid. 8. https://www.st.org/api/files/2024-04/kg24_fackligt-arbete-i-en-ny-tid_0.pdf

Tabell 60. Antal och andel förtroendevalda hos Finansförbundet

År	Förtroende-valda	Män	Kvinnor	Yrkes-verksamma	Andel för-troendevalda	Andel av kvinnor
2000	3 721	1 153	2 568	34 043	10,9%	11,6%
2005	3 011	909	2 102	32 193	9,4%	10,2%
2010				29 920		
2015	2 399	721	1 678	27 975	8,6%	9,8%
2016	2 204	654	1 550	27 075	8,1%	9,3%
2017	2 099	605	1 494	26 365	7,9%	9,3%
2018	2 024	588	1 436	25 606	7,9%	9,3%
2019	1 916	553	1 363	25 212	7,6%	9,0%
2020	1 907	524	1 383	26 007	7,3%	8,9%
2021	1 722	503	1 219	25 295	6,8%	8,1%
2022	1 586	448	1 138	24 744	6,4%	7,8%
2023	1 589	439	1 150	25 027	6,3%	7,9%

Källa: Finansförbundets verksamhetsberättelser och Kjellberg 2017b.

En högre andel av de kvinnliga medlemmarna än de manliga i Finansförbundet har förtroendeuppdrag, men även bland dem är det fråga om en kraftig nedgång: från 11,6 procent år 2000 till 7,9 procent 2023.

Polisförbundet hade 2022 ca 1 800 förtroendevalda varav drygt 900 skyddsombud.[609] Det betyder att de förtroendevalda som andel av de yrkesaktiva medlemmarna då var 8,8 procent. Som jämförelse kan nämnas att antalet förtroendevalda 2016 var ca 1 300 eller 6,6 procent av medlemmarna.[610]

Inom *Läkarförbundet* rapporteras att det blivit svårare än tidigare att rekrytera och engagera läkare i facket. Läkartidningen intervjuade år 2023 en facklig veteran, distriktsläkaren Gunnar Berglund, om vad det beror på. Han har varit styrelseledamot och vice ordförande i Stockholms läkarförening och haft en del centrala uppdrag inom förbundet:

> *”En normal arbetsdag hinner Gunnar Berglund med minst fyra–fem patienter. Före och efter dessa konsultationer sköter han det fackliga.*
> *– Att jobba fackligt är heller inget som görs mellan klockan 9 och 17. Dagen kan börja kl 8 och sluta klockan 20. Det ger mig en möjlighet att vara väldigt flexibel, i samförstånd med min chef.*
> *Gunnar Berglund är medveten om att han har bättre möjlighet att hinna med det fackliga än de kollegor som är uppbokade med patienter hela dagarna. (…)*
> *Han har märkt att de som jobbar fackligt 5–15 procent av sin tid har mycket svårare än tidigare att komma loss.*
> *– Pressade chefer klarar inte av situationen att folk jobbar fackligt, trots att det finns väldigt tydliga regler om att dessa förtroendevalda ska ha rätt att komma loss.*
> *Han uppfattar det som att regionanställda har lite lättare att komma ifrån än privat anställda. Gunnar Berglund säger att de pressade villkoren som begränsar mångas utrymmet för fackligt arbete beror på att kraven har ökat på att hinna träffa så många patienter som möjligt.*
> *– Man har skruvat bort all luft som tidigare fanns i organisationen. Luft för att hinna med att konsultera kollegor. Luft för att kunna arbeta*

[609]. Polisförbundets årsredovisning 2022, sid. 7.
[610]. Polisförbundets årsredovisning 2016, sid. 5.

fackligt. Luft för fortbildning. Det är tuffare och gör det svårare att få kollegor att vilja arbeta fackligt, även om intresset kan finnas där.
– Men just genom att belastningen är högre ligger ofta arbetet kvar och väntar när du kommer tillbaka. Om du jobbar fackligt en eftermiddag riskerar du att få jobba över någon eller några kvällar för att hinna i kapp. Och det är alldeles fel – även läkare vill kunna vara hemma på kvällarna hos familjen, säger Gunnar Berglund.
Detta har enligt honom gjort det svårare att få läkare att ta på sig fackliga uppdrag.
– Ja, så är det tveklöst.
Gunnar Berglund har också märkt en hårdare press på läkare i karriären.
– Om de börjar få en antydan till övergripande ansvar vill inte arbetsgivaren att de samtidigt arbetar fackligt. Även om detta kan uppfattas som föreningsrättskränkning vill ju dessa läkare samtidigt ha en bra relation till sina chefer, så det är svårt att angripa för Läkarförbundet.
Han tror att detta kan vara vanligare hos privata arbetsgivare.
– Där har vi märkt att intresset för fackligt arbete är lägre. Där kan läkare vara delägare eller se en annan framtid i företaget som de inte vill äventyra genom att arbeta fackligt. De har inte heller samma avtal om rätten att arbeta fackligt som vi regionanställda har.
När det gäller medlemsrekrytering märker Gunnar Berglund att det är svårare att värva utlandsfödda läkare.
– De har inte samma syn på vad facket är och kan göra. Det är tråkigt därför att de riskerar att bli utnyttjade, med sämre villkor och lön än andra. De allra flesta arbetsgivare sköter sig men det finns undantag där arbetsgivare sätter detta i system.
Gunnar Berglund har också märkt att svenskfödda som utbildar sig till läkare utomlands, och då under tiden inte har kontakt med Läkarförbundet, inte lika ofta som tidigare väljer att gå med i facket när de återvänder och börjar arbeta som läkare i Sverige.
– Vad detta beror på vet jag inte. Men det vore roligt om vi kunde förbättra vår kontakt med dem, säger han.
Den sektion Gunnar Berglund tillhör försöker åka ut till läkarmöten för att informera om vad facket är, vilka avtal som gäller och vilken betydelse facket kan ha i olika sammanhang.
– Då har vi inte med några anmälningstalonger. Och vi frågar heller aldrig vilka som är medlemmar eller vilka som inte är det, för det måste ju vara ett frivilligt beslut att vara med i facket. Men jag hoppas ju att så många som möjligt vill vara medlemmar.
På frågan om vilka ämnen som är de stora snackisarna när han möter medlemmar svarar Gunnar Berglund snabbt att det framför allt handlar om tre saker.
– Det är arbetsmiljön, arbetsmiljön och arbetsmiljön. Det är i särklass den största frågan. Det handlar om att man hela tiden är stressad, att man känner sig otillräcklig och att man hela tiden har krav på sig som man inte kan uppfylla. Detta leder till extraarbete som ofta är gratis.
– Sedan kommer frågan om lönen upp, inte minst i tider med högre inflation." (Läkartidningen 36-37 2023: "Facklig veteran: Allt svårare att få läkare att ta fackliga uppdrag"
https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2023/09/allt-svarare-att-fa-lakare-ta-fackliga-uppdrag/ Se även samma nummer av Läkartidningen "Läkarförbundet vill nå ut till fler"
https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2023/09/lakarforbundet-vill-na-ut-till-fler/)

Hög arbetsbelastning intar en framträdande plats också när tidningen Publikt undersökte varför det bland medlemmarna hos *Fackförbundet ST*, som organiserar statstjänstemän, finns ett motstånd att ta på sig fackliga förtroendeuppdrag. Ett viktigt skäl var att fackligt arbete kan göra det svårt att hinna med de ordinarie arbetsuppgifterna och därför vålla irritation bland chefer och kollegor. Ytterst ligger förklaringen i en slimmad arbetsorganisation.

Det märks även en mer negativ attityd från yngre chefers sida att anställda tar på sig fackliga uppdrag. Det gör det extra viktigt att komma överens med arbetsgivaren om hur mycket tid som kan avsättas för sådant arbete. Angeläget är också att facket erbjuder utbildningar och andra former av stöd till de som tar på sig fackliga uppdrag. Det gäller inte minst de som har osäkra anställningsförhållanden:

”Hög arbetsbelastning är en vanlig förklaring till att medlemmar inte vill ta på sig förtroendeuppdrag, enligt de förtroendevalda som Publikt ringer runt till. Majoriteten anger slimmade organisationer och högt tempo som en viktig orsak till att medlemmar inte hinner eller inte orkar med ett fackligt uppdrag.

Det finns också en lojalitetsaspekt kopplad till det höga arbetstempot. En person som blir förtroendevald och får facklig tid riskerar att därmed lämpa över extra arbetsuppgifter på redan hårt pressade kolleger.

Enligt Gull-Britt Olander, som är ordförande för ST inom Lantmäteriet, vittnar många medlemmar om att det inte varit så populärt vare sig bland kolleger eller chefer när de tagit ett fackligt uppdrag.

– Folk har så otroligt mycket att göra att om någon går ifrån och ska jobba fackligt så uppfattas det som att man sviker arbetslaget. Det ses inte alltid med blida ögon. Kollegerna förstår inte alltid vitsen med fackligt arbete, säger Gull-Britt Olander.

Annika Aronsson, ordförande för ST inom universitets- och högskoleområdet, tycker sig se en utveckling där nya chefer inte riktigt förstår poängen med fackligt arbete.

– Varefter gamla chefer byts ut märker jag att de nya inte har samma uppskattande attityd till medarbetares förtroendeuppdrag. Många medarbetare satsar hårt på sin karriär och kan engagera sig i olika frågor, men känner sig knöliga och jobbiga i sin fackliga roll och är rädda för att det ska sinka karriären, säger Annika Aronsson.

Hon menar att somliga arbetsgivare har svårt att skilja på en anställds roll som medarbetare och facklig företrädare. Det kan exempelvis resultera i ett lite sämre utfall i lönekuvertet.

Slimmade organisationer och ökad kontroll av medarbetarna bidrar till att chefer blir misstänksamma om de inte riktigt förstår vad anställda lägger tid på, enligt Annika Aronsson. Det spiller även över på attityden till fackligt arbete.

– Som förtroendevald kanske det inte går att berätta allt man gör i detalj för cheferna, och det kan mötas med misstänksamhet.

Försäkringskassan sticker ut bland de arbetsplatser Publikt kontaktat. Thomas Åding, vice ordförande för ST inom Försäkringskassan, känner visserligen till enstaka kontor där det är kämpigt att få medlemmar att ta på sig fackliga uppdrag. Men generellt ser han inget större problem.

– Det handlar om hårt arbete, att visa sig och berätta vad det innebär att vara förtroendevald. Vi måste vara arbetsplatsnära, säger Thomas Åding.

ST inom Försäkringskassan satsar mycket på egna utbildningar och att ge nya förtroendevalda en handledare som kan stötta. Hög arbetsbelastning lyckas man oftast lösa genom kommunikation med arbetsgivaren, enligt Thomas Åding.
– Jag tror nog att Försäkringskassan sticker ut. I grunden upplever jag att myndigheten har väldigt högt förtroende för ST och det fackliga arbetet. Det underlättar.
Utöver arbetsbelastningen och arbetsgivarens attityd har även snabba jobbyten och tillfälliga anställningar effekt på människors vilja att engagera sig fackligt. Det bekräftar Fredrik Bilén, ordförande för ST på Konstfack.
– Facket har en utmaning i att engagera personer med osäkra anställningsförhållanden. Hundra procent av lärarna här går på visstid. Det är ett jättestort problem. Vi förlorar förtroendevalda när deras anställningar går ut.
Även bristande kunskap om vad fackligt arbete går ut på påverkar, anser många av de förtroendevalda Publikt varit i kontakt med. Fredrik Bilén tror på förnyelse och information.
– Vi har organisationer och system från en annan tid. Vi måste sälja in varför man är med i facket. Visa vad vi gör och vad vi har åstadkommit, vilka problem vi har lyckats lösa.
Brent Godman på Lantmäteriet ser svårigheterna med att rekrytera nya förtroendevalda som en del av en större samhällsutveckling. Han menar att det inte bara är facket som har svårt att få folk att ta på sig förtroendeuppdrag.
– Jag är engagerad i andra ideella föreningar också. Det genomsyrar hela samhället i dag att det är oerhört svårt att få folk att ställa upp ideellt. Om det så gäller att engagera sig i en orienteringsklubb, en bostadsrättsförening eller ett fackförbund. Individualismen har tagit över, säger Brent Godman." (Publikt 28/3 2018).

Tidsbrist och en känsla av ensamhet hos förtroendevalda på arbetsplatser utan klubb rapporterade tidningen Kollega om i en granskning av situationen för Unionens förtroendevalda.[611] En före detta klubbordförande delade med sig av sina erfarenheter:

"– I början, när jag var arbetsplatsombud, var jag ensam. Så är det. Det är en belastning och utmaning i sig, det är lätt att känna "jag mot arbetsgivaren", trots att man har sina kollegor i ryggen. Det gör att man bildar klubb.
– Även när vi hade en klubb så var vi mestadels två personer som förhandlade. Det blev bättre med en sparringpartner, men vi kände oss trots det ensamma.
– Mitt tips är att ta kontakt med regionala ombudsmän och gå kurser. Även om man är ett ensamt arbetsplatsombud så skapar man sig då ett nätverk och får höra från andra i samma situation. Sådant är alltid värdefullt att ha när det smäller till." (Kollega 23/9 2024).

Ökat behov av skyddsombud

En viktig grupp förtroendevalda utgörs av *skyddsombud*. Antalet skyddsombud har inte hållit jämna steg med det växande antalet anställda. Andelen anställda som är skyddsombud har därför sjunkit.

[611]. "Kollega granskar: Ensamt att vara förtroendevald" (Kollega 23/9 2024): https://kollega.se/fackligt/kollega-granskar-ensamt-att-vara-fortroendevald

Enligt Arbetsmiljöverkets återrapportering i april 2024 av ett regeringsuppdrag om hur man ska få fler att engagera sig som skyddsombud fanns det omkring 96 000 fackligt utsedda skyddsombud år 2023, varav i LO (52 974), TCO (24 787) och Saco (18 216).[612]
Drygt tio år tidigare (2012) fanns det ca 100 000 lokala skyddsombud utsedda av facken, vilket 2020 minskat till ca 94 400. Under samma period ökade antalet anställda från 4,1 till 4,5 miljoner (AKU 2012-2020 15-74 år). Det innebär en minskning från ett skyddsombud per 41 anställda till ett per 48 anställda.
I början av 2024 kom nyheten att Byggnads tappat nästan vart tionde skyddsombud på tre år samtidigt som dödsolyckorna blivit allt vanligare.[613] Förutom att förbundet strukit en hel del skyddsombud som inte längre är aktiva ur sina register förklaras det av att de stora seriösa byggföretagen i allt mindre utsträckning använder egen personal utan istället anlitar långa kedjor av underentreprenörer som ofta utgörs av mindre företag som inte alltid är seriösa och som sysselsätter utländsk arbetskraft (Kjellberg 2023e, Ahlstrand 2024).
Enligt Arbetsmiljöverkets undersökning finns det flera orsaker till svårigheterna att rekrytera nya skyddsombud eller att få de som reda vn finns att behålla uppdraget. Först och främst krävs att skyddsombudet får den tid och utbildning (inklusive kontinuerlig vidareutbildning) som fordras för att fullfölja uppdraget.
Det behövs därför en överenskommelse med arbetsgivaren om att tillräcklig tid avsätts för uppdraget. Bäst fungerar arbetsmiljöarbetet när det förekommer en dialog med arbetsgivaren. Arbetskamraters stöd och uppskattning är också viktigt. Att inte bli uppskattad av chefen/arbetsgivaren eller komma i konflikt med denne eller rentav bli motarbetad kan verka avskräckande. Det kan också finnas en rädsla att förlora jobbet – särskilt hos de med otrygga anställningsformer – eller att missgynnas i löne- och karriärutveckling.
Skyddsombud som är valda av en facklig organisation och befinner sig på en arbetsplats med kollektivavtal verkar ha bättre stöd än andra, anser de företrädare för Företagarna som intervjuats. Alla organisationer som deltog i undersökningen är eniga om att stödet från arbetsgivaren är viktigt.
Mest utsatta är anställda och skyddsombud på arbetsplatser där det förekommer arbetslivskriminalitet, d.v.s. brott mot lagar och avtal. Det är särskilt vanligt i byggbranschen (se även Kjellberg 2023e). Enligt den arbetsmiljölagstiftning som tillkom under 1970-talet har skyddsombuden rätt att delta vid planeringen av lokaler, utrusning och arbetsmetoder.[614] För att kunna fullgöra sitt uppdrag fick de därför rätt att ta del av handlingarna och utföra uppdraget på betald arbetstid.
Arbetsmiljöverket höll i februari 2024 ett digitalt möte med några forskare på området (Anders Kjellberg, Maria Steinberg, Magnus Sverke och Jan Gulliksen). I min presentation framhöll jag det angelägna i att:

---

[612]. Arbetsmiljöverket 2024 (29 april), sid. 5.
[613]. Arbetet nr 1 2024, sid. 7: ”Kraftig minskning av skyddsombud på byggen”.
[614]. Allt om Arbetsmiljö 18/2 2024: ”Ständig dragkamp om skyddsombuden”.

