



LUND UNIVERSITY

Den svenska modellen i en oviss tid

Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad

Kjellberg, Anders

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2020). *Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad.* (Arbetsliv och inflytande). Arena Idé.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



Den svenska modellen i en oviss tid

FACK, ARBETSGIVARE OCH KOLLEKTIVAVTAL

PÅ EN FÖRÄNDERLIG ARBETSMARKNAD

*Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling,
organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2029*

ANDERS KJELLBERG



DEN SVENSKA MODELLEN I EN OVISS TID
Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad
© Arena Idé, Stockholm, 2020
Författare: Anders Kjellberg, Lunds universitet
Redaktör: German Bender, Arena Idé
ISBN: 978-91-985542-5-0
Foto omslag: Pixabay
Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



ANDERS KJELLBERG

är professor i sociologi vid Lunds universitet. Han är en av Sveriges ledande forskare om fackliga organisationer och partsrelationer ur ett historiskt och internationellt perspektiv. Han är bland annat ledamot av TAM-Arkivs forskningsråd och tillhör International Advisory Panel for European Journal of Industrial Relations och redaktionsrådet för Arkiv Tidskrift för samhällsanalys.



GERMAN BENDER

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

Innehåll

| | |
|--|------------|
| Förord december 2020 | 5 |
| Förord och disposition | 6 |
| Sammanfattning | 7 |
| 1. Facklig organisationsgrad i Sverige och jämförbara länder | 12 |
| Tre unika förändringar av den fackliga anslutningen i Sverige | 12 |
| Högre tjänstemän och övriga tjänstemän | 21 |
| Medlemsutvecklingen i några LO-, TCO- och Saco-förbund | 22 |
| De 35 största fackförbunden i Sverige | 28 |
| Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco | 30 |
| Facklig organisationsgrad i olika yrken | 31 |
| Sveriges organisationsgrad i internationell jämförelse | 35 |
| 2. Orsaker till den sjunkande organisationsgraden | 40 |
| Kostnaden för medlemskapet vägs mot mot nyttan | 40 |
| Medlemsavgiftens storlek | 42 |
| Ekonomisk konjunktur och Gent-system | 43 |
| Det fortsatta fallet i arbetarnas fackanslutning även efter 2013 | 44 |
| Fackliga inkomstförsäkringar ger en ny Gent-effekt | 45 |
| Strukturella drag hos arbetskraften som motverkar facklig organisering | 46 |
| Organisationsgraden i olika åldersgrupper | 47 |
| Organisationsgrad bland inrikes och utrikes födda | 51 |
| Organisationsgraden bland fast och tidsbegränsat anställda | 61 |
| Förändringar av arbetskraftens sammansättning | 69 |
| Långsiktiga och kortsiktiga faktorer | 70 |
| Fackens förmåga att tillfredsställa resultatnriktade medlemmar | 72 |
| Stora regionala skillnader i organisationsgrad | 74 |
| Facklig-politisk samverkan eller partipolitiskt obundna fack? | 83 |
| 3. Den svenska parts- och kollektivavtalsmodellen | 86 |
| Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden | 86 |
| Andelen småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation | 88 |
| Kollektivavtalens täckningsgrad | 89 |
| Andelen småföretag med kollektivavtal | 91 |
| Det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläckar” | 93 |
| 4. Avslutande diskussion och framtidsscenario | 106 |
| Framtidsscenario: facklig organisationsgrad 2024 och 2029 | 109 |
| Coronakrisens effekter på medlemstalen i fack och a-kassor | 111 |
| Den svenska arbetsmarknadsmodellen i fara? | 119 |
| Referenser | 126 |
| Tabellbilaga | 134 |

Förord december 2020

Den svenska modellen i en oviss tid publicerades under maj 2020. Då förelåg endast preliminär statistik för a-kassornas medlemsutveckling under mars och april, det vill säga de två månader då a-kassorna och de fackliga organisationerna upplevde en mycket stark medlemstillströmning till följd av coronakrisen. Nu föreligger definitiva siffror för a-kassornas medlemsutveckling under dessa månader (tabell 69). Det kan tilläggas att a-kassornas medlemstillväxt under månaderna efter mars och april blev betydligt mindre. Antalet medlemmar i de fristående fackförbunden har reviderats för åren 2004, 2005 och 2019 och därmed det totala antalet aktiva medlemmar i fackförbunden (tabell 65). Vidare har den norska organisationsgraden 2005-2018 reviderats och uppdatering till 2019 skett (tabellerna 18 och 19). Undertexten till Bild 10 har förtydligats. Fysioterapeuterna tillhör Akademikeralliansen och inte OFR (tabell 13). Därtill kommer rättelser av några skrivfel.

ANDERS KJELLBERG

Lund i december 2020

Förord och disposition

I denna skrift redovisas för första gången den fackliga organisationsgradens utveckling till och med år 2019. Med anledning av att SCB under 2018 outsourceade ett stort antal intervjuer för arbetskraftsundersökningarna till ett privat företag, som inte genomförde dem på ett korrekt sätt, har den fackliga organisationsgraden 2018 reviderats i denna rapport. Arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad redovisas till och med 2018.

Till skillnad från i min årliga översikt i *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (publiceras samtidigt som denna skrift) analyseras här medlemsutvecklingen i ett antal LO-, TCO- och Saco-förbund 2006-2019. Vidare redovisas de 35 största fackförbunden och de fackliga centralorganisationernas ”marknadsandelar”.

Helt nytt för 2020 års utgåva av denna rapport är att vi redovisar specialbeställd SCB-statistik som visar organisationsgradens utveckling för utrikes och inrikes födda samt i olika arbetar-, akademiker- och tjänstemannayrken. Vidare försöker vi förklara skillnader i facklig anslutning mellan olika kommuner och län.

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

Vidare görs två prognoser för den fackliga organisationsgradens utveckling mellan 2019 och 2024 respektive 2029. Prognoserna bygger på att den nedgång av såväl arbetarnas som tjänstemännens fackliga anslutning som skett sedan 2016 fortsätter i oförminskad takt de närmaste fem-tio åren. Om den ekonomiska konjunkturen vänder nedåt, vilket den gjorde från mars 2020 med anledning av åtgärderna för att förhindra spridningen av Coronaviruset och sjukdomen Covid-19, kan förloppet bli ett annat och de fackliga inkomstförsäkringarna, som allt fler LO-förbund inför, komma att spela en positiv roll för den fackliga organisationsgraden i en otrygg tid, både i termer av ökad medlemsrekrytering och färre medlemsutträden.

Slutligen diskuteras den svenska modellens framtid med tanke på den fackliga organisationsgradens nedgång, särskilt hos den växande andelen utrikes födda, och de problem som finns i vissa branscher vad gäller kollektivavtalens täckningsgrad, exploatering av arbetskraft och osund konkurrens.

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

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

ANDERS KJELLBERG

Lund i maj 2020

046-222 88 47, anders.kjellberg@soc.lu.se

www.soc.lu.se/anders-kjellberg

Sammanfattning

Under 2019 var organisationsgraden, det vill säga andelen löntagare som är medlemmar i ett fackförbund, oförändrat 68 procent, men små nedgångar kan noteras bland både arbetare och tjänstemän. Avrundat till hela tal sjönk dock andelen fackligt anslutna tjänstemän från 73 till 72 procent medan arbetarnas organisationsgrad förblev oförändrat 60 procent. Året dessförinnan sjönk anslutningsgraden bland både arbetare och tjänstemän med 0,8 procentenheter. Avrundat till hela tal minskade andelen fackanslutna löntagare mellan 2017 och 2018 från 69 till 68 procent, varav bland arbetare från 61 till 60 procent. För arbetarnas del var 2018 ytterligare ett år med fallande organisationsgrad: 67 procent 2012, 66 procent 2013, 64 procent 2014, 63 procent 2015, 62 procent 2016 och således 61 procent 2017.

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

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

1) Vad gäller utvecklingen 2006–2019 kan en rad strukturella skiften identifieras:

- Den fackliga organisationsgraden har sjunkit totalt sett, från 77 procent 2006 till dagens 68 procent. För arbetare (som organiseras av LO:s förbund) har organisationsgraden sjunkit oavbrutet under hela tidsperioden. Bland tjänstemännen (som organiseras av TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna) ökade den under en period, men har nu börjat sjunka igen, även om det är för tidigt att kalla det ett trendbrott.
- Skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad har ökat kraftigt, från att ha legat på samma nivå 2006 (77 procent) till att idag vara 60 procent för arbetare och 72 procent för tjänstemän. Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2019 sjönk med fem enheter föll den med sjutton bland arbetarna, det vill säga drygt tre gånger mer. Resultatet är uppkomsten av en divergens på tolv procentenheter på drygt tio år, en klyfta som ser ut att fortsätta växa – trots att tjänstemännens organisationsgrad alltså kan vara på väg att sjunka. Att tjänstemän har en mycket hög organisationsgrad och dessutom högre än arbetare är unikt för Sverige.
- Skillnaden i organisationsgrad har ökat kraftigt även mellan inrikes

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

och utrikes födda arbetare, från att ha legat på samma nivå 2006 (77 procent) till att idag vara 64 procent för inrikes födda arbetare och 51 procent för utrikes födda. Med andra ord har den fackliga anslutningsgraden sjunkit med dubbelt så mycket bland utrikes födda än bland inrikes födda, räknat i procentenheter (och ännu mer om man beräknar den relativa förändringen). De senaste tre åren (sedan 2017) har organisationsgraden sjunkit fyra gånger mer för utrikes födda arbetare (från 55 procent 2016 till 51 procent 2019) än för inrikes födda (från 65 till 64 procent). Det är allvarligt av flera skäl. För det första eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. För det andra eftersom många utrikes födda arbetar inom sektorer som redan idag har låg organisationsgrad och dåliga villkor. För det tredje eftersom nästan hela den framtida sysselsättningsökningen kommer ske bland utrikes födda. Redan 2019-2020 förväntas åtta av tio nya jobb gå till denna kategori. Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden.

- Den negativa utvecklingen för facken saknar helt motsvarighet på arbetsgivarsidan; tvärtom kännetecknas arbetsgivarnas organisationsgrad av stabilitet – och detsamma gäller kollektivavtalens täckningsgrad över tid. Arbetsgivarnas organisationsgrad har inte minskat alls och var 2018 hela 90 procent (mätt i andelen löntagare som arbetar hos arbetsgivare anslutna till en arbetsgivarorganisation). Att arbetsgivarnas organisationsgrad är högre än löntagarnas är en viktig förklaring till att nio av tio löntagare täcks av ett kollektivavtal trots att avsevärt färre än så alltså är medlemmar i ett fackförbund.
- Den sjunkande fackliga organisationsgraden är inte bara bekymmersam för facken, utan även för den svenska arbetsmarknadsmodellen som bygger på jämnstarka parter. Eftersom partsmodellen i sin tur är en så central del av den svenska modellen i vidare mening, kan konsekvenserna bli skadliga för svensk ekonomi i stort och därmed för samhällsutvecklingen.

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

- Alliansregeringens kraftiga höjningar av avgifterna till arbetslöshetskassorna och försämringar av villkoren i arbetslöshetsförsäkringen under åren 2007-2008 ledde till ett dramatiskt medlemsras, särskilt för arbetarfacken inom LO vars medlemmar drabbades hårdast av de ökade kostnaderna. Åren 2009 och 2010 var den första gången under modern tid i Sverige som en djup ekonomisk kris inte åtföljdes av ökad facklig organisationsgrad.
- Det kraftiga medlemstappet försvagade facken lokalt på många arbetsplatser och minskade underlaget för fackklubbar och förtroendevalda, vilket i sin tur gjorde det svårare att både rekrytera och leverera resultat åt medlemmarna. Detta bidrog till den negativa spiralen.
- Forskningen visar att fler löntagare i dag väger kostnaden för medlemskapet mot nyttan av att vara medlem. De försämrade villkoren och höjda avgifterna till a-kassan gjorde att många fick anledning att fundera

över sitt medlemskap i fack och a-kassa – även efter att kostnaden för medlemskap i a-kassan delvis återställts.

- Arbetarfackens rekryteringsunderlag är på flera sätt mer svårbehandlat än tjänstemannafackens och bidrog sannolikt till att man inte lyckats stoppa medlemstappet. Det innehåller en större andel unga och ny-anlända och en lägre andel offentligtanställda än på tjänstemannasidan. Även inom privat sektor har arbetarfacken en nackdel i att deras rekryteringsunderlag i industrin krymper medan tjänstemannafackens ökar: det finns numera nästan lika många tjänstemän som arbetare inom industrin. Vidare är andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda högre bland arbetarna än bland tjänstemännen och har ökat starkt i de mest otrygga formerna anställning per timme och vid behov, vilka är vanligast i arbetaryrken. Det är dessutom i arbetaryrken som problemen är som störst med utstationering av arbetskraft, arbetskraftsmigration, cabotage- trafik, upphandling av tjänster, subventionerade anställningar och falska egenföretagare.
- Många tjänstemannafack inom TCO och Saco lyckades några år efter det första medlemsraset åren 2007 och 2008 vända utvecklingen och höja sin organisationsgrad, delvis tack vare inkomstförsäkringar som kompletterar a-kassan vid arbetslöshet. Dessa försäkringar är betydligt vanligare hos TCO- och Saco-facken än hos LO-förbunden och dessutom mer fördelaktiga för deras medlemmar. Dessutom var arbetarnas a-kasseavgifter under de sju åren (2007-2013) med förhöjda avgifter i allmänhet avsevärt högre än tjänstemännens. Därtill kommer att LO-förbundens medlemsavgifter även exklusive a-kasseavgiften är klart högre än tjänstemannafackens.
- Efter 2016 framträder ett nytt mönster: nu sjunker även tjänstemännens organisationsgrad och precis som bland arbetarna med två procentenheter mellan 2016 och 2019 (från 62 till 60 procent bland arbetare; från 74 till 72 procent bland tjänstemän). En förklaring kan vara att högkonjunkturen medförde att fler upplevde att de kunde klara sig själva utan fackets hjälp.

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

- Om nedgången i facklig anslutning hos arbetare och tjänstemän fortsätter i samma takt som under åren 2017-2019 beräknas den fackliga organisationsgraden för löntagare totalt sett gå ned från 68 procent 2019 till 65,5 procent 2024 och 63 procent 2029.
- Något mer än varannan arbetare (ca 53-54 procent) kan förväntas vara fackligt organiserad år 2029 och omkring 67 procent av tjänstemännen, om utvecklingen fortsätter som de senaste tre åren.
- I privat sektor hamnar då arbetarnas organisationsgrad strax under 50-procentsstrecket och tjänstemännens på 62 procent.

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

gående spiral, där de låga medlemsciffrorna urholkar fackets legitimitet och förhandlingskraft, vilket leder till sämre resultat i avtal och svagare lokal rekryteringsförmåga, vilket leder till ytterligare sjunkande medlems-siffror, och så vidare.

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

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

Även på arbetarsidan har de vikande medlemsciffrorna uppmärksammats under lång tid. Redan 2006 fastställde LO-styrelsen ett mål om att höja organisationsgraden med tre procentenheter till 82 procent, eftersom den ansågs vara för låg (LO 2009).^[3] I dag ligger nivån på 60 procent (i privat sektor 57 procent) och kurvan pekar nedåt. LO:s andre vice ordförande Berit Müllerström uttalade våren 2017 att de sjunkande medlemsciffrorna var en ödesfråga^[4] – i LO:s verksamhetsplan 2017–2020 behandlas frågan under rubriken ”Organisera eller dö”. Planen är att kontakta icke-medlemmar och medlemmar ute på arbetsplatserna för att få dem att gå med i facket respektive inte gå ur, samt att stödja de förtroendevalda så att de lyckas med denna uppgift. I slutet av 2018 beslutade även LO:s styrelse att LO ska spela en mer aktiv roll vad gäller bland annat skolinformation. Men trots dessa och andra satsningar har man ännu inte lyckats vända trenden och det är mycket långt kvar till det långsiktiga målet om en organisationsgrad på över 80 procent.

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

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

4 Arbetet 1/3 2017.

Under senare år har som nämnts inte bara arbetarnas, utan även tjänstemännens organisationsgrad sjunkit. Detta, i kombination med aktuella antifackliga politiska initiativ som slopande av avdragsrätten för fackföreningsavgift, inskränkningar av konflikträtten och uppluckringar av LAS, gör att det finns fog att ställa frågan om den svenska modellen är i fara. Som nämnts i förordet har den fackliga organisationsgraden för 2018 reviderats, vilket betyder att nedgången mellan 2017 och 2018 inte var så stor som den först såg ut att vara. Vidare skedde ingen större förändring mellan 2018 och 2019 av andelen fackligt anslutna. Då coronakrisen inleddes under mars 2020 ansökte ett mycket stort antal personer om medlemskap i fack och a-kassa, men redan under år 2019 hade nedgången i facklig anslutning praktiskt taget upphört. Om organisationsgraden till följd av coronakrisen varaktigt kommer att *gå upp* återstår att se.

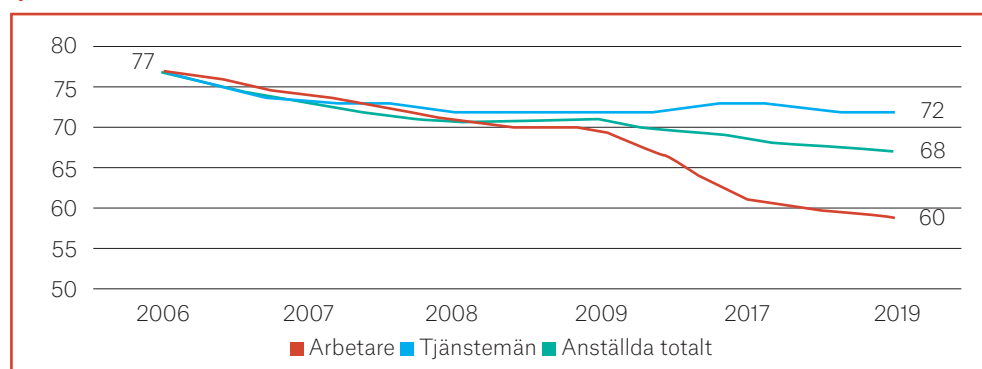
1. Facklig organisationsgrad i Sverige och jämförbara länder

Tre unika förändringar av den fackliga anslutningen i Sverige

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

- Först ett fackligt medlemsras utan motsvarighet sedan storstrejken 1909.
- För det andra att den fackliga organisationsgraden – till skillnad från under 1990-talskrisens början – inte steg 2009 och 2010, som utmärktes av en av de djupaste lågkonjunkturer som Sverige upplevt sedan 1930-talet.^[5]
- För det tredje är det anmärkningsvärt att tjänstemännens organisationsgrad numera är avsevärt högre än arbetarnas.

Bild 1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och samtliga anställda (procent 2006-2019)



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

Såväl det fackliga medlemsraset under åren 2007-2008 som att organisationsgraden inte gick upp under den därpå följande lågkonjunkturen förklaras huvudsakligen av de förändringar av a-kasseavgifterna som alliansregeringen genomförde 2007 och 2008. Avgifterna höjdes kraftigt 1 januari 2007 i samtliga a-kassor. Under loppet av två år förlorade såväl a-kassorna som facken ett stort antal medlemmar. Hos både arbetare och tjänstemän sjönk den fackliga organisationsgraden med cirka fem-sex procentenheter mellan 2006 och 2008 (tabell 1.1). Den skärpta differentieringen av a-kasseavgifterna från 1 juli 2008 innebar att avgifterna tydligare kopplades till arbetslösheten inom varje a-kassa. Resultatet blev ökade avgiftsskillnader mellan arbetare och tjänstemän på grund av den i allmänhet högre arbetslösheten i arbetarkassorna.

Avgiftsskillnaderna växte ytterligare sedan den ekonomiska krisen på allvar slog igenom 2009, då arbetslösheten steg betydligt mer bland arbetarna än bland tjänstemännen. Under djupa lågkonjunkturer brukar den fackliga organisationsgraden gå upp i Sverige, men de mycket höga avgifterna för fack och a-kassa sammantaget för i synnerhet arbetarna motverkade en

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

sådan utveckling (Kjellberg 2011). Dessutom saknade många LO-förbund inkomstförsäkringar som komplement till sin a-kassa. Man kan vara direktansluten till en a-kassa, men för att komma i åtnjutande av en inkomstförsäkring krävs medlemskap i både a-kassa och fackförening.

Krisen berörde framför allt industrin och dess arbetare. Andelen fackligt anslutna industriarbetare *sjönk* med fyra procentenheter mellan 2009 och 2013 (från 81 till 77 procent) medan organisationsgraden *steg* med fyra enheter bland industrins *tjänstemän* (från 76 till 80 procent – tabell 1.1). Medlemmarna i IF Metalls och GS a-kassor betalade under 2010 mer än fyra gånger högre avgift än vad civilingenjörerna gjorde till akademiker-kassan AEA. Avgiften till de båda industriarbetarkassorna var mer än tre gånger högre än till Ledarnas a-kassa och avsevärt högre än till Unionens a-kassa. Den totala fackavgiften till IF Metall nådde upp till ca 700-800 kronor per månad inklusive avgiften till a-kassan. Medlemskap i IF Metall förutsätter nämligen medlemskap också i a-kassan. Till skillnad från tjänstemannafack som Unionen saknade förbundet facklig inkomstförsäkring eftersom en sådan hade blivit mycket dyr till följd av den höga arbetslösheten och då hade fackavgiften under 2010, enligt uppgift från förbundet, fått höjas med flera hundra kronor.

Att tjänstemännens organisationsgrad under perioden 2008-2013 blev klart högre än arbetarnas (73 respektive 66 procent) utgör en tredje helt unik utveckling i den svenska fackliga historien. Det är unikt även internationellt sett, även om exempelvis amerikanska akademiker- och tjänstemannaföreningar (för lärare, sjuksköterskor, statstjänstemän, piloter, skådespelare m fl) utgör en växande del av centralorganisationen AFL-CIOs medlemmar.

Även efter 2013 fortsatte tjänstemännens organisationsgrad att utvecklas mer positivt än arbetarnas. Om vi kombinerar bransch med arbetare/tjänstemän och ser på utvecklingen under perioden 2008-2019 så är skillnaden stor mellan hur arbetares och tjänstemäns organisationsgrad utvecklas (se tabell 1.1):

- Industri mm: arbetare -9 procentenheter; tjänstemän +2 enheter.
- Handel: arbetare -5; tjänstemän +10.
- Företagstjänster mm (fastighetservice, konsulter, bemanning, säkerhetstjänster, lokalvård mm): arbetare -12; tjänstemän +5.
- ”Övriga privata tjänster” (utbildning, vård, dagbarnvård, hemtjänst och personliga assistenter mm i privat regi): arbetare -8; tjänstemän +2.

Under åren 2018 och 2019 sammantaget var de största förändringarna att arbetarnas organisationsgrad minskade med tre procentenheter i ”företagstjänster mm” och transporter^[6] samt med två enheter i byggbranschen och ”industri mm”.^[7] Tjänstemännen tappade fyra enheter i ”övriga privata

6 Arbetare inom företagstjänster m.m. (L-N) från 52,0 procent 2017 till 48,6 procent 2019 = minus 3,4 procentenheter (från 52 till 49 procent). Arbetare inom transporter (H): från 59,6 procent 2017 till 57,1 procent 2019 = minus 2,5 enheter (från 60 till 57 procent). För arbetare omfattar Företagstjänster m.m. (L-N) fastighetsverksamhet, fastighetservice, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster, lokalvård mm.

7 Byggnadsarbetare (F): från 63,8 procent 2017 till 61,8 procent 2019 = minus 2,0 procentenheter (från 64 till 62 procent). Arbetare inom ”industri mm” (A-E) från 73,9 procent

tjänster” samt två i företagstjänster m.m. liksom i statlig sektor.^[8] Största uppgången – två enheter – noteras hos tjänstemän i finans- och försäkringsbranschen.^[9] Ännu större uppgångar (åtta-nio enheter) registreras hos tjänstemän i transportbranschen och hotell- och restaurangbranschen men här är siffrorna tämligen osäkra eftersom det är fråga om små grupper med följd att det statistiska urvalet blir mycket litet.^[10]

Tabell 1.1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda per bransch och sektor (procent 2006-2019). Anmärkningar och mer information finns under denna

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| A. Arbetare | | | | | | | | | | | | | | |
| Industri mm | 84 | 81 | 81 | 81 | 79 | 78 | 78 | 77 | 76 | 76 | 75 | 74 | 73 | 72 |
| Byggverksamhet | 81 | 77 | 73 | 73 | 71 | 69 | 69 | 68 | 67 | 65 | 66 | 64 | 63 | 62 |
| Handel | 64 | 61 | 57 | 56 | 57 | 56 | 56 | 56 | 53 | 52 | 54 | 53 | 52 | 52 |
| Privat service exkl. handel, därav: | 67 | 62 | 58 | 57 | 57 | 55 | 55 | 54 | 54 | 51 | 50 | 49 | 49 | 48 |
| - hotell & restaurang | 52 | 47 | 40 | 36 | 36 | 33 | 32 | 30 | 29 | 28 | 28 | 27 | 31 | 27 |
| - transport | 71 | 67 | 63 | 62 | 63 | 60 | 62 | 63 | 64 | 60 | 60 | 60 | 58 | 57 |
| - företagstjänster mm | 68 | 64 | 61 | 59 | 58 | 57 | 56 | 54 | 54 | 52 | 51 | 52 | 50 | 49 |
| - övr. privata tjänster | 71 | 64 | 58 | 60 | 59 | 59 | 59 | 58 | 56 | 54 | 53 | 51 | 50 | 50 |
| Summa privat service | 66 | 62 | 58 | 56 | 57 | 55 | 55 | 54 | 53 | 51 | 51 | 51 | 50 | 49 |
| Summa privat sektor | 74 | 70 | 67 | 66 | 65 | 64 | 63 | 62 | 61 | 59 | 59 | 58 | 57 | 57 |
| Offentlig sektor | 87 | 85 | 83 | 82 | 83 | 80 | 80 | 79 | 77 | 77 | 74 | 72 | 71 | 72 |
| Båda sektorerna | 77 | 74 | 71 | 70 | 69 | 67 | 67 | 66 | 64 | 63 | 62 | 61 | 60 | 60 |
| B. Tjänstemän | | | | | | | | | | | | | | |
| Industri mm | 80 | 76 | 76 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 79 | 80 | 80 | 79 | 78 | 78 |
| Handel | 62 | 59 | 56 | 58 | 61 | 59 | 60 | 61 | 63 | 64 | 66 | 64 | 65 | 66 |
| Privat service exkl. handel, därav: | 66 | 63 | 61 | 63 | 63 | 64 | 65 | 65 | 66 | 66 | 67 | 66 | 65 | 65 |
| - information & kommunikation | | | 63 | 66 | 65 | 63 | 67 | 67 | 66 | 68 | 67 | 67 | 68 | 68 |
| - finans & försäkring | | | 64 | 68 | 68 | 66 | 65 | 66 | 67 | 68 | 66 | 64 | 64 | 66 |
| - företagstjänster mm | | | 57 | 59 | 59 | 60 | 61 | 63 | 64 | 64 | 65 | 64 | 62 | 62 |
| - övr. privata tjänster | | | 64 | 66 | 67 | 69 | 69 | 67 | 67 | 69 | 70 | 70 | 68 | 66 |
| Summa privat service | 65 | 62 | 60 | 62 | 63 | 63 | 64 | 65 | 65 | 66 | 67 | 66 | 65 | 65 |
| Summa privat sektor | 69 | 65 | 63 | 65 | 65 | 65 | 67 | 67 | 68 | 68 | 69 | 68 | 67 | 67 |
| Offentlig sektor | 89 | 86 | 85 | 85 | 86 | 85 | 84 | 84 | 84 | 83 | 82 | 82 | 82 | 81 |
| Båda sektorerna | 77 | 73 | 72 | 72 | 73 | 73 | 73 | 73 | 74 | 74 | 74 | 73 | 73 | 72 |

2017 till 72,0 procent 2019 = minus 1,9 enheter (från 74 till 72 procent).

8 Tjänstemän omfattar inom ”övriga privata tjänster” (O-U) i privat regi driven utbildning, hälso- och sjukvård, vård och omsorg mm: från 69,7 procent 2017 till 65,9 procent 2018 = minus 3,8 procentenheter (från 70 till 66 procent). För tjänstemän omfattar Företagstjänster m.m. (L-N) fastighetsverksamhet, advokat-, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet mm: från 63,9 procent 2017 till 62,0 procent 2019 = minus 1,9 enheter (från 64 till 62 procent). Tjänstemän i statlig sektor: från 82,53 procent 2017 till 80,54 procent 2019 = minus 2,0 enheter (från 83 till 81 procent).

9 Tjänstemän inom finans- och försäkringsverksamhet (K): från 64,2 procent 2017 till 66,3 procent 2019 = plus 2,1 procentenheter (från 64 till 66 procent).

10 Tjänstemän i transportbranschen (H): från 69,3 procent 2017 till 78,7 procent 2019 = plus 9,4 procentenheter (från 69 till 79 procent). Tjänstemän inom hotell och restaurang (I): från 50,0 procent 2017 procent till 58,1 procent 2019 = plus 8,1 enheter (från 50 till 58 procent).