- Åtgärda problemen med arbetslivskriminalitet, arbetskrafts-exploatering, oseriösa företag och osund konkurrens. Offentliga upphandlare och huvudentreprenörer har här ett stort ansvar.[615] Ett problem att lägsta pris ofta vinner offentliga upphandlingar eller anlitas av företag som beställer tjänster.
- Mest utsatt är utländsk arbetskraft som bara tillfälligt är i Sverige hos utländska underentreprenörer. De anställda vågar inte gå med i facket (då riskerar de bli hemskickade). Motivationen kan också vara begränsad eftersom de bara är här tillfälligt som byggnads-arbetare, salladsplockare, bärplockare eller skogsplanterare. Å andra sidan tenderar dessa ha störst behov av förbättrad arbetsmiljö och högst risk för olycksfall eller andra skador, exempelvis farliga kemikalier i växthus, risk att falla vid ställningsbyggande, etc. Det finns ett stort behov av information om vad som gäller på svensk arbetsmarknad och på språk som de förstår.
- Ofta går dåliga arbetsmiljöer och dåliga anställnings- och arbets-villkor hand i hand. Här finns en koppling mellan behovet av facklig verksamhet (fackligt medlemskap, fackombud eller klubb) och av skyddsombud.
- Skyddsombud företräder de anställda, det gör facket också. Det är således fråga om en partsroll i båda fallen. Av historiska och praktiska skäl finns här en samverkan. Vem företräder skydds-ombudet vid tvist med arbetsgivaren? Någon annan än facket finns knappast. Fackliga skyddsombud kan få stöd av facket och för dem gäller förutom Arbetsmiljömiljölagen även Förtroendemannalagen, för de icke-fackliga ombuden endast Arbetsmiljölagen.
- *Vem kan rekrytera skyddsombud?* Arbetsmiljöverket har inga repre-sentanter ute på arbetsplatserna. Arbetsmiljöinspektörerna har en annan roll och arbetsgivaren har en annan partsroll. Någon måste ställa frågan. Närmast till hands är fackrepresentanter eller fackmed-lemmar på arbetsplatsen. De är dessutom arbetskamrater. När det gäller facklig rekrytering visar LO:s numera nedlagda undersök-ningsserie ”Röster om facket och jobbet” att många ungdomar och andra skulle gå med i facket eller ta ett förtroendeuppdrag bara de fick frågan.
- De regionala skyddsombuden rekryterar lokala skyddsombud men de har inte tillträde till alla arbetsplatser ens om det finns kollektivavtal och kan således inte på dessa arbetsplatser rekrytera skyddsombud. Gemensamt för dessa arbetsplatser är att där saknas fackmedlemmar. Av de drygt 264 000 företagen med 1-10 anställda 2021 saknade 77% kollektivavtal. Av de anställda i dessa företag arbetade 57% på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Sju av tio företag med anställda (69,2%) hade 2021 endast 1-4 anställda (Se tabell 11, 9 respektive 10A i Kjellberg 2023e.)
- *Hur kan man göra det attraktivt att bli skyddsombud?*
  - Det skall inte vara en risk att bli motarbetad, trakasserad eller få sparken. Osäkerheten förstärks om man har en tidsbegränsad

[615]. Per Nylén som är avdelningsdirektör på Arbetsmiljöverket menar att ”ju längre ner man kommer i entreprenörskedjan desto mindre blir kännedomen och respekten för vår arbetsmiljölagstiftning. Det finns exempelvis företag som medvetet struntar i fallskydd vid takarbete. (…) I dag finns inga konsekvenser för företag som inte gör korrekta riskbedömningar, trots att det är ett krav. I samtliga dödsfall 2018 och 2019 saknades en riskbedömning.” Dagens arbete 18/1 2024: ”61 döda på ett år – svidan-de kritik från Arbetsmiljöverket: ’Toppen av ett isberg’”.

anställning, vilket är vanligt bland de som befinner sig längst ned inom t.ex. vården. Personer med en sådan anställning är mer sällan med i facket än fast anställda.

- Det kan kännas uppmuntrande att få arbetskamraternas förtroende.
- Erbjud attraktiva kursmöjligheter där andra från samma bransch deltar så att det blir en gemenskap byggd på likartad arbetssituation och gemensamma erfarenheter. Bäst med fysiska möten/kurser eller en kombination av digitala och fysiska
- En välvilligt inställd arbetsgivare där arbetet kan utföras på betald arbetstid. Chansen att arbetsgivaren är positiv är sannolikt större om det finns kollektivavtal och en fackförening på plats. Man brukar då i enlighet med förtroendemannalagen avtala om uppdragets omfattning och tidsmässiga förläggning. Samarbetsklimatet och dialogen kan stärkas om arbetsgivaren/chefen och skyddsombuden går på samma arbetsmiljökurser.[616]
- Öka den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad! (Kjellberg 2023e). Och se till att kollektivavtalen efterlevs! Ett problem är att de inte alltid efterlevs utan ibland fungerar som en snygg fasad. I den svenska modellen är det facket som bevakar att avtalen efterlevs, men myndighetssamverkan har blivit allt viktigare för att bekämpa brottslighet. Det är viktigt att offentliga upphandlare och huvudentreprenörer gör uppföljningar och kontrollerar av att allt står rätt till! Så kallade falska egenföretagare (bl.a. en del plattformsarbetare) omfattas inte av kollektivavtal, har inte anställdas rättigheter och saknar skyddsombud.

Precis som när det gäller andra förtroendevalda är det viktigt att de valda skyddsombuden avspeglar medlemmarnas sammansättning avseende t.ex. kön, ålder och utrikes/inrikes födda.

Det ökade distansarbetet – en facklig utmaning

Den våren 2020 inledda pandemin har på många arbetsplatser – framför på tjänstemannasidan – inneburit en utmaning för det fackliga arbetet genom det utbredda distansarbetet. Det har blivit mer av ensamarbete och mindre av social arbetsplatsgemenskap, vilket inte minst nyanställda fick erfara. Digitala möten och kurser ordnades men detta kan inte helt ersätta fysiska möten och de informella samtal om olika frågor (fackliga och andra) som sker på en arbetsplats.
Fackförbundet ST skriver 2024 i sin slutrapport till projektet ”Fackligt arbete i en ny tid” om de förändrade förutsättningarna för att skapa medlemsnära arbetsplatsfack att:

> *”Redan innan pandemin fick distansarbetet att blomma ut såg många fackförbund en allt större utmaning i att värva medlemmar och i synnerhet i att rekrytera nya förtroendevalda. Efter pandemin har detta ställts på sin spets. Hur värvar vi medlemmar på en arbetsplats som ibland är fysiskt tom på folk? Hur säkerställer vi vår egen demokrati? Hur skapar vi samsyn, gemensam kultur, lojalitet och stolthet? Vad innebär begreppet medlemsnära i en allt mer digitaliserad värld? Hur håller vi oss relevanta?*

[616]. Se t.ex. Dagens Arbete nr 1 2024: ”Kurs med chefen lyfter samarbetet”.

En av ST:s stora styrkor i jämförelse med många andra fackförbund är den relativt starka närvaron på arbetsplatserna med en välorganiserad facklig verksamhet. Samtidigt så ser vi en utveckling där innebörden av begreppet arbetsplats inte är lika självklar. Vi måste anpassa vår verksamhet till det moderna samhället utan att tappa fördelarna med vår styrka som ett arbetsplatsnära fackförbund.
(...)
Det är numera absolut nödvändigt att medlemmen känner en "digital närhet" till sin organisation. Där är tillgänglighet, synlighet och relevans nyckelord. De nya digitala förutsättningarna och möjligheterna kommer alltså inte att ersätta den traditionella närvaron på den fysiska arbetsplatsen, utan läggas uppe på dessa uppdrag.
Båda dessa perspektiv kräver resurser och förutsättningar, vilket i sin tur understryker vikten av en fungerande värvning, utbildning och opinionsbildning." (ST 2024, sid. 2 och 5).

Undersökningar visar att distansarbete uppskattats av många genom att de kunnat arbeta mer fokuserat och ostört (Kjellberg 2021b: 46-47, 50; Kjellberg 2021d). Det gäller inte minst på stökiga aktivitetsbaserade kontor där den anställde inte ens alltid har tillgång till en egen arbetsplats. Vidare har det så kallade livspusslet underlättats. Samtidigt saknar många de sociala kontakterna med arbetskamraterna.
Distansarbetet har kommit för att stanna, även om det begränsas till någon eller några dagar i veckan. Företag och förvaltningar planerar att ytterligare krympa kontorsytorna, vilket kan göra det ännu mer lockande att arbeta på distans.[617]
Införande av så kallade aktivitetsbaserade kontor, som är tänkt att öka sammanhållningen, har i många fall visat sig få motsatt effekt, exempelvis 2022 vid Mälardalens universitet där facket – i likhet med vid Högskolan Väst – redan från början var negativt inställd till denna kontorsform.[618] Lösningen för de anställda blev ofta att "sitta hemma för att få lugn och ro". I aktivitetsbaserade kontor saknas fasta arbetsplatser. Då gäller "först till kvarn".[619]
Samma sak hände vid dåvarande Malmö högskola 2015. Planerarna tog ingen hänsyn till att människor inte bara är sociala varelser som sätter högt värde på gemenskapen med kollegorna. De flesta har också ett behov av viss avskildhet, av en "egen vrå", att kunna arbeta i lugn och ro, att inte bli störda eller riskera att själva störa kollegorna. Det visade sig tydligt när personalen hösten 2015 tog lokalerna i den nya byggnaden Niagara i besittning – eller rättare sagt inte gjorde det – eftersom väldigt många föredrog att arbeta hemifrån i stället för i den radikalt omstöpta kontorsmiljön. Arbetsgivaren stod nu inför två val: antingen skära ned på lokalerna eftersom de utnyttjades dåligt eller anpassa dem till personalens önskemål. Valet var inte svårt. Att tränga ihop folk ytterligare hade inneburit att driva fiaskot ännu längre. Nu satsade man i stället 20 miljoner kronor på att bygga om lokalerna.

---

617. Se t.ex. Publikt nr 7 2022, sid. 8-11: "Strid om kontorsplatser när ytorna krymper".
618. Universitetsläraren nr 8 2022, sid. 10-11: "Missnöje även vid Mälardalens universitet" samt "Facklig kritik mot aktivitetsbaserat kontor." (Högskolan Väst).
619. DN 13/11 2023, sid. 30: "Det ogillar vi mest med 'först till kvarn'-kontoren".

Hur arbetsplatserna utformas är i hög grad en arbetsmiljöfråga och därmed en facklig fråga (Kjellberg 2021d). Även fackklubbarnas möjligheter att verka påverkas om de anställda på en del arbetsplatser i stor utsträckning arbetar hemifrån och mer sporadiskt träffar kollegorna.

En tredjedel av Visions medlemmar uppgav i en undersökning i början av 2024 att kraven på att arbeta mer på kontoret ökat.[620] Distansarbetet är uppskattat av de flesta eftersom det ger ”en chans att ’överleva’ i en stressig vardag på en arbetsplats med hög ljudnivå”, att det gör det lättare att vobba vid lättare sjukdom och man slipper dyra och tidskrävande pendlingsresor. Drygt var tredje uppger att de vill jobba mer på distans.

Tid ansågs vid en motsvarande undersökning 2021 viktigare än pengar bland förmåner som arbetsgivaren kan erbjuda.[621] Det ligger i linje med den idag aktuella diskussionen om arbetstidsförkortning. Denna är dock mer av politisk karaktär och inriktad på lagstiftning. Om staten genom lag förkortar arbetstiden påverkar det parternas handlingsutrymme i avtalsförhandlingarna eftersom följden blir ökade lönekostnader och därmed minskat utrymme för löneökningar (Olauson 2024: 35).[622]

En del medlemmar anser dock att distansarbetet gör det svårare att kontakta kollegorna och att det skapar orättvisor och splittring, såsom att de på plats ”får ta allt akut”. Ett arbetsgivarmotiv för att öka arbetet på kontoret är att det stärker arbetsgemenskapen.

Bland företag och myndigheter som sedan 2024 kräver ökad närvaro på kontoren märks Ericsson, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten.

Att ”marschen tillbaka till kontoren” blivit en het facklig fråga framgår också tydligt av Sveriges Ingenjörers hösten 2024 publicerade rapport *Tillbaka till kontoret* med undertiteln ”Vad som står på spel när företag nu begränsar distansarbetet”.[623] Mot en storskalig återgång till kontoren talade de på många håll stora

---

[620]. Vision nr 2 19/3 2024, sid. 12-17: ”Distansarbete: Nu ökar kraven på att vara på kontoret”. Se även Vision nr 6 2022, sid. 15-19.

[621]. Vision nr 2 2024, sid. 3.

[622]. Det råder delade meningar mellan LO-förbunden om huruvida arbetstidsförkortning bäst uppnås genom lag eller avtal. Kommunal, Seko, Transport och Handels förespråkar lagstiftning medan IF Metall värnar avtalsmodellen. Ett argument för lagstiftning är att inte alla förbund är tillräckligt starka för att genom avtal få igenom arbetstidsförkortning. Kommunal Stockholm vill dock att frågan drivs avtalsvägen. LO-kongressens beslut blev att i första hand driva frågan förhandlingsvägen. Dagens Arbete 15/5 2024: ”Lag eller avtal – olika syn på arbetstidsförkortning inom LO-förbunden.” Dagens Arena 10/4 2024: ”Arbetstidsförkortning het fråga inför LO-kongressen”. Dagens Arena 17/5 2024: ”Handels vill se beslut om förkortad arbetstid”. Arbetet 19/5 2024: ”Kortare arbetstid: Inget krav på lagstiftning från LO-kongressen.”

[623] . *Tillbaka till kontoret*. Stockholm: Sveriges Ingenjörer oktober 2024: https://www.sverigesingenjorer.se/opinion-och-press/opinion/rapporter/?&block=68976&mode=Index&resourcename=24-10%20Tillbaka%20till%20kontoret%20%E2%80%93%20Vad%20som%20st%C3%A5r%20p%C3%A5%20spel%20n%C3%A4r%20f%C3%B6retag%20nu%20begr%C3%A4nsar%20distansarbetet.pdf

problemen med arbetsmiljön om personalen mangrant ska befinna sig på kontoret:

> *”Under de senaste åren har många företag ökat antalet anställda samtidigt som de i vissa fall dragit ned på kontorsplatser i takt med att distansarbetet ökat. I vår undersökning uppger nästan 30 procent av fackklubbar att det inte finns kapacitet på deras arbetsplats för att ta emot all personal samtidigt. Även om väldigt få arbetsgivare kräver en full återgång är ofta den uttalade ambitionen med återgången att öka samverkan och utbyte mellan arbetstagarna. Då behöver kontoren klara av nära full kapacitet de dagar som arbetsgivarna vill ha sina anställda på plats. Vår medlemsundersökning visar dessutom att nästan var fjärde ingenjör redan i dag anser att arbetsmiljön är bättre på distansarbets-platsen än på kontoret. Om kontoret ska kunna konkurrera med hemarbetsplatsen behöver arbetsmiljön vara bättre, för att kompensera för restiden till kontoret.”* (sid. 4).

Det rapporteras i undersökningen om brist på kontorslokaler där det går att arbeta fokuserat, generellt stökigt i öppna kontorslandskap, dålig ventilation, långa toalettköer, brist på möteslokaler och brist på parkeringsplatser.

Enligt en undersökning som Stockholms Handelskammare gjorde maj-juni 2024 satt 42 procent av arbetstagarna i kontorslandskap utan fasta arbetsplatser, d.v.s. i aktivitetsbaserade kontor, 23 procent hade fast arbetsplats i kontorslandskap, 19 procent hade eget rum och 12 procent satt i delat mindre rum med 2-3 kollegor.[624] Endast var femte hade således ett eget kontorsrum och dessa ansåg att de arbetade mer effektivt där än hemma. Det gjorde även de som hade en egen arbetsplats på kontoret. Nästan varannan anställd (46 procent) menade att fasta arbetsplatser på kontoret blivit viktigare för dem de senaste åren. Var tredje uppgav att de skulle komma in oftare till kontoret om förbättrade möjligheter att arbeta ostört gavs. Det var särskilt viktigt för de unga. Av 18-35-åringarna skulle 45 procent infinna sig oftare om möjligheterna att arbeta ostört förbättrades.

En djupstudie av påtvingat distansarbete hos anställda med kunskaps-intensiva yrken (mjukvaruutvecklare m.fl.) under pandemins början visar en kluven inställning till distansarbete (Espersson, Lidén & Westrup 2023). De sociala kontakterna koncentrerades till digitala möten i den *egna* arbetsgruppen. Det innebar för det första en avskärmning av impulser och idéer från de som inte tillhörde den egna gruppen genom att spontana möten med andra försvann. För det andra försämrade den digitala mötesformen även kontakterna med arbetskamraterna och möjligheterna att diskutera och utveckla saker tillsammans. Det hämmade den kreativa dynamiken. Samtidigt kunde man arbeta ostört och mer effektivt än tidigare. Några av forskarnas slutsatser är att:

> *”När arbetet blir digitalt och utförs hemifrån, blir det enklare att hålla distans till andra och att göra sig mindre tillgänglig. Att jobba ostört och att vara effektiv prioriteras framför att vara tillgänglig för andra via digitala kanaler eller gemensamma möten. Detta har stor påverkan på*

---

[624]. *Kommer du in till kontoret i dag? Det nya arbetslivet och framtidens arbetsplats*. Stockholms Handelskammare, september 2024, sid. 30-33.

särskilt det utvecklande arbetet. Att vara kreativ och innovativ, kräver att man har tillgång till fler kollegor, med fler och mer diversifierade kunskaper och åsikter. Många upplever också att det är lättare att vara kreativ och innovativ när man ses på samma plats, det fysiska mötet skapar bättre förutsättningar för idéutbyte än de digitala mötesformerna. Vid distansarbete tenderar det reflekterande samtalet att begränsas till ett fåtal personer, till dem som man jobbar närmast med. Detta har som konsekvens att distansarbetarna hamnar i en slags filterbubbla, att man inte exponeras för olika idéer och åsikter. Att samtala tillsammans med andra är ofta väsentligt för att utveckla idéer och lösningar på längre sikt (…)

Studien visar sammantaget att de sociala kontakterna med kollegorna blir färre, tillgängligheten till kollegorna minskar och dynamiken kollegor emellan försvagas. (…)

En konsekvens av detta är en urholkning av de sociala relationerna, något som på längre sikt kan begränsa möjligheterna att gemensamt driva organisationen framåt. (…) Ett praktiskt bidrag från studien är att organisationer behöver ta ett mer aktivt ansvar för att stödja relationer mellan medarbetare vid distansarbete och att möjliggöra relationer mellan avdelningar och arbetsgrupper. Organisationer behöver också hitta en balans mellan önskan om fortsatt distansarbete å ena sidan och behovet av att dela en fysisk arbetsplats å den andra." (Espersson, Lidén & Westrup 2023: 76-77).

Ledningen för arkitekt- och teknikföretaget Sweco framhöll 2024 att fysisk närvaro på kontoret är viktigt för kunskapsutbytet mellan medarbetarna och för att skapa innovativa och kreativa möten samt att de unga nyanställda ska kunna lära sig av de seniora medarbetarna.[625]
Enligt Stockholms Handelskammares undersökning 2024 tyckte 84 procent av arbetstagarna att samarbete och interaktion med kollegor och arbete i projekt bäst på kontoret.[626] Av cheferna ansåg hela 85 procent att det ställs högre krav på ledarskap i det hybrida kontoret.[627]
För tjänstemannafack som Unionen med ett mycket stort antal distansarbetande och följaktligen under pandemin till stor del 'avfolkade' arbetsplatser försvårades säkerligen rekryteringen av nya medlemmar. Det gäller särskilt de nyanställda som nu fick svårare att komma in i arbetsplatsgemenskapen. Dessutom rekryterades betydligt färre studerandemedlemmar då det var mycket svårare än tidigare att kontakta studenterna på universitet och högskolor eftersom undervisningen till övervägande delen bedrevs på distans. Under åren 2020 och 2021 föll antalet studerandemedlemmar i Unionen från ca 41 500 (31/12 2019) till ca 27 200 (31/12 2021). Sedan ovanstående text skrivits inkom följande förklaring från Unionens pressavdelning om svårigheterna att värva hemarbetande och studenter under pandemin:

"Det var uppenbart en utmaning, inte bara för Unionens tjänstemän, utan även för våra förtroendevalda, att värva nya medlemmar när många jobbade hemifrån – ofta även nyanställda – och företagen inte heller höll öppet för externa besök. Det är utan tvekan så att synlighet och närvaro

---

625. "Nu ska distansarbetarna lockas tillbaka till kontoret". DN 26/10 2024.
626. *Kommer du in till kontoret i dag?. Det nya arbetslivet och framtidens arbetsplats*. Stockholms Handelskammare, september 2024, sid. 15.
627. Ibid. Sid. 10-11.

på arbetsplatserna är centralt för medlemsvärvningen. På samma sätt som det har varit svårt att nå ut till potentiella yrkesverksamma medlemmar under pandemin har det varit svårt att nå studenterna eftersom besök på plats inte har kunnat göras och studenterna till största del tog del av undervisningen på distans. Dessutom har vi genomfört ett par större omgångar av registergallring från studentmedlemmar som redan var ute i arbetslivet, så siffran 41 500 hade en del luft i sig." (Mejl från Unionen 17/2 2022)

För fler förklaringar till Unionens medlemsutveckling under 2020 och 2021 hänvisas till texten under tabell 32 ovan.
Å andra sidan medförde det utbredda distansarbetet att nya fackliga frågor som medlemmarna kunde engagera sig i uppstod, exempelvis hur mycket distansarbete som arbetsgivaren accepterar, hemmakontorens utrustning och arbetsmiljö, de framtida kontorens utformning samt diverse ekonomiska frågor (Kjellberg 2022a).
Trots att Lärarförbundet från 1 januari 2020 slutade att rekrytera obehöriga lärare ökade medlemstalet under 2021 med ca 2 100 medlemmar. Fram till dess hade det minskat under en lång rad av år medan Lärarnas Riksförbund (LR) växt. Nu blev det tvärtom. Till skillnad från Unionen förlorade Lärarförbundet inte särskilt många studerandemedlemmar under pandemiåren 2020 och 2021 då deras antal endast minskade från 29 900 till 27 800. Det förklaras av en omfattande satsning på digital rekrytering via sociala medier, e-post, annonser samt telefonsamtal. Under kongressen 2018 fick förbundsstyrelsen ett vidsträckt förändringsmandat för att öka den fackliga styrkan. Flera projekt genomfördes med de förtroendevalda för att uppnå detta mål. Samgåendet med LR till Sveriges Lärare underströk vikten av denna process. Gratis provmedlemskap i sex månader infördes. Många stannade kvar som medlemmar efter den tiden.

Pandemin en facklig utmaning alldeles bortsett från distansarbetet

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

"Handels tappade till exempel nästan hela ökningen från året innan. Något som inte är så konstigt enligt Karin Lindehoff, chef på Handels medlems- och organisationsenhet.
– Vi är inte direkt förvånade över utvecklingen, tyvärr. På grund av pandemin kunde vi ju inte vara ute och trampa golv för att värva och vårda de medlemmar vi redan har.
Att vara ute och värva medlemmar gick inte heller 2020, men då sökte sig många till facket närmast i panik på grund av det osäkra läget med permitteringar, varsel och uppsägningar.

Karin Lindehoff tror att många som då skrev in sig inte riktigt visste vad de gick med i, eftersom man inte haft några regelrätta värvningssamtal. Sedan har många tänkt att det räcker med att vara med i a-kassan och lämnat facket, säger hon.
– Så vi har varit ganska förberedda på att det inte var den mest lojala klicken av medlemmar som kom då." (Arbetet 12/2 2022)

Inom Hotell och Restaurang-facket är det liknande tongångar:

"– I början av pandemin gick många med i panik, de behövde hjälp i den akuta fasen. Det vi har sett är att många av dem har lämnat branschen nu, och då är det naturligt att man också byter fackförbund, säger Pim van Dorpel, vice ordförande i Hotell- och restaurangfacket. När restriktionerna släppte i slutet av september förra året inledde HRF en återstart av det lokala fackliga arbetet. (...)
– Vi har haft väldigt stora störningar i våra lokala fackliga organisationer på grund av pandemin. Vi har tappat många förtroendevalda och klubbar." (Hotellrevyn 11/2 2022).

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

"Varje år är det omkring 40 000-50 000 medlemmar som lämnar på grund av pension, att de byter jobb eller andra orsaker. Minst lika många nya måste värvas för att Kommunal inte ska krympa.
– Det har vi inte lyckats med under 2021. Rapporterna från våra avdelningar och sektioner visar att restriktionerna har begränsat möjligheten till arbetsplatsbesök där en stor del av rekryteringen sker." (Kommunalarbetaren 18/1 2022)

Negativa trender försvagar facken i Europa

Facklig organisationsgrad och arbetsplatsrepresentation är två mått på fackets organisatoriska styrka (Kjellberg 2021b: 7-8, 32-36). Det är inte bara i Sverige och inte bara under de senaste tio-femton åren som facken försvagats i dessa avseenden. En undersökning som genomfördes mellan 2005 och 2010 och som Europafackets forskningsinstitut ETUI publicerade 2014 visar att den fackliga arbetsplatsorganisationen har en nyckelroll inte bara för medlemsrekryteringen utan också för att medlemmarna ska *stanna kvar* i facket (Waddington 2014). Medlemmar i 14 fackförbund (bl.a. svenska Sif, norska Handel og Kontor och tyska Verdi) i 12 EU-länder fick rangordna olika skäl varför de inte lämnar facket utan fortsätter att vara medlemmar. Högst rankades i alla länder utom ett[628] "Stöd om jag råkar ut för ett problem på arbetsplatsen".[629] För kvinnor och ungdomar var detta skäl extra viktigt, men även män och äldre rankade det i allmänhet högst.[630]

---

628. Undantaget var medlemmarna av det finländska teknikerfacket som ansåg tillgången till a-kassan viktigare (Waddington 2014: 19-20).
629. "Support if I have a problem at work" (Waddington 2014:5). Av Sif-medlemmarna angav 60 procent detta skäl som ett av de två viktigaste. Längre ned på listan kom förbundets inkomstförsäkring som angavs av nio procent.
630. Waddington 2014: 24-35.

Skälet ”Stöd om jag råkar ut för ett problem på arbetsplatsen” ligger ganska nära ”hjälp vid tvister med arbetsgivaren” som kom på första plats hos Calmfors et al (2021a-b) – se ovan. Uppenbarligen har detta trygghetsmotiv att vara med i facket en central betydelse för den enskilde individen såväl i Sverige som i andra länder.

Ett annat viktigt resultat av ETUI-studien var att medlemmarna ansåg att facket får mer uträttat om detta finns representerat på arbetsplatsen (eller att det där finns andra företrädare för de anställda såsom de tyska företagsråden).[631] Det gäller framför allt i de västeuropeiska länderna och i mindre grad i de östeuropeiska där facken är svagare. I länderna där det är facket (och inte företagsråd) som företräder de anställda på arbetsplatsen saknade över 40 procent av medlemmarna fackrepresentanter på arbetsplatsen.[632] Det ansågs vara en desto allvarligare brist som arbetsplatsorganisationens täckningsgrad sjönk i majoriteten av de studerade länderna.[633] Även där det fanns fackrepresentanter på arbetsplatsen menade en relativt hög andel av medlemmarna att det borde finnas fler.[634] Likaså ansågs många fackrepresentanter inte leva upp till de krav som kan ställas på dem. Otillräcklig hjälp från facket är ett vanligt skäl för medlemmar att lämna facket.[635] Om fackföreningar uppfattas som ineffektiva tvekar många också att gå med. I ETUI-studien anförs flera tänkbara orsaker till dessa brister: ett motstånd att ta på sig fackliga uppdrag, bristande möjligheter till facklig utbildning eller begränsat intresse att delta i sådan, arbetsgivarmotstånd mot att tillräcklig arbetstid får disponeras för fackligt arbete samt möjligen också orealistiska förväntningar från medlemmarnas sida på vad som är möjligt att uppnå i den rådande ekonomiska och politiska situationen.[636]

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

Fack- och a-kassemedlemskap under Gent-system

Fram till 2007 främjade det så kallade Gent-systemet med fackligt administrerade a-kassor facklig anslutning genom att medlemskap i fack och a-kassa sågs som en helhet, något som mer eller mindre självklart hörde samman och utgjorde ett ”fackligt paket”. Visserligen hade sambandet mellan medlemskap i fack och a-kassa sedan slutet

---

631. Ibid.: 42-47.
632. Ibid.: 35, 37-39. För Sif:s del hade 74 procent av medlemmarna fackliga företrädare på arbetsplatsen.
633. Ibid.: 35.
634. Ibid.: 40-41.
635. Ibid.: 56-57.
636. Ibid.: 41.

av 1980-talet luckrats upp genom den ökande direktanslutningen till a-kassorna, det vill säga att fler än tidigare utnyttjade möjligheten att vara med en a-kassa utan att tillhöra en fackförening (tabell 36). Denna utveckling sköt fart på tjänstemannasidan under högkonjunkturåren vid slutet av 1980-talet då en del tyckte att de klarade sig bra utan fackligt medlemskap men för säkerhets skull ändå ansåg det bäst att vara ansluten till en a-kassa. År 2006 var i genomsnitt mer än var tionde medlem i LO-kassorna direktansluten och nästan var femte i tjänstemannakassorna (tabell 61). Sedan dess har direktanslutningen stigit mest hos arbetarkassorna och i synnerhet sedan avgiftens koppling till arbetslösheten förstärktes 2008. Mellan 2008 och 2010 ökade den genomsnittliga andelen direktanslutna från 13 till 16 procent hos arbetarkassorna och från 20 till 21 procent hos tjänstemannakassorna.

Tabell 61. Andelen direktanslutna till arbetar- och tjänstemannakassor 2005-2021 (procent)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2021
LO-kassor	9,8	10,4	11,3	12,3	14,1	15,7	>31,7
TCO-kassor	18,2	18,8	18,8	19,6	19,6	19,6	(>9,5)
AEA	18,8	20,4	18,8	20,5	25,0	22,8	32,0
Övriga fackliga kassor	19,8	20,2	22,0	22,0	22,5	22,0	(>10,0)
Alla fackliga a-kassor	14,3	15,1	15,3	16,2	18,2	18,5	(>24,1)
Arbetarkassor	10,3	10,8	11,6	12,6	14,3	15,8	>31,8
Tjänstemannakassor	18,2	19,2	18,7	19,9	21,6	20,8	(>17,8)

Anmärkning 1. 2005-2010 exklusive Elektrikerförbundets a-kassa.
Anmärkning 2. Tecknet > innebär att direktanslutningen var högre år 2021 än det angivna talet. Parentes omkring ett tal 2021 markerar att det är högst osäkert och att den verkliga andelen direktanslutna kan förväntas ligga avsevärt över den angivna. Andelen direktanslutna till AEA är exakt den angivna. Andelen direktanslutna till LO-kassorna 2021 underskattas men inte lika mycket som till TCO-kassorna och övriga fackliga a-kassor. Det beror på att det föreligger exakta uppgifter för flera LO-kassor (Byggnads, Handels, Hotell och Restaurangs, Kommunals och Sekos) men inte för någon TCO-kassa för någon a-kassa inom gruppen övriga fackliga a-akassor. För dessa har den så kallade subtraktionsmetoden används (antalet a-kassemedlemmar minus antalet yrkesaktiva fackmedlemmar) men den underskattar antalet direktanslutna eftersom det finns många fackmedlemmar som inte är med i någon a-kassa, t.ex. de som fyllt 65 år och som därför inte lägre är ersättningsberättigade vid arbetslöshet. De kan antas vara särskilt många på tjänstemannasidan eftersom många tjänstemän fortsätter att arbeta även när de är 65 år eller äldre. Å andra sidan krävs fackmedlemskap för att komma i åtnjutande av fackliga inkomstförsäkringar och dessa är vanligare och mer attraktiva hos tjänstemannafacken än hos arbetarfacken.

Sedan avgifterna till a-kassan chockhöjdes 1 januari 2007 och skattereduktionen för medlemskap i fack (25 procent) och a-kassa (40 procent) togs bort, samt ersättningsvillkoren vid arbetslöshet försämrats[637], fick nu många personer anledning att fundera över sitt medlemskap i fack och a-kassa. Genomslaget blev extra stort i och

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

med att de viktigaste förändringarna genomfördes under högkonjunkturåret 2007 då medlemskap i fack och a-kassa kunde framstå som mindre angeläget.[638] Kraftigt ökad kostnad i kombination med minskad upplevd nytta av medlemskapet visade sig bli förödande för de fackliga organisationernas och a-kassornas förmåga att behålla medlemmarna och rekrytera nya.

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

- Medlemskap i både fack och a-kassa, vilket kan benämnas ett ”positivt Gent-val”
- Avstå från medlemskap i både fack och a-kassa, vilket innebär ett ”negativt Gent-val”, att hela det fackliga paketet väljs bort
- Avstå från medlemskap i facket men välja direktanslutning till a-kassa (Kjellberg 2010:13-15)
- Avstå från medlemskap i a-kassan men välja medlemskap i facket: ganska många med trygga anställningar eller som närmade sig pensionsåldern i stat och kommun gjorde detta val. Det var särskilt vanligt i tjänstemannafacken. Hos TCO steg andelen medlemmar som avstod från medlemskap i a-kassan från 5 procent 2006 till 11 procent 2008 (Kjellberg 2011: 83- 84). Hos IF Metall och Livs är det däremot i praktiken inte möjligt för fackmedlemmar att avstå från medlemskap i a-kassan. Av Handelsmedlemmarna var sju procent inte med i förbundets a-kassa år 2021 och bland Kommunals medlemmar 15 procent.

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

När den sammanlagda avgiften för medlemskap och a-kassa nådde en så hög nivå[639] att medlemstalen föll kraftigt blev det tydligt att det

---

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

639. Den 31/12 2009 var den totala månadsavgiften för fack och a-kassa 725 kronor för medlemmarna i Hotell och Restaurang (medellön 19 800 kronor), i IF Metall 706 kronor (medellön 23 177 kronor), i Transport 659 kronor (medianlön ca 21 000 kronor) och i Kommunal 455 kronor (medellön för undersköterskor 20 400 kronor).

svenska Gent-systemet fick negativa konsekvenser för den fackliga anslutningen, det vill säga en *omvänd Gent-effek*t. Ett extremt exempel är Hotell- och restaurangfacket (HRF) som under loppet av tre år (31/12 2006 – 31/12 2009) förlorade nästan fyra av tio medlemmar och förbundets a-kassa var tredje medlem.[640] Bidragande var också att ersättningsvillkoren för deltidsarbetslösa försämrades kraftigt under alliansregeringen.

Efter två års medlemsras i främst LO-förbunden och LO-kassorna och därefter ytterligare fem år med förhöjda avgifter hade det svenska Gent-systemets roll som fackligt rekryteringsinstrument delvis spelat ut sin roll. Den 1 januari 2014 återställdes a-kasseavgifterna till ungefär samma nivå som före 2007.

En jämförelse av utvecklingen mellan 2010 och 2021 försvåras i flera fall av att medlemsstatistiken lades om i samband med de flesta fackförbund och a-kassor separerade avgiften till facket och a-kassan. Genom de under perioden 2007-2013 förhöjda avgifterna valde många arbetare och tjänstemän att avstå från medlemskap i fack och/eller a-kassa eftersom de tyckte att den sammanlagda avgiften blev för hög. Det framstod inte längre som så dyrt att vara med i facket när avgiften inte längre inkluderade avgiften till a-kassan. Fackförbunden och deras a-kassor separerade i flera fall medlemsstatistiken så till den grad att det inte längre blev möjligt att se vilka kassamedlemmar som samtidigt var med i facket respektive inte var det.

För att ändå göra en grov uppskattning av andelen som väljer att enbart vara med i a-kassan – andelen direktanslutna – har denna andel i flera fall beräknats genom att subtrahera antalet yrkesaktiva (= sysselsatta + arbetslösa) fackmedlemmar från antalet medlemmar i motsvarande a-kassa (och sedan dividera med antalet kassamedlemmar). Det underskattar emellertid andelen direktanslutna, särskilt på tjänstemannasidan. Det beror på att långt ifrån alla yrkesaktiva fackmedlemmar också tillhör en a-kassa. Framför allt gäller det alla som fyllt 65. För dem är det ingen poäng att vara med i en a-kassa eftersom endast personer i åldern 16-64 år är ersättningsberättigade. Bland framför allt tjänstemännen är det inte ovanligt att fortsätta arbeta även om man är 65 år eller äldre. Och då är det endast fackmedlemskap som är aktuellt. Så kan det även vara hos personer inom främst offentlig sektor som närmar sig pensionsåldern och uppfattar att de har säkra jobb och därför inte finner det angeläget vara med även i a-kassan. Så kan det även vara inom bristyrken. Vid den ovan beskrivna subtraktionen av fackmedlemmarna kommer även de för vilka det av olika skäl inte är – eller uppfattas som – relevant att

---

För medlemmarna i byggnadsarbetarförbunden (Byggnads, Målarna och Elektrikerna) var månadsavgiften högre men också lönerna. Medlemmarna i TCO-förbundet Unionen betalade 31/12 2009 totalt 414 kronor till facket och a-kassan (medellön 27 070 kronor), i Vårdförbundet 340 kronor (medianlön 25 000 kronor) och i Sveriges Ingenjörer 314 kronor (medianlön 38 000 kronor). Källa: LO-tidningen nr 5 2010 (sid 6).