Tabell 1.1. Fortsättning

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

Den fackliga organisationsgradens förändringar mellan 2006 och 2019 framgår av tabell 1.2. De största nedgångarna finns hos arbetare i hotell- och restaurangbranschen (minus 25 procentenheter), följt av arbetare i ”övriga privata tjänster” (minus 21), byggnadsarbetare och arbetare i företagstjänster (minus 19 vardera), offentliganställda arbetare (minus 15) och transportarbetare (minus 14). Hos tjänstemännen är förändringarna 2006–2019 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på åtta procentenheter. Största uppgången finns bland handels-tjänstemän (plus fyra enheter).

Tabell 1.2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor (förändring, procentenheter 2006-2019)

| | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2006-2019 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| A. Arbetare | | | | |
| Industri mm | -1 | -1 | -1 | -12 |
| Byggverksamhet | -2 | -1 | -1 | -19 |
| Handel | -1 | -1 | 0 | -12 |
| Privat service exkl. handel, därav: | -1 | 0 | -1 | -19 |
| - hotell & restaurang | -1 | +4 | -4 | -25 |
| - transport | 0 | -2 | -1 | -14 |
| - företagstjänster mm | +1 | -2 | -1 | -19 |
| - övriga privata tjänster | -2 | -1 | 0 | -21 |
| Summa privat service | 0 | -1 | -1 | -17 |
| Summa privat sektor | -1 | -1 | 0 | -17 |
| Offentlig sektor | -2 | -1 | +1 | -15 |
| Båda sektorerna | -1 | -1 | 0 | -17 |
| B. Tjänstemän | | | | |
| Industri mm | -1 | -1 | 0 | -2 |
| Handel | -2 | +1 | +1 | +4 |
| Privat service exkl. handel | -1 | -1 | 0 | -1 |
| Summa privat service | -1 | -1 | 0 | 0 |
| Summa privat sektor | -1 | -1 | 0 | -2 |
| Offentlig sektor | 0 | 0 | -1 | -8 |
| Båda sektorerna | -1 | 0 | -1 | -5 |

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

- År 2014 sjönk organisationsgraden med två procentenheter bland arbetarna men steg med en enhet bland tjänstemännen, det vill säga en ökad divergens om tre procentenheter som dock halveras om hänsyn tas till avrundningar.^[11]
- År 2015 minus en procentenhet bland arbetarna och oförändrad organisationsgrad bland tjänstemännen, det vill säga en ökad differens med en procentenhet som stiger till 1,8 enheter om hänsyn tas till avrundningar.^[12]
- År 2016 skedde återigen en nedgång med en procentenhet bland arbetarna medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad.^[13] Till skillnad från under de föregående åren minskade inte arbetarnas organisationsgrad i privat sektor. Däremot sjönk den med tre procentenheter i offentlig sektor (från 77 till 74 procent).
- År 2017 sjönk både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad med en procentenhet, till 61 respektive 73 procent. Att den genomsnittliga organisationsgraden förblev oförändrat 69 procent kan förutom avrundningar tillskrivas en ökad andel tjänstemän på arbetsmarknaden i kombination med att tjänstemännens organisationsgrad är högre än arbetarnas. Om en decimal tas med var nedgången på arbetarsidan dubbelt så stor (1,0 procentenhet) som bland tjänstemännen (0,5 enhet).^[14] Även den genomsnittliga andelen fackligt anslutna minskade. Bland arbetarna var nedgången dubbelt så stor i offentlig som i privat sektor (minus två respektive minus en procentenhet)^[15] och i offentlig sektor var den fyra gånger större bland utrikes födda arbetare (från 68 till 64 procent) än bland inrikes födda (från 76 till 75 procent).
- Under 2018 fortsatte 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. Till skillnad från de båda föregående åren minskade arbetarnas fackliga anslutning ungefär lika mycket i privat som i offentlig sektor (minus 0,7 respektive minus

11 Mellan 2013 och 2014 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 1,3 procentenheter medan tjänstemännens gick upp med 0,2 enhet, vilket innebär en ökad divergens med 1,5 enheter. Se Appendix 1.

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

13 Mellan 2015 och 2016 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 0,8 procentenheter (från 62,9 procent till 62,1 procent) medan den var oförändrat 73,8 procent bland tjänstemännen.

14 Bland arbetarna från 62,1 procent 2016 till 61,1 procent 2017 = 1,0 procentenhet) och bland tjänstemännen från 73,8 till 73,3 procent = 0,5 enhet. Den relativt blygsamma nedgången i tjänstemännens organisationsgrad gäller främst manliga tjänstemän i privat sektor.

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

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). I privat sektor var förändringarna små. Bland offentligtanställda 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 svag återhämtning bland utrikes födda arbetare (från 50 till 51 procent).

Av arbetare födda utanför de nordiska länderna var 75 procent fackligt anslutna år 2006. Tretton år senare – 2019 – tillhörde endast 50 procent en fackförening och i privat sektor ännu mindre – 45 procent (Kjellberg 2020). Där var nedgången sedan 2006 hela 27 procentenheter.^[16] Bara mellan 2017 och 2018 var tappet i tre enheter i såväl privat som offentlig sektor. Å andra sidan skedde mellan 2018 och 2019 en återhämtning och då särskilt i offentlig sektor (från 60 till 64 procent) men även i privat (från 44 till 45 procent).

Att organisationsgraden faller så kraftigt bland utrikes födda är allvarligt framför allt av tre skäl. För det första eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. För det andra eftersom många utrikes födda arbetar inom sektorer som redan idag har låg organisationsgrad och dåliga villkor. För det tredje eftersom nästan hela den framtida sysselsättningsökningen kommer att ske bland utrikes födda. Redan 2019-2020 förväntas enligt Arbetsförmedlingen åtta av tio nya jobb gå till denna kategori.^[17] Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden.

Arbetarnas organisationsgrad sjönk med sammantaget 4,7 procentenheter under de fyra åren 2014-2017^[18] utan förhöjda a-kasseavgifter, medan den fackliga anslutningen bland tjänstemännen var nästan oförändrad (tabell 62 i tabellbilagan). Om även 2018 och 2019 inkluderas sjönk tjänstemännens organisationsgrad med 1,2 procentenheter medan arbetarfacken tappade 5,7 enheter.

Organisationsgraden var 2006 lika stor – 77 procent – bland 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 (tabell 3). Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2019 sjönk med fem enheter föll den med sju bland arbetarna, det vill säga drygt tre gånger mer.

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

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

18 Det vill säga från 2013 till 2017.

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

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

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

- Från 67 procent fackligt anslutna arbetare i privat sektor 2008 till 65 procent 2010 och 57 procent 2019. Det betyder att i dag står mer än fyra av tio arbetare inom privat sektor utanför facket.
- Från 63 procent fackanslutna privattjänstemän 2008 till 65 procent 2010 (d.v.s. samma organisationsgrad som bland arbetare) och vidare upp till 69 procent 2016, varefter följt en nedgång till 67 procent 2019.

Inom privat sektor hade arbetarna 2006 fem procentenheter högre fackanslutning än tjänstemännen (74 respektive 69 procent), vilket 2019 hade svängt om till tio enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (67 procent) än bland arbetarna (57 procent). Det vill säga en omsvängning med femton enheter till tjänstemännens favör. Fem enheters divergens till arbetarnas förmån hade blivit tio enheters divergens till tjänstemännens favör. Tjänstemännen inom privat sektor kom både ikapp och passerade med bred marginal arbetarna genom att arbetarnas organisationsgrad mellan 2006 och 2016 föll med femton procentenheter medan nedgången bland tjänstemännen nästan helt återhämtades. Efter 2016 har även de privatanställda tjänstemännens organisationsgrad gått ned och precis som bland arbetarna med två procentenheter.

Under åren 2018 och 2019 sammantaget *minskade* organisationsgraden mest hos:

- Tjänstemän inom ”övriga privata tjänster” (O-U): från 69,7 procent 2017 till 65,9 procent 2019 = -3,8 procentenheter (från 70 till 66 procent).
- Arbetare inom företagstjänster m.m. (L-N) från 52,0 procent 2017 till 48,6 procent 2019 = -3,4 procentenheter (från 52 till 49 procent).
- Arbetare inom transporter (H): från 59,6 procent 2017 till 57,1 procent 2019 = -2,5 enheter (från 60 till 57 procent).
- Byggnadsarbetare (F): från 63,8 procent 2017 till 61,8 procent 2019 = -2,0 procentenheter (från 64 till 62 procent).
- Tjänstemän i statlig sektor: från 82,53 procent 2017 till 80,54 procent 2019 = -2,0 enheter (från 83 till 81 procent).
- Arbetare inom ”industri mm” (A-E) från 73,9 procent 2017 till 72,0 procent 2019 = -1,9 enheter (från 74 till 72 procent).
- Tjänstemän inom företagstjänster m.m. (L-N): från 63,9 procent 2017 till 62,0 procent 2019 = -1,9 enheter (från 64 till 62 procent).

Under åren 2018 och 2019 sammantaget *ökade* organisationsgraden mest hos^[19]:

- Tjänstemän inom finans- och försäkringsverksamhet (K): från 64,2 procent 2017 till 66,3 procent 2019 = +2,1 procentenheter (från 64 till 66 procent).

Man kan också studera förändringarna för enskilda år: 2017–2018 respektive 2018–2019. Då ser det ut som följer.

Mellan 2018 och 2019 *minskade* den fackliga organisationsgraden mest hos:

- Arbetare inom hotell och restaurang (I) (80 500 yrkesverksamma 2019): från 31,0 procent 2018 procent till 27,4 procent 2019 = -3,6 procentenheter (från 31 till 27 procent utan decimaler).
- Tjänstemän inom ”övriga privata tjänster” (O-U)^[20] (260 900 yrkesverksamma 2019): från 67,9 procent 2018 till 65,9 procent 2019 = -2,0 procentenheter (från 68 till 66 procent)

19 Stora uppgångar (åtta-nio enheter) registreras hos tjänstemän i transportbranschen och hotell- och restaurangbranschen men här är siffrorna osäkra eftersom det är fråga om små grupper med följd att det statistiska urvalet blir mycket litet. Tjänstemän i transportbranschen (H): från 69,3 procent 2017 till 78,7 procent 2019 = plus 9,4 procentenheter (från 69 till 79 procent). Tjänstemän inom hotell och restaurang (I): från 50,0 procent 2017 procent till 58,1 procent 2019 = plus 8,1 enheter (från 50 till 58 procent).

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

- Arbetare inom företagstjänster m.m. (L-N)^[21] (121 300 yrkesverksamma 2019): från 50,3 procent 2018 till 48,6 procent 2019 = -1,7 procentenheter (från 50 till 49 procent).
- Tjänstemän inom staten (264 200 yrkesverksamma 2019): från 81,8 procent 2018 till 80,54 procent 2019 = -1,3 procentenheter (från 82 till 81 procent)

Störst *ökning* i facklig anslutning mellan 2018 och 2019 skedde hos^[22]:

- Tjänstemän inom finans- och försäkringsverksamhet (K) (87 400 yrkesverksamma 2019): från 64,2 procent 2018 till 66,3 procent 2019 = +2,1 procentenheter (från 64 till 66 procent).
- Tjänstemän inom handeln (G) (245 100 yrkesverksamma 2019): från 64,6 procent 2018 till 65,7 procent 2019 = +1,1 procentenheter (från 65 till 66 procent)

Året innan, mellan 2017 och 2018, *minskade* den fackliga organisationsgraden mest hos:

- Tjänstemän inom "företagstjänster mm" (L-N)^[23] (422 500 yrkesverksamma 2018): från 63,9 procent 2017 till 61,6 procent 2018 = -2,3 procentenheter (från 64 till 62 procent utan decimaler)
- Tjänstemän inom "övriga privata tjänster" (O-U)^[24] (253 800 yrkesverksamma 2018): från 69,7 procent 2017 till 67,9 procent 2018 = -1,8 procentenheter (från 70 till 68 procent)
- Arbetare inom transporter (H) (137 600 yrkesverksamma 2018): från 59,6 procent 2017 till 57,9 procent 2018 = -1,7 procentenheter (från 60 till 58 procent)
- Arbetare inom företagstjänster m.m. (L-N)^[25] (134 400 yrkesverksamma 2018): från 52,0 procent 2017 till 50,3 procent 2018 = -1,7 procentenheter (från 52 till 50 procent).
- Arbetare inom handeln (G) (219 200 yrkesverksamma 2018): från 53,2 procent 2017 till 51,8 procent 2018 = -1,4 procentenheter (från 53 till 52 procent)
- Arbetare inom "övriga privata tjänster" (O-U)^[26] (139 500 yrkesverk-

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

22 Tjänstemän inom transportbranschen ökade med 5,1 procentenheter mellan 2018 och 2019 men relativt få tjänstemän i denna kategori (64 500 yrkesverksamma 2018) och därmed litet urval i AKU gör denna siffra osäker.

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

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

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

26 För arbetare omfattar "Övriga privata tjänster" (O-U i SNI 2007) i privat regi driven hälso- och sjukvård, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter,

samma 2018): från 51,0 procent 2017 till 49,7 2018 = -1,3 procentenheter (från 51 till 50 procent).

- Byggnadsarbetare (F) (185 100 yrkesverksamma 2018): från 63,8 procent 2017 till 62,6 procent 2018 = -1,2 procentenheter (från 64 till 63 procent).

Mellan 2017 och 2018 *ökade* den fackliga organisationsgraden mest hos^[27]:

- Arbetare inom hotell och restaurang (I) (87 200 yrkesverksamma 2018): från 26,9 procent 2017 procent till 31,0 procent 2018 = +4,1 procentenheter (från 27 till 31 procent utan decimaler).

Sedan 2016 har den fackliga organisationsgraden *minskat* mest hos byggnadsarbetare (-3,9 procentenheter), tjänstemän i ”övriga privata tjänster” (-3,8 enheter) samt arbetare i samma näringsgren (-3,6 enheter).

Högre tjänstemän och övriga tjänstemän

Bland tjänstemännen finns tydliga skillnader mellan så kallade högre tjänstemän och ”övriga tjänstemän”. De senare avser tjänstemän i lägre befattningar och på mellannivå. Eftersom denna klassificering går tillbaka till SCB:s socioekonomiska indelning (SEI) från 1982 avspeglar den inte utbildningskraven för olika yrken i dagens samhälle. Många yrken i gruppen ”övriga tjänstemän” är numera akademikeryrken till följd av höjda utbildningskrav, men var det inte 1982. Det innebär att ”högre tjänstemän” i SEI, förutom höga chefer, endast omfattar de klassiska akademikeryrkena, exempelvis läkare men inte sjuksköterskor, universitets- och gymnasielärare men inte grundskollärare eller förskollärare, etc.^[28] I dag räknas alla dessa yrken som akademikeryrken. I grova drag motsvaras indelningen i högre tjänstemän och övriga tjänstemän av Sacos respektive TCO:s rekryteringssområden.

Mellan 2006 och 2019 skedde endast små förändringar av andelen fackligt anslutna högre tjänstemän, men bland övriga tjänstemän föll organisationsgraden med sju procentenheter (tabell 2). I privat sektor steg de högre tjänstemännens organisationsgrad från 65 till 70 procent samtidigt som den hos övriga tjänstemän sjönk från 70 till 66 procent. I samband med det allmänna fackliga medlemsraset under åren 2007 och 2008 noterade kategorin övriga tjänstemän en bottennotering på 64 procent 2008, varefter

reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll mm.

27 Tjänstemän inom transportbranschen ökade med 4,3 procentenheter mellan 2017 och 2018 men relativt få tjänstemän i denna kategori (64 500 yrkesverksamma 2018) och därmed litet urval i AKU gör denna siffra osäker.

28 Högre tjänstemän i SEI 1982 omfattar (1) SEI 54 högre tjänstemän utan underställda: yrken där det normalt krävs minst sex års utbildning efter grundskola; (2) SEI 55 högre tjänstemän med underställd personal: likaså yrken där det normalt krävs minst sex års utbildning efter grundskola; (3) ledande befattningar som tillhör direktionen i företag och organisationer med minst 100 anställda. I offentlig tjänst personer i byråchefs befattningar eller högre.

organisationsgraden successivt steg till 68 procent åren 2015–2016 följt av en nedgång till 66 procent 2019.

I offentlig sektor minskade organisationsgraden hos båda tjänstemannakategorierna men allra mest hos ”övriga tjänstemän”, där den föll med nio procentenheter mellan 2006 och 2019. De högre tjänstemännen i samma sektor noterade en tillbakagång med ”endast” sex procentenheter.

Tabell 2. Facklig organisationsgrad för högre tjänstemän och övriga tjänstemän efter sektor (procent och procentenheter 2006-2019)

| | 2006 | 2010 | 2015 | 2019 | 2006-2019 |
|---------------------------|------|------|------|------|-----------|
| Privatanställda | | | | | |
| Högre tjänstemän | 65 | 65 | 70 | 70 | +5 |
| Övriga tjänstemän | 70 | 66 | 68 | 66 | -4 |
| Alla tjänstemän | 69 | 65 | 68 | 67 | -2 |
| Offentliganställda | | | | | |
| Högre tjänstemän | 88 | 84 | 83 | 82 | -6 |
| Övriga tjänstemän | 90 | 86 | 84 | 81 | -9 |
| Alla tjänstemän | 89 | 86 | 83 | 81 | -8 |
| Totalt | | | | | |
| Högre tjänstemän | 74 | 72 | 75 | 75 | +1 |
| Övriga tjänstemän | 78 | 73 | 73 | 71 | -7 |
| Alla tjänstemän | 77 | 73 | 73 | 72 | -5 |

Anm. Med ”övriga tjänstemän” menas lägre tjänstemän och tjänstemän i mellanbefattningar. Uppgifter för fler enskilda årtal finns i tabellbilagan, tabell 3.

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

Angående den fackliga organisationsgradens kraftiga nedgång bland offentliganställda arbetare (varav nästan alla är anställda i kommuner och landsting) mellan 2015 och 2017 spelade säkerligen den så kallade Kommunalskandalen en viss roll. De avslöjanden som gjordes i media januari 2016 minskade förtroendet för den dåvarande förbundsledningen så mycket att det skedde massavhopp av medlemmar. Kommunal tappade 11 000 medlemmar under 2016 (för utvecklingen år för år – se tabell 4 i tabellbilagan).

Dessförinnan hade medlemstalet ökat under flera år och särskilt 2015 då förbundet växte med 7 800 medlemmar. År 2017 steg medlemstalet med blygsamma 1 000 personer och 2018 förlorade Kommunal 7 300 medlemmar netto.

Tabell 4. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2019)

| År* | Kommunal | IF Metall | Handels | Byggnads | Seko | Transport | GS-facket | HRF | Fastighets |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 2006 | 563 700 | 337 700 | 146 200 | 93 900 | 102 600 | 65 800 | 89 300 | 54 500 | 37 300 |
| 2019 | 500 600 | 242 000 | 122 300 | 80 500 | 70 800 | 48 700 | 37 600 | 26 600 | 25 600 |
| 2006-2019 | -63 100 (-11%) | -95 700 (-28%) | -23 900 (-16%) | -13 400 (-14%) | -31 800 (-31%) | -17 100 (-26%) | -51 700 (-58%) | -27 900 (-51%) | -11 700 (-31%) |

* Aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemsiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 5.

Av de två industriarbetarefack som redovisas i tabellerna 2-3 tappade IF Metall mellan 2006 och 2019 drygt 95 000 aktiva medlemmar eller mer än var fjärde yrkesverksam medlem och GS-facket drygt 50 000 aktiva medlemmar eller nästan sex tiondelar av vad Grafiska Fackförbundet och Skogs- och 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 4 nedan). Andelen fackligt anslutna industriarbetare gick således ned ganska mycket, men avsevärt mindre än vad IF Metalls och GS-fackets medlemsförluster låter ana. Det hänger samman med att mellan 2006 och 2019 minskade antalet industriarbetare (inklusive skogsarbetare) från 397 000 till 285 000 eller med en 28 procent.^[29]

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter 2006-2019)

| 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% | 50% | 57% | 27% | 49% |
| 2006-2019 | -14 pe (-16%) | -12 pe (-14%) | -19 pe (-23%) | -12 pe (-19%) | -17 pe (-25%) | -14 pe (-20%) | -25 pe (-48%) | -17 pe (-26%) |

* För enskilda år 2006-2019 se tabellbilagan, tabell 7.

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

Livsmedelsarbetareförbundet tappade mellan 2006 och 2019 hela 37 procent av sina medlemmar (minus 13 600) och har idag en organisationsgrad på cirka 65 procent.^[30] Eftersom antalet sysselsatta livsmedelsarbetare inte förändrats nämnvärt kan hela medlemsminskningen tillskrivas sjunkande organisationsgrad. Enligt förbundet rekryteras väldigt många nya medlemmar, men utflödet uppges vara ännu större till följd av att många lämnar branschen.^[31]

Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) organisationsgrad är avsevärt högre än Livs (cirka 89 procent).^[32] Det beror på branschens koncentration till ett begränsat antal stora eller medelstora anläggningar, ofta i brukssamhällen, med stark facklig arbetsplatsorganisation. Förbundets organisationsgrad har hållit sig på samma nivå sedan 2008. Förbundets

29 Årsmedelstal AKU 16-64 år exklusive deltidsarbetande heltidsstuderande och exklusive arbetare folkbokförda utomlands.

30 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 lönestrukturst Statistik privat sektor (SLP) fås en organisationsgrad på 65 procent.

31 Mål och Medel nr 3 2019:5

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

fallande medlemstal (minus 40 procent 2006-2019) förorsakas i stället av färre anställda i massa- och pappersindustrin. Före 2007 var anslutningsgraden så hög som omkring 95 procent.

Däremot sysselsätter bygg- och anläggningsbranschen i dag betydligt fler arbetare än tidigare (188 000 2019 mot 144 000 2006), men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2019/2020 cirka 13 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006.^[33] Förutom den 2007 chockhöjda a-kasseavgiften (från 116 till 366 kronor i månaden) tvingades förbundet i maj 2007 höja själva fackavgiften med 155 kronor, sedan gransknings- och mättningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.^[34] Den totala fack- och a-kasseavgiften kom därmed upp i 750-800 kronor. Med tanke på att skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) togs bort 1 januari 2007 blev det avsevärt dyrare att vara med i Byggnads och dess a-kassa än tidigare. Negativt för medlemsutvecklingen var också att den inkomstförsäkring som förbundet införde 1 juli 2008 inte blev särskild långlivad. Den avskaffades 30 september 2010 sedan den kostat förbundet flera hundra miljoner kronor till följd av byggkonjunktorens kraftiga svängningar i kombination med att byggnadsarbetarnas relativt höga lönenivå medförde att man betalade ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar. Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden för byggnadsarbetare med nio procentenheter. För hela perioden 2006-2019 rör det sig om en nedgång från 81 till 62 procent eller nitton procentenheter. Det är mer än den privata tjänstesektorns fackliga tapp på sjutton enheter (från 66 till 49 procent).

Kanske något förvånande gick arbetarnas organisationsgrad ned nästan lika mycket bland kommunalanställda som inom den privata tjänstesektorn: minus 14 respektive 17 procentenheter mellan 2006 och 2019. Fackförbundet Kommunal organiserar bland annat anställda inom vård och omsorg i såväl offentlig som privat regi. Privatiseringar av tidigare offentligt driven verksamhet är således långt ifrån hela förklaringen till tappet på drygt 63 000 medlemmar 2006-2019. Kommunalskandalen 2016 kostade förbundet omkring 10 000 medlemmar, men även utan den hade medlemsförlusterna sannolikt uppgått till ca 53 000 medlemmar.

Oavsett vilket, är tappet klart mindre än IF Metalls minskning med drygt 95 000 medlemmar under samma period. Bakom IF Metalls negativa utveckling ligger både sjunkande organisationsgrad och ett minskande antal sysselsatta arbetare inom industrin. Antalet kommunalt anställda arbetare var 439 000 år 2006 och 350 000 år 2019, dvs en minskning med cirka 90 000 (att jämföra med de drygt 110 000 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 emeller-

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

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

tid i stor utsträckning ha kompenseras genom ett ökat antal anställda i privat förskola, äldreomsorg, hemtjänst, personlig assistentverksamhet mm. Någon nedgång i den fackliga rekryteringsbasen av samma dimensioner som inom industrin är det således inte fråga om. Däremot kan vissa privata företags mindre storlek och mer negativa inställning till facklig organisering ha försvårat medlemsrekryteringen. Därtill kommer att andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda är högre i privat driven äldreomsorg än i kommunal (Andersson 2018).

Sett ur ett längre perspektiv har de statligt anställda arbetarna krympt ihop till nästan ingenting: från 114 000 år 1990 till 19 000 2005 och 14 000 2019. 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 2019 förlorade Seko 31 procent av medlemmarna. Sedan många år finns den stora majoriteten Seko-medlemmar i den privata tjänstesektorn, där man hittar bolag som SJ, Posten och Telia, alla anslutna till Svenskt Näringsliv. Sekos största branscher är Väg & ban (en expanderande bransch), Post och Trafik.^[35] 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).^[36]

Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2019 tappade Transport var fjärde medlem. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde. Inom taxi är organisationsgraden mycket låg.^[37] Den genomsnittliga organisationsgraden för arbetare inom transportsektorn sjönk mellan 2006 och 2019 från 71 till 57 procent, men kan uppskattas vara väsentligt lägre inte bara bland taxiförare (ca 40 procent 2017-2019 enligt yrkesstatistiken) utan också hos lastbilschaufförer (ca 53-57 procent i privat sektor hos lastbilschaufförer och bussförare). Både taxi- och åkeribranschen kännetecknas av osund konkurrens och social dumpning samt ett stort inslag av utrikes födda förare, inom den så kallade cabotagetrafiken i regel folkbokförda utomlands varför de faller utanför de beräkningar av organisationsgraden som baseras på arbetskraftsundersökningarna.

Gemensamt för Transport, Handels, Hotell & restaurang och Fastighets är att de värvar många nya medlemmar som sedan går vidare till andra branscher. Ett extremt exempel på en så kallad genomgångsbransch är hotell- och restaurangbranschen med dess stora inslag av tidsbegränsat anställda ungdomar och deltidsarbetande med en lös anknytning till branschen. Trots det starkt expanderande antalet anställda halverades antalet

35 Seko Årsredovisning 2017, sid. 47

36 Seko (2014): 2.

37 Arbetet 2/1 2012.

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.

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

Handeln har också en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda, men Handelsanställdas Förbund förlorade mellan 2006 och 2019 "endast" 16 procent av medlemmarna. Även antalet sysselsatta arbetare inom branschen sjönk: från 233 000 till 221 000 eller med fem procent. Organisationsgraden hos handelns arbetare sjönk mellan 2006 och 2019 från 64 till 52 procent, medan den bland handelstjänstemännen steg från 62 till 64 procent efter att 2008 ha varit nere i 56 procent.^[38] Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000.

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

Sedan Sif och HTF slogs samman 2008 organiserar Unionen såväl industri- som handelstjänstemän. Det medlemsras som inträffade åren 2007 och 2008 till följd av a-kasseavgifternas kraftiga höjning 2007 berörde även Unionens föregångare. Under åren 2007 och 2008 tappade Sif och HTF tillsammans drygt 39 000 medlemmar eller var nionde medlem (tabell 8 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.^[39] Under åttioårsperioden 2012-2019 ökade medlemstalet med totalt 144 200 personer eller 34 procent. Det står i skarp kontrast till motsvarande LO-fack, dvs IF Metall, GS-facket, Handels, Transport, HRF m fl.

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

39 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 8. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund 2006-2019
(antal och procent 2006-2019)

| År | Unionen | Läraryr-förbundet | Vision | Vård-förbundet | ST | Finans-förbundet | Polis-förbundet |
|-----------|--------------------|-------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| 2006 | 443 000 | 180 100 | 133 700 | 94 300 | 75 400 | 31 500 | 16 900 |
| 2019 | 566 300 | 166 500 | 139 600 | 91 200 | 65 600 | 25 200 | 19 400 |
| 2006-2019 | +123 300 (+28%) | -13 600 (-8%) | +5 900 (+4%) | -3 100 (-3%) | -9 800 (-13%) | -6 300 (-20%) | +2 500 (+15%) |

* Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemsiffror för enskilda år 2006-2019 finns i tabellbilagan, tabell 9.

Samma mönster framträder om man i stället för medlemssiffrorna studerar organisationsgradens utveckling: mellan 2011 och 2019 var industritjänstemännens oförändrad medan industriarbetarnas sjönk med sex procentenheter och handelstjänstemännens ökade med fem enheter samtidigt som handelsarbetarnas minskade med fyra enheter (tabell 1.1). På liknande sätt förhöll det sig i privat tjänstesektor exklusive handel: minus nio procentenheter på arbetarsidan och plus en bland tjänstemännen. Men det bör observeras att under senare år – 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 och 2019 ytterligare 15 000 medlemmar. Varken Unionens eller Saco-förbundens tillväxt inom privat sektor kompengerade 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).

År 2006 sysselsatte industrin 258 000 tjänstemän^[40], vilket till följd av finanskrisen minskade till 223 000 år 2010 för att sedan växa till 265 000 år 2019. Under samma period minskade antalet industriarbetare från 397 000 till 285 000. Med tanke på tjänstemännens högre organisationsgrad finns det idag fler fackligt anslutna tjänstemän än arbetare inom industrin (265 000 respektive 205 000 2019). Förutom i Unionen finns de främst inom Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Bortsett från Unionen domineras alla stora TCO-förbund av offentligtanställda. Störst av dem är Läraryr-förbundet, som mellan 2006 och 2019 förloade åtta procent av medlemmarna medan Vision ökade med fyra procent. Vårdförbundet var ungefär lika stort 2019 som 2006, medan Fackförbundet ST tappade tolv procent av medlemmarna. Det är i offentlig sektor som den fackliga organisationsgraden sjunkit mest bland tjänstemännen: från 89 procent 2006 till 81 procent 2019 (i privat sektor från 69 till 67 procent). Bland arbetarna är tillbakagången ungefär lika stor i båda sektorerna, omkring 15-17 procentenheter.

Vid sidan av Unionen finner vi de största medlemsökningarna hos Saco-förbunden. Störst är Sveriges Ingenjörer som bildades 2007 genom en sammanslagning av Civilingenjörsförbundet (CF) och Ingenjörsförbundet. Inklusivt egenföretagare omfattade de tillsammans 95 300 aktiva medlemmar 2006. Vid slutet av 2019 hade Sveriges Ingenjörer 127 400 med-

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

lemmar, vilket jämfört med 2006 innebär en ökning med 32 100 eller 34 procent (tabell 10). En lika stor procentuell ökning uppvisar Naturvetarna som bildades 2009 genom att Agrifack och Sveriges Naturvetareförbund gick samman. Medlemsantalet ökade 2006-2019 med 33 procent om de två grundarförbunden räknas samman.

Tabell 11. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund 2006-2019 (antal och procent 2006-2019)

| År | Sveriges Ingenjörer | Jusek | Lärarnas Riksförbund | Akademikerförbundet SSR | Läkarförbundet | Naturvetarna | Civilekonomerna |
|--------------------|---------------------|-------------------|----------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 2006 | 95 300 | 55 100 | 58 200 | 37 100 | 29 000 | 23 200 | 23 200 |
| 2019 | 127 400 | 68 500 | 63 800 | 56 800 | 37 200 | 30 800 | 28 700 |
| 2006-2019:1 | +34 300 (+37%) | +15 600 (+29%) | +5 800 (+10%) | +20 800 (+56%) | + 9 600 (+35%) | + 8 300 (+37%) | + 6 100 (+27%) |
| 2006-2019:2 | +32 100 (+34%) | +13 400 (+24%) | +5 800 (+10%) | +19 700 (+53%) | +8 200 (+28%) | +7 600 (+33%) | + 5 500 (+24%) |

Antal aktiva medlemmar 31/12. Medlemsiffror för enskilda år 2006-2019 finns i tabellbilagan, tabell 12.

Allra störst relativ tillväxt finner man emellertid hos Akademikerförbundet SSR, som under samma period ökade med 53 procent. Jusek (Sacos näst största förbund) och Civilekonomerna (sjunde största) är också snabbväxare med 24 procent vardera 2006-2019. De båda förbunden gick samman 1 januari 2020 till Akavia ("Den akademiska vägen"). Lärarnas Riksförbund har förlorat platsen som näst största Saco-förbund, men till skillnad från Lärarförbundet (TCO) har antalet medlemmar ökat (plus tio procent 2006-2019).

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund 2019 är sex tjänstemannafack och av de tjugo största är tretton det, varav sju tillhör Saco och fem TCO var till kommer det fristående Ledarna (tabell 13 nedan). Sedan 2015 är Unionen Sveriges största fackförbund med Kommunal på andra plats. Kommunal gick 1977 om Metall som största förbund. År 2001 blev även Sif större än Metall som nu hamnade på tredje plats. När IF Metall bildades 2006 återerövrades andraplatsen, men redan två år senare passerades förbundet av den då nybildade Unionen.

Ur ett längre perspektiv har betydande medlemsrörelser ägt rum. IF Metall hade 242 000 medlemmar vid årsskiftet 2019/2020. Dess föregångare Metall, Fabriks, Beklädnads och Gruv hade 1975 tillsammans 557 600 medlemmar. Det var en historisk toppnivå för totalantalet medlemmar i de förbund som successivt gått upp i dagens IF Metall. Sedan dess har medlemstalet således mer än halverats (minus 57 procent). Förutom av sjunkande organisationsgrad bland industriarbetarna förklaras medlemstappet av rationaliseringar och effektiviseringar av industrin, utflyttning av produktion till andra länder och att en del IF Metall-jobb omvandlats till tjänstemannarbeten. Ytterligare andra jobb har outsourcats till företag i andra branscher, exempelvis personalrestauranger, städning, bevakning mm. Enligt industriförbundsprincipen organiserades dessa personalkategorier tidigare av IF Metall och dess föregångare men numera av andra förbund eftersom arbetsgivarna finns i andra branscher än industrin.

Tabell 13. De 35 största fackförbunden i Sverige

| | Förbund | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
|----|--|---------|-----|-----|------|-----|-------|------------------------|
| 1 | Unionen | 566.300 | 44 | P | TJ | V | TCO | FI, PTK |
| 2 | Kommunal | 500.600 | 78 | O/P | A | V | LO | |
| 3 | IF Metall | 242.000 | 19 | P | A | V | LO | FI |
| 4 | Läraryrket | 166.500 | 83 | O/P | TJ | Y/P | TCO | OFR, PTK, LS |
| 5 | Vision (f d SKTF) | 139.600 | 72 | O | TJ | V | TCO | OFR |
| 6 | Sveriges Ingenjörer | 127.400 | 28 | P/O | TJ | P | Saco | FI, PTK, Akad., Saco-S |
| 7 | Handels | 122.300 | 63 | P | A/TJ | V | LO | |
| 8 | Ledarna | 92.900 | 32 | P/O | TJ | Y | Ober. | PTK, OFR |
| 9 | Vårdförbundet | 91.200 | 90 | O/P | TJ | Y/P | TCO | OFR, PTK |
| 10 | Byggnads | 80.500 | 2 | P | A | V | LO | 6F |
| 11 | Seko | 70.800 | 25 | P/O | A/TJ | V | LO | 6F |
| 12 | Jusek* | 68.500 | 59 | O/P | TJ | P | Saco | PTK, Akad., Saco-S |
| 13 | Fackförbundet ST | 65.600 | 62 | O | TJ | V | TCO | OFR |
| 14 | Lärarnas Riksförbund | 63.800 | 70 | O/P | TJ | P | Saco | OFR, PTK, LS, Saco-S |
| 15 | Akademikerförbundet SSR | 56.800 | 82 | O/P | TJ | P | Saco | OFR, PTK, Saco-S |
| 16 | Transport | 48.700 | 17 | P | A | V | LO | |
| 17 | GS-facket | 37.600 | 18 | P | A | V | LO | FI |
| 18 | Läkarförbundet | 37.200 | 53 | O/P | TJ | P | Saco | OFR, PTK, Saco-S |
| 19 | Naturvetarna | 30.800 | 63 | O/P | TJ | P | Saco | PTK, Saco-S |
| 20 | Civilekonomerna* | 28.700 | 56 | P/O | TJ | P | Saco | PTK, Saco-S |
| 21 | Hotell o Restaurang | 26.600 | 58 | P | A/TJ | V | LO | |
| 22 | Fastighets | 25.600 | 48 | P | A | V | LO | 6F |
| 23 | Finansförbundet | 25.200 | 60 | P | TJ | V | TCO | |
| 24 | Livs | 22.900 | 34 | P | A | V | LO | FI |
| 25 | Polisförbundet | 19.400 | 33 | O | TJ | Y | TCO | OFR |
| 26 | Sveriges universitetslärare och forskare | 19.100 | 50 | O/P | TJ | P | Saco | Saco-S, Akad., PTK |
| 27 | Elektrikerna | 18.800 | 3 | P | A | Y | LO | 6F |
| 28 | DIK | 18.000 | 76 | O/P | TJ | P | Saco | Saco-S, Akad., PTK |
| 29 | SRAT | 18.000 | 67 | O/P | A | P/V | Saco | Saco-S, Akad., PTK |
| 30 | Officersförbundet | 14.100 | 9 | O | | P/V | Saco | OFR |
| 31 | Pappers | 13.500 | 16 | P | A | V | LO | |
| 32 | Forena (tidigare FTF) | 13.000 | 58 | P | TJ | V | TCO | |
| 33 | Fysioterapeuterna | 11.000 | 78 | O/P | TJ | P | Saco | Akad, Saco-S, PTK |
| 34 | Målarna | 10.900 | 12 | P | A | Y | LO | 6F |
| 35 | Journalistförbundet | 10.500 | 53 | P | TJ | P | TCO | PTK |

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

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentliganställda, P = privatanställda

(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

(5) V = vertikalt förbund (omfattar en mängd yrken), Y = yrkesfackförbund, P = profes-
sionellt eller "semi-professionellt" förbund

(6) Anslutet till facklig centralorganisation

(7) medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privattjäs-
temän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), för-
handlingskartellen Saco-S, Lärarnas samverkansråd (LS), 6F (LO-förbunden Byggnads,
Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

Ett annat exempel på nedflyttning på listan utgörs av Statsanställdas Förbund (SF) som 1980 var Sveriges fjärde största fackförbund. Idag återfinns Seko (som förbundet heter efter samgåendet med Sjöfolksförbundet) på elfte plats. År 1953 hade Sekos föregångare^[41] sammanlagt 178 800 medlemmar, det vill säga avsevärt fler än dagens 70 800. Bakom denna utveckling ligger bland annat långtgående rationaliseringar inom järnvägen och posten, men också privatiseringar och därmed överflyttande av jobb till företag utan fackliga traditioner.

Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco

Den ökande andelen tjänstemän i arbetskraften och den sedan 2008 högre fackliga organisationsgraden bland tjänstemän än bland arbetare avspeglas i den numerära styrkeförskjutning som skett mellan centralorganisationerna LO, TCO och Saco. Som framgår av bild 2 nedan omfattande LO 1950 åtta av tio fackmedlemmar i Sverige. Denna andel hade 2019 krympt till fyra av tio. Omvänt mer än fördubblade TCO sin andel från 17 till 37 procent och närmar sig nu LO:s andel på 41 procent. Saco växte under samma tid från 1 till 18 procent.

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

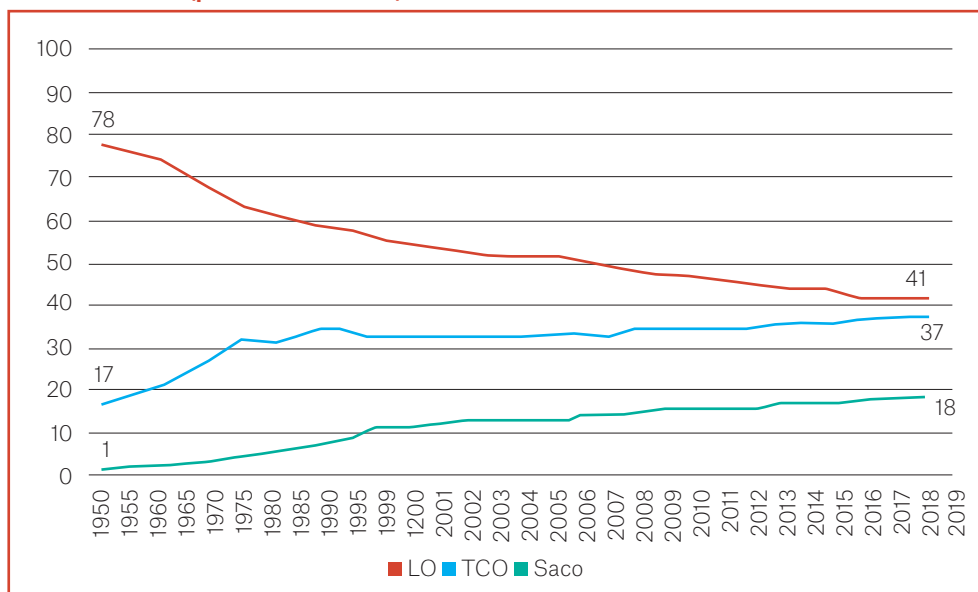
LO förlorade 57 300 medlemmar under 2008, TCO 17 000 medan Saco ökade med 7 300. Året dessförinnan minskade även Saco (minus 4 500 medlemmar), men inte alls lika mycket som TCO (minus 51 000) eller LO (minus 122 200).

Sedan 2008 har TCO-förbunden vuxit med 151 800 medlemmar och Saco-förbunden med 119 100.^[42] Unionen har ensamt svarat för hela TCO:s medlemstillväxt 2008-2019. Om Unionen inte hade växt med 162 700 medlemmar hade TCO-förbunden totalt sett tappat mer än 10 000 medlemmar.

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

42 Från 31/12 2008 – 31/12 2019. TCO ökade med 16 och Saco med 28 procent.

Bild 2. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2019)



Medlemsandelar för enskilda år 2006-2019 finns i tabellbilagan, tabell 14 samt medlemssiffror för enskilda år 1985-2019 i tabell 65 i tabellbilagan.

Facklig organisationsgrad i olika yrken

Den fackliga organisationsgraden varierar starkt mellan olika yrken. Allra högst är den i yrken som mer eller mindre är koncentrerade till offentlig sektor. I topp ligger "kåryrken" som officerare och poliser med cirka 95-99 fackligt anslutna (tabell D-E). Präster och diakoner är sedan statskyrkan avskaffats koncentrerade till privat sektor, vilket inte hindrar att organisationsgraden fortfarande är mycket hög. Friskolereformen och andra privatiseringar av offentlig verksamhet har medverkat till att sänka den genomsnittliga fackanslutningen i flera akademikeryrken men inte i alla. Bland gymnasielärare är andelen fackmedlemmar lika hög i privata som i kommunala skolor. Däremot tillhör mindre än 70 procent av de privatanställda grundskollärarna en facklig organisation, jämfört med cirka 85 procent av de offentliganställda. Samma sak bland sjuksköterskor: cirka 65 procent fackligt anslutna i privat sektor 2017-2019, mot drygt 80 procent i kommuner och regioner. En av största skillnaderna finns bland jurister: ca 55-60 procent i privat sektor och ca 75-80 procent i offentlig.

De här redovisade talen är hämtade från SCB:s arbetskraftsundersökning (årsmedeltal anställda 16-64 år, exklusive heltidsstuderanden som arbetar vid sidan om studierna), som bygger på telefonintervjuer. Vid en nedbrytning på enskilda yrken ökar därmed osäkerheten på grund av att antalet svarande per yrke är relativt litet. Det medför att den fackliga organisationsgraden kan variera en hel del år för år utan att det rör sig om reella förändringar. Därför anges den i tabellerna nedan per treårsperiod 2001-2003 respektive 2017-2019 varvid extremvärdena per period redovisas. För åren 2001-2003 använder AKU yrkesindelningen SSK1996 (Svensk standard för yrkesklassificering 1996) och för 2017-2019 SSK2012.^[43] Det betyder att yrkena inte grupperas på samma sätt och att de yrken som ingår i en yrkesgrupp i SSK1996 inte alltid är exakt desamma som i SSK2012. För

43 Se SCB: <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>

att få största möjliga överensstämmelse tillämpas för SSYK1996 i vissa fall 4-siffernivå eftersom de i förekommande fall motsvarar yrket eller yrkesgruppen på 3-siffernivå i SSYK2012.

I tabellerna 15-16 redovisas den fackliga organisationsgraden hos ett urval ”Saco-, TCO- och LO-yrken” 2001-2003 och 2017-2019. Hos TCO och Saco handlar det delvis om samma yrken, exempelvis lärare. Även mellan vissa Saco-förbund förekommer konkurrens om medlemmarna. Så var det mellan Civilekonomerna och Jusek innan de 1 januari 2020 gick samman i det nya förbundet Akavia.

Tabell 15. Facklig organisationsgrad i några ”Saco-yrken” per sektor 2001-2003 och 2017-2019 (procent)

| Saco-yrken | 2017-2019 | | | 2001-2003 | | |
|---|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|--------|
| | Alla | Offentlig | Privat | Alla | Offentlig | Privat |
| Officerare | 96-99 | 96-99 | - | 89-97 | 89-97 | - |
| Präster och diakoner | 84-97 | - | 84-97 | 86-97 | - | 86-97 |
| Gymnasielärare (även TCO) | 84-87 | 83-88 | 85-87 | 89-91 | 90-93 | 83-90 |
| Psykologer och psykoterapeuter | 81-89 | 79-90 | 75-86 | 87-94 | 92-96 | - |
| Socialsekreterare m.fl. | 84-85 | 86 | 72-82 | 94-95 | 95-96 | 80-85 |
| Bibliotekarier, museiintendenter m.fl. | 83-88 | 84-88 | - | 91-97 | 95-98 | - |
| Läkare | 80-83 | 81-84 | 74-81 | 88-91 | 90-93 | 70-86 |
| Piloter, fartygsbefäl m.fl. | 80-81 | 92-96 | 80-82 | 85-89 | 95 | 77-81 |
| Sjukgymnaster, arbetsterapeuter m.fl. | 79-85 | 81-85 | 71-86 | 84-89 | 89-92 | 75-84 |
| Civilingenjörer | 79-81 | 78-82 | 79-81 | 79-80 | 82-83 | 78-80 |
| Universitetslärare | 78-81 | 81-82 | (71-78) | 82-83 | 83-84 | 67-77 |
| Arkitekter m.fl. | 73-81 | 70-80 | 76-82 | 77-85 | - | 72-82 |
| Dataspecialister | 66-69 | 68-80 | 67-68 | 61-71 | 82-86 | 60-68 |
| Jurister | 66-71 | 73-79 | 53-60 | 66-73 | 81-84 | 49-54 |
| Biologer, farmakologer m.fl. | 64-72 | 57-64 | 67-76 | 75-78 | 73-79 | 76-80 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSYK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSYK 2012. (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellbilagan.

Av de i tabell 15-16 redovisade tjänstemannayrkena är organisationsgraden lägst bland ”kundtjänstpersonal, receptionister m.fl.” (under 60 procent 2017-2019), ”banktjänstemän, redovisningsekonomer m.fl.” (ca 65 procent) och journalister (likaså ca 65 procent). Jämfört med 2001-2003 har organisationsgraden fallit kraftigt i flera av de yrken där Vårdförbundet har medlemmar: sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor samt biomedicinska analytiker m.fl.: samtliga låg på omkring 90 procent 2001-2003 och hade sjunkit till under 80 procent 2017-2019. Däremot har organisationsgraden inte alls gått ned bland civilingenjörer, dataspecialister eller IT-tekniker.

På LO-sidan är spännvidden i facklig anslutning betydande. Endast var femte servitör är med i facket men så mycket som nio av tio lokförare (2017-2019). Flera industriarbetaryrken som mer eller mindre är koncentrerade till bruksorter har också en mycket hög andel fackligt anslutna, närmare bestämt stål- och metallverksarbetare och processoperatörer i trä- och pappersindustri, kort sagt arbetare i stål- och metallverk, sågverk och pappersbruk. Däremot ligger den fackliga anslutningen bland ”gruvarbetare, bergarbetare, stenhuggare m.fl.” i dag på en betydligt lägre nivå än för femton år sedan.

Tabell 16. Facklig organisationsgrad i några "TCO-yrken" per sektor 2001-2003 och 2017-2019 (procent)

| TCO-yrken | 2017-2019 | | | 2001-2003 | | |
|--|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|
| | Alla | Offentlig | Privat | Alla | Offentlig | Privat |
| Poliser | 94-98 | 94-98 | - | 99-100 | 99-100 | - |
| Grundskollärare | 81-84 | 84-86 | 63-69 | 89-90 | 90-91 | 66-76 |
| Sjuksköterskor | 78-79 | 81-82 | 62-68 | 90-92 | 93 | 77-84 |
| Biomedicinska analytiker, tandtekniker m.fl. | 75-78 | 73-80 | 75-78 | 87-89 | 91 | 78-84 |
| Specialistsjuksköterskor | 73-78 | 74-81 | 64-68 | 91-94 | 93-95 | 75-86 |
| Ingenjörer & tekniker | 74-77 | 79-83 | 74-77 | 83-85 | 94-95 | 82-84 |
| IT-tekniker m.fl. | 72-75 | 80-88 | 68-72 | 70-74 | 80-85 | 67-71 |
| Kabinpersonal, tågmästare, guider m.fl. | 65-81 | - | 72-88 | 75-85 | - | 85-87 |
| Kontorssekreterare m.fl. | 68-70 | 78-82 | 64-65 | 77-82 | 90-93 | 60-70 |
| Försäkringsrådgivare, företagssäljare, inköpare m.fl. | 65-69 | 76-79 | 65-69 | 68-69 | 88-93 | 67-69 |
| Journalister m.fl. | 65-66 | - | 67-68 | 74-79 | - | 72-77 |
| Banktjänstemän, redovisningsekonomer m.fl. | 63-67 | 83-86 | 61-66 | 83-86 | - | 83-86 |
| Kundtjänstpersonal, receptionister m.fl. | 56-57 | 71-77 | 54-55 | 71-73 | 84-86 | 68-70 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.
Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012. (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellbilagan.

Åtta av tio undersköterskor är fackmedlemmar, men bara vartannat vårdbiträde. Det avspeglar att låg kvalifikationsnivå vanligen har ett negativt inflytande på andelen fackligt anslutna, vartill kommer en hög andel med osäkra anställningsformer. Bland de mindre kvalificerade yrkena kan noteras att endast var tredje individ i kategorin kassapersonal är med i facket liksom drygt vart tredje köks- och restaurangbiträde. Liksom för servitörer är det fråga om en halverad organisationsgrad sedan 2001-2003.

Även bland städare, hemservicepersonal m.m. i privat sektor halverades andelen fackligt anslutna under samma period. Lägst organisationsgrad i privat sektor finns hos köks- och restaurangbiträden (25-30 procent) och servitörer (drygt 20 procent). Omkring fyra av tio vårdbiträden i privat sektor är med i facket och drygt varannan i offentlig sektor. Åren 2001-2003 var vårdbiträdenas organisationsgrad betydligt högre, omkring 80 procent.

Bidragande till denna utveckling är den starka ökningen av tim- och behovsanställningar inom vård och omsorg sedan allmän visstid infördes 2007. Dessa – de mest otrygga anställningsformerna – svarar för huvuddelen av de tidsbegränsade anställningarnas tillväxt. I likhet med deltidsjobb är de tidsbegränsade anställningarna vanligare i privat driven äldreomsorg än i den som bedrivs i offentlig regi (Kommunal 2016).

Ett annat yrke med avsevärt lägre organisationsgrad i dag än strax efter millennieskiftet är kockyrket, som då hade drygt 75 procent fackanslutna mot i dag omkring 55 procent. Vid båda tidpunkterna förekommer en betydande klyfta mellan privat och offentlig sektor: omkring 40 procent respektive drygt 80 procent fackligt anslutna (2017-2019). Även taxiförare, skönhets- och kroppsterapeuter (frisörer, hud-, fot- och nagelvård,

massage mm), vårdbiträden och tidningsbud har i dag i privatsektorn en facklig anslutning på cirka 40 procent.

Tabell 17. Facklig organisationsgrad i några "LO-yrken" per sektor 2001-2003 och 2017-2019 (procent)

| LO-yrken | 2017-2019 | | | 2001-2003 | | |
|--|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|
| | Alla | Offentlig | Privat | Alla | Offentlig | Privat |
| Lokförare m.fl. (även (TCO)) | 87-94 | - | 87-94 | 95-99 | - | 95-99 |
| Stål- och metallverksarbetare | 83-93 | - | 83-93 | 96-97 | - | 96-97 |
| Processoperatörer trä- och pappersindustri | 79-90 | - | 81-90 | 91-93 | - | 91-93 |
| Undersköterskor | 77-80 | 80-81 | 63-71 | 92-93 | 94 | 76-84 |
| Smeder, verktygsmakare m.fl. | 71-79 | - | 71-79 | 85-86 | - | 85-86 |
| Montörer | 75-77 | - | 75-77 | 89-90 | - | 89-90 |
| Grafiker m.fl. | 73-77 | - | 71-75 | 75-87 | - | 74-87 |
| Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl. | 71-79 | - | 71-79 | 86-88 | - | 86-88 |
| Lagerpersonal och transportledare | 68-71 | - | 67-69 | 78-79 | - | 74-76 |
| Installations- och industrielektriker | 67-73 | - | 67-72 | 83-87 | - | 83-86 |
| Fordonsmekaniker, reparatörer m.fl. | 65-71 | - | 65-72 | 81-83 | 99-100 | 80-82 |
| Brevbärare m.fl. | 62-72 | - | 60-71 | 81-83 | - | 81-83 |
| Gruvarbetare, bergarbetare, stenhuggare m.fl. | 65-70 | - | 66-70 | 91-94 | - | 91-94 |
| Maskinoperatörer livsmedelsindustri | 64-69 | - | 64-69 | 83-86 | - | 83-86 |
| Brandmän, kriminalvårdare, väktare m.fl. | 63-67 | 70-78 | 55-57 | 81-83 | 89-91 | 69-75 |
| Snickare, murare, anläggningsarbetare | 65-66 | - | 65-66 | 88-89 | 92-94 | 87-89 |
| Skötare, vårdare, personliga assistenter m.fl. | 62-63 | 71-72 | 49-51 | 85-91 | 87-93 | 75 |
| Barnskötare, elevassistenter m.fl. | 59-62 | 63-65 | 40-49 | 84-86 | 86-87 | 64-77 |
| Städledare och fastighetsskötare | 55-65 | - | 50-63 | 83-84 | 90-94 | 80-82 |
| Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl. | 52-58 | - | 53-59 | 85-87 | - | 85-87 |
| Lastbils- och bussförare | 54-57 | - | 53-57 | 71-73 | - | 71-72 |
| Butikspersonal | 52-55 | - | 52-55 | 63 | - | 63 |
| Kockar och kallsköttor | 52-58 | 80-82 | 36-44 | 76-78 | 93-96 | 63-67 |
| Renhållnings- och återvinningsarbetare | 50-62 | - | 47-61 | 77-79 | - | 70-76 |
| Slaktare, bagare m.fl. | 50-58 | - | 50-58 | 72-75 | - | 72-75 |
| Handpaketerare och andra fabriksarbetare | 46-53 | - | 46-53 | 79-81 | - | 79-82 |
| Vårdbiträden m.fl. | 47-52 | 51-55 | 34-44 | 78-82 | 80-83 | 63-71 |
| Städare, hemservicepersonal m.fl. | 47-51 | 69-71 | 39-48 | 79-80 | 90-93 | 73-74 |
| Tidningsdistributörer, vaktmästare | 42-54 | 59-76 | 35-49 | 68 | 81-88 | 60-64 |
| Taxiförare, cykelförare m.fl. | 40-42 | - | 39-41 | 55-60 | - | 54-59 |
| Skönhets- och kroppsterapeuter | 35-42 | - | 35-42 | | | |
| Köks- och restaurangbiträden m.fl. | 34-38 | 61-65 | 25-30 | 74-75 | 88-90 | 60-61 |
| Kassapersonal m.fl. | 32-38 | - | 33-38 | 64-69 | 87-91 | 62-68 |
| Hovmästare, servitörer, bartendrar (även TCO) | 20-22 | - | 20-23 | 46-51 | - | 46-51 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012. (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellbilagan.

Sveriges organisationsgrad i internationell jämförelse

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad på cirka 65 procent (tabell 18 nedan). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av statssubventionerade fackliga arbetslöshetskassor, det så kallade Gent-systemet. Även Norge har en internationellt sett hög facklig anslutning, trots att man lämnade Gent-modellen 1938, då arbetslöshetsförsäkringen förstatligades.

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

I Danmark införde en borgerlig regering år 2002 lagstiftning om tvärfackliga a-kassor, det vill säga a-kassor som inte är knutna till något enskilt fackförbund utan har ett betydligt bredare rekryteringsområde än de traditionella bransch- eller yrkesbaserade kassorna. Fritt val av a-kassa och konkurrens om medlemmarna var andra grundläggande förändringar av det danska Gent-systemet (Kjellberg & Ibsen 2016). Därmed skapades en marknad för så kallade alternativa eller ”gula” fackföreningar med tillhörande a-kassor. Sådana nya fackliga ”paket” har genom lägre avgifter lyckats dra till sig ett stort antal medlemmar och stod 2018 för 17 procent av de danska fackmedlemmarna. De låga avgifterna förklaras av att de alternativa facken i allmänhet inte förhandlar om kollektivavtal eller ägnar sig åt politisk påverkan. Medlemmarna kan ”åka snålskjuts” på avtalen som de traditionella facken förhandlar fram. Framför allt yngre arbetare har gått med i de alternativa facken, vilket sannolikt kan tillskrivas de ungas lösare anknytning till arbetsmarknaden. Även lågavlönade är överrepresenterade i dessa fack. Många har lockats av de jämfört med danska LO betydligt lägre medlemsavgifterna, vilket har gått ut över medlemstalen i LOs låglöneförbund. I likhet med i Sverige har de som enbart är med i en fackförening eller enbart i en a-kassa ökat i Danmark.

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

En förutsättning för samgåendet med FTF var att LO bröt banden med Socialdemokraterna vilket delvis skedde redan 2003 då ”det nya LO” proklamerades (Due, Madsen och Pihl 2010:56). Då bröts både de formella och ekonomiska banden mellan danska LO och partiet.^[44] Flera gånger har en majoritet av LO-medlemmarna i Folketingsvalen röstat på borgerliga partier samt Dansk Folkeparti. Antagandet om att ett ökat avstånd mellan LO och Socialdemokraterna skulle främja medlemsutvecklingen visade sig emellertid felaktigt (ibid:88).