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

vara med i a-kassan. Följden blir att antalet till a-kassan direktanslutna underskattas.

För flera LO-förbund föreligger det fortfarande exakta siffror på antalet direktanslutna, vilket gör det möjligt att jämföra med hur utfallet blir om subtraktionsmetoden tillämpas. Låt oss ta Kommunal och dess a-kassa som ett exempel. Den 31/12 2021 hade a-kassan ca 608 500 medlemmar och förbundet ca 514 500, vilket med subtraktionsmetoden medför att ca 94 000 (608 500 minus 514 500) antas vara direktanslutna till a-kassan, vilket ger *drygt 15 procent* direktanslutna. Enligt statistik från Kommunals a-kassa var emellertid antalet direktanslutna ca 171 500, vilket innebär *28 procent* direktanslutna.

Övriga 437 000 (680 500 minus 171 500) var således fackmedlemmar med medlemskap även i a-kassan. Men eftersom antalet yrkesaktiva fackmedlemmar var 514 500 innebär det att 77 500 yrkesaktiva fackmedlemmar (514 500 minus 437 000) inte var med i a-kassan utan enbart i facket. De svarade för 15 procent av Kommunals yrkesaktiva medlemmar. I detta fall underskattas således andelen till Kommunals a-kassa direktanslutna grovt då nästan dubbelt så hög andel (28 procent) i verkligheten var direktanslutna som då subtraktionsmetoden används (drygt 15 procent):

Motsvarande jämförelse för Handelsanställdas förbund och dess a-kassa ger inte lika stor diskrepans. Enligt uppgift från Handels a-kassa var 40 procent direktanslutna 2021 och enligt subtraktionsmetoden 33 procent. När det gäller Hotell och Restaurangs a-kassa var andelen direktanslutna 2021 (och 2022) enligt subtraktionsmetoden så hög som 73 procent. Det är inte sannolikt att det är mycket högre än så i verkligheten.

I tabell 61 har båda metoderna använts för år 2021: uppgifter från a-kassorna där så är möjligt och i övrigt subtraktionsmetoden.

Med reservation för alla osäkerheten tyder tabell 61 på att att direktanslutningen till a-kassan har stigit avsevärt sedan 2010 och att den idag är högre hos arbetarkassorna än hos tjänstemannakassorna. Helt klart att mer än 32 procent av arbetarkassornas medlemmar enbart är med i a-kassan och således inte i facket. Som framgår av tabell 36 tre fjärdedelar av medlemmarna i Hotell- och restauranganställdas a-kassa inte med i facket och mer än varannan i Fastighets och Transports a-kassor. Fyra av tio medlemmar i Handelsanställda a-kassa är direktanslutna.

Alla dessa fyra kassor har huvudsakligen lågavlönade arbetare som medlemmar, av vilka många har tidsbegränsade jobb och/eller arbetar deltid. För dem kan den sammanlagda avgiften till fack och a-kassa bli kännbar – särskilt i inflationstider. Den i allmänhet låga lönen innebär att de flesta inom denna grupp, till skillnad från tjänstemän, inte har någon större nytta eller ingen nytta alls av fackliga inkomstförsäkringar. Fastighets har av detta skäl hittills avstått från att teckna en inkomstförsäkring. Så här resonerar förbundet:

> *Inkomstförsäkring är en av de viktigaste anledningarna att vara med i facket, visar en Sifoundersökning. En inkomstförsäkring träder in och betalar mellanskillnaden om en medlem som är arbetslös slår i taket på a-kassan och inte får ut 80 procent av sin lön.*

– Vi funderar kring det här. Men hittills har det varit så att våra medlemmar på städsidan i alla fall slår inte i taket. Vi måste väga vad vi tar med i fackavgiften eftersom det skulle innebära en höjning av avgiften, säger Jari Visshed, tredje förbundsordförande för Fastighets.
På fastighetssidan å sin sida är jobben relativt trygga, fortsätter han.
Klart att folk blir uppsagda på grund av arbetsbrist men då får de ofta nytt jobb. Fastighetsskötarna är inte så konjunkturkänsliga heller, kåkarna står ju där och ska skötas om oavsett." ("Därför är inkomstförsäkring inte aktuellt för Fastighets", Fastighetsfolket 8/4 2019)

För att kunna ta del av inkomstförsäkringar krävs medlemskap i både a-kassa och fack. Hos framför allt tjänstemannafacken är detta ett framträdande argument i deras rekryteringsarbete. Särskilt Unionen använder inkomstförsäkringen som ett viktigt skäl att vara med i facket. Som framgår av tabell 61 är direktanslutningen till Unionens a-kassa i varje fall inte högre idag än den var 2010. Däremot har akademikerkassan AEA har dock en relativt hög andel direktanslutna (31 procent 2022).

Medlemsavgiftens storlek

När kostnaden vägs mot nyttan av fackligt medlemskap belastas LO-förbunden av att medlemsavgifterna av tradition är avsevärt högre än på tjänstemannasidan, samtidigt som lönerna för det mesta är lägre. År 1999 betalade en medlem i Civilingenjörsförbundet, oberoende av lönens storlek, 226 kronor i månaden i fackavgift inklusive a-kasseavgift, medan en Sif-medlem med 18 000 kronor i månadslön betalade 187 kronor, Metallaren med samma lön 342 kronor, medlemmen i Industrifacket 369 kronor och Kommunalaren 382 kronor.[641] Bland annat dåvarande Metall saknade tak för fackavgiften, som togs ut i procent, vilket betydde att avgiften i kronor räknat steg med lönen (inklusive övertidsersättning, skift- och OB-tillägg samt extraarbete under semestern). Detta väckte mycket missnöje bland medlemmarna. Avgiftens storlek och konstruktion var en hett debatterad fråga på Metalls kongress 1999, som beslutade om en sänkning från 1,9 till 1,8 procent. På Ericsson i Gävle hade tidigare ett 20-tal medlemmar (mest unga kvinnor) lämnat facket i protest mot de höga avgifterna och av samma skäl skrev 686 av klubbens 1 100 medlemmar under en namninsamling. På Scania i Södertälje stod 700 medlemmar bakom en lista som krävde "Sänk, eller vi går ur!"[642] År 2019 var medlemsavgiften till IF Metall i genomsnitt drygt 1,5 procent av bruttolönen (lägst 219 och högst 602 kronor i månaden). Här ingick dock a-kasseavgiften (a-kassemedlemskap är obligatoriskt

641. Dagens Arbete nr 5 1999.
642. Kjellberg 2001/2017: 278. Dagens Arbete nr 6–7 1999. Vid Astras anläggning i samma stad rapporterade Industrifacket sommaren 1998 att de flesta nyanställda valde att stå utanför facket (Dagens Arbete 31/7 1998). I kombination med de stora nyanställningarna sjönk organisationsgraden i fabriken från 75 till 62 procent på drygt ett halvår. Främsta skälet till att de unga nyanställda inte gick med i facket uppgavs vara medlemsavgiften, som till följd av de relativt höga lönerna gjorde att en del medlemmar tidvis kunde komma upp i 600–700 kronor i fackavgift (inklusive a-kassa) per månad.

i IF Metall).[643] Även i exempelvis Kommunal varierar avgiften med lönen. För de som tjänade ca 21 700–25 400 kronor var avgiften 385 kronor (exklusive a-kassa).[644] Som en jämförelse betalade yrkesverksamma medlemmar i Sveriges Ingenjörer trots sina ofta avsevärt högre löner en betydligt lägre fackavgift: 240 kronor (dessutom ingår en inkomstförsäkring).[645]

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

När konsumentpriserna började stiga kraftigt under 2022 fick flera LO-förbund erfara att medlemmar lämnade facket eftersom de inte ansåg sig ha råd att vara kvar. Det påverkade naturligtvis också medlemstillströmningen även om det fanns en rörelse i motsatt riktning genom att många samtidigt sökte till facket under den växande otrygghet som de snabbt stigande priserna och den förväntade lågkonjunkturen medförde.[646] För första gången på många år medförde de under året kraftiga prisstegringarna[647] stora reallönesänkningar, närmare bestämt med 5,4 procent.[648] Priserna steg under 2022 med 7,7 procent (KPF).

Med undantag av delar av handeln och byggbranschen fortsatte sysselsättningen att öka och arbetslösheten minska.[649] Det är värt att observera att hotell- och restaurangbranschen ännu under första kvartalet 2023 fortsatt gick bra. Som vi sett drabbades den däremot hårt under pandemin. I slutet av april 2023 noterade Arbetsförmedlingen den lägsta arbetslösheten på 14 år.[650]

---

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

644. 54 https://www.kommunal.se/medlemskapet/medlemsavgift/vad-kostar-det-att-vara-med-i-kommunal (2019-05-03).

645. https://www.sverigesingenjorer.se/bli-medlem/ (2019-05-03).

646. Se text och tillhörande fotnot före tabell 30.

647. Mellan december 2021 och december 2022 steg priserna med 12,3 procent. För 2021 var motsvarande uppgång 3,9 procent. Källa: SCB/Konsumentprisindex.

648. Löneläget mars 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 14.

649. Se t.ex. Unionen 2023.

650. Arbetsförmedlingen pressmeddelande 11/5 2023: ”Arbetslösheten på lägsta nivån på 14 år”.

Med fram till april 2020 oförändrat ersättningstak i a-kassan[651] fick fackliga inkomstförsäkringar en tilltagande roll för medlemsrekryteringen, men då främst på tjänstemannasidan. Med stigande löner och oförändrat tak blev inkomstförsäkringar allt attraktivare (om betydelsen av Journalistförbundets inkomstförsäkring se Nordling 2021:57-58). Nästan alla TCO- och Saco-förbund har sådana.[652] Man kan tala om en ny form av Gent-effekt i och med att inkomstförsäkringar förutsätter medlemskap i såväl a-kassa som fackförening. Inkomstförsäkringar ger vid arbetslöshet en ersättning utöver den från a-kassan. För LO-facken har de mindre betydelse än för tjänstemannafacken eftersom arbetarnas i allmänhet lägre lönenivå betyder att tilläggsersättningen inte blir särskilt stor. Lindellee (2018) visar att inkomstförsäkringarna är till minst nytta för de som behöver dem bäst, det vill säga de som löper störst risk att förlora arbetet.[653]

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

Så har även IF Metall resonerat, men förbundet införde ändå en inkomstförsäkring från 1 juli 2019 (Lindellee 2018, sid 108). Till bakgrunden hör också att en del IF Metall-arbeten till följd av teknikens utveckling blivit tjänstemannalika varför förbundet riskerade att förlora medlemmar till Unionen som starkt framhöll sin inkomstförsäkring som en medlemsfördel.[654] Av de 14 LO-förbunden är det fortfarande fyra som saknar en inkomstförsäkring.

---

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

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

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

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

LO-förbund som saknar inkomstförsäkringar:

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

LO-förbund med inkomstförsäkringar:

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

Enligt den enkätundersökning som Calmfors et al genomförde november-december 2019 är fackliga inkomstförsäkringar det näst viktigaste skälet att vara med i facket (Calmfors et al 2021a: 70). Det gäller inte bara för tjänstemännen utan också för arbetarna, vilket är något förvånande med tanke på att sex LO-förbund – Byggnads, Fastighets, Pappers, Hotell & Restaurang, Målarna och Musikerna – vid tidpunkten för undersökningen alla saknade inkomstförsäkringar. Dessutom hade IF Metalls inkomstförsäkring införts bara några månader tidigare (1 juli 2019). Å andra sidan svarade de sex förbunden utan inkomstförsäkringar för endast 13 procent av de yrkesaktiva LO-medlemmarna. Det är troligt att den hos arbetarna betydligt högre arbetslöshetsrisken låg bakom att inkomstförsäkringen hos dem fick en lika hög placering bland skälen att vara fackligt ansluten som hos tjänstemännen.[655] Det förefaller ha varit viktigare än att åtskilliga arbetare hösten 2019 tjänade mindre än 25 025 kronor som då var arbetslöshetsförsäkringens tak, vilket innebar att endast de som hade en högre månadsinkomst i händelse av arbetslöshet hade någon nytta av den.

Unionen har genom intensiva reklamkampanjer rekryterat ett stort antal medlemmar på sin inkomstförsäkring. Denna slutsats stärks av att varannan yrkesverksam Unionen-medlem finns på arbetsplatser

---

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

utan fackklubbar eller fackrepresentanter, vilket tyder på att en hög andel av de nya medlemmarna inte rekryterats ute på själva arbetsplatserna. Inkomstförsäkringens centrala roll som rekryteringsinstrument antyds också av att Unionens kraftiga medlemstillväxt under pandemiåret 2020 var helt koncentrerad till första halvan av året. Då ökade medlemstalet med nästan 30 000 men inte alls under resten av året (tabell 25). I synnerhet under mars och april, månaderna då pandemikrisen slog igenom med full kraft, steg medlemstalet kraftigt. Mycket talar för att det höjda taket i a-kassan (från 13 april 2020 för dag 1-100 och från 29 juni 2020 även för dag 101-) spelade en huvudroll för att medlemstillströmningen helt uteblev under hösten 2020. [656] Efter höjningen av taket i a-kassan kunde nästan två tredjedelar av de ersättningsberättigade som var arbetslösa behålla 80 procent av sin tidigare inkomst.[657] Före höjningen var det knappt 30 procent som från a-kassan fick ut 80 procent av sin tidigare inkomst i form av arbetslöshetsersättning. Då var således behovet av en kompletterande facklig inkomstförsäkring avsevärt större.

Eftersom inkomstförsäkringar förutsätter medlemskap i både facket och a-kassan har de som väljer att endast vara anslutna till a-kassan – det vill säga de som är ”direktanslutna” – inte tillgång till dem. För det fackförbund – Unionen – som rekryterat i särklass flest medlemmar på sin inkomstförsäkring har det medfört att andelen direktanslutna till dess a-kassa sedan 2010 minskat en hel del. Unionen bildades 2008 genom en sammanslagning av Sif (Svenska industritjänstemannaförbundet) och HTF (Handelstjänstemannaförbundet), som förutom i handeln rekryterade tjänstemän i andra privata tjänstenäringar som transportbranschen. Unionen rekryterar tjänstemän inom hela industrin.

IF Metall organiserar arbetare inom nästan hela industrin. Förbundet bildades 2006 då Metall och Industrifacket gick samman. En del medlemmar utför tjänstemannalika arbeten vilket var ett viktigt motiv för IF Metall att sent omsider införa en egen inkomstförsäkring för att minska antalet medlemmar som valde att gå över till Unionen, lockade av dess inkomstförsäkring.

I tabell 62 redovisas direktanslutningens utveckling mellan 2006 och 2023 hos Unionen, IF Metall, Handelsanställdas Förbund, Hotell & Restaurang Facket och Byggnads. Tabellen gör det också möjligt att jämföra med den fackliga organisationsgradens förändringar för arbetare och tjänstemän inom industrin, handeln, hotell- och restaurangbranschen samt byggbranschen. Unionens kraftiga medlemstillväxt (tabell 32) medverkade till att andelen fackligt

---

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

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

anslutna tjänstemän inom handeln mellan 2008 och 2020 steg från 56 till 67 procent och inom industrin från 76 till 79 procent (tabell 62). Samtidigt sjönk direktanslutningen till Unionens a-kassa från 26 procent 2008-2010 till omkring 15 procent 2020 (som framgått underskattar dock det senare talet andelen direktanslutna). Året dessförinnan (2019) var denna nere på cirka 11 procent, men steg således under år 2020 trots förbundets kraftiga medlemstillväxt (+29 700 – tabell 25) som dock var helt koncentrerad till det första halvåret. Förklaringen till att direktanslutningen till Unionens a-kassa ökade under 2020 är att medlemstillväxten var ännu kraftigare i a-kassan (+68 800) än i förbundet. Även i många andra a-kassor ökade direktanslutningen under 2020.

Under år 2021 fortsatte direktanslutningen att öka till Unionen-kassan, till 16 procent som också var andelen 2022. Förbundets inkomstförsäkring var inte längre lika attraktiv sedan taket i a-kassan höjts väsentligt. Under år 2021 förlorade Unionen fler medlemmar (minus 3 650) än dess a-kassa (minus 800). Följaktligen ökade direktanslutningen till a-kassan. Samtidigt sjönk industritjänstemännens organisationsgrad från 79 till 78 procent medan handelstjänstemännens var oförändrat 67 procent. Därefter steg industritjänstemännens organisationsgrad till 79 procent (2022) för att 2023 återigen minska till 78 procent. Även handelstjänstemännens organisationsgrad har minskat något (till 66 procent 2022 och 2023).

Unionens medlemsantal ökade kraftigt 2023 (plus 16 600) och även anslutningen till a-kassan (plus 15 700) samtidigt som direktanslutningen till a-kassan minskade från 16 till 15 procent. Den höga inflationen som fortsatte under medförde i praktiken taket i a-kassan. Dessutom inleddes under hösten 2023 en lågkonjunktur, vilket brukar öka tillströmningen till fack och a-kassor.

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

Den fram till 2019 minskade direktanslutningen till Unionens a-kassa står i kontrast till LO-kassornas ökade direktanslutning (och motsvarande förbunds minskade organisationsgrad) i samma branscher: hos IF Metall a-kassa från 8 procent 2008 till cirka 12 procent åren 2019-2022 och hos Handels a-kassa från 22 procent 2008 till 36 procent 2019, 39 procent 2020, 40 procent 2021, 42 procent 2022 och 43 procent 2023 (tabell 62).

Byggbranschen sysselsätter relativt få tjänstemän, men desto fler arbetare.[658] Ur facklig synvinkel uppvisar branschen en starkt negativ

[658]. Den 1/1 2021 sysselsatte Byggföretagens medlemsföretag 74 200 arbetare och 39 800 ”övriga” (tjänstemän, men sannolikt ingår även en del av företagarna själva i denna kategori). Måleriföretagen sysselsatte 10 400 arbetare och 1 700 ”övriga”,

utveckling. Mellan 2008 och 2020 sjönk byggnadsarbetarnas organisationsgrad med 15 procentenheter samtidigt som direktanslutningen till Byggnads a-kassa steg med nästan 30 enheter (tabell 62). År 2021 var andelen direktanslutna uppe på 39 procent. Året därpå hade andelen fackligt anslutna byggnadsarbetare minskat till 56 procent. Räknat på hela perioden 2006-2023 sjönk andelen fackligt anslutna från 81 till 54 procent medan direktanslutningen till a-kassan steg från 5 till 43,4 procent (2023). Denna utveckling kan mer eller mindre betecknas som en kollaps för Gent-paketet (medlemskap i både fack och a-kassa) inom byggbranschen. Till den ogynnsamma medlemsutvecklingen (tabell 30) bidrog också att den totala sammanlagda avgiften för medlemskap i både a-kassan och facket steg mycket kraftigt år 2007. Till den 1 januari 2007 kraftigt höjda a-kasseavgiften kom att förbundet den 1 maj 2007 tvingades höja själva fackavgiften med 155 kronor i månaden sedan granskningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.[659] Som nämnts saknar Byggnads en inkomstförsäkring. Den som man hade tidigare tvingades förbundet avveckla 2010 till följd av snabbt stigande kostnader för försäkringen under finanskrisen.[660]

Ett annat LO-förbund med en mycket negativ medlemsutveckling är Hotell & Restaurang Facket (tabell 30). I likhet med IF Metall är det inte länge sedan förbundet lanserade sin inkomstförsäkring (februari 2020). Den har hittills haft ingen eller liten inverkan på medlemsutvecklingen. Hade den införts tidigare hade den knappast medfört någon större medlemstillströmning eftersom lönerna inom branschen vanligen ligger under taket i arbetslöshetsförsäkringen. Höjningen av taket april/juni 2020 gjorde att ännu färre hotell- och restaurganställda fick någon nytta av inkomstförsäkringen. En mycket hög andel av a-kassans medlemmar har valt bort facket och är direktanslutna. Åren 2021-2023 var mer än sju av tio kassamedlemmar inte med i Hotell & Restaurang Facket. Mellan 2006 och 2023 sjönk organisationsgraden för hotell- och restaurangarbetare från 52 till 25 procent. Följaktligen försvann Gent-effekten nästan helt inom branschen.

Hotell- och restaurangarbetare tillhörde dem som 2007 fick de största höjningarna av a-kasseavgiften samtidigt som deras löner är bland de

---

Maskinentreprenörerna 18 700 respektive 2 000, Plåt & Ventföretagen 6 600 respektive 1 900 samt Installatörsföretagen 42 900 respektive 11 000. Alla uppgifter avser årsanställda (heltidsekvivalenter). Källa: Svenskt Näringsliv.

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

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

lägsta på den svenska arbetsmarknaden. Många har tidsbegränsade jobb och/eller arbetar deltid i denna expanderande bransch. Liksom inom handeln är personalomsättningen mycket hög. Allt detta tenderar tunna ut den fackliga närvaron på arbetsplatsnivå. Den avtagande Gent-effekten får därför särskilt stora konsekvenser i en bransch som denna där de sociala normerna att gå med i facket kan förväntas vara relativt svaga till följd av den i allmänhet svaga fackliga närvaron på arbetsplatserna. Under åren 2020 och 2021 steg emellertid organisationsgraden (tabell 62 men det berodde främst på att väldigt många med tidsbegränsade anställningar (och därmed låg organisationsgrad) förlorade jobbet under pandemikrisen som drabbade hotell- och restaurangbranschen särskilt hårt.
Som framgått har det från 2007 förändrade Gent-systemet fått en kraftigt negativ inverkan på framför allt arbetarnas organisationsgrad.

Tabell 62. Facklig organisationsgrad och direktanslutning till arbetar- och tjänstemannakassor 2006-2023 i några branscher (procent och procentenheter)

	2006	2008	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2006-2019	2008-2020	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Tillverknings-industri														
Organisationsgrad:														
- arbetare	84	81	79	72	73	73	72	72	-11	-8	+1	0	-1	0
- tjänstemän	80	76	77	78	79	78	79	78	-1	+3	+1	-1	+1	-1
Direktanslutning:														
- *IF Metall*	8	8	10	>12	>12	>12	>12	>13	+4	+4	0	0	0	+1
- *Unionen*	-	26	26	>11	>15	>16	>16	>15	-	-10	+4	+1	0	-1
Handel														
Organisationsgrad:														
- arbetare	64	57	57	52	52	51	51	52	-12	-5	0	-1	0	+1
- tjänstemän	62	56	61	66	67	67	66	66	-5	+11	+1	0	-1	0
Direktanslutning:														
- Handels	19	22	26	36	39	40	42	43	+17	+17	+3	+1	+2	
- *Unionen*	-	26	26	>11	>15	>16	>16	>15	-	-11	+4	+1	0	-1
Hotell & restaurang														
Organisationsgrad:														
- arbetare	52	40	36	27	34	35	31	25	-25	-6	+7	+1	-4	-6
Direktanslutning:														
- Hotell & Restaurang	23	36	49	63	69	>73	>73	>73	+40	+33	+6	+4	0	0
Byggbranschen														
Organisationsgrad:														
- arbetare	81	73	71	62	58	58	56	54	-19	-15	-4	0	-2	-2
Direktanslutning:														
Byggnads	5	9	13	33	37	39	41,5	43,4	+28	+ 28	+4	+2	+2,5	+1,9

Anm. Facklig organisationsgrad AKU 16–64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

I vissa LO-förbund är direktanslutningen till a-kassorna mycket hög: Byggnadsarbetarnas a-kassa 43,4 procent 2023, Handelsanställdas 43 procent 2023, och Hotell- och Restauranganställdas 73 procent 2021-2023. På tjänstemannasidan har direktanslutningen till Unionens a-kassa sjunkit från 26 procent 2008 till 11 procent 2019 (därefter steg den dock sedan taket i a-kassan höjts 2020). Förklaringen ligger i att

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

Hur var det med Gent-effekten under 2021, 2022 och 2023?

När det nu gått två år av corona-pandemi kan man konstatera att den förhöjda Gent-effekt som de fackliga inkomstförsäkringarna medförde till stor del ebbat ut. Tydligast kan det avläsas i medlemsutvecklingen hos Unionen, det fackförbund som mest av alla använt inkomstförsäkringen som ett rekryteringsinstrument och gjort det med framgång eftersom många medlemmar haft en inkomst över taket i a-kassan, i varje fall innan taket höjdes rejält under senare delen av våren/sommaren 2020 (från cirka 25 000 kronor i månadsinkomst till 33 000). Dessförinnan hade Unionen redan upplevt en rekordstor medlemstillväxt på 14 100 nya medlemmar under enbart mars och april 2020 (tabell 22). Det skedde naturligtvis mot bakgrund av den stora osäkerhet som följde på pandemin och en ekonomisk kris av ett tidigare aldrig skådat slag.

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

A-kassornas medlemstillväxt var i åtskilliga fall flerdubbelt större än fackens. Enligt studien av Calmfors et al (2021a-b) uppfattar många personer medlemskap i a-kassa och fack som ett ’paket’ trots att medlemskap i a-kassan inte förutsätter att man också är med i facket. Så kallad direktanslutning till a-kassan har, som vi sett, stor omfattning. Mot bakgrund av att många ändå uppfattar a-kassan och facket som ett paket är det logiskt att massrusningen till a-kassorna under mars och april månader 2020 gick hand i hand med en kraftig facklig medlemstillväxt. Det kan därför betecknas som en Gent-effekt. Då är det också logiskt att när tillströmningen till a-kassorna snabbt avtog så dämpades också fackens tillväxt väsentligt.

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

medlemmarna med lite högre inkomst sedan taket till a-kassan höjts väsentligt under april och juni 2020.
Hos Unionen är bilden tydlig. För många medlemmar var förbundets inkomstförsäkring mycket attraktiv tills a-kassetaket höjdes. Det förändrades då i ett slag. Under andra halvan av 2020 minskade till och med antalet Unionen-medlemmar något. Under 2021 förlorade särskilt Unionen men också dess a-kassa en hel del medlemmar (minus 3 650 respektive minus 800). Detsamma gjorde Kommunal (minus 4 300) medan tappet hos förbundets a-kassa inskränkte sig till ca 300 personer. Således steg direktanslutningen till båda förbundens a-kassor under 2021. För Kommunals del ökade den fackliga organisationsgraden ändå genom att medlemstappet var betydligt mindre än den vikande sysselsättningen inom förbundets rekryterings-område. Någon motsvarande sysselsättningsminskning inträffade inte på Unionens rekryteringsområde.
För att sammanfatta: den extra Gent-effekt som hör fackliga inkomst-försäkringar upphörde delvis genom att taket till a-kassan var kraftigt förhöjt under hela 2021. Så har det varit även därefter. Inte heller inträffade någon masstillströmning till a-kassorna som fick många att samtidigt gå med i facket, det vill säga vad som kunde uppfattas som ett helt fackligt paket.
Under 2023 minskade dock direktanslutningen till Unionens a-kassa något (från 16 till 15 procent) samtidigt som antalet Unionen-medlemmar ökade kraftigt (plus 16 600), liksom medlemsantalet i Unionens a-kassa (plus 15 700). Den fortfarande höga inflationen sänkte i realiteten taket i a-kassan. Under hösten 2023 inleddes dessutom en lågkonjunktur och därmed en osäkerhet, vilket brukar öka tillströmningen till både fack och a-kassa.

Avslutning

För att kunna jämföra medlemsutvecklingen mellan 2023 och pandemiåren 2020 och 2021 gör vi punkt för punkt en tillbakablick till dessa år och redovisar utvecklingen därefter.
År 2020 var det mycket som kastades om och tog en ny riktning. Efter att under många år ha sjunkit steg den fackliga organisationsgraden nu för första gången sedan 1990-talets mitt. Efter en stabilisering på 68 procent 2019 ökade den 2020 till 69 procent. Uppgången omfattade både arbetare (från 60 till 61 procent) och tjänstemän (från 72 till 73 procent). Den fortsatte uppåt 2021 med ytterligare en procentenhet uppåt för vardera gruppen. Därmed bestod klyftan på tolv procentenheter dem emellan: 62 procent av arbetarna och 74 procent av tjänstemännen var fackligt anslutna år 2021.
År 2022 sjönk både arbetarnas (minus tre procentenheter) och tjänstemännens organisationsgrad (minus en enhet), men eftersom nedgången var störst på arbetarsidan växte nu klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän till rekordhöga fjorton

procentenheter: 59 procent av arbetarna och 73 procent av tjänstemännen var fackligt anslutna år 2022.[661]

År 2023 sjönk både endast arbetarnas organisationsgrad (minus en procentenhet) medan tjänstemännens var oförändrad. Det innebar att klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän nu växte till en ny rekordnivå om femton procentenheter: 58 procent av arbetarna och 73 procent av tjänstemännen var fackligt anslutna år 2023.

Under pandemiåren 2020 och 2021 var en annan positiv utveckling att andelen fackligt anslutna bland utrikes födda arbetare fortsatte att stiga: från 50 procent 2018 till 51 procent 2019, 52 procent 2020 och 54 procent 2021. 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. De inrikes födda arbetarnas organisationsgrad ökade under perioden 2018-2021 som helhet med endast en procentenhet och det skedde först 2021 då deras anslutningsgrad steg från 64 till 65 procent.

Det finns två möjliga förklaringar till att de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad under pandemiåren 2020 och 2021 utvecklades mer positivt än de inrikes födda arbetarnas. För det första en strukturell. Eftersom de utrikes födda i större utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar förlorade många av dem jobbet, exempelvis inom restaurangbranschen. Detta pressar rent matematiskt upp organisationsgraden genom att tidsbegränsat anställda har lägre organisationsgrad än fast anställda. En annan möjlig förklaring är att de många utomeuropeiska flyktingar som anlände till Sverige hösten 2015 efter hand ökade sina språkkunskaper och sin kännedom om det svenska samhället och arbetsmarknaden och därför i högre grad än tidigare anslöt sig till de fackliga organisationerna. Mellan 2016 och 2021 steg andelen utrikes födda arbetare från 24 till 30 procent (tabell 42).[662] Den snabbt sjunkande organisationsgraden bland utlandsfödda arbetare mellan 2016 och 2018 (från 55 till 50 procent), det vill säga under åren då många flyktingar började komma ut på arbetsmarknaden (i Sverige har även asylsökande rätt att arbeta) vände efter 2018 uppåt och landade 2021 på 54 procent.

År 2022 föll organisationsgraden hos både utrikes och inrikes födda arbetare men mest hos utrikes födda, närmare bestämt med tre respektive två procentenheter. Räknat med en decimal var det om man ser till hela perioden 2018-2022 ändå ett plus på 1,0 enheter för de utlandsfödda. För de inrikes födda är motsvarande tal plus 0,9 enheter. Det är också genomsnittet för samtliga arbetare.

---

[661]. Om man går långt tillbaka i tiden var klyftan mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad sannolikt större men då åt andra hållet.

[662]. År 2015 var denna andel 23,5 procent, 2016 24,1 procent, 2019 29,3 procent och 2020 29,2 procent (Kjellberg 2023a). Alla tal avser arbetare 16–64 år med anställning (exklusive arbetande heltidsstuderande). Om arbetslösa räknas in blir de utrikes föddas andel högre.

År 2023 föll organisationsgraden hos både utrikes och inrikes födda arbetare med en procentenhet. Klyftan dem emellan på 12 procentenheter bestod således: 50 procent fackligt anslutna bland utrikes födda och 63 procent bland inrikes födda.

År 2020 inträffade en tredje för fackföreningarna positiv utveckling, nämligen att antalet yrkesaktiva LO-medlemmar ökade för första gången sedan 1992 (Kjellberg 2017b). År 2020 växte antalet LO-medlemmar med 24 200 (tabell 26).[663] Inte sedan 1983 har LO växt så mycket. Det totala antalet yrkesaktiva fackmedlemmar ökade under året med 75 100, vilket var mest sedan 1977. Unionen slog nytt rekord med nästan 30 000 fler medlemmar.

Helt exceptionell var den kraftiga medlemstillströmningen under mars och april månader 2020 då facken fick omkring 58 000 fler medlemmar. Dessa månader svarade således för cirka tre fjärdedelar av 2020 års medlemstillväxt. Den utlösande orsaken var den stora osäkerhet som uppstod vid coronapandemins utbrott och den ekonomiska kris som följde. 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 25), 86 procent i LO-förbunden (tabell 24) och nära 90 procent av a-kassornas medlemsökning (tabell 35).

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

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

För första gången sedan a-kasseavgifterna chockhöjdes den 1 januari 2007 och ytterligare differentierades efter arbetslösheten i varje kassa den 1 juli 2008 ökade a-kassornas organisationsgrad nu rejält. Efter att andelen löntagare (inklusive arbetslösa) anslutna till en a-kassa år 2006 varit uppe på 87 procent rasade den till 76 procent 2007 och 74 procent 2008 (tabell 39. Ännu 2019 var löntagarkassornas organisationsgrad 74 procent, men 2020 steg den med fem procentenheter till 79 procent eller fem gånger mer än vad den

[663]. Justerat för Byggnads omläggning av medlemsstatistiken.

fackliga organisationsgraden gick upp under samma år. Därmed blev löntagarkassornas organisationsgrad tio procentenheter högre än den fackliga organisationsgraden som under 2020 steg från 68 till 69 procent. De fackliga a-kassornas (löntagarkassorna minus Alfa-kassan) organisationsgrad ökade mellan 2019 och 2020 från 73 till 77 procent och 2021 till 78 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 35) och i facken med 2,5 procent (tabell 26).

Särskilt mycket ökade flera av a-kassorna som i sitt rekryterings-område har många personer med osäkra jobb. Inom LO-området växte hotell- och restaurangkassan år 2020 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. [664] 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 39).

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 24). Likaså ökade Transport ganska mycket under årets första halva (+600) för att sedan förlora nästan lika många (−500). Handeln drabbas av relativt färre uppsägningar än hotell- och restaurang-branschen. 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 år 2020 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 otillfreds-ställande eller till och med farliga arbetsmiljön medverkade

---

[664]. 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.