Mellan 2005 och 2010 minskade LO:s andel av de danska fackmedlemmarna från 60 till 53 procent (42 procent 2018), medan de alternati-

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

va fackens andel ökade från fem till tio procent (17 procent 2018). Den negativa utvecklingen av organisationsgraden var det viktigaste skälet att slå samman LO och FTF till FH. ”Medlemskrisen” pressar den danska avtalsmodellen eftersom de centrala avtalen främst reglerar minimilöner och då blir det ett dilemma om de traditionella facken på arbetsplatsnivå skall förhandla även för de ”gula” fackföreningarnas medlemmar och de oorganiserade.^[45]

Tabell 18. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2019)

| | 2000 | Senaste år | Förändring pe | Förändring % |
|-----------------------|------|------------|---------------|--------------|
| Sverige | 81 | 68 (2019) | -13 pe | -16 |
| Finland | 76 | 60 (2018) | -16 pe | -21 |
| Danmark | 72 | 53 (2018) | -19 pe | -26 |
| Norge | 53 | 50 (2019) | -3 pe | -6 |
| Italien | 35 | 34 (2018) | -1 pe | -3 |
| Österrike | 37 | 26 (2018) | -11 pe | -30 |
| Storbritannien | 30 | 23 (2018) | -7 pe | -23 |
| Grekland | 25 | 20 (2016) | -5 pe | -20 |
| Tyskland | 25 | 17 (2018) | -8 pe | -32 |
| Nederländerna | 23 | 16 (2018) | -7 pe | -30 |
| Spanien | 17 | 14 (2018) | -3 pe | -18 |
| Schweiz | 20 | 17 (2017) | -3 pe | -15 |
| Tjeckien | 27 | 12 (2018) | -15 pe | -56 |
| Polen | 25 | 13 (2015) | -12 pe | -48 |
| USA | 13 | 11 (2018) | -2 pe | -15 |
| Ungern | 20 | 8 (2018) | -12 pe | -60 |
| Frankrike | 10 | 9 (2018) | -1 pe | -10 |

Organisationsgrad för fler länder och år finns i tabellbilagan, tabell 19. Pe = procentenhet.

I Finland är det liksom i Danmark och Sverige möjligt att vara direktansluten till en a-kassa. Större betydelse för eroderingen av det finska Gent-systemet har inrättandet 1992 av den fristående a-kassan YTK fått. Idag omfattar den nästan 400 000 medlemmar eller 17 procent av löntagarna och är Finlands i särklass största a-kassa (företagare kan inte bli medlemmar).^[46]

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 (3 procent av kassamedlemmarna vid årsskiftet 2019/2020).

Den borgerliga alliansregeringen genomförde med början 2007 ett stort

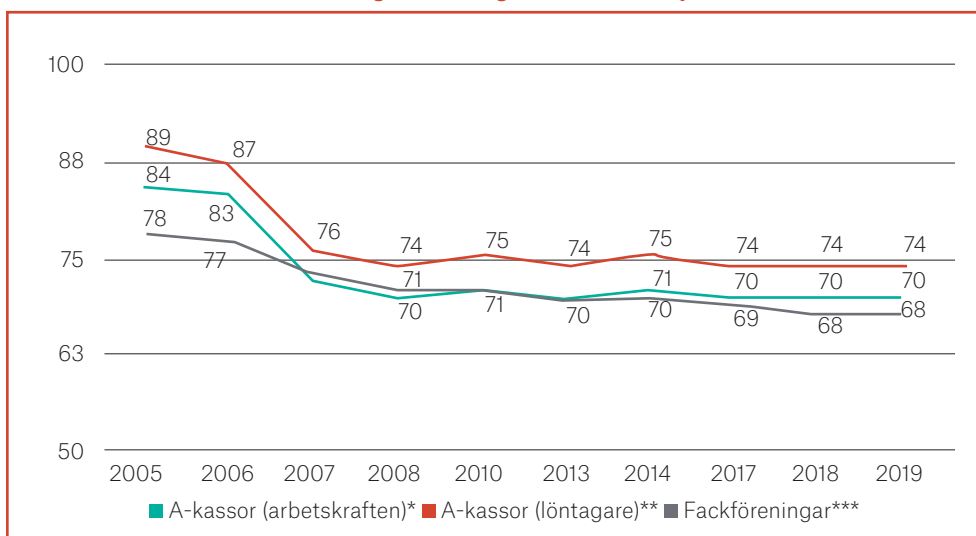
45 Forskaren Anna Ilsøe vid FAOS, Sociologisk institut i Köpenhamn ställer frågan om de traditionella fackens förtroendevalda på arbetsplatserna skall ”välge at repræsenterer de gule og uorganiserede i det daglige, eller skal de holde sig til reglerne og lade være? Vores forskningsresultater peger på,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

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

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, d.v.s. 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.

Den fackliga organisationsgraden sjönk mellan 2006 och 2008 med sex procentenheter (från 77 till 71 procent). Mellan 2006 och 2019 sjönk den fackliga organisationsgraden med nio enheter (tabell 20). A-kassornas minskade organisationsgrad är under denna period däremot helt koncentrerad till åren 2007 och 2008 då deras organisationsgrad föll från 83 procent (2006) till 70 procent (2008 och 2017-2019). A-kassornas organisationsgrad för löntagare (d.v.s. företagare exkluderade) sjönk under samma period likaledes med tretton procentenheter, närmare bestämt från 87 procent (2006) till 74 procent (2008 och 2017-2019).

Bild 3. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2005-2019 (procent)



Uppgifter om enskilda år finns i tabellbilagan, tabell 20.

* Inklusive arbetslösa.

** Inklusive arbetslösa. Arbetslösa i företagarkassorna (enligt Arbetsförmedlingens statistik) har subtraherats från totala antalet arbetslösa (AKU 16-64 år). Fackliga a-kassor + Alfa-kassan (för år 2019 har antalet som överfördes till Unionens a-kassa från Svensk Handels a-kassa uppskattats till ca 10.000 personer). A-kassornas organisationsgrad avser slutet av respektive år.

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

Källor: AKU Grundtabeller (16-64 år), AKU Tilläggstabeller (SCB), SCB:s statistikdatabas, Arbetsförmedlingens statistik över arbetslösa i a-kassorna, IAF:s statistik över a-kassornas medlemsutveckling samt medlemsuppgifter från de fackliga organisationerna.

I absoluta tal hade de fackliga organisationerna 3 101 800 medlemmar den 31/12 2006 (inklusive arbetslösa men exklusive studentmedlemmar och pensionärer) och 2 981 400 medlemmar den 31/12 2019, d.v.s. 120 300 färre medlemmar än 2006. LO förlorade under denna period 341 600 medlemmar (minus 22 procent) medan TCO ökade med 83 800 medlemmar (plus åtta procent) och Saco med 121 900 (plus 29 procent) samt

de fristående facken (främst Ledarna) med 15 600 medlemmar (plus 18 procent).

Vid slutet av 2006 hade a-kassorna sammanlagt 3 785 700 medlemmar och vid utgången av 2018 sammanlagt 3 629 500 medlemmar, d.v.s. en minskning med 156 200 medlemmar. Att organisationsgraden 2018 var betydligt lägre än 2006 hänger samman med arbetskraftens kraftiga tillväxt, från 4 571 900 personer 2006 till 5 208 200 år 2018 eller med 636 300 personer.

Den fackliga organisationsgradens nedgång i Sverige på tretton procentenheter mellan millennieskiftet 2000 till år 2019 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 19 i tabellbilagan är tappet i procentenheter större endast i Finland, Slovenien, Tjeckien och Slovakien (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 2018 med nittionio procentenheter mot tretton i Sverige – se serien Danmark (2) i tabell 19, enligt vilken andelen fackligt anslutna löntagare i dag understiger 55 procent i Danmark.

Relativt sett är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i sexton av länderna (minst ca trettioprocentig nedgång). I Slovenien och Tjeckien har andelen fackligt anslutna mer än halverats sedan år 2000. I Ungern och Litauen har fackföreningarna förlorat sex av tio medlemmar, i Slovakien och Estland sju av tio (för fackens försvagade ställning i Ungern, Estland, Polen, Österrike, Tyskland och Italien se Danielsson Öberg & Öberg 2020). Även i Australien, Lettland, Polen och Turkiet är medlemsförlusterna mycket stora. Däremot har organisationsgraden inte minskat alls i Italien. USA, Sydkorea och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Detsamma gäller Spanien på en något högre nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 19 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Skillnaderna i facklig anslutning är stora mellan de ”gamla” EU-länderna (EU17), dit bl.a. Sverige hör, och de nya EU-länderna (EU11) vilka framför allt återfinns i östra och centrala Europa. År 2015 var den genomsnittliga organisationsgraden 23 procent i EU17 och endast 11 procent i EU11 (Müller, Vandaele & Waddington 2019: 20). Dessutom har organisationsgraden i minskat mest i de nya EU-länderna.

2. Orsaker till den sjunkande organisationsgraden

Kostnaden för medlemskapet vägs mot mot nyttan

När det gäller fackligt medlemskap visar forskningen att många väger *kostnaden* för medlemskapet mot *nyttan* av att vara medlem (Kjellberg 2001: 168, 171-172, 178-181, 185, 193-196, 278). En intervjuundersökning från 1990-talets början tyder på att en kritiskt prövande inställning till fackmedlemskap blivit vanligare än tidigare (ibid:273-278, 353-355). Det överensstämmer med sociologisk forskning om industritjänstemän enligt vilken den aktuella situation som individen befinner sig i spelar en viktig roll för inställningen till facket, framför allt hos de yngre (Bruhn 1999; Bruhn, Kjellberg & Sandberg 2013:166). En studie av industriarbetare visar att de yngre har en mer instrumentell, nyttoinriktad inställning till facket än de äldre medlemmarna (Allvin & Sverke 2000). Psykologerna Sverke och Hellgren (2002:23) framhåller att medlemmar med en instrumentell inställning till facket ”anser att det de får ut av medlemskapet (service, skydd, intresserepresentation etc) är värt åtminstone vad de betalar i medlemsavgift”, med andra ord att nyttan av medlemskapet överstiger kostnaden. Även nationalekonomerna Bertil Holmlund och Per Lundborg utgår i en teoretisk studie från att nyttan av fackligt medlemskap vägs mot kostnaderna (Holmlund & Lundborg 1999).

Det kan betecknas som ett individuellt kalkylerande förhållningssätt, men ändå inte helt. Av den refererade undersökningen från 1990-talets början framgår att frågan om man ska vara med i facket är något man talar med varandra om ute på arbetsplatserna (Kjellberg 2001:153-161, 182-184). Det visade sig att även ett så till synes individuellt beslut som direktanslutning till a-kassan inte sällan var något man övervägde tillsammans och att man kollektivt gick från ord till handling. Påverkan från arbetskamrater, föräldrar och vänner hade stor betydelse när individen *gick med* i facket. På frågan om varför man vid frågetillfället *var medlem* dominerade olika nyttskäl, såsom behovet av trygghet, gemensamma intressen gentemot arbetsgivaren vad gäller lön, mm (ibid:149-152). De som inte var fackligt anslutna uppgav för hög medlemsavgift, att de inte fått hjälp när de vänt sig till facket, mm.

Fram till 2007 hade det så kallade Gentsystemet med fackligt administrerade a-kassor främjat facklig anslutning genom att medlemskap i fack och a-kassa sågs som en helhet, något som mer eller mindre självklart hörde samman och utgjorde ett ”fackligt paket”. Visserligen hade sambandet mellan medlemskap i fack och a-kassa sedan slutet av 1980-talet luckrats upp genom den ökande direktanslutningen till a-kassorna, det vill säga att fler än tidigare utnyttjade möjligheten att vara med en a-kassa utan att tillhöra en fackförening. Denna utveckling sköt fart på tjänstemannasidan under högkonjunkturåren vid slutet av 1980-talet, då en del tyckte att de klarade sig bra utan fackligt medlemskap men för säkerhets skull ansåg det bäst att vara ansluten till en a-kassa. År 2006 var i genomsnitt mer än var tionde medlem i LO-kassorna direktansluten och nästan var femte i tjänstemannakassorna (Kjellberg 2010b: tabell 1B).

Sedan avgifterna till a-kassan chockhöjdes 1 januari 2007 och skatte-

reduktionen för medlemskap i fack (25 procent) och a-kassa (40 procent) togs bort, samt ersättningsvillkoren vid arbetslöshet försämrats^[47], fick nu många anledning att fundera över sitt medlemskap i fack och a-kassa. Genomslaget blev extra stort i och med att de viktigaste förändringarna genomfördes under högkonjunkturåret 2007 då medlemskap i fack och a-kassa kunde framstå som mindre angeläget.^[48] Kraftigt ökad kostnad i kombination med minskad upplevd nytta av medlemskapet visade sig bli förödande för de fackliga organisationernas och a-kassornas förmåga att behålla medlemmarna och rekrytera nya.

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

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

- Medlemskap i både fack och a-kassa, vilket kan benämnas ett ”positivt Gent-val”
- Avstå från medlemskap i både fack och a-kassa, vilket innebär ett ”negativt Gent-val”, att hela det fackliga paketet väljs bort
- Avstå från medlemskap i facket men välja direktanslutning till a-kassa (Kjellberg 2010b:13-15)
- Avstå från medlemskap i a-kassan men välja medlemskap i facket: ganska många med trygga anställningar eller som närmade sig pensionsåldern i stat och kommun gjorde detta val. Det var särskilt vanligt i tjänstemannafacken. Hos TCO steg andelen medlemmar som avstod från medlemskap i a-kassan från 5 procent 2006 till 11 procent 2008 (Kjellberg 2011: 83-84). Hos IF Metall och Livs är det däremot i praktiken inte möjligt för fackmedlemmar att avstå från medlemskap i a-kassan.

LO-facken och LO-kassorna drabbades av de i särklass största medlemsförlusterna. Det var också till LO-kassorna som direktanslutningen steg mest (till 16 procent 2010). Från juli 2008 förstärkte regeringen kopplingen mellan arbetslösheten inom varje a-kassa och medlemsavgiften, vilket innebar att arbetarkassornas redan höga avgifter steg ytterligare till följd av den bland arbetare högre arbetslösheten.

De i allmänhet mycket höga medlemsavgifterna till LO-kassorna medförde att dessa nu snarare blev en belastning än en fördel ur facklig rekryteringssynpunkt. När den sammanlagda avgiften för medlemskap

47 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.

48 Arbetslösheten föll från 7,1 procent 2006 till 6,2 procent 2007 och 6,1 procent 2008 för att 2009 stiga till 8,4 procent (AKU årsgenomsnitt 16-64 år).

och a-kassa nådde en så hög nivå^[49] att medlemstalen föll kraftigt blev det tydligt att det svenska Gent-systemet fick *negativa* konsekvenser för den fackliga anslutningen, det vill säga en omvänd Gent-effekt.

Ett extremt exempel är Hotell- och restaurangfacket (HRF) som under loppet av tre år (31/12 2006 – 31/12 2009) förlorade nästan fyra av tio medlemmar och förbundets a-kassa var tredje medlem.^[50] Bidragande var också att ersättningsvillkoren för deltidsarbetslösa försämrades kraftigt under alliansregeringen.

Efter två års medlemsras i främst LO-förbunden och LO-kassorna och därefter ytterligare fem år med förhöjda avgifter hade det svenska Gent-systemets roll som fackligt rekryteringsinstrument delvis spelat ut sin roll.

Medlemsavgiftens storlek

När kostnaden vägs mot nyttan av fackligt medlemskap belastas LO-förbunden av att medlemsavgifterna av tradition är avsevärt högre än på tjänstemannasidan, samtidigt som lönerna för det mesta är lägre. År 1999 betalade en medlem i Civilingenjörskörbundet, oberoende av löns 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.^[51] Bland andra dåvarande Metall saknade tak för fackavgiften, som togs ut i procent, vilket betydde att avgiften i kronor räknat steg med lönen (inklusive övertidsersättning, skift- och OB-tillägg samt extraarbete under semestern). Detta väckte mycket missnöje bland medlemmarna. Avgiftens storlek och konstruktion var en hett debatterad fråga på Metalls kongress 1999, som beslutade om en sänkning från 1,9 till 1,8 procent. På Ericsson i Gävle hade tidigare ett 20-tal medlemmar (mest unga kvinnor) lämnat facket i protest mot de höga avgifterna och av samma skäl skrev 686 av klubbens 1 100 medlemmar under en namninsamling. På Scania i Södertälje stod 700 medlemmar bakom en lista som krävde ”Sänk, eller vi går ur!”^[52] I dag (2019) är medlemsavgiften till IF Metall i

49 Den 31/12 2009 var den totala månadsavgiften för fack och a-kassa 725 kronor för medlemmarna i Hotell och Restaurang (medellön 19 800 kronor), i IF Metall 706 kronor (medellön 23 177 kronor), i Transport 659 kronor (medianlön ca 21 000 kronor) och i Kommunal 455 kronor (medellön för undersköterskor 20 400 kronor). För medlemmarna i byggnadsarbetarförbunden (Byggnads, Målarna och Elektrikerna) var månadsavgiften högre men också lönerna. Medlemmarna i TCO-förbundet Unionen betalade 31/12 2009 totalt 414 kronor till facket och a-kassan (medellön 27 070 kronor), i Vårdförbundet 340 kronor (medianlön 25 000 kronor) och i Sveriges Ingenjörer 314 kronor (medianlön 38 000 kronor). Källa: LO-tidningen nr 5 2010 (sid 6).

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

51 Dagens Arbete nr 5 1999)

52 Kjellberg 2001: 278. Dagens Arbete nr 6–7 1999. Vid Astras anläggning i samma stad rapporterade Industrifacket sommaren 1998 att de flesta nyanställda valde att stå utanför facket (Dagens Arbete 31/7 1998). I kombination med de stora nyanställningarna sjönk organisationsgraden i fabriken från 75 till 62 procent på drygt ett halvår. Främsta skälet till att de unga nyanställda inte gick med i facket uppgavs vara medlemsavgiften, som till följd av de relativt höga lönerna gjorde att en del medlemmar tidvis kunde komma upp i 600–700 kronor i fackavgift (inklusive a-kassa) per månad.

genomsnitt drygt 1,5 procent av bruttolönen (lägst 219 och högst 602 kronor i månaden). Här ingår dock a-kasseavgiften (a-kassemedlemskap är obligatoriskt i IF Metall).^[53] Även i exempelvis Kommunal varierar avgiften med lönen. För de som tjänar ca 21 700–25 400 kronor är avgiften 385 kronor (exklusive a-kassa).^[54] Som en jämförelse betalar yrkesverksamma medlemmar i Sveriges Ingenjörer trots sina ofta avsevärt högre löner en betydligt lägre fackavgift: 240 kronor (dessutom ingår en inkomstförsäkring).^[55]

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

Ekonomisk konjunktur och Gent-system

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Det fortsatta fallet i arbetarnas fackanslutning även efter 2013

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

Sedan Gent-systemet mer eller mindre upphörde att fungera som fackligt rekryteringsinstrument under de sju åren med höga a-kasseavgifter (2007-2013) kunde det knappast förväntas att samma system när arbetslösheten sjönk skulle medverka till stigande organisationsgrad. Det blev långt mindre självklart än tidigare att gå med även sedan a-kasseavgifterna från 1 januari 2014 sänkts till ungefär samma nivå som före 2007. Om man under år efter år hade klarat sig utan medlemskap ansåg säkert en del av dessa individer att det var mindre viktigt att vara med när tiderna nu såg ljusare ut. Efter att under åratals ha stått utanför fack och/eller a-kassa blev det en vana för många att inte vara fackligt ansluten eller att tillhöra en a-kassa. A-kassornas andel av arbetskraften var 83 procent vid årsskiftet 2006/2007, två år senare 70 procent. Under högkonjunkturåret 2018 sjönk a-kassornas täckningsgrad från 70,4 till 69,2 procent (Kjellberg 2020).

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

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

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

Akademikerfacken gynnas av att de samtidigt är *professionsföreningar*, om än i avtagande utsträckning till följd av sammanslagningar och bredad medlemsrekrytering, exempelvis när Jusek (tidigare Juristförbundet) och Civilekonomerna 2020 gick samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen"). Saco- och TCO-förbundens studentmedlemskap fungerar dessutom som en väg in i facket.

Fackliga inkomstförsäkringar ger en ny Gent-effekt

Med oförändrat ersättningstak i a-kassan^[56] fick istället fackliga inkomstförsäkringar en tilltagande roll för medlemsrekryteringen, men då främst på tjänstemannasidan. Nästan alla TCO- och Saco-förbund har inkomstförsäkringar.^[57] Man kan tala om en ny form av Gent-effekt i och med att inkomstförsäkringar förutsätter medlemskap i såväl a-kassa som fackförening. Inkomstförsäkringar ger vid arbetslöshet en ersättning *utöver* den från a-kassan. För LO-facken har de fått mindre betydelse än för tjänstemannafacken eftersom den i allmänhet lägre lönenivån betyder att tilläggsersättningen inte blir särskilt stor. Lindellee (2018) visar att inkomstförsäkringarna är till minst nytta för de som behöver dem bäst, det vill säga de som löper störst risk för arbetslöshet.^[58]

För mer välbetalda LO-grupper som verkstadsarbetare och byggnadsarbetare hade inkomstförsäkringar säkerligen kunnat underlätta medlemsrekryteringen, särskilt som dessa yrkesgrupper tillhör de mest drabbade av arbetslöshet vid 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).

56 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.

57 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.

58 Lindellee med fler forskare om fackliga inkomstförsäkringar och taket i a-kassan – se Kollega nr 3 2020, sid. 18-23 eller <https://www.kollega.se/allvarliga-foljder-nar-arbetslosheten-stiger>

LO-förbund som saknar inkomstförsäkringar:

- Byggnadsarbetareförbundet (hade inkomstförsäkring 1/7 2008–30/9 2010, men slopade den av ekonomiska skäl)
- Fastighetsanställdas Förbund
- Musikerförbundet
- Målareförbundet (hade inkomstförsäkring från 2009 fram till 2010)
- Pappersindustriarbetareförbundet.

LO-förbund med inkomstförsäkringar:

- Elektrikerförbundet (1/1 2008- men med retroaktivitet från 1/11 2007)
- GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch (1/1 2011-)
- Handelsanställdas Förbund (1/10 2007-)
- Hotell- och restaurangfacket (1/2 2020-)
- IF Metall (1/7 2019-)
- Kommunalarbetareförbundet (1/1 2008-)
- Livsmedelsarbetareförbundet (1/4 2007-)
- Seko, Service- och kommunikationsfacket (1/10 2007-)
- Transportarbetareförbundet (retroaktivt från 1/6 2007 enligt beslut hösten 2007).

Strukturella drag hos arbetskraften som motverkar facklig organisering

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

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

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

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

Arbetarnas underrepresentation i offentlig sektor.^[59] Mellan 2006 och 2019 minskade antalet offentliganställda arbetare medan antalet offentliganställda tjänstemän ökade.^[60] För det andra minskade andelen

59 En högre andel av tjänstemännen än av arbetarna är anställda i offentlig sektor. Inom staten är skillnaden extremt stor: 14 300 arbetare respektive 264 200 tjänstemän 2019 (16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar). Det främjar en hög facklig anslutning bland tjänstemännen. Bland både arbetare och tjänstemän har offentliganställda en klart högre organisationsgrad än privatanställda. Å andra sidan sjönk de offentliganställda tjänstemännens organisationsgrad mer än de privatanställdas under perioden 2006-2019 (med åtta respektive två procentenheter). Men den sjönk inte lika mycket som de offentliganställda arbetarnas (minus femton respektive sju procentenheter).

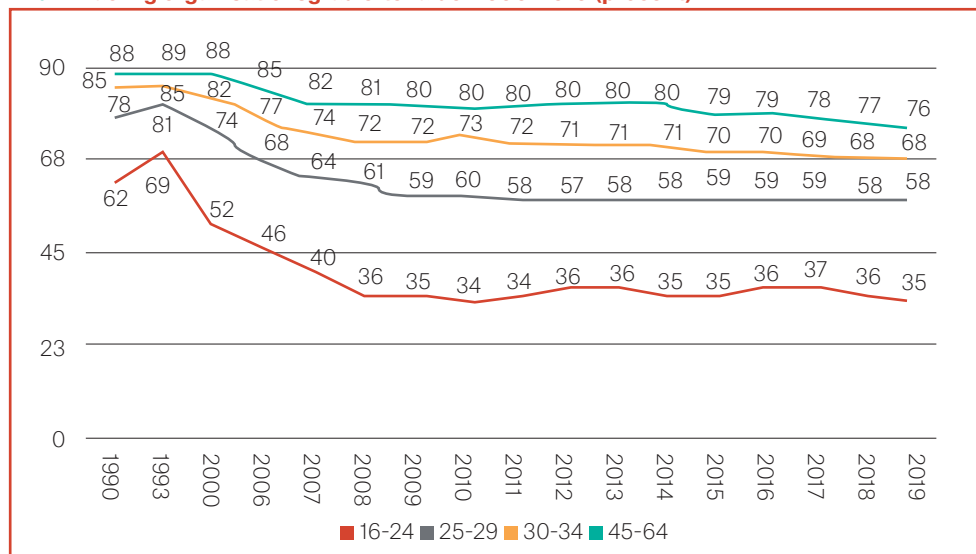
60 Mellan 2006 och 2019 minskade antalet offentliganställda arbetare från 457 300 till

offentliganställda bland tjänstemännen inte lika mycket som bland arbetarna.^[61]

Organisationsgraden i olika åldersgrupper

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (bild 4 nedan), men mellan 2006 och 2019 är nedgången ungefär lika stor i alla åldersgrupper (minus 9-12 procentenheter) och i synnerhet vid en jämförelse mellan 16-29 år (minus 10 enheter) och 30-44 år samt 45-64 år (båda minus 9 enheter). Under medlemsraset 2007 och 2008 var tillbakagången störst hos de yngre.

Bild 4. Facklig organisationsgrad efter ålder 1990-2019 (procent)



Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU. Fler åldersintervall och uppdelning på kön finns i tabellbilagan, tabell 21-23.

Under de extrema högkonjunkturåren mot slutet av 1980-talet sjönk organisationsgraden allra mest i de yngre åldersgrupperna (16-29 år).^[62] Men det var också bland de yngre som den gick upp mest när högkonjturen i början av 1990-talet vände till den djupaste lågkonjunkturer sedan 1930-talet. Allra störst var svängningarna i storstadsområdenas privata tjänstenäringsar. En annan förändring vid denna tid var en mer kritisk inställning till fackligt medlemskap (Kjellberg 2001/2017). Det var inte längre mer eller mindre självklart att gå med i facket. Under slutet av 1980-talet började direktanslutningen till a-kassan skjuta fart, det vill säga att vara med i a-kassan men avstå från fackmedlemskap (Kjellberg 2001/2017 kapitel 4, Kjellberg 2010b). Denna utveckling sköt fart bland privatanställda tjänstemän under 1980-talet för att under 1990-talet allt mer omfatta

364 200, samtidigt som antalet offentliganställda tjänstemännen ökade från 831 000 till 1 016 100.

61 Mellan 2006 och 2019 minskade *andelen* offentliganställda från 27,6 procent av arbetarna till 23,6 procent 2019 (minus 4,0 procentenheter) medan andelen offentliganställda tjänstemän minskade betydligt mindre, närmare bestämt från 40,0 till 37,7 procent (minus 2,3 enheter).

62 Mellan 1987 och 1990 sjönk organisationsgraden (inklusive heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna) med sju procentenheter hos anställda i åldern 16-24 år, fem enheter hos 25-29-åringar, en enhet hos 30-44-åringar och inte alls hos 45-64-åringar (Kjellberg 2001/2017) sid. 267.

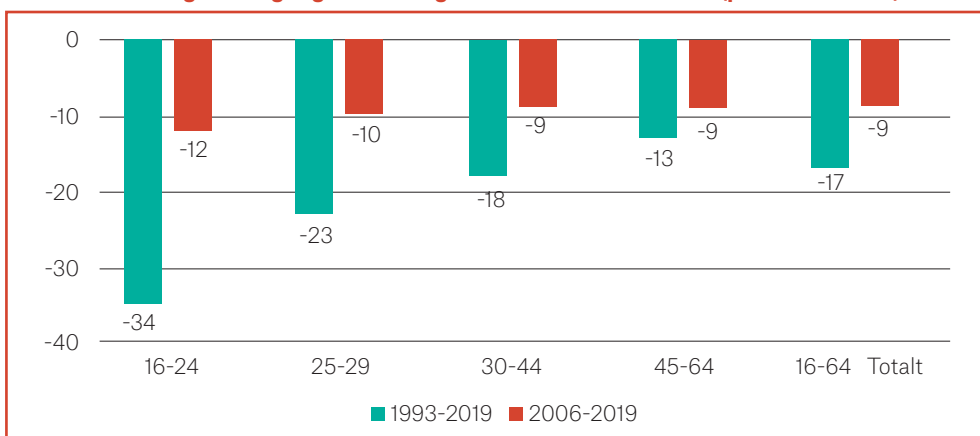
även offentliganställda och arbetare. Till en början var direktanslutningen till a-kassan vanligast bland medelålders och äldre, men under 1990-talet skedde en stark ökning bland de unga. Både bland arbetare och tjänstemän hade andelen till a-kassorna direktanslutna vid årsskiftet 1999/2000 störst omfattning i de privata tjänstenäringarna, det vill säga i näringar som handel och hotell & restaurang där de unga är överrepresenterade.