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 2020. 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. Direkt-anslutningen steg dock även till Unionens a-kassa, som under 2020 ökade medlemstalet med så mycket som 68 800.
Sammanlagt ökade antalet medlemmar i arbetarkassorna år 2020 med 105 200 (tabell 35) och i arbetarfacken med 23 700 (= 22 procent av arbetar-kassornas ökning). I tjänstemannakassorna steg medlemstalet med 128 000 och i tjänstemannafacken med 51 500 (= 40 procent av medlemsökningen i kassorna). Att antalet medlemmar i arbetarfacken ökade mindre än i tjänstemannafacken är inte oväntat med tanke på att tjänstemännen i arbetskraften är betydligt fler än arbetarna och dessutom en växande andel, men det är inte hela förklaringen. Även relativt sett ökade den fackliga anslutningen mindre bland arbetarna än bland tjänstemännen.
Den fackliga organisationsgraden för arbetare steg under år 2020 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 26). I genomsnitt blir det 2,5 procents uppgång jämfört med 0,3 procent 2019 och 0,0 procent 2018.
Om man beaktar att antalet LO-medlemmar under 2019 *sjönk* med 10 000 så blir ”swinget” i positiv riktning allra störst hos LO, närmare bestämt 34 200 (utebliven nedgång om 10 000 + 24 200 i medlemsökning). Hos TCO var swinget 22 000 (medlemsökningen på 34 300 år 2020 innebar en förbättrad medlemstillströmning med 22 000 jämfört med 2019 då ökningen var ca 12 300), hos Saco var swinget 7 200 och hos övriga fack 3 100. Totalt sett ökade fackens medlemstal med 66 400 medlemmar mer än under 2019. Allt som allt ökade facken med 75 100 yrkesverksamma medlemmar 2020 och under 2019 med 8 700. Däremot skedde en nedgång år 2021 på 17 200 medlemmar, varav LO minskade med 17 400 medan de övriga facken sammantaget ökade med 200.
Under år 2022 förlorade LO 22 400 medlemmar. Det var mer än 2021 års förlust på 17 400 medlemmar, men i skap kontrast till uppgången på hela 24 200 medlemmar under det första pandemiåret (2020). Fallande organisationsgrad är en av orsakerna, en annan att antalet arbetare i arbetskraften successivt minskar.
Under 2022 stod de inrikes födda arbetarnas för hela sysselsättningsminskningen på arbetarsidan medan antalet utrikes födda arbetare *ökade* med drygt 41 000. Det betyder att många utrikes födda arbetare gjorde sin debut på arbetsmarknaden under år 2022. Vanligen tar det

en viss tid innan individer som får sin första anställning väljer att gå med i facket. Eftersom många arbetare som träder in på arbetsmarknaden får tidsbegränsade jobb är det långt ifrån självklart att ansluta sig. Det gäller särskilt bland utrikes födda arbetare med tanke på att åtskilliga kommer från utomeuropeiska länder och arbetar i privata och offentliga tjänstenäringar som restaurang, städ och vård, det vill säga näringar som på arbetarsidan generellt utmärks av en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda. År 2022 steg andelen utrikes födda arbetare dubbelt så mycket som under vart och ett av de tre föregående åren, närmare bestämt från 30 procent 2021 till 32 procent 2022. Särskilt stark var ökningen i privata tjänstenäringar och offentlig sektor, det vill säga i näringar som redan hade en hög andel utrikes födda arbetare (tabell 42):

- Privata tjänstenäringar: från 32 till 35 procent
- Offentlig sektor: från 37 till 40 procent

År 2022 sjönk både den fackliga organisationsgraden och a-kassornas organisationsgrad, i båda fallen med en procentenhet:

- Andelen löntagare inklusive arbetslösa (20-64 år) som tillhör den a-kassa: från 82 procent 2021 till 81 procent 2022
- Andelen fackligt anslutna anställda (16-64 år): från 70 till 69 procent.

Den fackliga organisationsgraden minskade betydligt mer hos arbetare (minus tre procentenheter) än hos tjänstemän (minus en enhet). Resultatet blev en rekordstor klyfta på fjorton procentenheter mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad: 59 procent arbetare, 73 procent tjänstemän). Hos arbetarna föll andelen fackligt anslutna mer hos utrikes födda (minus tre procentenheter) än hos inrikes födda (minus två enheter). Utvecklingen under år 2022 står i skarp kontrast till den stigande organisationsgraden hos både fack och a-kassor såväl under 2020 som 2021.

Under år 2023 sjönk den fackliga organisationsgraden för löntagare i genomsnitt från 69 till 68 procent, men var oförändrat 73 procent hos tjänstemännen.

Hos arbetarna föll andelen fackligt anslutna från 59 till 58 procent, vilket inte alls var lika mycket som under 2022 då organisationsgraden minskade från 62 till 59 procent. En annan skillnad jämfört med 2022 är att nedgången var lika stor – en procentenhet – hos inrikes och utrikes födda arbetare: från 63 till 62 procent respektive från 51 till 50 procent, vilket är samma nivå som år 2018, d.v.s. innan uppgången till 54 procent 2021.

Mest föll de offentliganställda arbetarnas anslutningsgrad (från 70 till rekordlåga 68 procent) och här stod de *inrikes födda* för nästan hela minskningen (från 77 till 73 procent) medan nedgången hos de utrikes födda inskränkte sig till en procentenhet (från 61 till 60 procent).

I privat sektor begränsades nedgången till en enhet (från 56 till 55 procent), men stora skillnader mellan olika branscher:

- Ökning från 51 till 52 procent inom handeln
- Oförändrat 72 procent bland industriarbetare
- Minskning från 56 till 54 procent inom byggbranschen

- Nedgång från 31 till 25 procent bland hotell- och restaurangarbetare.

Viljan att gå med i facket påverkades av utvecklingar som gick i olika riktningar. Stigande arbetslöshet brukar åtföljas av ett ökat behov av trygghet och därmed tillströmning till fack och a-kassor. Vidare brukar andelen tidsbegränsat anställda sjunka när konjunkturen vänder nedåt. Så skedde även 2023.[665] Det tenderar också hålla uppe eller öka organisationsgraden, men det motverkades av de fortsatta stora prisökningarna och fallande reallönerna. De senare sjönk med 2,2 procent 2023 vilket var klart mindre än under 2022 (minus 5,4 procent).[666] I samma riktning verkade den ökande andelen utrikes födda vilket tenderar pressa ned organisationsgraden till följd av deras jämfört de inrikes föddas lägre fackliga anslutning.

Under 2023 förlorade LO avsevärt färre medlemmar – ca 4 000 – än under 2022 då antalet yrkesaktiva minskade med ca 22 400 (tabell 26). Förutom fallande organisationsgrad förklaras nedgången av en fortsatt minskning av antalet arbetare i arbetskraften. I likhet med 2022 ökade andelen utrikes födda bland arbetare med en anställning, nu från 32 till 34 procent. Antalet anställda som var födda utomlands ökade lika mycket som de inrikes födda minskade: i båda fallen ca 24 000. Särskilt stark var ökningen i de privata tjänstenäringarna och byggsektorn:

- Från 40 till 43 procent i privata tjänstenäringar exklusive handel, varav i hotell och restaurang från 60 till 63 procent och från 36 till 40 procent i kategorin ”övriga privata tjänster” (vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll).
- Från 19 till 22 procent i bygg- och anläggningsbranschen.

Sedan 2006 har den fackliga organisationsgraden minskat mest bland byggnadsarbetare och hotell- & restaurangarbetare (-27 procentenheter i båda fallen), varefter kommer ”övriga privata tjänster” (-21 enheter – se tabell 40. 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 2023e).
Restaurangbranschen är en ”genomgångsbransch” med ett stort inslag av små företag och utrikes födda arbetare, varav många kommit som arbetskraftsmigranter från tredje land och andra som flyktingar. Under åren 2020 steg dock organisationsgraden kraftigt i hotell- och restaurangbranschen (tabell 40). Bidragande till det var att många med tidsbegränsade anställningar (som ju har lägre organisationsgrad än de

[665]. Mellan kvartal 4 2022 och 2023 ökade antalet fast anställda med 70 000 personer och minskade antalet tidsbegränsat anställda med 54 000 personer. AKU. Statistiknyhet från SCB 2024-02-06: ”Fortsatt ökning av arbetslösheten under fjärde kvartalet 2023”
[666]. Löneläget mars 2024 (Medlingsinstitutet), sid. 14.

med fasta anställningar) förlorade jobben. Under år 2021 steg hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad med en procentenhet (till 35 procent), men föll 2022 med fyra enheter (till 31 procent) och 2023 till rekordlåga 25 procent.
Bland Sveriges tio största fackförbund den 31 december 2023 finns tre LO-förbund, tre TCO-förbund, tre Saco-förbund och det fristående Ledarna, det vill säga sex tjänstemannafack och fyra arbetarfack (tabell 34). 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 63). Det illustrerar tjänstemannagruppernas och tjänstemannafackens expansion, men också fackförbundens samgående till allt färre och större förbund.

Tabell 63. Sveriges sex största fackförbund 1940–2023

År	1	2	3	4	5	6
2023	Unionen 616 400	Kommunal 506 200	IF Metall 240 700	Sveriges Lärare* 219 300	Vision (SKTF) 146 100	Sveriges Ingenjörer 142 400
2022	Unionen 599 800	Kommunal 502 900	IF Metall 240 800	Lärarförbundet* 167 500	Vision (SKTF) 144 100	Sveriges Ingenjörer 137 800
2021	Unionen 592 400	Kommunal 514 500	IF Metall 241 400	Lärarförbundet 165 400	Vision (SKTF) 143 300	Sveriges Ingenjörer 133 700
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

* Den 1/1 2023 slogs Lärarförbundet samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.
Anm. Yrkesaktiva medlemmar per 31/12.
Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande)

En annan indikator på tjänstemannafackens numerära expansion är att medan 78 procent av alla fackmedlemmar 1950 fanns i LO så hade den andelen 2023 sjunkit till 39 procent (tabell 27).
Tjänstemännen är, som nämnts, fler än arbetarna i arbetskraften, men har också en högre organisationsgrad (73 procent) än arbetarna (58 procent). År 2006 var den lika för arbetare och tjänstemän (77 procent) men vidgades därefter alltmer till följd av bland annat högre

a-kasseavgifter på arbetarsidan (särskilt under perioden 2007–2013), mindre frekventa och mindre attraktiva inkomstförsäkringar samt en snabbt stigande andel utrikes födda arbetare, varav alltfler kom som flyktingar från utomeuropeiska länder utan fackliga traditioner. Under 2010-talet hade Sverige en betydligt större asylinvandring som andel av befolkningen än jämförbara länder (Konjunkturinstitutet 2024: 73-74).[667]

Av de utrikes födda i befolkningen kommer sex av tio (57,1 procent 2023) från utomeuropeiska länder och drygt 72 procent från länder utanför Norden/EU.

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.

Mellan 2021 och 2023 ökade klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän från tolv till rekordhöga femton procentenheter.

Tjänstemännens fackliga frammarsch har successivt förändrat det fackliga landskapet. LO–Saf dominerade länge avtalsförhandlingarna, men 1973 bildades Privattjänstemannakartellen PTK som så småningom blev en viktig förhandlingspart på toppnivå. Inom PTK samarbetar TCO- och Saco-förbunden som har medlemmar i privat sektor samt Ledarna. Ett annat viktigt steg för att öka tjänstemännens fackliga styrka var det samarbetsavtal som TCO och Saco ingick 1996. Det öppnade samma år dörren för Sacos medlemskap i Nordens Fackliga Samorganisation (NFS) och Europafacket (ETUC). Året därpå inrättade LO, TCO och Saco ett gemensamt kontor i Bryssel. Och därmed är vi inne på fackligt samarbete på tvärs av centralorganisationerna.

Ett nära samarbete mellan de dominerande LO-, TCO- och Saco-facken inom industrin inleddes 1992 då det så kallade Förhandlingsrådet bildades av Metall, Sif och Civilingenjörsförbundet (CF). Motivet var att stoppa arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Sedan staten hotat att intervenera i lönebildningen genom lagstiftning om inte parterna gjorde något för att växla ned löneökningstakten till Europanivå 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

---

[667]. Av den utrikes födda arbetskraften i åldern 20-64 år 2023 hade 68,1 procent invandrat av asyl- och familjeskäl i Sverige jämfört med 40,6 procent i Danmark, 58,3 procent i Norge, 48,0 procent i Finland, 54,8 procent i Tyskland, 52,9 procent i Nederländerna. EU27-genomsnittet var 50,3 procent. Omvänt var arbete invandringsskälet för 14,1 procent i Sverige, 17,6 procent i Danmark, 24,6 procent i Norge, 30,7 procent i Finland, 24,6 procent i Tyskland, 20,3 procent i Nederländerna med ett EU27-genomsnitt på 32,2 procent. Konjunkturinstitutet 2024: 74.

Metall har ett ben i vardera LO och Facken inom industrin och kan på sikt till och med tänka sig att gå samman med tjänstemannafack och då närmast med Unionen. Inom industrin håller många arbeten som IF Metallmedlemmar utför på att bli alltmer tjänstemannalika. Under Las-förhandlingarna 2020 medförde IF Metalls samhörighet med industrins tjänstemannafack, men framför allt det gemensamma behovet av kompetensutveckling och omställningsförmåga inom exportsektorn, att förbundet valde att ansluta sig till det Las-avtal som PTK och Svenskt Näringsliv ingick och därmed sätta solidariteten med de andra LO-förbunden i andra hand.

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

Ur ett historiskt perspektiv är det minst sagt anmärkningsvärt att LO inte fanns med bland parterna som 2020 träffade ett huvudavtal (LO anslöt sig dock november 2021 till huvudavtalet efter att ha fått förbättringar av sitt omställningsavtal). Det får ses mot bakgrund av tjänstemannafackens växande styrka, men framför allt LO:s interna splittring till följd av att de problem som de olika förbunden står inför när det gäller anställningstryggheten varierar starkt. I tabell 11 sammanställs förbundens skilda prioriteringar. För vissa förbund är turordningsreglerna avgörande (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna, Elektrikerna, Transport och Pappers). För andra är det i stället det utbredda bruket av allmän visstid och andra otrygga anställningsformer, hyvling m.m. (Handels och Kommunal). Och för åtminstone ett annat förbund kompetensutvecklings- och omställningsfrågorna samt inhyrning (IF Metall). Övriga förbunds ställningstaganden framgår inte lika klart.

Av stor betydelse var också det politiska trycket från en socialdemokratisk regering som var beroende av två liberala partier med långtgående krav på ett uppluckrat anställningsskydd, något som stadfästes i januariöverenskommelsen 2019. Den statliga utredning – Toijerutredningen – som överenskommelsen resulterade i uppfattades av regeringen som obalanserad och av facken som oacceptabel.[668] 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. Arbets-

[668]. Även en av Las-utredningens experter, professor Ola Bergström, ansåg att utredningen inte levde upp till kravet om balans mellan parterna:
”Omställningssystemet bygger på att parterna enligt Las måste förhandla om turordning (…) Ju mer undantag en part får göra utan att betala för det, desto mer riskerar det på sikt att underminera hela systemet” (Arbetsvärlden 3/10 2020).

givarna var därför beredda att göra ytterligare eftergifter för att tillfredsställa dessa båda förbund som tillsammans omfattade 61 procent av LO:s yrkesaktiva medlemmar.
Därmed lyckades arbetsmarknadens parter ”vrida anställningsskyddet ur politikernas händer” även om det skedde till priset av att LO akterseglades och ”hamnade på den fackliga läktaren”. Inget förblir vid det gamla. Jämfört med Saltsjöbadsavtalet kännetecknas det nya huvudavtalet av ett ökat statligt inflytande (vilket är logiskt utifrån att anställningsskyddet blev lagfäst 1974, men också till följd av ett förändrat politiskt landskap), ett ökat arbetsgivarinflytande (även här spelar det förändrade politiska landskapet in, liksom splittringen på den fackliga sidan) och ett ökat inflytande för tjänstemannafacken (till följd av ett förändrat fackligt landskap och de svenska tjänstemanna-fackens internationellt unika styrka).
Om praktiskt taget alla parter på arbetsmarknaden hade ställt sig bakom överenskommelsen mellan PTK och SN hade man knappast kunnat tala om ett ökat statligt inflytande, men nu blev detta inte fallet. När regeringen med stöd av sina båda liberala samarbetspartier bestämde att PTK-SN-överenskommelsen (bortsett från eventuella tekniska justeringar) skulle upphöjas till lag inträffade något helt unikt i den svenska partsmodellens historia. Det nya var att vissa arbets-marknadsaktörer genom en sorts *allmängiltigförklaring* gavs möjlig-het att bestämma vad som skulle gälla även på resten av arbets-marknaden.
År 2020 hände mycket 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 medlemstillströmning till fack och a-kassor, ökad organisationsgrad, ett nytt preliminärt huvudavtal och dessutom en stor avtalsrörelse. I den senare finns ytterligare ett exempel på hur en fråga ”vreds ur politikernas händer” och reglerades genom kollektivavtal. Efter ett varsel om strejk i november 2020 lyckades Byggnads i sin bransch driva igenom att de 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.
År 2021 stärktes den svenska partsmodellen på flera sätt. För det första fortsatte den fackliga organisationsgraden att stiga (för andra året i följd) och särskilt bland utrikes födda arbetare (tredje året i rad). Detta skedde trots att ”Gent-effekten” avtog genom att det till skillnad från under våren 2020 inte blev någon massrusning till a-kassorna, något som då fick många att samtidigt gå med i facken, närmare bestämt de som uppfattar medlemskap i fack och a-kassa som ett paket. Vidare medförde det under hela år 2021 förhöjda taket i a-kassan att det som kan kallas en extra Gent-effekt avtog i betydelse. För att få ersättning från fackliga inkomstförsäkringar krävs medlemskap i både fack och a-kassa.

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

År 2022 träffades det slutliga huvudavtalet mellan SN – PTK – LO – IF Metall och Kommunal och gjordes de förändringar av Las som motsvarade avtalet. Det var ett tydligt tecken på att trepartsregleringar under senare år kommit att få en allt större plats inom den svenska arbetsmarknadsmodellen. Andra reformer som pekar i samma riktning är införandet av korttidsarbete under pandemin och etableringsjobb där det träffades ett slutligt kollektivavtal 2022 men den statliga implementeringen ännu under senvåren 2023 inte genomförts.

Även omställningsreformen som är förknippad med huvudavtalet har regeringen svårigheter att sjösätta på ett tillfredsställande sätt. Trots propåer från parterna och CSN avsattes otillräckliga resurser för att behandla det stora antalet ansökningar om omställningsstudiestöd som inkom vid ansökningstillfällena hösten 2022 och våren 2023. Det medförde att av de närmare 9 000 personer som under 2022 skulle ha rätt till omställningsstudiestöd blev omkring 4 000 utan. Dessutom fick studiestödet fått en stark inriktning på bristyrken, vilket tenderar minska individen frihet att välja andra yrkesinriktningar eller kompetensutveckla sig i sitt nuvarande yrke. Både etableringsjobben och omställningsstudiestödet belyser att partsöverenskommelser (avtalet SN – Unionen – LO respektive det nya huvudavtalet) kan stöta på patrull när de ingår i ett trepartssamarbete där politiken ändras efter ett regeringsskifte (se även Bender & Kjellberg 2023a-b).

Den svenska arbetsmarknadsmodellen brukar kallas partsmodellen eftersom kollektivavtalen och partssamarbete spelar en så central roll. En ofta framhållen fördel är att de spelregler och avtal som parterna (arbetsgivare och fackförbund) kommit överens om inte riskerar att rivas upp vid regeringsskiften.