Den stigande organisationsgraden bland unga under 1990-talets början tyder på att många hoppades på att fackligt medlemskap skulle ge ökad trygghet, förbättrade anställningsvillkor m.m. Men redan efter några år började fackanslutningen återigen sjunka bland de unga och mer än i andra åldersgrupper. Det förefaller som att de ungas nyväckta förhoppningar på de fackliga organisationerna snart förbyttes i besvikelse då ungdomsarbetslösheten fortsatte att vara mycket hög och önskemålen om fasta jobb inte infriades. Tvärtom nådde andelen tidsbegränsat anställda ungdomar nya rekordnivåer.

Den efter svenska förhållanden extremt höga och långvariga arbetslösheten under 1990-talet medförde att de fackliga organisationerna tvingades på defensiven och fick svårt att tillvarata medlemmarnas intressen i en rad avseenden. Särskilt drabbades grupper som rent allmänt har en svag position på arbetsmarknaden såsom ungdomar. De missgynnades dessutom av regeln i LAS (Lagen om anställningsskydd) om sist in – först ut och av att många hade tidsbegränsade anställningar. Samtidigt vill medlemmarna få valuta för fackavgiften. Därför var det inte helt oväntat att andelen fackanslutna under lång tid sjönk betydligt mer bland ungdomar än bland medelålders och äldre.

När a-kasseavgifterna chockhöjdes 1 januari 2007 (och studerandevillkoret dessutom togs bort) var det återigen bland de unga som andelen fackligt anslutna gick ned mest: från 46 procent hos 16-24-åringar med anställning till 36 procent 2008 samt från 68 till 61 procent hos 25-29-åringarna. Den sammanlagda avgiften för a-kassa och kunde bli mycket hög, särskilt i hotell- och restaurangbranschen där många unga arbetar, låga löner dominerar och en hög andel är tidsbegränsat anställda och/eller deltidsarbetar. Vidare försämrades ersättningsvillkoren kraftigt för deltidsarbetslösa från april 2008.

Bild 5. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder 1993-2019 (procentenheter)



Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU. Fler åldersintervall och uppdelning på kön finns i tabellbilagan, tabell 22-23.

Den efter svenska förhållanden mycket låga organisationsgraden bland de yngsta hänger samman med att mer än varannan anställd i åldersgruppen 16-24 år idag har ett tidsbegränsat jobb (här ingår heltidsstuderanden som arbetar vid sidan om studierna). Vid 1990-talets början inskränkte sig andelen tidsbegränsat anställda till ca var tredje. Dessutom är andelen med de mest osäkra anställningsformerna (allmän visstidsanställning, behovsanställning, timanställning mm) högre hos unga än i andra åldersgrupper: nästan två tredjedelar av tidsbegränsat anställda 18-24-åringar jämfört med drygt varannan 25-64-åring med tidsbegränsade jobb.^[63] Timanställda^[64] och behovsanställda kan när som helst – ibland på dagen – mista jobbet vid t.ex. en ekonomisk kris. Även provanställning kan räknas som en osäker anställningsform. Efter sex månader övergår den i fast anställning, men arbetsgivaren har rätt att utan saklig grund säga upp den i förtid, t.ex. efter fem månader.^[65] Liksom i andra osäkra anställningsformer kan det hålla tillbaka unga personer från att organisera sig fackligt och att ställa krav på arbetsgivaren.

Provanställningar används relativt ofta i genomgångsbranscher som hotell och restaurang där många nyanställningar av unga sker. Hotell- och restaurangfackets avtalssekreterare Per Persson beskriver svårigheterna att organisera fackligt i branscher med hög personalomsättning, trots att man rekryterar många nya medlemmar:

”Förra året (2017, *min anm.*) skrev vi in nästan 9 500 nya medlemmar. Vårt problem är att 9 700 medlemmar samtidigt gick ur förbundet. De byter bransch eller börjar plugga, eftersom de ofta bara har visstidsanställningar.”^[66]

Unga med tidsbegränsad anställning står delvis utanför gemenskapen på arbetsplatsen, i synnerhet om arbetet utförs på kvällar och helger. Den lösa anknytningen till den enskilda arbetsplatsen och arbetsmarknaden förstärks av att jobben ofta varvas med perioder av arbetslöshet. Sedan länge är arbetslösheten bland de unga betydligt högre än genomsnittet. Man kan därför tala om en ofrivillig, *strukturell individualism*. Också den tilltagande uppsplittring av arbetskraften som följer på outsourcing, inhyring av personal och ensamarbete (t.ex. personliga assistenter, anställda inom hemtjänsten, städare, barnflickor, väktare och gig-arbetare)^[67] bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen bland såväl unga som andra anställda. Sju av tio anställda i åldern 16-24 år har idag ett arbetaryrke.^[68] Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den

63 År 2019: 62 procent av tidsbegränsat anställda 18-24-åringar och 51-53 procent av 25-64-åringar med tidsbegränsad anställning (inklusive heltidsstuderande med anställning).

64 Timanställda behöver inte sägas upp och får ingen sjuklön. Under coronakrisen mars 2020 framhöll en tidigare chef inom hemtjänsten i Stockholm att det faktum att timanställda inte kan sjukskriva sig sannolikt bidrog till smittspridningen bland de äldre. SVT Nyheter 10/4 2020.

65 Arbetet nr 26 2018.

66 Lag & Avtal nr 2 2018, sid. 17.

67 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.

68 Av de anställda (exkl. heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) svarade arbetarna 2019 för 68 procent i åldersgruppen 16-24 år, 40 procent 25-29 år, 31 procent

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

Minskad facklig anslutning och färre fackrepresentanter på arbetsplatserna, och särskilt i branscher dit många unga kommer, kan också sägas vara en form av strukturell individualism. Att strukturell individualism i alla dess former har ett stort inflytande på om de unga går med i facket eller inte antyds av att en relativt hög andel ungdomar har en allmänt positiv syn på facket. Att de ungas minskade fackliga anslutning inte så mycket beror på en mer negativ attityd till facket än tidigare styrks av att 40 procent av 15-24-åringarna i 2019 års Ungdomsbarometer uppgav att de ”instämmer helt” i påståendet ”principen med fackföreningar är bra”. Detsamma ansåg ungefär lika många (38 procent) av 16-25-åringarna 1998. Den positiva inställningen till facket tog sig också uttryck i att det år 2019 var färre än år 1998 som instämde i påståendet att ”facket är bakåtsträvande och bromsar utvecklingen i Sverige”. En minskad andel ansåg 2019 att ”fackavgiften är för hög” (22 procent 1998, åtta procent 2019).

Men trots alla dessa för facket positiva signaler tvekar ändå fler unga än tidigare att gå med i facket, i varje fall att döma av andelen som instämde i att ”det är en självklarhet att gå med i facket när man har arbete”. Så tyckte 24 procent av de unga år 1998 men bara 14 procent år 2019. Här kan typen av arbete man förväntade sig få påverka inställningen, i synnerhet om det rör sig om tidsbegränsade anställningar och/eller på deltid i privata tjänstenäringar som hotell och restaurang, handel eller ett arbete i gig-ekonomin.

En annan faktor som kan göra att fler unga ser det som mindre självklart att gå med i facket, är vad man tror sig få ut av ett fackligt medlemskap, det vill säga att medlemskapet är villkorat av vad facket har att erbjuda. Mycket tyder på att många unga, i likhet med exempelvis nyanlända, har begränsade kunskaper om vad en fackförening eller kollektivavtal är. Ur facklig synvinkel är det följaktligen viktigt att nå ut med information både i samhället i stort och särskilt ute på arbetsplatserna om fördelarna med fackligt medlemskap och om betydelsen av kollektivavtal.

Tidigare undersökningar visar att många unga rent allmänt kan tänka sig att gå med i facket. Att så ändå inte sker i någon större utsträckning kan tolkas som att det fordras att något inträffar som verkligen får individen att gå med. Närmast till hands är att någon i omgivningen, exempelvis en facklig representant, informerar och uppmanar individen om vikten av fackligt medlemskap. I rapporten *Röster om facket och jobbet* 2011 svarade inte mindre än 70 procent av ej fackligt anslutna arbetare i åldern 18-24 år ja på

30-44 år, 34 procent 45-64 år samt 37 procent i hela gruppen 16-64 år. Bland privatanställda var arbetarnas andel 70 procent i åldern 16-24 år, 45 procent 25-29 år, 35 procent 30-44 år, 39 procent 45-64 år och 41 procent i hela gruppen 16-64 år. Hos offentliganställda var år 2019 arbetarnas andel 56 procent i åldern 16-24 år (en numerärt mycket liten grupp), 27 procent 25-29 år, 22 procent 30-44 år, 26 procent 45-64 år samt 26 procent i hela gruppen 16-64 år. Arbetarna utgjorde således 26 procent av offentliganställda 2019 mot 41 procent av privatanställda.

frågan ”Skulle du kunna tänka sig att bli medlem i ett fackförbund?” och ytterligare tolv procent att de kanske kunde tänka sig det (Larsson 2011:29-30). Det vanligaste skälet för att gå med i facket var bland ungdomar i åldern 18-24 år att få bättre anställningsvillkor i form av fast anställning eller mer arbetstid (Larsson 2011:33).

Om ungdomarna inte nås av information om vad ett fackligt medlemskap innebär och inte heller upplever att de kan få fackets hjälp i frågor som de anser viktiga går de sannolikt inte heller med. Redan det faktum att så många av dem har en tidsbegränsad anställning utgör en första barriär på vägen mot fackmedlemskap. Om de unga inte heller upplever (oavsett om detta stämmer eller ej) att de får den hjälp av facket som de vill ha finns det rimligen inte heller någon anledning att gå med.

Organisationsgrad bland inrikes och utrikes födda

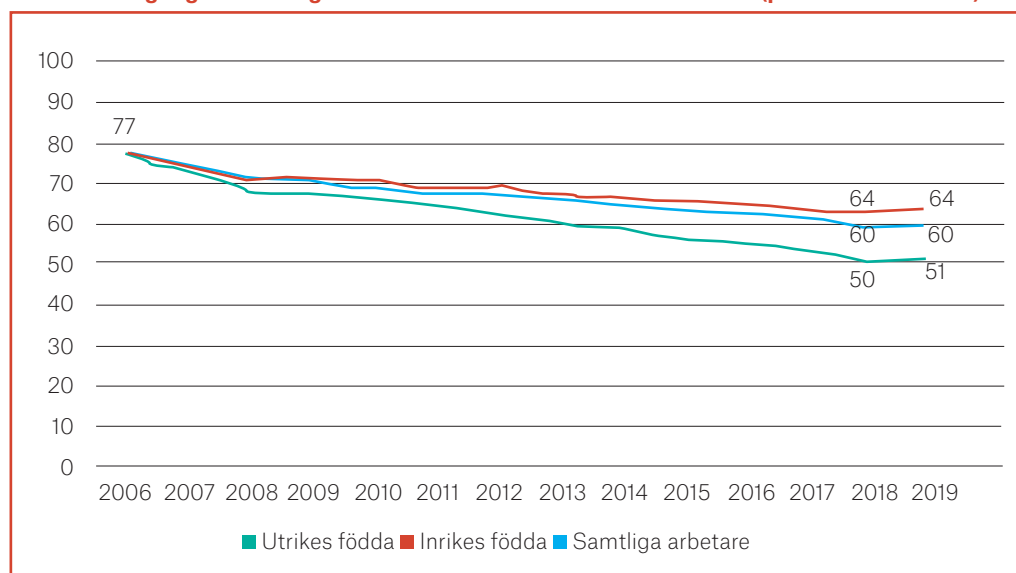
I detta avsnitt redovisas ny SCB-statistik särskilt framtagen för denna rapport om den fackliga organisationsgraden bland utrikes födda arbetare och tjänstemän inom en rad branscher och yrken på svensk arbetsmarknad.

Organisationsgraden sjunker mest hos utrikes födda arbetare

Liksom vad gäller unga och visstidsanställda, är även utrikes födda överrepresenterade bland arbetarna. Närmare 30 procent av arbetarna var 2019 födda utomlands, jämfört med knappt var sjätte tjänsteman. År 2006 var den genomsnittliga organisationsgraden densamma hos inrikes och utrikes födda arbetare: 77 procent (tabell 24). År 2019 var den nere i 64 procent (minus 13 procentenheter) hos inrikes födda arbetare och 51 procent hos utrikes födda (minus 26 procentenheter). Det innebär en stark nedgång hos båda grupperna men i synnerhet bland utrikes födda arbetare, där den fackliga anslutningen alltså minskade dubbelt så mycket som bland inrikes födda.

Mellan 2006 och 2019 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad i privat sektor mer än dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 28 respektive minus 13 procentenheter (tabell 24). En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas överrepresentation i branscher där arbetarnas organisationsgrad sjönk allra mest, närmare bestämt i de privata tjänstenäringarna (exklusive handel) där 37 procent av arbetarna år 2019 var födda utomlands.

Vid en nedbrytning på inrikes och utrikes födda arbetare framträder i dag betydande skillnader i facklig anslutning. År 2006 var organisationsgraden som tidigare nämnts lika bland inrikes och utrikes födda arbetare, och 2008 var den bara några få procentenheter lägre bland de som var födda utomlands. Men bara tio år senare hade differensen ökat till fjorton procentenheter, för att i den senaste statistiken för år 2019 minska med ytterligare en procentenhet.

Bild 6. Facklig organisationsgrad för inrikes och utrikes födda arbetare (procent 2006-2019)

*Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellbilagan, tabell 26.

Tabell 24. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor 2006-2019 (procent och procentenheter)

| | 2006 | 2013 | 2019 | 2006-2019 | 2013-2019 |
|----------------------------------|------|------|------|-----------|-----------|
| Privatanställda | | | | | |
| Utrikes födda | 75 | 56 | 47 | -28 | -9 |
| Inrikes födda | 74 | 64 | 61 | -13 | -3 |
| Privatanställda totalt | 74 | 62 | 57 | -17 | -5 |
| Offentliganställda | | | | | |
| Utrikes födda | 85 | 73 | 65 | -20 | -8 |
| Inrikes födda | 87 | 80 | 75 | -12 | -5 |
| Offentliganställda totalt | 87 | 79 | 72 | -15 | -7 |
| Arbetare totalt | | | | | |
| Utrikes födda | 77 | 60 | 51 | -26 | -9 |
| Inrikes födda | 77 | 67 | 64 | -13 | -3 |
| Samtliga arbetare | 77 | 66 | 60 | -17 | -6 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellerna 25-26 i tabellbilagan.

Sedan 2013^[69] är nedgången i facklig organisationsgrad hela tre gånger större bland arbetare födda utanför Sverige (minus nio enheter) än bland de inom landet födda (minus tre enheter).

Hos privatanställda arbetare inom vård, omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård m.m. ("övriga privata tjänster") föll organisationsgraden mellan 2013 och 2019 med tretton enheter (från 59 till 46 procent) bland arbetare födda utomlands, mot "endast" sex enheter hos inrikes födda (från 57 till 51 procent)^[70]. Bland arbetare i bemannings- och städföretag m.m. ("företagstjänster mm") var differensen mellan organisationsgradens utveckling hos inrikes och utrikes

69 Alltså sedan a-kasseavgifterna 1 januari 2014 återställts till ungefär samma nivå som före den kraftiga avgiftshöjningen 1 januari 2007

70 Tabell 28 i tabellbilagan.

födda hela fjorton procentenheter: oförändrad organisationsgrad, respektive minus fjorton enheter. År 2019 var 37 procent av de yrkesverksamma inom denna näringsgren födda utomlands, vilket är något mer än i privat vård m.m. ("övriga privata tjänster"), där andelen var 34 procent.

Handeln skiljer sig, liksom byggbranschen, från andra delar av näringslivet genom en lägre andel utrikes födda arbetare: 22 procent. Även bland handelsarbetare föreligger emellertid en betydande divergens – nio procentenheter – mellan inrikes och utrikes födda, när det gäller organisationsgradens utveckling mellan 2013 och 2019. Den fackliga tillbakagången är liksom i företagstjänster m.m. koncentrerad till de utrikes födda. Under perioden 2008-2019 sjönk organisationsgraden bland utrikes inom handeln födda med tolv procentenheter, vilket är fyra gånger mer än bland inrikes födda.

Detsamma gäller transportbranschen, där de inrikes föddas organisationsgrad var ungefär densamma 2008 och 2019, samtidigt som andelen fackligt anslutna sjönk med fjorton procentenheter bland utrikes födda arbetare. Sedan 2013 har det bland transportarbetare födda i Sverige skett en uppgång med sex enheter, men en nedgång med tio enheter bland utrikes födda. Av de i Sverige 2019 folkbokförda transportarbetarna var 33 procent födda utomlands. Därtill kommer ett stort antal utländska chaufförer på svenska vägar i så kallad cabotage trafik.

Även i byggbranschen finns numer många utländska arbetare som inte är folkbokförda i Sverige. I stället är dessa utstationerade till Sverige av ett antal byggfirmor och bemanningsföretag. Av de i Sverige folkbokförda byggnadsarbetarna är endast sjutton procent födda utomlands, vilket dock utgör en kraftig ökning sedan 2008-2009, då andelen var endast sju procent. Sedan 2008 har organisationsgraden sjunkit bland såväl i Sverige som utomlands födda byggnadsarbetare: minus nio respektive minus fjorton procentenheter (avser endast i Sverige folkbokförda arbetare). Nedgången bland de utrikes födda är helt koncentrerad till perioden 2008-2013.

Hotell- och restaurangbranschen är speciell genom att de utrikesfödda arbetarna under perioden 2008-2015 hade en högre organisationsgrad än de inrikes födda. Mellan 2013 och 2019 förändrades emellertid detta, då de utrikes födda tappade nio procentenheter i facklig anslutning samtidigt som det skedde en uppgång på två enheter bland inrikes födda. Den relativt låga organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen kan dock inte förklaras av den mycket höga andelen utrikes födda – 52 procent – bland arbetarna i branschen. Andelen fackanslutna är nämligen inte så mycket högre bland inrikes födda. Snarare beror den låga anslutningsgraden i huvudsak på att det är en genomgångsbransch med hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda, varav många ganska snart lämnar branschen. De utrikes födda har däremot en tendens att bli kvar i hotell- och restaurangyrkena.

Bland industriarbetarna var nedgången i organisationsgrad under åren 2013-2019 fyra procentenheter större bland utrikes än bland inrikes födda, vilket innebär ett dubbelt så stort tapp bland utrikes födda industriarbetare som bland inrikes födda (även om skillnaden alltså är relativt liten räknat i procentenheter). Andelen utrikes födda arbetare inom industrin (24 procent) ligger under genomsnittet för arbetare totalt sett (29 procent).

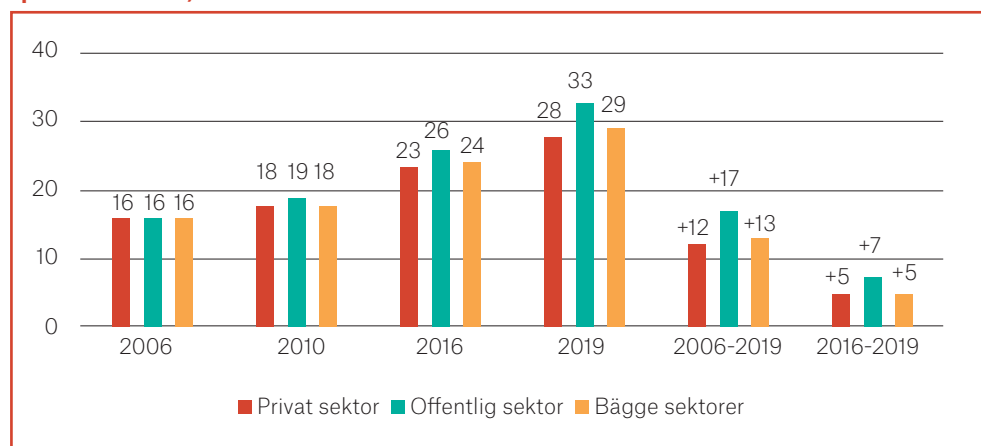
Inte heller bland offentliganställda arbetare skiljer sig nedgången i fack-

lig anslutning särskilt mycket mellan inrikes och utrikes födda: minus fem procentenheter (från 80 procent 2013 till 75 procent 2019), respektive åtta enheter (från 73 till 65 procent). Men tillsammans med den snabbt ökande andelen utrikes födda i offentlig sektor (från 20 procent 2013 till 33 procent 2019) resulterade det i att den genomsnittliga organisationsgraden under denna period sjönk med sju enheter bland offentligtanställda arbetare.

Närmare 30 procent av arbetarna födda utomlands

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

Bild 7. Andel utrikes födda arbetare 2006-2019 (andelar i procent och förändring i procentenheter)



Källa: Specialbearbetning av SCB/AKU. Fler siffror och årtal finns i tabellbilagan, tabell 29.

Inom offentlig sektor ökade andelen utrikes födda arbetare under samma tid ännu snabbare: från 26 procent 2016 till 32 procent 2018 (tabell 29). Året därpå steg andelen födda i annat land än Sverige med ytterligare en procentenhet i såväl privat som offentlig sektor. Den mycket snabba tillväxten mellan 2016 och 2018 av andelen utrikes födda arbetare bidrog till den fallande organisationsgraden bland arbetare totalt sett under samma period. Mellan åren 2016 och 2018 sjönk organisationsgraden med fem procentenheter bland utrikes födda arbetare mot endast en enhet bland inrikes födda. En stor andel av de som under denna tvåårsperiod kom ut på arbetsmarknaden var nyanlända flyktingar från utomeuropeiska länder. Det är inte orimligt att anta att många av dessa hade bristande kännedom om fackföreningar och kollektivavtal.

En möjlig tolkning av att nedgången vändes i en mindre uppgång år 2019 är att de nyanlända efterhand börjat integreras i det svenska samhället. Ett sådant antagande styrks av att andelen fackmedlemmar bland utomnordiskt födda arbetare ökade med två procentenheter mellan 2018 och 2019 (från 48 till 50 procent). Särskilt stark var uppgången i offentlig sektor (från 60 till 64 procent) och bland kvinnor (från 52 till 56 procent). Bland utom-

nordiskt födda manliga arbetare var organisationsgraden dock oförändrat 46 procent 2019, vilket var cirka fem procentenheter lägre än under åren 2015-2016.

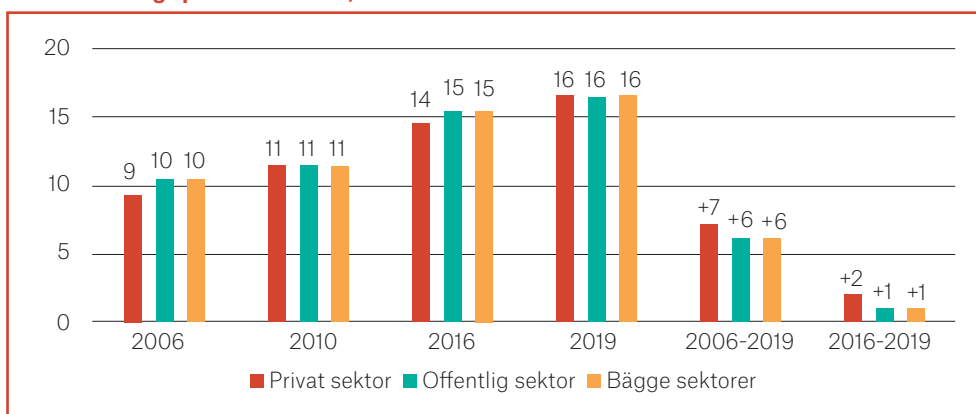
Förutom sannolikt begränsade kunskaper om den svenska arbetsmarknadsmodellen hos nyanlända kan utrikes föddas lägre organisationsgrad förklaras av bland annat deras överrepresentation i de mest osäkra jobben (Wingborg 2019). Vidare finns det i vissa branscher tendenser till en etniskt segregerad arbetsmarknad där utrikes födda relativt ofta är anställda hos arbetsgivare som själva har utrikes bakgrund, vilka äger mindre företag utsatta för intensiv priskonkurrens som dessutom delvis befinner sig utanför den svenska kollektivavtalsmodellen. Studier av arbetskraftsmigration från tredje land till restaurang- och städbranscherna i Stockholm 2012, samt av subventionerade jobb i handels- och restaurangbranscherna i Helsingborg 2016 tyder på detta (Frödin & Kjellberg 2018, Frödin & Kjellberg 2019, Frödin & Kjellberg 2020).

Om vi ser på hela perioden 2006-2019 ökade andelen utlandsfödda arbetare allra mest i privata tjänstenärings exklusive handel: från 17 till 37 procent eller med hela tjugo procentenheter, det vill säga mer än en fördubbling på tretton år.

Utrikes födda tjänstemän och akademiker

Även om *antalet* utrikes födda arbetare och tjänstemän inte skiljer sig så mycket åt (453 000 respektive 428 000 år 2019) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 16 respektive 29 procent. Medan andelen utlandsfödda arbetare som tidigare nämnts ökade från 16 till 29 procent mellan 2006 och 2019, steg andelen utrikes födda tjänstemän från 10 till 16 procent (tabell 30). Visserligen är detta en kraftig uppgång, men det är en klart mindre ökning såväl relativt sett (plus 60 procent) som i procentenheter (plus 6 enheter) än på arbetarsidan (plus ca 80 procent respektive 13 enheter).

Bild 8. Andel utrikes födda tjänstemän 2006-2019 (andelar i procent och förändring i procentenheter)

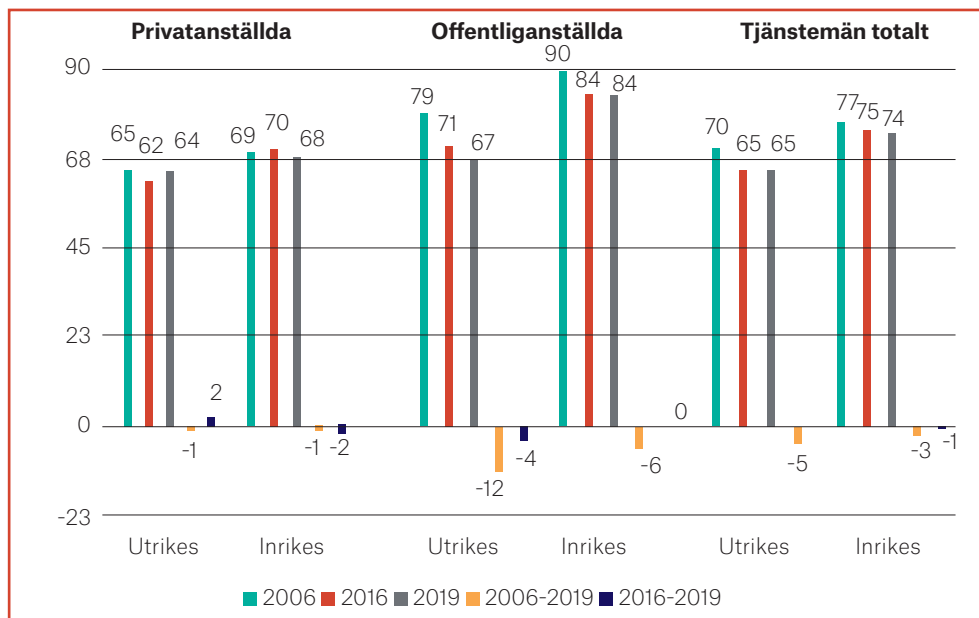


*Källa SCB/AKU. Fler siffror och årtal finns i tabellbilagan. Att andelen utrikes födda "alla sektorer" blir högre än i var och en av sektorerna beror på att tjänstemän utan uppgiven sektor ingår i totalen. Skillnaden är bara några tiotals procent, men avrundningar medför att det i hela tal räknat blir en större skillnad.

Vidare är den fackliga organisationsgradens förändringar bland utrikes/inrikes födda inte lika dramatiska hos tjänstemännen som hos arbetarna,

i varje fall inte i privat sektor (tabell 20-23 i tabellbilagan). Redan 2006 var organisationsgraden sju procentenheter lägre bland utrikes födda tjänstemän än bland inrikes födda: 70 respektive 77 procent. År 2019 hade differensen ökat till nio procentenheter (65 respektive 74 procent). I privat sektor var differensen fyra procentenheter både 2006 och 2019 (bild 9 och tabell 31 i tabellbilagan).

Bild 9. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor 2006–2019 (andelar i procent och förändring i procentenheter)



Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU. Fler siffror och årtal finns i tabellbilagan.

I offentlig sektor är de utlandsfödda tjänstemännens organisationsgrad däremot avsevärt lägre än de inrikes föddas. Klyftan har dessutom ökat: från elva procentenheter 2006 till sjutton 2019. Under denna period föll andelen fackligt anslutna tjänstemän i offentlig sektor dubbelt så mycket hos utrikes födda (minus 12 procentenheter) som hos inrikes födda (minus 6 enheter). Totalt sett sjönk de offentliganställda tjänstemännens organisationsgrad med åtta procentenheter 2006-2019, vilket är fyra gånger mer än i privat sektor.

Om vi ser på utvecklingen efter 2015 var organisationsgraden bland utrikes födda tjänstemän i privat sektor något högre 2019 än 2015 (64 respektive 62 procent). Däremot sjönk den med sex enheter i offentlig sektor (från 73 till 67 procent). Bland tjänstemän födda i Sverige sjönk andelen fackligt anslutna mellan 2015 och 2019 från 69 till 68 procent i privat sektor och från 85 till 84 procent i offentlig sektor.

Bland *högre tjänstemän* (en definition av detta begrepp finns tidigare i rapporten) i privat sektor steg organisationsgraden både bland inrikes och utrikes födda mellan 2006 och 2019 (tabell 34 i tabellbilagan). I offentlig sektor sjönk den organisationsgraden hos båda grupperna, men allra mest bland utrikes födda. Precis som hos de högre tjänstemännen förekommer bland "övriga tjänstemän" ingen skillnad mellan utrikes och inrikes födda när det gäller organisationsgradens utveckling: i båda grupperna skedde en lika stor nedgång (tabell 35 i tabellbilagan). Och precis som hos de högre tjänstemännen föll organisationsgraden i offentlig sektor och mest bland

utrikes födda. Nedgången var dock betydligt större hos ”övriga tjänstemän” än hos ”högre tjänstemän”.

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 medlemsammansättning, men inte fullt ut eftersom organisationsgraden bland utlandsfödda utvecklats mer negativt än bland infödda svenskar. Således har ökningen av andelen utrikes födda i många fackförbund inte hållit samma takt som ökningen av andelen utrikes födda i arbetskraften.

Andelen LO-medlemmar från tredje land (länder utanför EU, Norge och Schweiz) fördubblades mellan 2005 och 2017, men därefter har ökningen avstannat. Det visar på svårigheterna att rekrytera medlemmar bland det stora antalet nyanlända från tredje land som börjat komma ut på arbetsmarknaden. 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) än bland sysselsatta arbetare (29 procent).

Högst andel utrikes födda medlemmar 2019 hade 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 bland de i tabell 36 redovisade LO-förbunden, men 2019 hade denna andel mer än fördubblats (till 17 procent).

Tabell 36. Andel utrikes födda i ett urval LO-förbund 2005-2019 (procent)

| Fackförbund | 2005 | 2008 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kommunal | 16 | 19 | 20 | 26 | 27 | 29 | 31 | 32 |
| Metall / IF Metall | 19 | 19 | 20 | 21 | 20 | 22 | 23 | 24 |
| Livs | 22 | 24 | 25 | 29 | 32 | 36 | 35 | 42 |
| Handels | 13 | 15 | 16 | 18 | 17 | 20 | 20 | 20 |
| Hotell & Restaurang | 34 | 36 | 42 | 43 | 43 | 48 | 51 | 47 |
| Fastighets | 35 | 37 | 40 | 44 | 44 | 40 | 35 | 45 |
| Transport | 10 | 9 | 14 | 17 | 19 | 21 | 22 | 21 |
| Seko | 9 | 11 | 11 | 12 | 11 | 13 | 12 | 15 |
| Byggnads | 7 | 7 | 8 | 12 | 11 | 11 | 14 | 17 |
| Summa LO | 16 | 17 | 18 | 22 | 22 | 24 | 24 | 26 |
| - därav från tredje land* | 10 | 12 | 13 | 16 | 17 | 19 | 19 | 19 |
| Andel utrikes födda arbetare | (16) | 17,6 | 18 | 23,5 | 24 | 26 | 28 | 29 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter. Andel utrikes födda arbetare avser arbetare i arbetskraften med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande; år 2005 avser 2006 (16%). *Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Cirka var sjunde TCO- och Saco-medlem är född utomlands mot var fjärde LO-medlem (tabell 36-37). Däremot finns ingen större skillnad mellan TCO och Saco (14-15 procent 2019). Det gäller även bakåt i tiden (9 procent utlandsfödda 2005). Inte heller ökningen av utrikes födda medlemmar mellan 2005 och 2019 kan hos TCO och Saco mäta sig med den inom LO. Sedan 2016 har denna andel inte ökat alls inom TCO, medan det inom Saco är fråga om en svag uppgång.

Tabell 37. Andel utrikes födda i ett urval TCO-förbund samt Ledarna 2005-2019 (procent)

| Fackförbund | 2005 | 2008 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Unionen | - | 9 | 10 | 12 | 13 | 15 | 15 | 15 |
| Läraryrskombund | 10 | 9 | 10 | 12 | 13 | 14 | 14 | 14 |
| Vision | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 15 | 14 | 13 |
| ST | 11 | 10 | 11 | 14 | 17 | 16 | 15 | 16 |
| Vårdförbundet | 8 | 9 | 12 | 13 | 13 | 14 | 11 | 10 |
| Summa TCO | 9 | 9 | 10 | 12 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| - därav från tredje land* | 4 | 5 | 6 | 7 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Andel utrikes födda tjänstemän | (10) | 11 | 11,4 | 14 | 15 | 16 | 16 | 16 |
| Ledarna | 6 | 7 | 6 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter. *Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Precis som på LO-sidan förekommer betydande skillnader mellan olika tjänstemannaförbund. I topp ligger två Saco-förbund: Läraryrskombund och Sveriges universitetslärare och forskare (SULF), med omkring 30 procent utrikes födda medlemmar (2019). År 2005 var drygt var femte medlem i de båda akademikerförbunden född utomlands.

Hos både TCO:s och Sacos läraryrskombund är andelen utlandsfödda 14 procent (2019). Hos Läraryrskombund (Saco) innebär det en fördubbling sedan 2005. Av medlemmarna i Sveriges största fackförbund, Unionen, är 15 procent födda i annat land än Sverige. Hos förbundets båda föregångare var 2005 motsvarande andelar 9 procent (Sif) respektive 11 procent (HTF). DIK-förbundet (som hör till Saco) har en påfallande låg och oförändrad andel utrikes födda, 5 procent både 2005 och 2019.

Tabell 38. Andel utrikes födda i ett urval Saco-förbund 2005-2019 (procent)

| Fackförbund | 2005 | 2008 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| CF / Sveriges Ingenjörer | 8 | 11 | 11 | 13 | 13 | 14 | 14 | 14 |
| Läraryrskombund | 7 | 9 | 10 | 10 | 13 | 15 | 16 | 14 |
| Akademikerförbundet SSR | 10 | 10 | 15 | 16 | 18 | 17 | 17 | 17 |
| Jusek | 5 | 9 | 8 | 10 | 11 | 9 | 8 | 8 |
| Civilekonomerna | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 11 | 8 | 11 |
| DIK-förbundet | 5 | 7 | 8 | 8 | 9 | 6 | 5 | 5 |
| Läraryrskombund | 23 | 23 | 25 | 28 | 28 | 29 | 29 | 29 |
| Sveriges universitetslärare och forskare | 21 | 23 | 17 | - | 27 | 31 | 29 | 36 |
| Summa Saco | 9 | 11 | 11 | 14 | 14 | 15 | 15 | 15 |
| - därav från tredje land* | 4 | 6 | 6 | 8 | 8 | 9 | 8 | 8 |
| Andel utrikes födda tjänstemän | (10) | 11 | 11,4 | 14 | 15 | 16 | 16 | 16 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter. *Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

För tabeller angående andelen utrikes födda per kön i LO, TCO och Saco 2005-2019 samt för andelen från utomnordiska länder respektive från tredje land (länder utan EU/EES) hänvisas till tabell 42-45 i tabellbilagan.

Facklig organisationsgrad efter yrke och födelseland

I tabellerna 39-41 redovisas den fackliga organisationsgraden totalt sett samt för utrikes och inrikes födda i ett urval Saco-, TCO- och LO-yrken. Anledningen till att de tidiga jämförelseåren (2005-2006) begränsas till två år i stället för tre är att 2005 är det första året som det finns statistik för och att år 2007 är mindre lämpligt att använda eftersom det stora medlemsraset (under 2007 och 2008) inleddes detta år.

I praktiskt taget samtliga yrken som ingår i tabellerna 39-41 var organisationsgraden 2017-2019 högre bland inrikes än bland utrikes födda. Hur stor klyftan är varierar starkt mellan olika yrken. I en del "Saco-yrken" – läkare, universitetslärare och civilingenjörer – är andelen fackligt anslutna avsevärt lägre bland utrikes jämfört med inrikes födda. Bland gymnasie-lärare skedde en viss utjämning mellan inrikes och utrikes födda mellan 2005-2006 och 2017-2019. Detsamma gäller universitetslärare och delvis läkare, men inte grundskollärare (tabell 39-40).

Tabell 39. Facklig organisationsgrad i några "Saco-yrken" per födelseland 2005-2006 och 2017-2019 (procent)

| Saco-yrken | 2017-2019 | | | 2005-2006 | | |
|----------------------------------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Alla | Inrikes | Utrikes | Alla | Inrikes | Utrikes |
| Gymnasielärare (även TCO) | 84-87 | 85-88 | 76-84 | 87-88 | 88-89 | 70-73 |
| Socialsekreterare m.fl. | 84-85 | 85-87 | 76-83 | 90-92 | 90-92 | 91 |
| Läkare | 80-83 | 84-88 | 72-75 | 82-83 | 88-89 | 67-68 |
| Civilingenjörer | 79-81 | 81-83 | 69-72 | 75-78 | 79-82 | 71-72 |
| Universitetslärare | 78-81 | 82-88 | 63-72 | 75-78 | 83-86 | 42-54 |
| Dataspecialister | 66-69 | 67-69 | 64-70 | 68-71 | 69-72 | 61-65 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellerna 15-17 i tabellbilagan.

Bland dataspecialister är organisationsgraden ca 65-70 procent såväl hos inrikes som utrikes födda (tabell 39). Hos "IT-tekniker" är de inrikes födda något bättre organiserade än sina utlandsfödda kollegor (tabell 40). Så är det även hos ingenjörer & tekniker (exklusive civilingenjörer). Cirka 80 procent av sjuksköterskorna födda i Sverige är fackligt anslutna, men en klart lägre andel av de utlandsfödda.

Tabell 40. Facklig organisationsgrad i några "TCO-yrken" per födelse-land 2005-2006 och 2017-2019 (procent)

| TCO-yrken | 2017-2019 | | | 2005-2006 | | |
|---|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Alla | Inrikes | Utrikes | Alla | Inrikes | Utrikes |
| Grundskollärare | 81-84 | 84-86 | 69-76 | 91 | 92 | 83-84 |
| Sjuksköterskor | 78-79 | 79-81 | 61-74 | 83-86 | 85-88 | 68-72 |
| Biomedicinska analytiker, tandtekniker m.fl. | 75-78 | 79-81 | 60-78 | 79-86 | 82-91 | - |
| Ingenjörer & tekniker (exkl. civilingenjörer) | 74-77 | 76-77 | 68-75 | 83-85 | 83-85 | 76-83 |
| IT-tekniker m.fl. | 72-75 | 73-77 | 63-68 | 72-76 | 72-76 | 69-74 |
| Kontorssekreterare m.fl. | 68-70 | 70-71 | 60-63 | 81-82 | 81-82 | 78-81 |
| Försäkringsrådgivare, företags-säljare, inköpare m.fl. | 65-69 | 65-69 | 65-70 | 68-69 | 68-69 | 59-65 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellerna 15-17 i tabellbilagan.

Hos undersköterskorna i LO är skillnaden något mindre mellan inrikes och utrikes födda (cirka 80 respektive cirka 70-75 procent; tabell 41. Om vi ser på andra vårdyrken inom LO-området är andelen fackligt anslutna klart lägre bland vårdbiträden födda utomlands än hos de som är födda i Sverige. Detsamma gäller "skötare, vårdare, personliga assistenter m.fl." och "barnskötare, elevassistenter m.fl."

Allra störst är avståndet mellan inrikes och utrikes födda i ett antal mindre kvalificerade yrken såsom "lagerpersonal och transportledare" (71-77 respektive 53-63 procent), "städare, hemservicepersonal m.fl." (drygt 60 respektive ca 40-45 procent), köks- och restaurangbiträden (41-47 respektive 26-35 procent) samt taxiförare (drygt 45 respektive 31-36 procent). Även bland byggnadsarbetare ("snickare, murare, anläggningsarbetare") är de utrikes födda i betydligt lägre utsträckning fackmedlemmar (42-51 procent) än de födda i Sverige (cirka 70 procent). Däremot är skillnaderna små i flera industriarbetaryrken såsom montörer och "gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl." och butikspersonal.

Tabell 41. Facklig organisationsgrad i några "LO-yrken" per födelseland 2005-2006 och 2017-2019 (procent)

| LO-yrken | 2017-2019 | | | 2005-2006 | | |
|---|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Alla | Inrikes | Utrikes | Alla | Inrikes | Utrikes |
| Undersköterskor | 77-80 | 80-82 | 69-79 | 91-92 | 91-92 | 85-86 |
| Montörer | 75-77 | 75-80 | 69-75 | 85 | 85 | 86-88 |
| Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl. | 71-79 | 70-79 | 76-83 | 75-79 | 76-81 | 68-69 |
| Lagerpersonal och transportledare | 68-71 | 71-77 | 53-63 | 75-81 | 75-80 | 71-86 |
| Fordonsmekaniker, reparatörer m.fl. | 65-71 | 68-73 | 55-60 | 78-82 | 78-82 | 81 |
| Snickare, murare, anläggningsarbetare | 65-66 | 69-70 | 42-51 | 82-83 | 83-84 | 72-76 |
| Skötare, vårdare, personliga assistenter m.fl. | 62-63 | 64-67 | 52-57 | 81-82 | 82-83 | 72-77 |
| Barnskötare, elevassistenter m.fl. | 59-62 | 65-67 | 43-57 | 82-86 | 82-86 | 79-84 |
| Städledare och fastighetsskötare | 55-65 | 56-67 | 48-59 | 80-81 | 80-81 | 81-82 |
| Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl. | 52-58 | 51-66 | - | 78-79 | 78-80 | 75-76 |
| Lastbils- och bussförare | 54-57 | 55-58 | 49-53 | 66-69 | 66-69 | 67-68 |
| Butikspersonal | 52-55 | 52-56 | 48-57 | 60-61 | 60-61 | 60-62 |
| Kockar och kallskänkor | 52-58 | 57-58 | 43-57 | 69 | 69-70 | 63-69 |
| Handpaketerare och andra fabriksarbetare | 46-53 | 52-59 | 32-52 | 68-70 | 65-66 | 80-81 |
| Vårdbiträden m.fl. | 47-52 | 54-62 | 39-52 | 73-74 | 73-74 | 72-77 |
| Städare, hemservicepersonal m.fl. | 47-51 | 60-63 | 39-45 | 71-74 | 68-74 | 75-77 |
| Taxiförare, cykelförare m.fl. | 40-42 | 46-47 | 31-36 | 48-59 | 49-59 | 43-58 |
| Köks- och restaurangbiträden m.fl. | 34-38 | 41-47 | 26-35 | 67-68 | 67-69 | 66 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.
Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

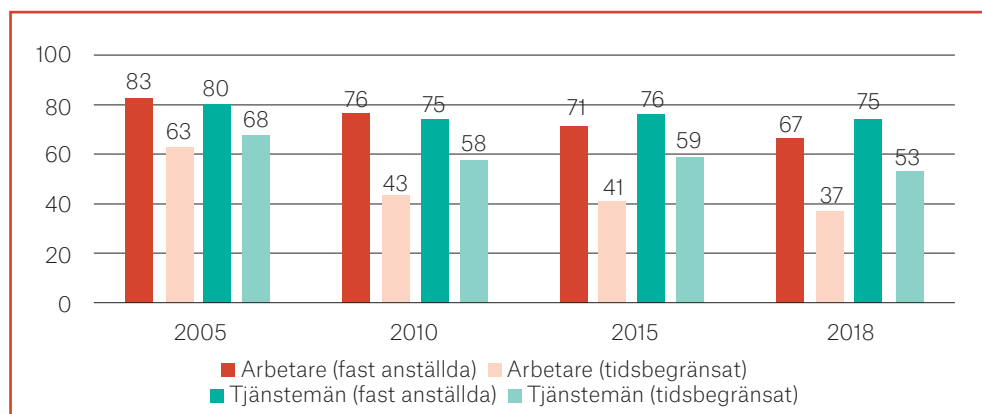
För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellerna 15-17 i tabellbilagan.

Hos barnskötare m.fl., vårdbiträden m.fl., städare m.fl. och taxichaufförer var organisationsgraden 2005-2006 ungefär densamma bland inrikes och utrikes födda, men 2017-2019 var den avsevärt lägre bland utrikes födda. Utrikes födda "handpaketerare och andra fabriksarbetare" hade 2005-2006 en högre organisationsgrad än inrikes födda; 2017-2019 rädde omkastade förhållanden.

Organisationsgraden bland fast och tidsbegränsat anställda

Den fackliga organisationsgraden har de senaste 15 åren sjunkit allra mest hos de tidsbegränsat anställda (bild 10 nedan), framför allt under den femårsperiod (2005-2010) då det fackliga medlemsraset inträffade. Utvecklingen avviker under de följande fem åren (2010-2015), då organisationsgraden sjönk mer bland *fast* anställda arbetare än bland de med tidsbegränsad anställning. Därefter (2015-2018) är nedgången lika stor bland fast och tidsbegränsat anställda.

Bild 10. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent 2005-2018)



Första kvartalet respektive år (exklusive heltidsstuderande).. Siffror för fler årtal finns i tabellbilagan, tabell 46. Källa: Larsson 2017a:15, Larsson 2018:15.

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

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

Inom bemanningsbranschen^[71] var 43 procent av arbetarna tidsbegränsat anställda 2016, i hotell & restaurang 40 procent, sociala tjänster (hemtjänst mm) 32 procent, detaljhandel 27 procent, vård och omsorg 25 procent^[72] samt i städning mm 24 procent (Larsson 2017b:10-12). Flera av dessa branscher utmärks av ett stort inslag av unga personer och låg facklig organisationsgrad. Första kvartalet 2017 var andelen fackligt anslutna arbetare i detaljhandeln 55 procent, i städning mm 48 procent, i hotellbranschen 31 procent och i restaurangbranschen 28 procent (Larsson 2017a:9).

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

71 Bland tjänstemän inom bemanningsbranschen var andelen tidsbegränsat anställda 36 procent och bland anställda inom branschen i genomsnitt 38 procent.

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

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

Bland de nordiska länderna är tidsbegränsade anställningar vanligast i Sverige och Finland med Sverige i topp. För anställda i hela åldersgruppen 15-29 år rör det sig om 38 procent i Sverige och 35 procent i Finland, jämfört med omkring 20 procent i Danmark och Norge (Rasmussen et al 2019: 19). En viktig förklaring anses vara att Sverige och Finland genomgick en djup ekonomisk kris under 1990-talet, då den höga arbetslösheten försvagade löntagarnas ställning i förhållande till arbetsgivarna som på detta sätt utökade andelen anställda med för dem flexibla anställningsformer. En andra förklaring är att Sverige som enda nordiska land gradvist uppluckrat anställningsskyddet, bland annat genom införandet 2007 av allmän visstidsanställning där arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för tidsbegränsningen. Efter sammanlagt två år under en femårsperiod hos samma arbetsgivare övergår anställningen dock automatiskt till tillsvidareanställning. Tio år tidigare blev det tillåtet att ha upp till fem tidsbegränsat anställda utan närmare motivering, men 2007 avskaffades denna begränsning. Sverige är det nordiska land som har den mest liberala lagstiftningen vad gäller tidsbegränsade anställningar (Rasmussen et al 2019: 20).

Tidsbegränsat anställda i mest osäkra jobben exklusive heltidsstuderande

Andelarna fast och tidsbegränsat anställda som anges ovan inkluderar heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. En hög andel av de senare är tidsbegränsat anställda och de allra flesta finns i arbetaryrken. Av de totalt 1 837 700 arbetarna 2019 i åldern 16-64 år var 148 800 heltidsstuderande med anställning (= 8 procent av arbetarna), varav 94 800 eller två tredjedelar hade tidsbegränsad anställning.^[73] Dessa svarade för mer än var femte arbetare med tidsbegränsad anställning. År 2005 svarade de heltidsstuderande för 6 procent av arbetarna.^[74]

73 Av de totalt 148 800 heltidsstuderande med anställning i arbetaryrken 2019 (= 8,1 procent av samtliga arbetare) var två tredjedelar (94 800 = 64 procent) tidsbegränsat anställda. Dessa utgjorde i sin tur 22 procent av de 430 700 arbetarna med tidsbegränsad anställning år 2019.

74 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.

Därtill kom 96 600 heltidsstuderande i tjänstemannayrken år 2019, varav 57 700 eller 60 procent med tidsbegränsad anställning. Tillsammans med alla heltidsstuderande i arbetaryrken blir det totalt 245 000 heltidsstuderande med anställning år 2019.^[75]

Om vi endast ser på heltidsstuderande med tidsbegränsad anställning var det år 2019 fråga om sammanlagt 152 600 heltidsstuderanden individer. År 2005 svarade de heltidsstuderande med tidsbegränsad anställning för 2,2 procent av alla anställda i åldern 16-64 år. År 2019 hade denna andel ökat till 3,4 procent.

När de heltidsstuderande exkluderas sjunker andelen tidsbegränsat arbetare år 2019 från 23 till 20 procent (tabell 47). Det är en ökning sedan 2005 då denna andel var 18 procent (21 procent om de heltidsstuderande inkluderas).^[76] Bland tjänstemännen rör det sig istället om en minskning. Med heltidsstuderande exkluderade var andelen tidsbegränsat anställda tjänstemän 10 procent 2005 och 8 procent 2019.^[77] Den sannolika förklaringen är att tjänstemännens lägre arbetslöshet i kombination med högkonjunkturen mot periodens slut medförde att de fick en starkare individuell förhandlingsposition och därmed lättare än arbetarna att kräva fasta tjänster.

75 Enligt de körningar som SCB/AKU gjort för flertalet tabeller i denna skrift fanns det 139 900 heltidsstuderande med anställning i arbetaryrken år 2019 (av totalt 1 669 100 arbetare, som reduceras till 1 529 200 då de heltidsstuderande exkluderas), 103 900 heltidsstuderande med anställning i tjänstemannayrken (2 768 900 tjänstemän inklusive heltidsstuderande, 2 665 000 exklusive heltidsstuderande). Summan av arbetare och tjänstemän blir 4 438 000, varav 243 800 heltidsstuderande (4 194 200 anställda totalt exklusive heltidsstuderande).

76 År 2005 utgjorde de totalt 403 100 tidsbegränsat anställda arbetarna 20,6 procent av arbetarna. Exklusive de 65 200 heltidsstuderande med tidsbegränsade anställningar i arbetaryrken blir andelen tidsbegränsat anställda 18,2 procent. Totala antalet heltidsstuderande med anställning i arbetaryrken var 109 700. År 2010 var 21,5 procent av arbetarna tidsbegränsat anställda respektive 18,8 procent om heltidsstuderande exkluderas. År 2015 var motsvarande tal 23,1 respektive 20,2 procent, år 2017 23,1 respektive 19,9 procent och år 2019 23,4 respektive 19,9 procent.

77 År 2005 utgjorde de totalt 201 900 tidsbegränsat anställda tjänstemännen 10,7 procent av tjänstemännen. Exklusive de 19 700 heltidsstuderande med tidsbegränsade anställningar i tjänstemannayrken blir andelen tidsbegränsat anställda 9,9 procent. Totala antalet heltidsstuderande med anställning i tjänstemannayrken var 38 700. År 2010 var 10,2 procent av tjänstemännen tidsbegränsat anställda respektive 9,0 procent om heltidsstuderande exkluderas. År 2015 var motsvarande tal 11,3 respektive 9,5 procent, år 2017 10,7 respektive 8,9 procent och år 2019 10,1 respektive 8,2 procent.

Tabell 47. Andelen tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän 2005-2019 (procent och procentenheter)

| 16-64 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2019 | 2005-2019 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-----------|
| Inkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 20,6 | 21,5 | 23,1 | 23,1 | 23,4 | +2,8 |
| - därav AVA/behov* | 11,7 | 14,0 | 14,5 | 13,9 | 14,0 | +2,3 |
| Tjänstemän | 10,7 | 10,2 | 11,3 | 10,7 | 10,1 | -0,6 |
| Alla löntagare | 15,8 | 15,8 | 16,5 | 16,0 | 15,6 | -0,2 |
| - därav AVA/behov | 8,5 | 9,5 | 9,7 | 9,1 | 8,8 | +0,3 |
| Exkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 18,2 | 18,8 | 20,2 | 19,9 | 19,9 | +1,7 |
| - därav AVA/behov** | 9,4 | 11,3 | 11,5 | 11,0 | 10,6 | +1,2 |
| Tjänstemän | 9,9 | 9,0 | 9,5 | 8,9 | 8,2 | -1,7 |
| Alla löntagare | 14,1 | 13,8 | 14,1 | 13,5 | 12,9 | -1,2 |
| - därav AVA/behov** | 6,9 | 7,6 | 7,7 | 6,9 | 6,4 | -0,5 |

* Procent av alla arbetare respektive löntagare med tidsbegränsad anställning inklusive heltidsstuderande med anställning.

** Procent av alla arbetare respektive löntagare med tidsbegränsad anställning exklusive heltidsstuderande med anställning.

Källa: AKU anställda 16-64 år.

De mest osäkra anställningarna utgörs av allmän visstidsanställning (AVA) och olika former av behovsanställningar.^[78] År 2019 hade fjorton procent av arbetarna någon av dessa anställningsformer (tabell 47), som svarade för 60 procent av dem med tidsbegränsad anställning. År 2005 hade en något lägre andel – tolv procent - AVA/behovsanställning, som då svarade för 57 procent av arbetarna med tidsbegränsade anställningar.

Om heltidsstuderande i arbetaryrken exkluderas sjunker de sammanlagt 257 900 arbetarna i AVA/behovsanställning år 2019 till 179 200 eller elva procent av arbetarna (nedre delen av tabell 47) respektive 53 procent av dem med tidsbegränsad anställning. Likaså sjunker de 230 000 arbetarna med någon av de mest osäkra anställningsformerna år 2005 till 174 400 eller nio procent av samtliga arbetare respektive 52 procent av arbetarna med tidsbegränsad anställning när de heltidsstuderande exkluderas. Det betyder att andelen tidsbegränsat anställda arbetare med AVA/behovsanställning var praktiskt taget densamma 2005 och 2019 (52 respektive 53 procent). Deras andel av det totala antalet arbetare ökade dock från drygt nio till knappt elva procent (allt exklusive heltidsstuderande med anställning).

Det totala antalet heltidsstuderande (inklusive i tjänstemannayrken) med tidsbegränsad anställning ökade mellan 2005 och 2019 från 85 200 (varav 82 procent med AVA/behovsanställning) till 152 600 (79 procent med AVA/behovsanställning). Bland heltidsstuderande svarade således de mest osäkra anställningarna för omkring 80 procent av de tidsbegränsade anställningarna såväl 2005 och 2019.

Den fackliga organisationsgraden bland heltidsstuderande med tidsbegränsad anställning var 2005 24 procent i arbetaryrken och 43 procent i

78 I kategorin AVA/behovsanställningar inkluderas även timanställda ("anställda per timme med schema för viss tid"), objekts/projektanställning, tillfälligt arbete samt feriearbete (Wingborg 2019:10-11).

tjänstemannayrken. År 2019 var andelen fackligt anslutna 19 procent i arbetaryrken och 38 procent i tjänstemannayrken.^[79]

Bland tidsbegränsat anställda i allmänhet (inklusive heltidsstuderande) var 54 procent fackligt anslutna 2005 och 38 procent 2019, det vill säga en nedgång med sexton procentenheter (tabell 48). I gruppen med de mest osäkra anställningarna (AVA/behovsanställda) minskade andelen fackligt anslutna från 45 till 31 procent eller med fjorton enheter.

Tabell 48. Facklig organisationsgrad för tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän 2005-2019 (procent och procentenheter)

| 16-64 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2019 | 2005-2019 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-----------|
| Inkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 50 | 36 | 35 | 33 | 30 | -20 |
| Tjänstemän | 63 | 54 | 53 | 51 | 49 | -14 |
| Alla löntagare | 54 | 42 | 41 | 40 | 38 | -16 |
| - därav AVA mm | 45 | 35 | 35 | 35 | 31 | -14 |
| | | | | | | |
| Exkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 55 | 40 | 38 | 37 | 33 | -22 |
| Tjänstemän | 65 | 57 | 56 | 54 | 52 | -13 |
| Alla löntagare | 59 | 46 | 45 | 43 | 41 | -18 |
| - därav AVA mm | 50 | 39 | 39 | 38 | 35 | -15 |

Källa: AKU anställda 16-64 år.

Om de heltidsstuderande exkluderas sjönk organisationsgraden bland tidsbegränsat anställda från 59 procent 2005 till 41 procent 2019 (minus 18 enheter). Motsvarande nedgång i kategorin AVA/behovsanställda var från 50 till 35 procent (minus 15 enheter). Efter år 2010 var nedgången kraftigast mellan 2017 och 2019, särskilt bland arbetare med tidsbegränsad anställning hos vilka organisationsgraden sjönk från 37 till 33 procent.