Det blir mer komplicerat när det är fråga om trepartsöverens-kommelser där det är avgörande att staten, liksom de övriga avtalsparterna, står fast vid ingångna avtal. På senare tid har det i flera fall visat sig att regeringen har svårt att ta ansvar för det som ankommer på staten. Det gäller trepartsöverenskommelserna om omställningsstudiestöd och etableringsjobb. Avtalsbrott försvårar inte bara det praktiska genomförandet av själva avtalen, utan får också följdverkningar för den svenska partsmodellen som sådan, eftersom det framgent kan göra parterna mindre benägna att ingå avtal med staten.

Under 2022 begränsades, i likhet med under det föregående året och delar av 2020, de fackliga inkomstförsäkringarnas medlemsrekryterande roll av det förhöjda taket i a-kassan (33 000 kronor per månad). Det kan ha bidraget till att tjänstemännens organisationsgrad under året sjönk med en procentenhet (från 74 till 73 procent).

På arbetarsidan betydde det fortsatt förhöjda taket att de allra flesta medlemmarna även i förbund med sådana försäkringar inte hade någon större nytta av dem. Rekryteringen till både a-kassor och fack hölls, trots den förväntade lågkonjunkturen, tillbaka av de starkt stigande konsumentpriserna och sjunkande reallönerna som fick

många av vända på slantarna en extra gång även när det gäller fackavgiften. Det gäller inte minst dem med lägst löner bland vilka åtskilliga utrikes födda arbetare befinner sig. När dessas andel av arbetarna samtidigt steg ovanligt mycket (från 30 till drygt 32 procent) fick den starkare nedgången i facklig anslutning hos de utrikes födda arbetarna jämfört med de inrikes födda i kombination med deras redan avsevärt lägre organisationsgrad en klart negativ inverkan på utvecklingen av arbetarnas organisationsgrad.

År 2023 anslöt sig inget ytterligare LO-förbund till huvudavtalet. Det betyder att endast fem av de fjorton förbunden har undertecknat avtalet. De fem förbunden – Kommunal, IF Metall, Pappers, Seko samt Hotell och Restaurang Facket – svarade dock för 71 procent av de yrkesaktiva LO-medlemmarna vid årsskiftet 2023/2024. De som fortfarande står utanför anför olika omständigheter relaterade till de egna branscherna som skäl att inte ansluta sig. Därtill kommer besvikelse över att hyvlingen fortsatt (Handels) och att möjligheterna till omställningsstudiestöd inte blivit de utlovade till följd av regeringens senfärdighet och det CSN-haveri som det resulterat i. Det är fortfarande väldigt långa väntetider på besked om studiestöd beviljas eller inte.

Det var även fortsatta svårigheten att sjösätta de av parterna efterlängtade etableringsjobben för nyanlända och ungdomar. Motsättningar bland Tidöpartierna resulterade i att de inte infördes 2023 utan först den 1 januari 2024.

Antalet fackmedlemmar ökade under 2023, men antalet LO-medlemmar fortsatte att sjunka. Medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrat 73 procent sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 59 till rekordlåga 58 procent. Därmed blev gapet mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad rekordstora 15 procentenheter: 58 respektive 73 procent.

Även andelen utrikes födda arbetare nådde en ny rekordnivå. Denna andel ökade från 32 till 34 procent.

Referenser

AEA (2024) *Arbetslöshetsrapporten 2024. Statistik om arbetsmarknaden 2024*. Stockholm: Akademikernas a-kassa.

Ahtiainen, Lasse (2003) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2001*. Helsinki: Työministeriö.

Ahtiainen, Lasse (2011) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009*. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.

Ahtiainen, Lasse (2023) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2021*. Helsinki: Arbets- och näringsministeriet.

Ahlberg, Kerstin (2021) ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, *Arbeidsliv i Norden* 8/9 2021. https://www.arbeidslivinorden.org/nyheter/nyheter-2021/article.2021-09-07.4831627358

Ahlstrand, Rasmus (2022) *Structures of subcontracting. Work organization, control, and labour in the Swedish building sector*. Department of Sociology, Lund University. Lund Dissertations in sociology 127.

Ahlstrand, Rasmus (2024) “Lägg ut! Lägg ut! Användningen av under entreprenörer och nya former av arbetsorganisation i svensk byggindustri*”, Arbetsmarknad & Arbetsliv 2024.*

Ahtiainen, Lasse (2024) *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022*. Helsingfors: Arbets- och näringsministeriet 2024:7. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165457/TEM_2024_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Almega (2024) *Jobben som bryter arbetslösheten i särskilt utsatta områden*. Stockholm: Almega.

Allvin, Michael & Sverke, Magnus (2000) ”Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization” *Economic & Industrial Democracy* 21:1

Andersen, Søren Kaj & Jon Erik Dølvik & og Christian Lyhne Ibsen (2014) *De nordiske aftalemodeller i åbne markeder – udfordringer og perspektiver*. Oslo: Fafo-rapport 2014:08. NordMod 2030. Delrapport 9

Andersen, Søren Kaj & Hansen, Nana Wesley (2019) ”The creation and future of the new Danish trade union confederation”, *Transfer* 25(2) 229-234.

Arrius, Göran & Hedvig Modin (2023) “Debatt: Oacceptabelt att omställningspengar fryser inne”. Arbetsvärlden 21/4 2023.

Arvidsson Thonäng, Kristoffer (2019) *Lönebildning för en ny tid. 6Fs förslag på ny lönebildningsmodell*. Stockholm: 6F.

Barth, Erling & Bryson, Axel & Dale-Olsen, Harald (2020) ”Hva betyr skattefradraget for oppslutningen om fagforeninger?”, *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2) 109-123.

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 (2022) *Partiellt organiserade parter: Stabilitet och legitimitet i svensk lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. https://arenaide.se/rapporter/partiellt-organiserade-parter/

Bender, German (2024a) *Organizing the Labor Market: Power, Ideas, and Institutions in Wage Formation, Digital Automation, and Migration*. Stockholm School of Economics.

Bender, German (2024b) ”Tesla följer visst kollektivavtal i andra europeiska länder”. DN Debatt 29/11 2024. https://www.dn.se/debatt/tesla-foljer-visst-kollektivavtal-i-andra-europeiska-lander/

Bender, German & Anders Kjellberg (2021) ”A minimum-wage directive could undermine the Nordic model”, *Social Europe* 13/7 2021. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/a-minimumwage-directive-could-undermine-the-nordic-model(72adf329-c922-46d9-97b3-a24b801a0cb7).html eller https://socialeurope.eu/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model

Bender, German & Anders Kjellberg (2023a) ”Ingen vill sluta avtal med en regering som bryter löften”. DN Debatt 14/7 2023. https://www.dn.se/debatt/ingen-vill-sluta-avtal-med-en-regering-som-bryter-loften/

Bender, German & Anders Kjellberg (2023b) ”I Sverige håller man avtal – men inte alltid”. Kollega 5/9 2023. https://kollega.se/debatt/i-sverige-haller-man-avtal-men-inte-alltid
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/157309023/DEBATT_Omst_llningsstudiest_d_Kollega_Bender_Kjellberg_2023.pdf

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.

Berge, Ursula (2023) “Regeringen begår avtalsbrott mot parterna”. Alltinget 21/4 2023. https://www.altinget.se/artikel/regeringen-begaar-avtalsbrott-mot-parterna

Bergholm, Tapio & Markku Sippola (2022) “The Restructuring of Finnish Trade Unions – the Growing Importance of Women”, *Nordic journal of working life studies* 2022. https://doi.org/10.18291/njwls.129504

Berglund, Tomas (2024) https://www.taylorfrancis.com/books/oa-edit/10.4324/9781003412861/scrutinising-polarisation-ylva-ulfsdotter-eriksson-tomas-berglund?refId=b4f15fc9-0a9b-44f9-bc76-89d99ae5e50a&context=ubx

Bergström, Villy (2007) *Rättvisa, solidaritet och anpassning. Landsorganisationens ekonomiska politik under fem årtionden*. Stockholm: Atlas.

Bisell, Hanna & Mats Johnsson (2022) *Utredning om framtida demokratisk organisation*. Slutrapport. Stockholm: Vårdförbundet.

Björkenwall, Robert & Kjell Rautio (2024) ”Försvaret av vår svenska kollektivavtalsmodell kräver mod och realism”, Dala-Demokraten 29/5 2024. Även i Dagens Arena 28/5 2024: ”Allmängilitighetsförklara kollektivavtalen”. https://www.dagensarena.se/opinion/allmangilitighetsforklara-kollektivavtalen/

Bruhn, Anders (1999) *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Örebro universitet.

Bruhn, Anders & Kjellberg, Anders & Sandberg, Åke (2013) “A New World of Work Challenging Swedish Unions” i Åke Sandberg (red.) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS (s. 126-186). https://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic_lights_kapitel_4_Bruhn_Kjellberg_Sandberg_Correct.pdf

Byggmarknadskommissionen (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen*. En rapport till byggmarknadskommissionen 2021-03-21.

Byggmarknadskommissionen (2022) *Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen*. Stockholm: Byggmarknadskommissionen.

Böckerman, Petri & Roope Uusitalo (2006) “Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland”. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2) 283-303.

Calleman, Catharina (2011) ”Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen”. I Catharina Calleman (red.) *Rätten i den ekonomiska krisen*. Uppsala: Iustus förlag, sid. 163–190.

Calmfors, Lars (1993) ”De institutionella systemen på arbetsmarknaden och arbetslösheten”. Bilaga 4 till *Nya villkor för ekonomi och politik*. Ekonomikommissionens betänkande (Lindbeckkommissionen). SOU 1993:16.

Calmfors, Lars & Simon Ek & Ann-Sofie Kolm & Per Skedinger (2019) *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid.* Stockholm: Dialogos.

Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021a) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* Stockholm: Fores.

Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021b) ”Vad finns det för motiv att vara med i facket?”, *Ekonomisk debatt* nr 4 2021, 42-54.

Coderre-LaPalme, Geneviève & Greer, Ian (2017) “Dependence on a hostile state: UK trade unions before and after Brexit”. I Lehndorff, Steffen Dribbusch, Heiner & Schulten, Thorsten (eds.) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*. Bryssel: ETUI, s. 245-270.

DA (2020) *I Danmark är de flesta dækket af overenskomst*. Dansk Arbejdsgiverforening. https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/

Danielsson Öberg, Anna & Tommy Öberg (2015) *Ledartröja eller tvångströja? Den svenska lönebildningens ansikten eller om hur vi hamnade här*. Stockholm: Premiss.

Danielsson Öberg, Anna & Tommy Öberg (2017) *Vem ska bestämma på lönemarknaden?* Stockholm: Premiss).

Danielsson Öberg, Anna (2020) *Fack i förändring – exempel från fyra länder*. Stockholm: Futurion 2020:3.

De Geer, Hans (1989) *I vänstervind och högervåg. SAF under 1970-talet*. Stockholm: Publica.

De Geer, Hans (1992) *Arbetsgivarna. SAF i tio decennier*. Stockholm: SAF.

De Toro, Sebastian (2018) *Varför ökar lönerna så långsamt?* Stockholm: LO.

Dribbusch, Heiner & Lehndorff, Steffen & Schulten, Thorsten (2017) ”Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession”. I Lehndorff, Steffen Dribbusch, Heiner & Schulten, Thorsten (eds.) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*. Bryssel: ETUI, s. 197-220.

Ds 2019:13. *Etableringsjobb*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Ds 2021:17. *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2006) *Fra storkonflikt til barselfond. Den danske model under afvikling eller fornyelse*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper & Madsen, Jørgen Steen & Pihl, Mie Dalskov (2010) LO-dokumentation nr 1 2010. *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. Köpenhamn: Landsorganisationen i Danmark. https://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2010/Udviklingen_i_den_faglige_organisering_041010.pdf

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen & Mie Dalskov Pihl (2011) *Hvem organiserer sig – Forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser.* København: LO-dokumentation nr 3 2011

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

Edin, Per-Olov & Hägg, Leif & Jonsson, Bertil (2012) *Så tänkte vi på LO – och så tänker vi nu*. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.

Ebbinghaus, Bernhard & Claudia Göbel & Sebastian Koos (2011) “Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: comparing union membership in Europe”. *European Journal of Industrial Relations*, 17, 107-124.

Elvander, Nils (1992) *Lönepolitik och förhandlingssystem i Sverige*. Uppsala: Nationalekonomiska institutionen.

Elvander, Nils (1996) *1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter. Rapport till "Edingruppen"*. Solna: Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1996:27

Elvander, Nils (2002a) "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse", Arbetsmarknad *& Arbetsliv* 8:3 (191–204): https://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2002/aa2002_vol08_s191-204.pdf

Elvander, Nils (2002b) "The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis", *Scandinavian Political Studies* 25, 117-137. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-9477.00066

Elvander, Nils & Bertil Holmlund *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Elvander, Nils (2003) "Vad kan vi lära av Lisa?" I *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Stockholm: Medlingsinstitutet, sid. 42-50.

Enarsson, Ann-Therése (2023) " Debatt: Kompetensutveckling ger framtidstro", *Kollega* 18/4 2023. https://kollega.se/debatt/kompetensutveckling-ger-framtidstro

Enfeldt, Johan (2021) *Därför får vi fler obehöriga lärare*. Stockholm: Arena Idé. https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/darfor-far-vi-fler-obehoriga-larare.pdf

Ennerberg, Elin & Jayeon Lee (2024) "Parternas omställningsorganisationer i det nya arbetsmarknadspolitiska landskapet: mot en kollektiv kompetensbildningsregim eller frammarsch av marknadsaktörer?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2024, 6-24. https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/25272/22880

Espersson, Malin & Lidén, Alina & Westrup, Ulrika (2023) "Urholkade sociala relationer i distansarbete under coronapandemin". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.

Facken inom industrin (1998) *Utvärdering av 1998 års avtalsrörelse*. Stockholm: Facken inom industrin.

Ferngren, Caroline (2022) "Anställningsskydd, kompetensutveckling och sysselsättningstrygghet", i Niklas Selberg & Erik Sjödin (red.) *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus, sid. 111-126.

Fransson, Anna & Christian Kjellström (2020) *Pandemin och korttidsarbetet*. Stockholm: Medlingsinstitutet oktober 2020.

Fransson, Anna (2021) *Ekonomi och lönebildning under pandemin. En internationell utblick*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2016) ”Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning”. I M. Holmqvist (red) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss.

Futurion (2023) Framtidssäkringsindex 2022 – oron på arbetsmarknaden dubbelt så hög som före pandemin. Stockholm: Futurion 13 mars 2023.

Gatu, Harald (2018) *Lönen, makten och värdigheten – fem nedslag i industriarbetarnas historia*. Stockholm: Premiss förlag.

Gatu, Harald (2023) *Att möta framtiden. En bok om Göran Johnsson*. Stockholm: Atlas.

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.

Herin, Jan & Jakobsson, Ulf (2009) *Lönebildning i förändring – ett arbetsgivarperspektiv*. Stockholm: Almega.

Herzfeld Olsson, Petra (2022a) “Den svenska modellen i en ny era”, *Juridisk Tidskrift* nr 3 2021-22, sid. 783-798.

Herzfeld Olsson, Petra (2022b) “Den svenska modellen i en ny era”, i Niklas Selberg & Erik Sjödin (red.) *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus, sid. 127-154.

Hippe, Jon M. & Øyvind Berge m.fl (2013) *Ombyggningens periode. Landrapport om Norge 1990-2012*. Oslo: Fafo Nordmod 2013. Delrapport 5.

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

Hultén, Valter (2019) *Löneutvecklingen i Sverige. En rapport om lönebildningen och samhällsekonomi*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Hällberg, Petter & Christian Kjellström (2020) *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna. En rapport om hur kollektivavtalen påverkar de lägsta lönerna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Medlingsinstitutet. https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner_200120_v3.pdf

Hällberg, Petter (2023) *Löneutvecklingen i Sverige till och med februari 2023*. (Stockholm: Medlingsinstitutet.

Høgedahl, Laust & Flemming Ibsen (2017) "New terms for collective action in the public sector in Denmark: Lessons learned from the teacher lock-out in 2013", *Journal of Industrial Relations*, 59(5), 593-610.

Høgedahl, Laust (2023) "Developing Public Sector Trade Unionism in Scandinavia: From Noble Civil Servants to Militant Wage Earners". I Jesper Jørgensen & Flemming Mikkelsen (red.) *Trade Union Activism in the Nordic Countries since 1900*. Cham, Switzerland: Palgrave MacMillan / Springer Nature, 327-350.

Ibsen, Christian Lyhne (2012) *Hvor melder de sig ind? Analyse af lønmodtageres tilbøjelighed til at vælge gule frem for LO-organisationer*. København: Faos 123.

Ibsen Christian Lyhne (2013) "Gul eller Rød? Indførslen af frit valg på organisationsmarkedet". *Økonomi og Politik*, 86(1), 5-17. https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/oep/files/2013/1_2013/1_2013_2.pdf

Ibsen, Christian Lyhne & Søren Kaj Andersen & Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011) "Bargaining in the crisis – a comparison of the 2010 bargaining round in the Danish and Swedish manufacturing sectors", *Transfer* 17(3) 323-339.

Ibsen, Flemming & Laust Høgedahl & Steen Scheuer (2013) "Free riders: the rise of alternative unionism in Denmark", *Industrial Relations Journal* 44(5-6).

IF Metall (2018) *IF Metalls lönepolitiska utredning*. Stockholm: IF Metall. if-metalls-lonepolitiska-utredning.pdf (ifmetall.se)

Ilsøe, Anna (2013) "Dealing with Alternatively Organized Workers: Recruitment and Retention Strategies among Danish Shop Stewards". *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 85-107.

IVO (2022) *Tillsyn av medicinsk vård och behandling vid särskilda boenden för äldre Delredovisning av resultat på nationell nivå avseende kommunernas hälso- och sjukvård*. Stockholm: IVO 2022:7:

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.

Jensen, Carsten Strøby & Jørgen Steen Madsen & Jesper Due (2000) ”Arbejdsgiverorganisationer i Danmark”. I Carsten Strøby Jensen (red.) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. København: Nordisk Ministerråd. Nord 2000:25, s. 83-153.

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

Jonker-Hoffrén, Paul (2019) ”Godbye centralised bargaining? The emergence of a new industrial bargaining regime”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame.* Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI). Volym I (s. 197-216).