Den fackliga organisationsgraden bland arbetare med tidsbegränsad anställning (inklusive heltidsstuderande) föll mellan 2005 och 2019 med tjugo procentenheter eller från 50 till 30 procent. Bland tidsbegränsat anställda tjänstemän var nedgången mindre (minus 14 enheter). Om heltidsstuderande exkluderas blir nedgången ännu större på arbetarsidan (minus 22 enheter) och bland tjänstemännen ungefär densamma (minus 13 enheter) som när heltidsstuderande inkluderas. Organisationsgradens nedgång bland löntagarna med de mest osäkra anställningsformerna är något mindre än genomsnittet bland tidsbegränsat anställda, närmare bestämt med femton respektive arton procentenheter (exklusive heltidsstuderande).

Tidsbegränsat anställda hos inrikes och utrikes födda

Andelen tidsbegränsat anställda bland inrikes födda minskade mellan 2005 och 2018 marginellt, närmare bestämt från 15,4 till 14,7 procent (tabell 49). Däremot skedde en klar ökning av andelen tidsbegränsat anställda bland personer födda utanför Europa: från cirka 29 procent 2005 till drygt 32 procent 2018. I absoluta tal mer än tredubblades antalet utomeuro-

79 Den genomsnittliga organisationsgraden för heltidsstuderande arbetare + tjänstemän sjönk mellan 2005 och 2019 från 26 till 19 procent.

peiskt födda med tidsbegränsade jobb. Att *andelen* tidsbegränsat anställda ändå inte steg med mer än 3,5 procentenheter beror på att det *totala antalet* anställda födda utanför Europa också steg mycket kraftigt: från 175 700 år 2005 till 491 600 år 2018, vilket också det var en tredubbling.^[80]

Hos inrikes födda *sjönk* däremot andelen tidsbegränsat anställda och framför allt efter 2015. Under högkonjunkturåren var de infödda svenskar i en betydligt bättre position att kräva fasta jobb än den växande skaran av nyanlända från främst utomeuropeiska länder.

Andelen med de mest osäkra anställningarna – allmän visstidsanställning (AVA) och olika typer av behovsanställningar mm – ökade mellan 2005 och 2018 obetydligt bland inrikes födda. Hos utomeuropeiskt födda ökade AVA/behovsanställningar med 2,5 procentenheter, vilket är något mindre än för tidsbegränsade anställningar i allmänhet hos denna grupp, men således avsevärt mer än bland inrikes födda.

Om vi istället ser på de mest osäkra anställningarnas *andel av de tidsbegränsat anställda* omfattade de omkring sex av tio utomeuropeiskt födda med tidsbegränsade jobb såväl 2005 som 2015 och 2018.^[81] Hos inrikes födda ökade denna andel från 54 procent 2005 till 59 procent 2018. Allt som allt, inklusive personer födda i andra europeiska länder än Sverige, ökade AVA/behovsanställdas andel av tidsbegränsat anställda från 54 procent 2005 till 58 procent 2018.

Tabell 49. Antal/andel tidsbegränsat anställda löntagare 15-74 år (inklusive heltidsstuderande) efter födelseland 2005-2018 (antal, procent och procentenheter)

| 15-74 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2005-2018 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Inrikes födda | | | | | | | |
| - antal | 524 000 | 536 500 | 570 500 | 546 300 | 552 900 | 541 300 | +17 300 |
| - därav AVA/behov | 284 400 | 324 800 | 345 600 | 319 700 | 324 500 | 318 000 | +33 600 |
| - andel* | 15,4% | 15,6% | 15,9% | 15,1% | 15,2% | 14,7% | -0,7 |
| - därav AVA/behov | 8,4% | 9,4% | 9,6% | 8,8% | 8,9% | 8,6% | +0,2 |
| Europa exkl. Sverige | | | | | | | |
| - antal* | 51 000 | 51 400 | 63 100 | 67 300 | 72 000 | 73 400 | +22 400 |
| - därav AVA/behov | 27 900 | 29 900 | 37 100 | 37 200 | 42 100 | 42 000 | +14 100 |
| - andel* | 16,7% | 15,9% | 16,3% | 16,9% | 17,1% | 17,0% | +0,3 |
| - därav AVA/behov | 9,1% | 9,2% | 9,6% | 9,3% | 10,3% | 9,8% | +0,7 |
| Utanför Europa | | | | | | | |
| - antal* | 50 600 | 72 900 | 111 600 | 125 400 | 138 400 | 158 900 | +108 300 |
| - därav AVA/behov | 29 200 | 44 100 | 65 500 | 69 700 | 79 200 | 90 200 | +61 000 |
| - andel* | 28,8% | 28,5% | 30,0% | 30,8% | 30,4% | 32,3% | +3,5 |
| - därav AVA/behov | 15,9% | 17,2% | 17,6% | 17,1% | 17,4% | 18,3% | +2,4 |
| Alla | | | | | | | |
| - antal | 625 600 | 660 900 | 745 300 | 739 200 | 763 400 | 774 000 | +148 400 |
| - därav AVA/behov | 341 600 | 398 900 | 448 300 | 426 700 | 445 800 | 450 300 | +108 700 |
| - andel* | 16,1% | 16,4% | 17,2% | 16,7% | 16,9% | 16,8% | +0,7 |
| - därav AVA/behov | 8,8% | 9,9% | 10,3% | 9,7% | 9,8% | 9,8% | +1,0 |

* Andel av totala antalet anställda inom kategorin ifråga.

Källa: AKU 15-74 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

80 514 700 år 2019, varav 344 900 från Asien (AKU tilläggstabeller).

81 58 procent 2005 och 2015 samt 57 procent 2018.

I absoluta tal ökade, som framgått, antalet AVA/behovsanställda i särklass mest hos utomeuropeiskt födda eller med 108 300 personer jämfört med 22 400 bland födda i andra europeiska länder än Sverige och 17 300 bland inrikes födda. Annorlunda uttryckt, de utomeuropeiskt födda svarade för tre fjärdedelar (73 procent) av det ökade antalet AVA/behovsanställda mellan 2005 och 2018. Av alla AVA/behovsanställda år 2005 var 8,5 procent födda utanför Europa, vilket 2015 ökat till 15 procent, 2016 16 procent, 2017 18 procent och 2018 20 procent, det vill säga med totalt 11,5 procentenheter. Ökningen var som synes särskilt snabb efter 2016.

Mellan 2005 och 2018 mer än fördubblades de utomeuropeiskt föddas andel av samtliga anställda, närmare bestämt från 4,5 procent 2005 till 10,7 procent 2018 eller med 6,2 procentenheter, men ökningen i de mest osäkra anställningsformerna (AVA/behovsanställda) var som vi sett ännu snabbare (+11,5 enheter).^[82]

I tabell 50 redovisas den fackliga organisationsgradens utveckling hos bland annat inrikes födda och personer från länder utanför Europa. Den stora nedgången i facklig anslutning mellan 2005 och 2010 beror huvudsakligen på det stora medlemsraset under åren 2007 och 2008. Efter år 2010 är förändringarna med ett undantag tämligen små. De utomeuropeiskt födda sticker ut med en kraftigt minskad facklig organisationsgrad: minus tretton procentenheter 2010-2018, varav nio enheter bara mellan 2015 och 2018 (minus åtta enheter hos AVA/behovsanställda). Däremot har organisationsgraden bland inrikes födda med tidsbegränsade jobb varit i stort sett oförändrad sedan 2010, vilket även gäller de med AVA/behovsanställning.

Tabell 50. Facklig organisationsgrad hos tidsbegränsat anställda löntagare 15-74 år (inklusive heltidsstuderande) efter födelse land 2005-2018 (procent och procentenheter)

| 15-74 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2010-2018 | 2015-2018 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Inrikes födda | 54 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 0 | 0 |
| - därav AVA/behov | 44 | 33 | 35 | 35 | 34 | 35 | +2 | 0 |
| Europa exkl. Sverige | (56) | (46) | 38 | 39 | 41 | 36 | (-10) | -2 |
| - därav AVA/behov | (44) | (40) | (29) | (36) | (35) | (29) | (-11) | 0 |
| Utanför Europa | (49) | 41 | 37 | 33 | 32 | 28 | -13 | -9 |
| - därav AVA/behov | (41) | (37) | 34 | 29 | 31 | 26 | (-11) | -8 |
| Alla | 53 | 41 | 40 | 40 | 39 | 38 | -3 | -2 |
| - därav AVA/behov | 44 | 34 | 34 | 34 | 34 | 33 | -1 | -1 |

Anm. Inom parentes osäkra tal till följd av få i respektive grupp och därmed litet urval.
Källa: AKU 15-74 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

82 År 2005 utgjorde 175 700 utomeuropeiskt födda av totalt 3 405 900 anställda (inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) 4,5 procent av alla anställda. År 2010 var motsvarande siffror 255 700 av 4 028 400 (= 6,3 procent), år 2015 372 000 av 4 341 100 anställda (= 8,6 procent), år 2016 407 000 av 4 419 500 anställda (= 9,2 procent), år 2017 456 000 av 4 526 700 anställda (= 10,1 procent), år 2018 491 600 av 4 602 000 anställda (= 10,7 procent) samt år 2019 514 700 av 4 626 200 anställda (= 11,1 procent).

Förändringar av arbetskraftens sammansättning

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

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

Andelen tidsbegränsat anställda har ökat en hel del sedan början av 1990-talet, men de senaste femton åren är uppgången ganska måttlig: bland arbetare från ca 17-18 procent till drygt 20 procent och bland tjänstemän från 10 till 12 procent (Larsson 2017a:5-9). Därför har det som enskild faktor haft ett begränsat inflytande på den genomsnittliga organisationsgradens nedgång under denna period. Men på arbetsidan kan man räkna med att förändringar av gruppens inre sammansättning har inverkat klart negativt på organisationsgradens utveckling, eftersom de mest otrygga formerna – anställning per timme och vid behov – ökat starkt och är vanligast i arbetaryrken. År 2016 hade varannan arbetare med tidsbegränsat jobb någon av dessa anställningsformer. Av samtliga arbetare hade var tionde behovsanställning eller anställning per timme, men bara tre procent av tjänstemännen (Larsson 2017a:16-19).

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

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

Långsiktiga och kortsiktiga faktorer

Vid en analys av den fackliga organisationsgradens utveckling är det nödvändigt att skilja på *långsiktiga* och *kortsiktiga* faktorer. Under perioden 1993/94-2006 sjönk organisationsgraden mer eller mindre kontinuerligt, men den årliga minskningen översteg aldrig en procentenhet (om inga decimaler tas med) och var i genomsnitt 0,85 procentenhet per år (tabell 62 i tabellbilagan). Om vi antar att samma utveckling fortsatt efter 2006 hade nedgången följaktligen stannat vid högst två procentenheter under två år. Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden emellertid med sex procentenheter. Om genomsnittet för perioden 1999-2006 (0,7 procent) tillämpas rör det sig om en fyrdubbling. Minst två tredjedelar av medlemsrasen under åren 2007 och 2008 kan således antas grundas på att någon ny omständighet tillkom.

När den tämligen långsamma fackliga nedgång som pågått under ett flertal år plötsligt vändes i ett ras på 181 000 medlemmar under ett enda år (2007) kan det knappast förklaras på annat sätt än genom a-kasseavgifternas kraftiga höjning från 1 januari 2007, samt avskaffandet av skattereduktionen för avgiften till a-kassan (40 procent) och till facket (25 procent). I vilket fall som helst kan det ännu större medlemsrasen i de fackliga *a-kassorna* under 2007 inte tillskrivas något annat än avgiftshöjningen, inklusive den borttagna skattereduktionen (Kjellberg 2010a-b). Bara under detta år förlorade de fackliga a-kassorna 345 000 medlemmar eller var tionde medlem.

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

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

Till de långsiktigt verkande strukturförändringarna hör uppkomsten av nya branscher och nya företag till följd av avregleringar och privatiseringar. Inte sällan förekommer här en negativ inställning till fack och kollektivavtal från arbetsgivarhåll, t ex hos flygbolag som Ryanair och produktionsbolag inom mediebranschen, vartill kommer bristande fackliga traditioner. En besläktad tendens är att de anställda på många arbetsplatser splittras

upp genom outsourcing. Det kan i statistiken avläsas i en tillväxt av ”företagsnära tjänster”, däribland inhyrning (bemanningföretag, konsulter).

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

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

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

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

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

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

Fackens förmåga att tillfredsställa resultatriktade medlemmar

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

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

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

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

Hur väl lyckas de fackliga organisationerna då tillvarata medlemmarnas intressen i dessa och andra frågor? Kollektivavtalstäckningen är fortfarande hög, men LAS har delvis urholkats genom förändringar av lagen och är återigen uppe på den politiska dagordningen för ytterligare revideringar, efter krav på uppluckring från flera borgerliga partier. På central nivå finns trygghets- och omställningsavtal mellan bland annat LO, PTK och Svenskt Näringsliv, men LO:s avtal är inte alls lika förmånliga som tjänstemännens och ingicks mycket senare. Fortfarande saknar många LO-förbund inkomstförsäkringar eftersom hög arbetslöshetsrisk skulle göra dem dyra, och de som finns ger inte samma medlemsnytta som tjänstemannafackens efter-

som lönerna i många fall inte överstiger taket i a-kassan särskilt mycket. Det kan vidare ifrågasättas hur väl facken lyckats företråda medlemmarna när det gäller att få till stånd kompetensutveckling (som på arbetsidan är mer begränsad än bland tjänstemännen) och att verka för arbetsmiljöer som upplevs som goda i fysiskt och psykosocialt avseende. Arbetet har inte underlättats av de stora neddragningar som skett på Arbetsmiljöverket och som begränsar dess kontrollmöjligheter.

Trots låga nominella löneökningar har reallönerna stigit för alla löntagargrupper sedan Industriavtalet ingicks 1997. I Tyskland har de däremot under många år stått stilla eller gått ned, samtidigt som de tyska kollektivavtalens täckningsgrad minskat. Även om LAS luckrats upp genom bland annat införande av allmän visstidsanställning och a-kassan försämrats saknar Sverige motsvarighet till de arbetsmarknadsreformer (Hartz-reformerna) som i Tyskland genomfördes 2003-2005 under den socialdemokratiska förbundskanslern Gerhard Schröder och som skapat en stor låglönesektor. Industriavtalet har i Sverige gynnat lågavlönade grupper genom att sätta en lönenorm för hela arbetsmarknaden. Lämnade åt sig själva är det långtifrån säkert att LO:s låglöneförbund hade lyckats uppnå löneökningar motsvarande industrinormen, det så kallade *märket*. På så sätt har industrinormen tillsammans med stödet från LO sannolikt gjort dessa förbund mer framgångsrika i avtalsförhandlingarna än vad de annars hade varit. Å andra sidan är det inte lätt att få ut *mer* än industrinormen, det vill säga att förändra lönerna relativt andra grupper, de så kallade *relativlönerna*. Låglöneförbunden har ofta fått betala genom att tillmötesgå arbetsgivarnas önskemål om ökad flexibilitet i olika avseenden och att hålla nere minimilönerna så att kostnaden för arbetsgivarna ändå håller sig inom märket. Särskilda satsningar som till exempel på undersköterskor, en stor yrkesgrupp bland Kommunals medlemmar, har dock resulterat i löneökningar större än industrinormen.

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

Kommunals avtal i 2012 års avtalsrörelse var det första som förbundet tecknade utan individgarantier. Individuell lönesättning hade man redan tidigare, men om parterna inte kom överens på arbetsplatsen skulle arbetsgivaren förhandla med facket, inte med individen. För 25 år sedan hoppades Kommunal att en mer individualiserad lönesättning skulle vara till fördel för de många lågavlönade kvinnorna. Arkitekten bakom upplägget, förbundets förre avtalssekreterare Jan Sjölin, har omvärderat sin syn på individuella löner och menar att i ”stora breda kollektiv, med personal som har likartade arbetsuppgifter, där kan man inte säga att individuella löner fungerar”.^[83] Enligt Sjölin blev det ingen press uppåt på lönerna utan tvärtom många fler som hamnade på avtalets minimilön. Det ligger då förstås nära till hands att det missnöje som kan uppstå också riktas mot facket.

83 Transportarbetaren 26/11 2015.

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

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

Även om inget LO-förbund ännu tecknat ett sifferlöst avtal är individualiserade löner vanligare än för några decennier sedan. I Kommunals avtal har ”arbetsgivaren getts en överordnad roll att definiera lönebestämmande kriterier” medan IF Metalls avtal mer utgår från kraven i arbetet och individens förmåga att utföra arbetsuppgifterna (Fransson & Stüber 2016:105, 108). Hos IF Metall är ambitionen att den lokala klubben och arbetsgivaren förhandlar fram lönesystem som innehåller tydliga kriterier för kompetensutveckling och lönesättning. Hur väl detta lyckas är beroende av det lokala fackets styrka. På arbetsplatser där facket är svagt tenderar det saknas lokala lönesystem, lönenivån är ofta lägre än medlemsgenomsnittet och löneskillnaderna mellan män och kvinnor större (ibid.). Det understryker vikten av starka fackklubbar ute på arbetsplatserna och där har IF Metall ett försteg framför Kommunal. Tillsammans med olikheterna i den lokala lönesättningen kan det ha viss betydelse för att organisationsgraden bland arbetare i offentlig (i praktiken kommunal) sektor sedan 2010 gått ned dubbelt så mycket som bland industriarbetare (med tretton respektive sju procentenheter). Traditionellt har offentliganställda arbetare trots en hög andel deltidsanställda haft en något högre organisationsgrad, men sedan 2016 är så inte längre fallet.

Stora regionala skillnader i organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden varierar starkt mellan olika kommuner och landsändar. Lägst är den i Stockholm och flera av kommunerna runt huvudstaden. Danderyd intar bottenplatsen med 50 procent fackligt anslutna 2017, varpå följer Lidingö med 52 procent, allt räknat på förvärvsarbete i åldern 20-64 år som fick skattereduktion för fackavgiften i 2018 års deklaration avseende inkomståret 2017 (tabell 51).^[84]

84 I kategorin förvärvsarbete ingår inte bara anställda utan också egenföretagare och andra företagare. En del av dem är exempelvis läkare och tandläkare med egen praktik och tillhör motsvarande Saco-förbund. Unionen (TCO) har minst 10 000 egenföretagare i sina led. Om man jämför den regionala undersökningen med SCB:s arbetskraftsundersökningar kan likväl en stor överensstämmelse konstateras. Bland 20-64-åringar (inklusive heltidsstuderande med ett arbete vid sidan om studierna) var 68,5 fackligt or-

I Stockholms stad var 59 procent fackligt organiserade år 2017. Det är tio procentenheter lägre än i Göteborg och tolv enheter lägre än i Malmö. Omkring riksgenomsnittet på 70 procent ligger förutom rikets andra och tredje stad även flera andra stora städer: Linköping, Norrköping och Västerås 73 procent, Lund 72 procent, Örebro och Jönköping 70 procent, Helsingborg och Växjö 69 procent, Borås 68 procent samt Uppsala 67 procent.

I Norrlands stora städer är andelen fackligt anslutna betydligt högre: Luleå 89 procent, Sundsvall 81 procent, Umeå 80 procent och Gävle 78 procent.

Därmed har vi även kommit in på skillnader mellan olika län eller hela landsdelar som Norrland. Motpolen till den överlag mycket höga fackliga organisationsgraden i Norrland är, som antytts, Stockholms län med 59 procent fackligt anslutna (tabellerna 52 och 53). Det är elva procentenheter under riksgenomsnittets 70 procent och i skarp kontrast till Norrbottens län med tjugoen enheter över (16 enheter över enligt tabell 53). I Väster-norrlands och Västerbottens län är den fackliga organisationsgraden fjorton procentenheter högre än genomsnittet för Sverige och i Gävleborg åtta enheter högre. I det femte Norrlandslänet – Jämtlands – ligger dock anslutningsgraden endast tre procentenheter över riksgenomsnittet.

ganiserade år 2017 enligt AKU (avser anställda) och 69,9 procent enligt statistiken som bygger på uppgifter från Skatteverket (avser förvärvsarbete). Det betyder att den senaste statistiken överskattar den fackliga organisationsgraden med cirka 1,4 procentenheter, vilket utan decimaler blir omkring en enhet. Vid en jämförelse med AKU-tabellerna i denna rapport bör man vara medveten om att de i allmänhet avser åldersgruppen 16-64 år exklusive heltidsstuderande med anställning. Inkluderandet av fler åldersgrupper tenderar sänka den genomsnittliga organisationsgraden medan uteslutandet av de heltidsstuderande verkar i motsatt riktning. Slutresultatet bör bli ungefär detsamma som i den här redovisade statistiken som har fördelen att inte komma från en urvalsundersökning likt AKU utan istället innefattar samtliga förvärvsarbete. Det gäller i högre grad jämfört med tabell 53 som baseras på AKU första kvartalet 2018, vilket betyder att antalet intervjuade per län är tämligen begränsat med motsvarande större osäkerhet om organisationsgraden som följd. En fördel med den av Larsson (2018) redovisade AKU-undersökningen (återgiven i tabell 53) är att denna omfattar anställda (ej förvärvsarbete) och dessutom exklusive heltidsstuderande med anställning samt är uppdelad på arbetare och tjänstemän. En annan skillnad är att tabell 53 omfattar åldern 16-64 år medan tabell 52 avser 20-64-åringar. Tabell 52 avser 2017 och tabell 53 första kvartalet. Riksgenomsnittet i de båda tabellerna ligger ändå nära varandra: 70 procent fackligt anslutna i tabell 52 och 68 procent i tabell 53.

Tabell 51. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år i ett urval kommuner 2017 (procent)

| | | | | | |
|---------------|----|--------------|----|------------|----|
| Kalix | 99 | Mjölby | 75 | Älmhult | 67 |
| Piteå | 94 | Eskilstuna | 74 | Vårgårda | 67 |
| Gällivare | 92 | Karlstad | 74 | Gotland | 66 |
| Degerfors | 91 | Hylte | 74 | Värnamo | 66 |
| Kiruna | 90 | Eksjö | 74 | Strängnäs | 65 |
| Fagersta | 89 | Östhammar | 74 | Vellinge | 64 |
| Luleå | 89 | Västerås | 73 | Gislaved | 64 |
| Karlskoga | 88 | Linköping | 73 | Ulricehamn | 63 |
| Olofström | 88 | Nyköping | 73 | Järfälla | 63 |
| Oxelösund | 87 | Norrköping | 73 | Simrishamn | 63 |
| Örnsköldsvik | 87 | Halmstad | 72 | Enköping | 63 |
| Sandviken | 84 | Lund | 72 | Nynäshamn | 62 |
| Bromölla | 83 | Falun | 72 | Solna | 61 |
| Oskarshamn | 83 | Hjo | 72 | Kungsbacka | 61 |
| Ludvika | 83 | Uddevalla | 72 | Sollentuna | 61 |
| Karlskrona | 83 | Vimmerby | 72 | Södertälje | 60 |
| Finspång | 82 | Lomma | 72 | Huddinge | 59 |
| Trollhättan | 82 | Malmö | 71 | Sundbyberg | 59 |
| Sundsvall | 81 | Kalmar | 70 | Stockholm | 59 |
| Mönsterås | 81 | Hässleholm | 70 | Haninge | 59 |
| Umeå | 80 | Örebro | 70 | Botkyrka | 58 |
| Boxholm | 80 | Kristianstad | 70 | Nacka | 57 |
| Hallstahammar | 80 | Jönköping | 70 | Vaxholm | 57 |
| Hammarö | 79 | Vetlanda | 69 | Täby | 56 |
| Gävle | 78 | Alvesta | 69 | Gnosjö | 56 |
| Motala | 78 | Göteborg | 69 | Värmdö | 54 |
| Skövde | 78 | Helsingborg | 69 | Åre | 54 |
| Katrineholm | 77 | Växjö | 69 | Österåker | 53 |
| Svedala | 76 | Borås | 68 | Lidingö | 52 |
| Bjuv | 75 | Ljusdal | 67 | Danderyd | 50 |
| Landskrona | 75 | Uppsala | 67 | Hela riket | 70 |

Anm. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år som fick skattereduktion för fackavgiften i 2018 års deklaration avseende år 2017. Observera att alla kommuner inte är medtagna i tabellen. Källa: Skatteverket. Sammanställt av Nyhetsbyrån Sirén i samarbete med Anders Kjellberg.

Norrlandslänen är emellertid inte de enda med en mycket hög andel fackligt organiserade. Blekinge län har en nästan lika hög organisationsgrad som Västerbottens län. Värmlands län ligger snäppet över Gävleborg (enligt tabell 53 har Gävleborg dock tre procentenheter högre organisationsgrad än Värmland).

Ett flertal omständigheter bidrar till att förklara regionala skillnader. Dit hör sysselsättningsstrukturen. I allmänhet har industrin och offentlig sektor höga andelar fackligt anslutna. I tabell 52 redovisas industrins, byggbranschens och den offentliga sektorns (inklusive statliga och kommunala bolag) sysselsättningsandel per län. De tre länen med lägst organisationsgrad – Stockholms, Gotlands och Uppsala – har extremt låga andelar industrissysselsatta: ca 6-7 procent. Att Jämtlands län har en klart lägre organisationsgrad än övriga norrlandslän hänger samman med att länet har

en mycket låg andel industrisysselsatta (8 procent). Istället intar besöksnäringen med Åre som centrum (endast 54 procent fackligt anslutna) en framträdande plats. Hotell- och restaurangbranschen tillhör som bekant näringarna med den lägsta organisationsgraden. Å andra sidan kompenseras det delvis av den höga andelen offentliganställda i länet (42 procent).

I Uppsala län är industrins sysselsättningsandel rentav något lägre än i Jämtland och den offentliga sektorns andel ungefär lika stor (41 procent). Trots det tillhör Uppsalalänet de med allra lägst facklig organisationsgrad i Sverige (efter Stockholms och Gotlands län i tabell 52; efter Stockholms län i tabell 53). Kanske spelar det här en viss roll att Jämtland är ett Norrlandslän och att den befolkningsmässiga tyngdpunkten i Uppsala län ligger i nära anslutning till Stockholmsregionen.

Tabell 52. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år per län 2017 (procent)

| Län | Facklig organisationsgrad | Sysselsättningsandel | | | | Andel röster 2018 | |
|-------------------|---------------------------|----------------------|-----------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------------|
| | | Industri /energi | Industri + Bygg | Offentlig Sektor (1) | Offentlig Sektor (2) | S | S + V |
| Norrbottnens | 91,1 | 11,9 | 21,2 | 35,7 | 44,4 | 41,7 | 52,4 |
| Västernorrlands | 84,4 | 15,0 | 22,2 | 34,9 | 39,4 | 39,8 | 48,0 |
| Västerbottens | 83,5 | 12,0 | 21,3 | 38,4 | 43,4 | 38,1 | 50,8 |
| Blekinge | 82,5 | 17,8 | 23,1 | 38,2 | 42,8 | 31,4 | 36,9 |
| Värmlands | 78,6 | 13,6 | 22,7 | 33,8 | 37,4 | 33,9 | 40,8 |
| Gävleborgs | 78,2 | 14,5 | 23,1 | 33,2 | 37,9 | 34,1 | 42,5 |
| Västmanlands | 76,7 | 15,7 | 22,9 | 28,8 | 33,5 | 31,4 | 38,5 |
| Örebro | 75,5 | 12,6 | 19,9 | 34,6 | 39,1 | 33,1 | 40,7 |
| Dalarnas | 74,4 | 16,6 | 25,4 | 33,5 | 37,7 | 31,2 | 37,3 |
| Kalmar | 74,4 | 17,4 | 24,5 | 33,4 | 38,1 | 30,7 | 38,0 |
| Östergötlands | 73,8 | 14,6 | 21,2 | 31,8 | 35,2 | 29,1 | 35,9 |
| Jämtlands | 73,2 | 7,7 | 14,9 | 37,0 | 41,9 | 33,6 | 42,0 |
| Södermanlands | 72,7 | 14,0 | 23,1 | 33,2 | 37,9 | 31,4 | 38,0 |
| Skåne | 70,6 | 9,3 | 16,2 | 29,8 | 33,0 | 25,2 | 31,6 |
| Västra Götalands | 70,6 | 13,2 | 20,2 | 28,9 | 33,4 | 26,6 | 35,4 |
| Kronobergs | 70,0 | 15,9 | 22,0 | 30,3 | 33,8 | 29,6 | 35,6 |
| Jönköpings | 69,5 | 22,1 | 27,7 | 30,3 | 33,7 | 27,8 | 32,7 |
| Hallands | 68,0 | 12,2 | 21,0 | 29,9 | 34,0 | 25,8 | 30,6 |
| Uppsala | 67,3 | 6,9 | 14,7 | 36,4 | 40,6 | 27,0 | 35,7 |
| Gotlands | 66,4 | 6,2 | 15,0 | 34,1 | 38,5 | 29,8 | 37,8 |
| Stockholms | 58,7 | 5,6 | 10,1 | 19,1 | 23,5 | 23,4 | 32,9 |
| Hela riket | 69,9 | 11,3 | 18,1 | 28,5 | 32,9 | 28,3 | 36,3 |

Anm. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år som fick skattereduktion för fackavgiften i 2018 års deklaration avseende år 2017. Källa: Skatteverket. Sammanställt av Nyhetsbyrån Sirén i samarbete med Anders Kjellberg.

Andel sysselsatta 15-74 år i industri/energi och byggbranschen av förvärvsarbetande år 2018. Källa: AKU tilläggsstabeller 2018.