Kaitila, Joel & Ville-Pekka Sorsa & Annti Alaja (2022) ”The power of economic outlook: An ideational explanation of the distinct pattern of Finnish wage setting within the Nordic context”, *European Journal of Industrial Relations* 28(4): 471-490.

Karlson Nils et al. (2014) *Lönebildning i verkligheten: kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.

Karlson Nils & Martin Björklund (2021) *Den finska kollektivavtalsmodellen i stöpsleven*. Stockholm: Ratio.

Kauhanen, Antti (2023) “The effects of the decentralization of collective bargaining on wages and wage dispersion: Evidence from the Finnish forest and IT industries”. *British Journal of Industrial Relations*, 62, 319–334. https://doi.org/10.1111/bjir.12781

Kjellberg, Anders (1992) “Sweden: Can the Model Survive?” i Anthony Ferner & Richard Hyman (red.) *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell, sid 88-142. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/sweden-can-the-model-survive(f9a4c5f2-1fe1-4361-a8eb3fdeb01bf014).html

Kjellberg, Anders (2001) "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år" i Carsten Strøby Jensen (red) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark* (Nord 2000:25; 436 sid) Nordisk Ministerråd, København 2001, sid 155-284. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/5816446/625932.pdf

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

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

Kjellberg, Anders (2010) Växande avgiftsskillnader i a-kassan – och utvecklingen därefter. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:2 (uppdateras löpande).
https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter(3214d57a-561e-4932-825d-dfdae721d97f).html

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

Kjellberg, Anders (2011b) "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige" *Arbetarhistoria* nr 138-139 (2011:2-3), sid. 33-40. https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-great-conflict-of-1980-and-other-major-labour-conflicts-in-sw

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 https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Kjellberg, Anders (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*.
https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-

since-theend-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html (uppdateras löpande)

Kjellberg, Anders (2019) ”Sweden: collective bargaining under the industry norm”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame.* Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI). Volym III (s. 583-604 + Extra appendix). https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html

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

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? Arbetsplats-facket centralt i den svenska partsmodellen.* Stockholm: Futurion. https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

Kjellberg, Anders (2021c) ”Lärarnas successiva samgående”, *Nio - Fem. Tidskrift om arbetsliv & profession*, nr 1 2021, s. 12-17. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaaende(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a).html

Kjellberg, Anders (2021d) ”Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas”, *Kollega* 22/6 2021. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas(305c1463-50b2-49d5-b144-8682a3aebc58).html

Kjellberg, Anders (2021e) *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*, Stockholm: Arena Idé. https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal

Kjellberg, Anders (2021f) *Den svenska partsmodellen och kollektivavtalens ”vita fläckar”*. Lund: sociologiska institutionen. https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-och-kollektivavtalens-vita-fl%C3%A4ckar

Kjellberg, Anders (2022a) ”Försvagar distansarbetet facket? (Futurion 1/2 2022). https://portal.research.lu.se/sv/publications/f%C3%B6rsvagar-distansarbetet-facket

Kjellberg, Anders (2022b) *Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022*. Lund: Sociologiska institutionen. Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022: En kort presentation av rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen. — Lunds universitet

Kjellberg, Anders (2022c) *Facklig organisationsgrad ur ett nordiskt perspektiv*. Presenterat på seminariet ”Medlemsutveckling hos fackföreningar och arbetsgivarorganisationer” - Göteborgs universitet och Chalmers 29 september 2022. https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-organisationsgrad-ur-ett-nordiskt-perspektiv

Kjellberg, Anders (2022d) *Facklig organisationsgrad ur ett nordiskt perspektiv*. Lund: sociologiska institutionen. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/124785030/Anders_Kjellberg_Facklig_organisationsgrad_ur_ett_nordiskt_perspektiv.pdf

Kjellberg, Anders (2023a) *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 2024). 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 (2023b) “Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning”. I *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2023. https://portal.research.lu.se/sv/publications/parternas-organisationsgrad-och-kollektivavtalens-utbredning-8

Kjellberg, Anders (2023c) *The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Paper

presenterat 9/3 2023 på “New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations Workshop” vid Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne. https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-nordic-model-of-industrial-relations-comparing-denmark-finlan

Kjellberg, Anders (2023d) “Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang.

Kjellberg, Anders (2023e) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé 2023. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_fl_ckar_Kjellberg_2023.pdf

Kjellberg, Anders (2023f) *Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande_V_2023_1655_SamFak_minimil_nedirektivet.pdf

Kjellberg, Anders (2023g) *Sharp Contrasts Between Swedish and French Trade Union Models*. Paris: Institut Montaigne 2023. https://portal.research.lu.se/sv/publications/sharp-contrasts-between-swedish-and-french-trade-union-models

Kjellberg, Anders (2023h) *Le syndicalisme en France et en Suède: deux modèles contrastés*. Paris: Institut Montaigne (utvidgad version av den engelska artikeln). https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/158373775/Le_syndicalisme_en_France_et_en_Sue_de_deux_mode_les_contraste_s_Institut_Montaigne_Kjellberg.pdf

Kjellberg, Anders (2024a) ”How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe: Sweden”. I Stan De Spiegelaere (red.) *Time for action! How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe*. Brussels: UNI-Europa, april 2024, sid. 94-101. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/178568372/Uni-Europa_Report_Sweden_Kjellberg.pdf https://portal.research.lu.se/sv/publications/how-policy-can-strengthen-multi-employer-collective-bargaining-in

Kjellberg, Anders (2024b) ”Den finska arbetsmarknadsmodellen under press”, Dagens Arena /Arena Essä 21/5 2024. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/187809564/Den_finska_arbetsmarknadsmodellen_under_press_Dagens_Arena-2.pdf

Kjellberg, Anders (2024c) *Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen? Organisationsgrad, kollektivavtal och konfliktfrekvens*. Transportföretagen under Almedalsveckan / Sociologiska institutionen, Lunds universitet. https://portal.research.lu.se/sv/publications/vilken-framtid-har-konflikter-i-den-svenska-modellen-organisation

Kjellberg, Anders (2024d) *Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation.* Fackförbundet Forenas kongress 16/10 2024 i Göteborg. https://portal.research.lu.se/sv/publications/organisatorisk-styrka-facklig-organisationsgrad-medlemsutveckling

Kjellberg, Anders (2024e) *Changes in union density in the Nordic countries: a presentation*. Wage formation in the Nordic Countries: Nordic Economic Policy Review Conference - Nordregio, Stockholm 24 Oktober 2024. https://portal.research.lu.se/sv/publications/changes-in-union-density-in-the-nordic-countries-a-presentation

Kjellberg, Anders (2024f) *Facklig organisering bland invandrare i Sverige*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (Oslo) / Sociologiska institutionen vid Lunds universitet. https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-organisering-bland-invandrare-i-sverige

Kjellberg, Anders (2024g) "Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal". I Olof Hallonsten & Anna Persson (red.) *Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbundenhet i samhället*. Stockholm: Timbro. https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-fr%C3%A5n-verkstadsavtal-och-decemberkomprom

Kjellberg, Anders & Kristine Nergaard (2022) "Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline", *Nordic journal of working life studies* 2022. https://portal.research.lu.se/sv/publications/union-density-in-norway-and-sweden-stability-versus-decline

Kjellberg, Anders & Christian Lyhne Ibsen (2016) "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark". I Trine Pernille Larsen, & Anna Ilsøe (red.) *Den Danske Model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering.* (s. 279-302). Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. https://portal.research.lu.se/sv/publications/attacks-on-union-organizing-reversible-and-irreversible-changes-t

Konjunkturinstitutet (2023) *Specialstudie. Utrikes föddas uppåtgående sysselsättning: Hur mycket förklaras av demografi?* Stockholm: Konjunkturinstitutet december 2023.

Konjunkturinstitutet (2024) *Lönebildningsrapporten 2024.* Stockholm: Konjunkturinstitutet december 2024.

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

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

Larsson, Mats (2011) *Röster om facket och jobbet. Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset*. Rapport 3 av 5. Stockholm: LO.

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

Larsson, Mats (2020b) *Facklig anslutning år 2020*. Stockholm: LO. https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020

Larsson, Mats (2022) *Anställningsformer år 2022. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2022*. Stockholm: LO.

Larsson, Mats (2023a) *Facklig anslutning år 2023. Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år* 1990–2023. Stockholm: LO.

Larsson, Mats (2023b) *Arbetstider år 2023. Hel- och deltidsanställda efter klass och kön år* 1990–2022. Stockholm: LO.

Lind, Jens (2019) ”Denmark: the sacred cow of collective bargaining is still alive”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame.* Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI). Volym I (s. 151-171)

Lindellee, Jayeon (2018) *Beyond Retrenchment. The Multi-Pillarization of Unemployment Provision in Sweden*. Lund Dissertations in Social Work 54. https://portal.research.lu.se/portal/files/53825984/Beyond_Retrenchment._Multi_Pillarization_of_Unemployment_Benefit_Provision_in_Sweden.pdf

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

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

Lismoen, Håvard & Torgeir Aarvaag Stokke (2004) *Hvorfor varierer organisasjonsgraden?* Fafo-notat 2004:19.

Ljunglöf, Thomas & Anna Fransson & Anders Kjellberg (2024) *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet. https://portal.research.lu.se/sv/publications/kollektivavtalst%C3%A4ckning-och-arbetsmarknadens-organisationer

LO (1993a) *Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen*. Stockholm: LO.

LO (1993b) *Solidaritet eller Marknad. Om rättvisa och rationalitet i lönebildningen*. Stockholm: LO.

LO (2006) *Norm för lönebildning*. Stockholm: LO.

LO (2015) *Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder*. Stockholm: LO 2015. https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1366026587231_langsiktiga_avtalsmal_pdf/$File/Langsiktiga_avtalsmal.pdf

LO (2021) Remissvar 2021-09-06. *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden,* Ds 2021:17. Diarienummer 20210215.

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

Lysgaard, Sverre (2001) *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Medlingsinstitutet (2008) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm; Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2015) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2017) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2018a) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2018b) *Yrke, lön och kön*. Stockholm: Medlings-*institutet*.

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

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

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

Medlingsinstitutet (2023) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2024) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Müller, Torsten & Thorsten Schulten (2023) "Germany: Different worlds of trade unionism". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang, sid. 459-502. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Chapter12_Germany_Different%20worlds%20of%20trade%20unions_2023.pdf

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

Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019b) "Conclusion: towards an endgame". I Müller, Torsten et al (red.) *Collective bargaining in* Europe*: towards an endgame.* Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume III (s. 625-664)

Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in* Europe*: towards an endgame.* Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume IV.

Mörtvik, Roger (2024) *Politiken & parterna. Konflikt, samförstånd och nya möjligheter*. Stockholm: Futurion 2024:1.

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

Nergaard, Kristine (2022) *Organisajonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonfliker 2020 og 2021*, Oslo: Fafo 2022;

Nergaard, Kristine (2023) *Frontfagsmodellen og anbefalingene fra Holden III-utvalget*, Fafo-notat 2023:15.

Nergaard, Kristine (2024) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022*. Oslo: Fafo-notat 2024: 05. https://www.fafo.no/images/pub/10405.pdf

Nordling, Jonas (2021) *Den svagaste länken*. Stockholm: Premiss förlag.

Nycander, Svante (2010) *Sist in först ut. LAS och den svenska modellen.* Stockholm: SNS Förlag.

Nørgaard, Asbjørn & Natahlie Nyholm Olsen (2020) *Ulige adgang til lønforsikringer. En analyse af forskelle i priser og vilkår på tværs af faggrupper*. København: Cevea.

Olauson, Erland (2024) *Kollektivavtalsförhandlingar i den svenska modellen*. Stockholm: Norstedts Juridik.

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

Palm, Johanna (2019) *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigekonomin. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Forte. https://forte.se/publikation/arbetsvillkor-och-arbetsforhallanden-inom-gigekonomin/

Palm, Johanna (2020) "The declining influence of class and ideology in union membership: Consistent but divergent trends among Swedish employees", *Economic and Industrial Democracy*, 41(2)351-371.

Pedersen, Lisbeth & Andersen, Søren Kaj (2014) *Reformernes tid. Regulering af arbejdsmarked og velfærd siden 1990. Dansk landerapport*. Fafo-rapport 2014: 31.

Pelling, Lisa (2020) *Att stå längst fram. En skildring av villkoren för medlemmar i Kommunal under coronakrisen våren 2020*. Stockholm: Arena Idé.

Pelling, Lisa (2023) *Post-pandemic Hopes and Disappointments. Perspectives of Care Worker Unions in Seven European Countries.* Stockholm: Kommunal, Arena Idé, Friedrich Ebert Stiftung.

Rasmussen, Stine & Jouko Nätti, Trine Pernille Larsen, Anna Ilsøe & Anne Helene Garde (2019) ”Non-standard Employment in the Nordics – toward precarious work?” *Nordic journal of working life studies* 9 (56), s. 7–32. https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114689/163230

Rathgeb, Philip & Arianna Tassinari (2020) ”How the Eurozone disempowers trade unions: the political economy of competitive internal devaluation”. *Socio-Economic Review* 2020. https://www.wipsociology.org/2020/09/02/the-eurozone-poses-challenges-for-labour-at-large-and-not-just-for-the-south/

Ray, Ari A. & Pontusson, Jonas G. (2024) “Trade unions and the partisan preferences of their members: Sweden 1986–2021”. *Socio-Economic Review*, 14 May 2024.

Rehnberg, Bertil (1999) *Till arbetsmarknadens förfogande*. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.

Rehnström, Sofie & Robert Sjunnebo (2015) *Tillsammans – LO-samordning och samverkan i praktiken*. Stockholm: LO.

Rolfer, Bengt (2008) *Från röra till reda. Tio år med Industriavtalet*. Stockholm: Premiss förlag.

RP 12/2024 rd. (Finland). *Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om kollektivavtal och lagen om medling i arbetstvister*. https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/HallituksenEsitys/Documents/RP_12+2024.pdf

Seip, Åsmund Arup & Elin Svarstad (2023) *Frontfagsmodellen under press*. Oslo: Fafo-notat 2023:14.

Selberg, Niklas & Erik Sjödin (2022) ”2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2022, sid. 69-83.

Shin, Young-Kyu & Petri Böckerman (2019) ’Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: The Finnish experience ', *Social Policy and Administration* 53(7), 921-938. https://doi.org/10.1111/spol.12485

Sif (2001) *Sifs idéprogram*. Stockholm: Sif.

Sippola, Markku & Tapio Bergholm (2023) "Finland: Trade Unions struggling within a Ghent system". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang, sid. 387-419.

ST (2024) *Fackligt arbete i en ny tid. Arbetsgruppens rapport och förslag*. Fackförbundet ST Kongress 2024. https://www.st.org/api/files/2024-04/kg24_fackligt-arbete-i-en-ny-tid_0.pdf

Stockholms universitet (2021). Yttrande 2021-09-09 över promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17). Dnr SU FV-2249-21.

Stokke, Torgeir Aarvaag (1999) "Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries", *Transfer* 1-2 1999, 156-174.

Stokke, Torgeir Aarvaag (2000) *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998*. Oslo: Fafo. Fafo-notat 2000:10. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/643.pdf

Stokke, Torgeir Aarvaag (2001) "Medling i de nordiska länderna", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 2 2001, 97-112.

Stokke, Torgeir Aarvaag (2002) "Conflict regulation in the Nordic countries", *Transfer* 8(4) 670-687.

Stokke, Torgeir Aarvaag (2012) *Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor*. Oslo: Fafo. Fafo-notat 2012:01. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/10147.pdf

Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal (2021). Remissvar 2021-09-06 över promemorian En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) "Inledning", i Magnus Sverke & Johnny Hellgren (red.) *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv förlag.

Söderpalm, Sven Anders (1980) *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken. En historisk studie i samarbetet på svensk arbetsmarknad*. Stockholm: Svenska Arbetsgivareföreningen.

Thörnquist, Annette (2015) “False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the ‘Grey Area’ of the Labour Market”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 31(4): 411-429. https://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2015023

Thörnqvist, Christer (2007) ”Changing industrial relations in the Swedish public sector: New tensions within the old framework of corporatism”, *International Journal of Public Sector Management*, vol 20 (1): 16-33.

Toubøl, Jens & Jensen, Carsten Strøby (2014) “Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment”, *Transfer* 20(1)135-154.

Treslow, Kjell (1996) *Sveriges verkstadsförening 1896-1996: en krönika*. Stockholm: Sveriges verkstadsförening (VF)

Trogen, Göran (2020) Berättelsen om Almega. Organisationen / Lönebildningen / Arbetsrätten / Näringspolitiken. Stockholm.

Uddén Sonnegård, Eva (2000). *Lönebildningen och den låga löneglidningen*. Stockholm: Ratio rapport nr 14.

Ulander-Wänman, Carin (2016) ”Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 22(3-4), 68–82.

Unionen (2021) *Krockkuddar i kristider. Den svenska partsmodellen och Covid-19*. Stockholm: Unionen.

Unionen (2023) *Fortsatt hög efterfrågan på arbetskraft. Unionen om konjunkturen maj 2023*. Stockholm: Unionen.

Unionen (2024) *Förra årets vinnare är förlorare i längden*. Ekonomisk utblick nr 1 2024. Stockholm: Unionen.

Waddington, Jeremy (2014) *Trade union membership retention and workplace representation in Europe*. Working Paper 2014.10. Bryssel: ETUI.

Waddington, Jeremy (2019) ”United Kingdom: a long-term assualt on collective bargaining”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame.* European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel. Volym III, s. 605-624.

Weihe, Anders & John Wahlstedt (2008) *Den svenska modellen efter Vaxholm*. Stockholm: Teknikföretagen.

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

Vestin, Erik & Patrik Vulkan (2022) “Cohort Differences in Swedish Union Membership 1956–2019 and the Role of Individualization”, *Nordic journal of working life studies* 2022. https://doi.org/10.18291/njwls.129503

Vincent, Catherine (2019) ”France: the rush towards prioritising the enterprise level”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy

Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019.
https://www.semanticscholar.org/paper/France%3A-the-rush-towards-prioritising-the-level-Vincent/09689c4f8df5f585425c15daf767de-e503cd5283

Visser, Jelle (2002) “Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends”, *British journal of industrial relations*, 40(3)403-430.

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

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

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

arenaidé