Andel sysselsatta 16-74 år i offentlig sektor (1) av förvärvsarbetande år 2018. Offentlig sektor inkluderar statlig förvaltning, statliga affärsverk, primärkommunal förvaltning, regioner och övriga offentliga institutioner. Källa: SCB: RAMS

Andel sysselsatta 16-74 år i offentlig sektor (2) av förvärvsarbetande år 2018. Offentlig sektor inkluderar här offentligt ägda företag och affärsverk. Källa: Ekonomifakta/RAMS.

Andel röstande på Socialdemokraterna och Vänsterpartiet i riksdagsvalet 2018. Källa: SCB.

Allra lägst andel sysselsatta i offentlig sektor har Stockholms län (endast drygt 23 procent) trots att regering och riksdag finns i länet och många statliga myndigheter fortfarande har sina huvudkontor där. Det har å andra sidan också många av Sveriges ledande företag och praktiskt taget alla intresseorganisationer. Omvänt har alla norrlandslänen en betydande offentlig sektor (39-44 procent av förvärvsarbetande). Det gäller även Blekinge (43 procent).^[85] Bortsett från Jämtlands län (42 procent) samvarierar det med en mycket hög facklig organisationsgrad i Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Blekinge län och en efter svenska förhållanden mycket låg i Stockholms län.

85 Hit hör örlogsbas, flygflottilj, Boverket och Blekinge Tekniska Högskola.

I ovanstående siffror inkluderas statliga och kommunala bolag i offentlig sektor. Om de exkluderas kvarstår det geografiska mönstret med Stockholms län i botten (19 procent sysselsatta i offentlig sektor) och Västerbottens, Blekinge, Jämtlands län i toppen (37-38 procent), varefter följer Uppsala och Norrbottens län (båda 36 procent).

I Stockholms län har de privata tjänstenäringarna en mycket framträdande plats och industrin en marginell. I samma län som Stockholms stad (59 procent fackligt anslutna i både länet och staden) finns Östhammar där såväl Hallsta pappersbruk som Forsmarks kärnkraftverk bidrar till att lyfta organisationsgraden till 74 procent. Pappersbruk är (liksom kärnkraftverk) i regel mycket stora arbetsplatser, oftast i mindre samhällen av brukskaraktär, med en mycket hög facklig organisationsgrad. Andra sådana "pappersbrukskommuner" är Älvkarleby (med Skutskärs bruk) i Uppsala län (87 procent), Mönsterås (81 procent) och Lessebo (79 procent) i Småland, Hammarö (med Skoghallsverken) i Värmland (79 procent) samt Hylte (74 procent) i Halland.

Andra brukssamhällen och kommuner har växt fram runt järnverk, verkstadsföretag mm. Några exempel är Degerfors i landskapet Värmland och Örebro län (91 procent), Fagersta i Dalarna (89 procent), Olofström i Blekinge (88 procent), Hagfors i Värmland (88 procent), Oxelösund i Södermanland (87 procent), Sandviken i Gästrikland (84 procent), Bromölla i Skåne (83 procent), Finspång i Östergötland (82 procent), Boxholm i samma län (80 procent), Hallstahammar i Västmanland (80 procent) och Bjuv i Skåne (75 procent).

Rationalisering och utflyttning av produktion till andra länder har medfört att flera kommuner avindustrialiserats, men de fackliga traditionerna bland befolkningen kan ändå leva kvar. Ett sådant fall är Motala (78 procent fackligt anslutna), där Motala Verkstad ("den svenska verkstadsindustrins vagga") idag är en spillra av sitt forna jag. Luxor AB är sedan länge nedlagt medan efterträdaren i fabrikslokalerna, Autoliv, har flyttat till västgötska Vårgårda. Electrolux hade i Motala sin största anläggning i Norden. Precis som hos avknoppningen Dometic har all produktion flyttat utomlands. År 1973 hade Electrolux 2 400 anställda i Motala, Luxor 2 300 och Motala Verkstad 1 300. Idag är det personliga assistentföretaget Poppelstaden Omsorg AB med 175 anställda kommunens största privata arbetsgivare. Motala är ett tydligt exempel på hur industrin tappar i sysselsättning och privata tjänstenärings växer, men också på att starka fackliga traditioner ändå i stor utsträckning kan överleva. Normer överförs mellan generationer och kan vara ganska seglivade.

Tidigare utpräglade industristäder som Katrineholm (77 procent), Eskilstuna (74 procent), Västerås och Norrköping (båda 73 procent) samt Uddevalla (72 procent) ligger över riksgenomsnittet på 70 procent medan Borås (68 procent) befinner sig något under. Norrköping och Borås drabbades hårt av tekokrisen, Uddevalla av varvskrisen. Ericsson lade senare ned verksamheten i Norrköping, Borås (kraftig bantning) och Katrineholm. Volvo avvecklade Uddevallafabriken.

Mjölby (75 procent fackligt anslutna) illustrerar motsatsen till avindustrialisering genom den kraftiga expansionen av den från Stockholm 1952 utflyttade KF-ägda trucktillverkaren BT, som år 2000 köptes av japanska Toyota. Toyota Material Handling Manufacturing har idag ca 2 800 an-

ställda i Mjölby, där även huvudkontoret för Europa finns. Ett annat stort verkstadsföretag i kommunen är Väderstad AB (numera Kanadaägt). Det grundades 1962 av en lantbrukare och har vuxit till en av en ledande global leverantör av lantbruksmaskiner med ca 1 000 anställda i Mjölby kommun.

Södertälje har i likhet med Mjölby flera stora industriarbetsplatser: Scania med ca 13 000 anställda i kommunen och Astra Zeneca med 4 800. Ändå är den fackliga organisationsgraden i kommunen inte högre än 60 procent eller långt under riksgenomsnittet om 70 procent av förvärvsarbetande i åldern 20-64 år. Med tanke på att Södertälje ligger i ett storstadsområde kan man räkna med att många pendlar in från närliggande kommuner. Dessa är inte folkbokförda i kommunen och ingår därför inte i beräkningen av den fackliga organisationsgraden i Södertälje. En hypotes är att den rent allmänt låga organisationsgraden i Stockholmsområdet "smittar" av sig på kommunen, även om denna ligger regionens periferi.

Utmärkande för Södertälje är annars en extremt stor flyktingmottagning från asiatiska länder med svaga fackliga traditioner. År 2018 var 40 procent av kommunens då 97 400 invånare födda utomlands. Det är väsentligt mer än de 11 procenten utrikes födda i exempelvis Mjölby och Luleå, de 15 procenten i Motala och Finspång, de 16 procenten i Degerfors etc. De arbetskraftsinvandrare som kom till industrierna under 1950- och 60-talen var finländare, italienare, jugoslaver och andra som i hög utsträckning anslöt sig till facket. De förväntades göra så; både fack och arbetsgivare uppmuntrade dem att gå med. Facket var också den enda svenska organisation som Jugoslaviska Riksförbundet öppet rekommenderade landsmännen medlemskap i (Slavnic 2006). De jugoslaviska arbetarna i Sverige hade oftast inte varit arbetare i hemlandet. Det förekom också att en del anslöt sig efter att ha blivit tillsagda att de "måste" gå med. Finländarna stod både kulturellt och geografiskt närmare Sverige än jugoslaverna konstaterar sociologen Zoran Slavnic i sin studie av finländska och jugoslaviska "gästarbetare" i brukssamhället Finspång, där det som mest fanns omkring 3 000 finländare och ca 300 jugoslaver (Slavnic 2006:138).

I Sverige råder ett intimt samband mellan arbetarrörelsens och fackföreningsrörelsens framväxt och utveckling. Regioner med en stark socialdemokrati har också varit fackliga styrkefästen och vice versa. Även om socialdemokratin försvagats och Sverigedemokraterna gått framåt bland LO-medlemmarna har Socialdemokraterna + Vänsterpartiet tillsammans fortfarande höga röstandelar där den fackliga organisationsgraden är allra högst (tabell 52). Det gäller förutom Norrbottens, Västernorrlands och Västerbottens län även Värmlands och Gävleborgs län.

Ett annat ett traditionellt starkt arbetarrörelsefäste är Blekinge, men det är också hemlandet för sverigedemokraternas partiledare och grannlän till Skåne, där sverigedemokraterna har en stark ställning. Det förklarar sannolikt den idag förhållandevis låga andelen röster på S + V i Blekinge, men det förhindrar inte att länet intar fjärdeplatsen i facklig organisationsgrad (enligt tabell 53 en tredjeplats). Så sent som i riksdagsvalet 2002 svarade Socialdemokraterna och Vänsterpartiet tillsammans för 54 procent av rösterna i Blekinge (varav Socialdemokraterna 46 procent). Detta antyder att det vid en analys av förhållandet mellan röstandelar och facklig anslutning är nödvändigt att anlägga ett historiskt perspektiv vare sig det gäller en bruksort, en stad, ett län eller en hel landsdel.

Jönköpings län har den högsta industrisysselsättningen av alla län eller dubbelt så hög (22 procent) som genomsnittet för Sverige (11 procent). Trots detta ligger den fackliga organisationsgraden inte över den för Sverige genomsnittliga, men inte heller under (tabell 52; enligt tabell 53 ligger Jönköpings en procentenhet över riksgenomsnittet som första kvartalet 2018 var 68 procent, men då mätt på ett annat sätt). Förklaringen är komplex och berör såväl industrins struktur som arbetarrörelsens framväxt i regionen. Jönköpings län är känt för det stora inslaget av småföretag, ofta familjeföretag. Inte sällan är en del av de anställda familjemedlemmar till ägaren, som i småföretag står i nära kontakt med de anställda. Under sådana omständigheter och beroende på ägarens inställning till fackföreningar kan steget att gå med i facket eller bli fackligt aktiv ibland upplevas som långt. Om man går tillbaka i tiden stötte fackföreningarna i länet på patrull även i ett storföretag som Husqvarna vapenfabrik AB (Kjellberg 2002:84). Det ”gula” Svenska Arbetareförbundet hade vid tiden för 1905 års verkstadskonflikt en relativt starkt ställning bland arbetarna (här kan den i länet starka frikyrkligheten ha spelat en viss roll), men företagets ägare Vilhelm Tham misslyckades med försöket att ”söndra och härska”. Det skulle dock ta mer än tio år innan Metallavdelningen återhämtade sig. Kommuner i Jönköpings län som kan betecknas som typiska småföretagsbygder är Värnamo (66 procent facklig organisationsgrad) Gislaved, där den stora gummifabriken lades ned av tyska Continental 2002 (64 procent) och Gnosjö (56 procent).

Flera kommuner i västgötska Sjuhäradsbygden liknar Gnosjöområdet när det gäller småföretagande. Här varierar andelen fackligt anslutna från 68 procent i Herrljunga och Mark, till 66 procent i Tranemo, 63 procent i Ulricehamn och 61 procent i Svenljunga. Det är under riksgenomsnittet på 70 procent, men långt högre än i Stockholm och många av dess kranskommuner.

Tabell 53 nedan redovisar i likhet med tabell 52 facklig organisationsgrad per län, men avser enbart anställda (i stället för alla förvärvsarbetande) och är dessutom uppdelat på arbetare och tjänstemän. Eftersom tabell 52 bygger på samtliga förvärvsarbetande, medan tabell 53 baseras på en urvalsundersökning och dessutom avser ett enda kvartal (i stället för årsgenomsnitt), är den senare tabellen behäftad med större osäkerhet på länsnivå. Det medverkar till att länens ordningsföljd avviker en del mellan de båda tabellerna. I båda återfinns dock Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Blekinge län i toppen och Stockholms, Uppsala och Gotlands län i botten. På riksgenomsnittet eller mycket nära det finns Skåne, Västra Götalands, Kronobergs och Jönköpings län i båda tabellerna.

En viss regional följsamhet kan noteras mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad. Inte genom att de skulle ligga nära varandra, tvärtom är andelen fackligt anslutna tjänstemän genomgående klart högre än arbetarnas. Däremot i den meningen att såväl arbetarnas som tjänstemännens organisationsgrad är allra högst i Norrbottens, Västerbottens, Blekinge, Västernorrlands och Gävleborgs län och lägst i Stockholms och Uppsala län. Arbetarna i Västmanlands län har dock en lika låg organisationsgrad (57 procent) som i Uppsala län. Västmanland sticker också ut genom den mycket stora skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad (23 procentenheter!). Möjligen beror det osäkerheten i en undersökning med ett ganska begränsat urval.

Tabell 53. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare 16-64 år per län första kvartalet 2018 (procent och procentenheter)

| Län | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Differens |
|-------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Norrbottnens | 84 | 84 | 86 | 2 |
| Västerbottnens | 81 | 74 | 84 | 10 |
| Blekinge | 78 | 74 | 83 | 9 |
| Västernorrlands | 77 | 74 | 81 | 7 |
| Gävleborgs | 76 | 69 | 81 | 12 |
| Örebro | 74 | 65 | 78 | 13 |
| Värmlands | 73 | 67 | 74 | 7 |
| Västmanlands | 72 | 57 | 80 | 23 |
| Kalmar | 72 | 64 | 78 | 12 |
| Dalarnas | 71 | 67 | 78 | 11 |
| Jämtlands | 71 | 65 | 79 | 14 |
| Östergötlands | 71 | 66 | 78 | 12 |
| Södermanlands | 70 | 64 | 79 | 15 |
| Hallands | 70 | 61 | 76 | 15 |
| Västra Götalands | 69 | 62 | 74 | 12 |
| Jönköpings | 69 | 65 | 76 | 11 |
| Skåne | 67 | 60 | 73 | 13 |
| Kronobergs | 67 | 60 | 73 | 13 |
| Gotlands | 66 | 59 | 79 | 20 |
| Uppsala | 65 | 57 | 71 | 14 |
| Stockholms | 59 | 49 | 64 | 15 |
| Hela riket | 68 | 62 | 73 | 11 |

Anm. Facklig organisationsgrad för anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med anställning första kvartalet 2018 enligt AKU. Källa: Larsson 2018: 17-21.

De regionala skillnaderna är större bland arbetare än bland tjänstemän: från 49 procent i Stockholms län till 84 procent i Norrbottens län respektive bland tjänstemännen från 64 till 86 procent (avser samma län som hos arbetarna). Om vi bortser från Stockholms län varierar arbetarnas organisationsgrad från 57 procent i Uppsala län till 84 i Norrbotten (= 27 procentenheters skillnad) och tjänstemännens från 71 till 86 procent, återigen mellan samma län (= 15 enheters skillnad).

Bakom den låga organisationsgraden i Stockholms län finns ett flertal faktorer. Industrins mycket låga sysselsättningsandel har redan nämnts. Men den annorlunda fördelningen av arbetskraften på olika sektorer och branscher är långtifrån hela förklaringen. Oberoende av bransch/ sektor är organisationsgraden lägre i Stockholm än i Sverige utanför storstäderna. Det gäller inte så mycket offentligt anställda arbetare, bland vilka Stockholm ligger cirka sex-sju procentenheter lägre. Skillnaden är större hos arbetarna i industrin (23 procentenheter lägre; här betyder det en del att Stockholm saknar stora industriarbetsplatser), handeln (20 enheter lägre) och byggbranschen (17 enheter lägre) (Larsson 2018:20).

Arbetsmarknaden i Stockholm är större och skiljer sig på flera sätt från den i övriga landet. Andelen unga är högre, vartill kommer att organisationsgraden bland 16-24-åriga arbetare i Stockholm nästan bara är hälften

av den i övriga Sverige (exklusive storstäderna^[86]), närmare bestämt 26 respektive 45 procent (Larsson 2018:19-20). Av betydelse för individens vägning av kostnaden för fackmedlemskapet mot nyttan att vara med är säkerligen Stockholms högre levnadskostnader och större jobbutbud. Den i Stockholm lägre arbetslösheten och större arbetsmarknaden medför att det finns fler jobb att tillgå om individen är missnöjd med det nuvarande eller blir uppsagd. Det gör att den individuella förhandlingsstyrkan är väsentligt större än i exempelvis en bruksort där valmöjligheterna är betydligt färre och arbetslösheten högre. Detta kan å andra sidan ändras snabbt när den ekonomiska konjunkturen vänder nedåt.

Stockholmsregionens sysselsättningstillväxt relativt övriga landet innebär en betydelsefull förändring av arbetskraftens sammansättning, en strukturell förändring, som under lång tid haft – och fortfarande har – ett negativt inflytande på den genomsnittliga organisationsgradens utveckling i Sverige. Det gäller inte minst arbetarna, eftersom skillnaden i facklig organisationsgrad mellan Stockholms län och övriga landet hos arbetarna är större än hos tjänstemännen. Den sysselsättningsmässiga förskjutningen till Stockholmregionens fördel påverkar emellertid i hög grad också tjänstemännens organisationsgrad till följd av deras snabba tillväxt i Stockholms län, där de numera är mer än dubbelt så många som arbetarna (Larsson 2018:19).

Facklig-politisk samverkan eller partipolitiskt obundna fack?

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

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

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

Av betydelse för tjänstemännens höga organisationsgrad är också att alla tjänstemannafack är partipolitiskt obundna – vilket dock inte hindrat förbunden att ta ställning i politiska frågor av intresse för medlemmarna, exempelvis angående skatter, studiefinansiering, jämställdhet, anställningsskydd mm. Det har inte heller hindrat TCO och Saco att i ett stort antal frågor samarbeta med LO, trots dess socialdemokratiska orientering.

86 Stockholm, Göteborg och Malmö.

Man har till och med ett gemensamt kontor i Bryssel. Sveriges Ingenjörer, Unionen och många LO-fack har också ett mycket nära samarbete inom konstellationen Facken inom industrin.

Genom sin socialdemokratiska orientering skiljer sig LO och dess förbund, som bekant, från tjänstemannafacken. Det har historiska rötter. Fram till dess LO bildades 1898 fungerade det socialdemokratiska partiet delvis som en ställföreträdande landsorganisation (Kjellberg 1983:168). Sveriges första storstrejk, som ägde rum 1902, var en politisk strejk för allmän rösträtt. Det omedelbara resultatet blev dock att SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) bildades och Verkstadsföreningen omorganiserades och centraliserades.

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

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

Den nära kopplingen mellan LO och partiet har från tid till annan ifrågasatts och nu aktualiserats sedan en majoritet av medlemmarna inte längre röstar på Socialdemokraterna.^[87] Värt att notera är dock att dessa medlemmar ändå inte lämnar LO-förbunden. Ett skäl kan vara att det inte existerar något fackligt alternativ i Sverige. Höga medlemsavgifter är sannolikt ett betydligt viktigare motiv att avstå från fackligt medlemskap än politiskt grundade motiv, även om sådana också finns.^[88]

Även erfarenheterna från Danmark tyder på att den socialdemokratiska kopplingen är av begränsad betydelse för medlemssiffrorna. Avskaffandet av de ekonomiska och politiska banden mellan LO-Danmark och socialdemokratin hade ingen synbar inverkan på förbundens fortsatta medlemsutveckling (se avsnittet "Sveriges organisationsgrad i internationell jämförelse", sist i kapitel 1). Den viktigaste orsaken till de så kallade alternativa fackens tillväxt i Danmark var i stället deras avsevärt lägre medlemsavgifter.

87 German Bender & Anders Kjellberg: "S-koppling förklarar inte medlemstappet". Slutreplik Svenska Dagbladet 27/5 2019: https://portal.research.lu.se/portal/files/73187800/S_koppling_f_rklarar_inte_medlemsraset.pdf eller <https://www.svd.se/kopplingen-till-s-forklarar-inte-medlemstappet>

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

3. Den svenska parts- och kollektivavtalsmodellen

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

Den fackliga organisationsgraden har minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen (tabell 18 ovan). I dag är 67 procent av de anställda i Sverige medlemmar av en facklig organisation, vilket är något mer än i Danmark och Finland. Bland arbetarna är organisationsgraden nere i 60 procent (2019), men även det är väsentligt högre än den genomsnittliga organisationsgraden i samtliga länder utanför Norden.

Av stor betydelse för både den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade *arbetsgivarna* är. Företag anslutna till arbetsgivarorganisationer motsätter sig varken kollektivavtal eller att de anställda är fackmedlemmar. En av de viktigaste förklaringarna till den höga fackliga organisationsgraden i Sverige är därför arbetsgivarernas mycket höga organisationsgrad. Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarernas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.^[89]

Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden

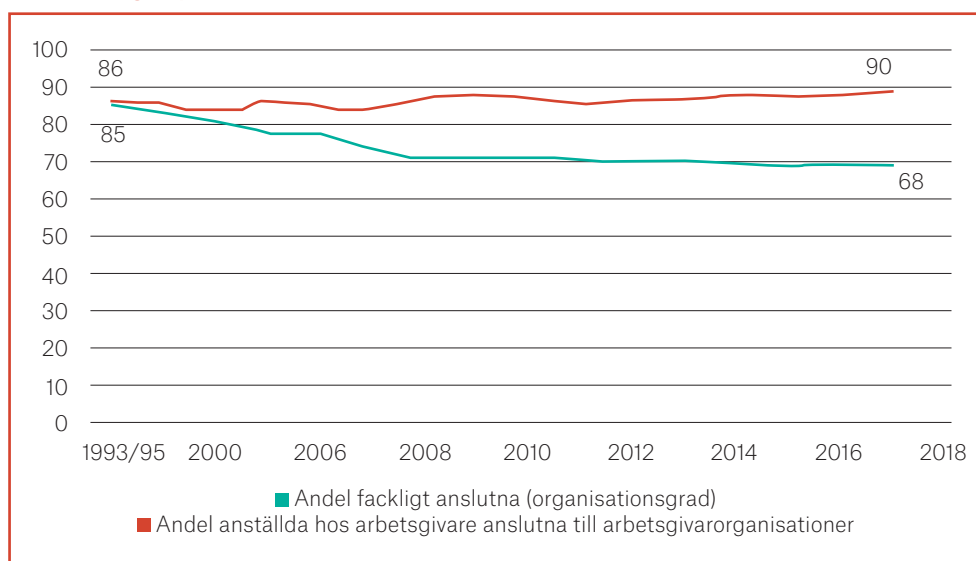
Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarernas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarernas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2018 fanns 83 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation (se tabell 54 i tabellbilagan). Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år

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

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

Men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2018 var arbetsgivarnas organisationsgrad hela arton procentenheter högre än löntagarnas. Fackmedlemmarna utgjorde nu 68 procent av alla anställda, medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 90 procent av samtliga anställda (bild 11 nedan). Enbart företagen i Svenskt Näringsliv omfattade 71 procent av alla privatanställda.

Bild 11. Andel anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95-2018)



Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 54.

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Vid slutet av 2018 hade arbetsgivarorganisationerna i privat sektor sammanlagt 65 400 medlemsföretag med anställda, varav Svenskt Näringsliv 50 900 och övriga 14 500 (Kjellberg 2020). De utgjorde ungefär en femtedel – 19 procent – av samtliga 336 900 privata företag med anställda som enligt SCB:s företagsregister fanns november 2018. Om man som mått på arbetsgivarnas organisationsgrad använder andelen företag anslutna till arbetsgivarorganisationer blir denna således 19 procent år 2018. Denna stiger till 29 procent om företagen där ägaren själv kan antas vara den ende anställda exkluderas.^[90]

90 Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda exkluderas dessa företag, som i november 2018 svarade för 113 600 av de totalt 336 900 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 400 organiserade företagen med anställda år 2018 med de totalt 223 300 arbetsgivarna (336 900 minus 113 600) fås en organisationsgrad på 29 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden lägre än 29 procent (om antalet aktiebolag med endast en anställd och där ägaren inte är denne varit känt hade inte så många som 113 600 företag subtraheras från de 336 900 företagen med minst en anställd).

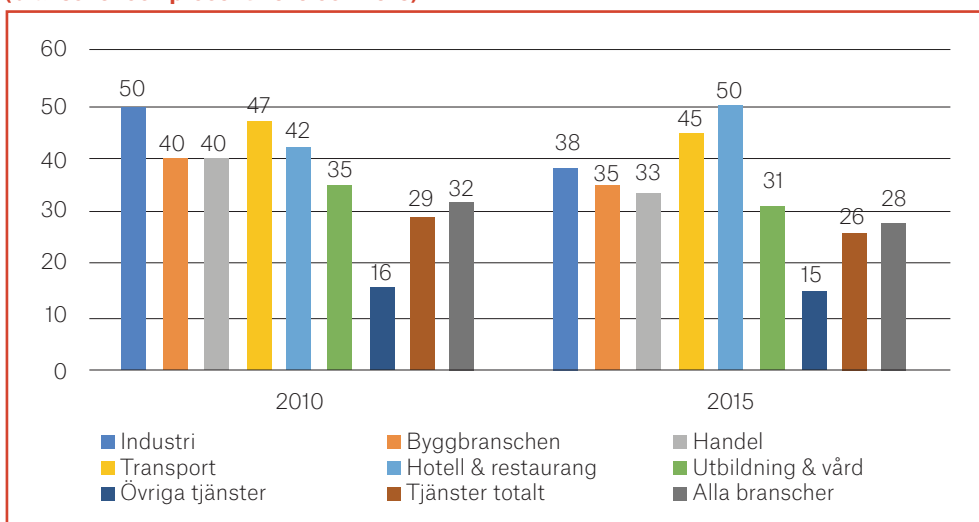
Av olika skäl används inte denna beräkningsmetod vid internationella jämförelser, till exempel inom EU. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra bestäms en arbetsgivarorganisations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

Andelen småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation

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

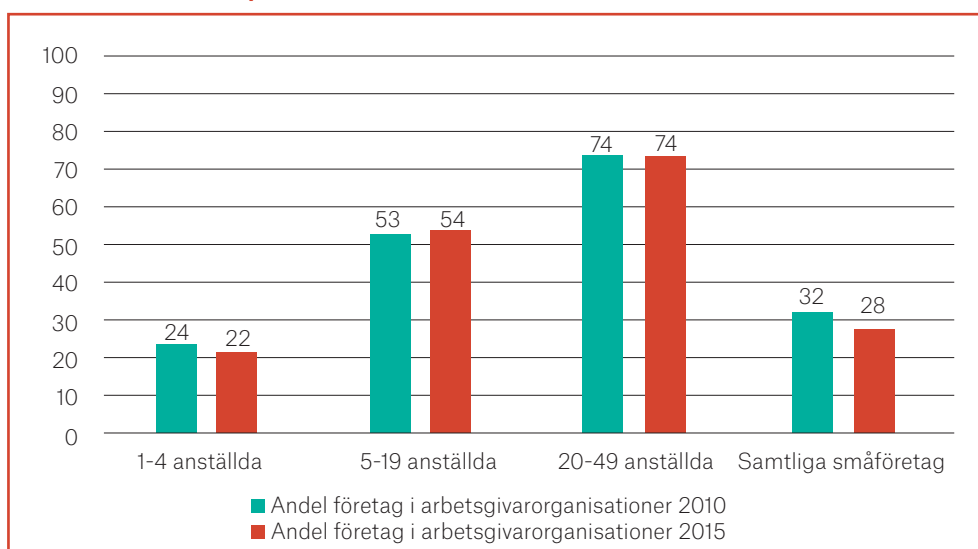
Vart tredje företag med 1-49 anställda tillhörde en arbetsgivarorganisation 2010 och drygt vart fjärde 2015 (bild 12 nedan). I kategorin ”övriga tjänster” var endast 15 procent av företagen anslutna 2015. Det är väsentligt lägre än de 38 procenten inom industrin och de 45 procenten i transportbranschen. I bygg- och handelsbranscherna var ca 35 procent av företagen med 1-49 anställda anslutna till en arbetsgivarorganisation och i hotell- och restaurangbranschen 50 procent. Som synes är skillnaderna i förhållande till 2010 i flera fall betydande och ibland omkastade (industri klart högre än hotell och restaurang 2010 men tvärtom 2015), varför siffrorna bör betraktas med viss försiktighet, särskilt som bortfallet i undersökningarna är högt: 41 procent 2010 och 60 procent 2015. En ganska tydlig trend är emellertid att arbetsgivarnas organisationsgrad mätt på detta sätt minskat mellan 2010 och 2015. Det kan ändå ifrågasättas om industriarbetsgivarnas organisationsgrad på fem år kan ha minskat från 50 till 38 procent.

Bild 12. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)



* Företag med 1-49 anställda. Siffror för Stockholm finns i tabellbilagan, tabell 55.
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Bild 13. Andel småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)



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

Särskilt låg är organisationsgraden bland de allra minsta företagen. I genomsnitt tillhörde nästan vart fjärde företag med 1-4 anställda en arbetsgivarorganisation 2010 och drygt vart femte 2015 (bild 13 ovan). Andelen stiger sedan snabbt till drygt vartannat företag i intervallet 5-19 anställda och tre av fyra företag med 20-49 anställda.

Kollektivavtalens täckningsgrad

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

om den svenska Lavallagen reviderats så att fackens ställning stärkts något.

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

År 2018 omfattades 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år av kollektivavtal inklusive hängavtal (tabell 56 i tabellbilagan). Det var praktiskt taget detsamma som under de tio föregående åren. Om man ser till de senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet, även om täckningsgraden under perioden 1995–2005 var något högre. Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2018 cirka 83-85 procent av de anställda, jämfört med cirka 90 procent 1995–2005.^[91] Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i den större åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 82 procent 2018, vilket är ungefär detsamma som 2010-2017 (bild 14 nedan och tabell 57 i tabellbilagan). För arbetsmarknaden i sin helhet var andelen anställda i åldrarna 15-74 år med kollektivavtal 88 procent.

Bild 14. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 2007-2018)

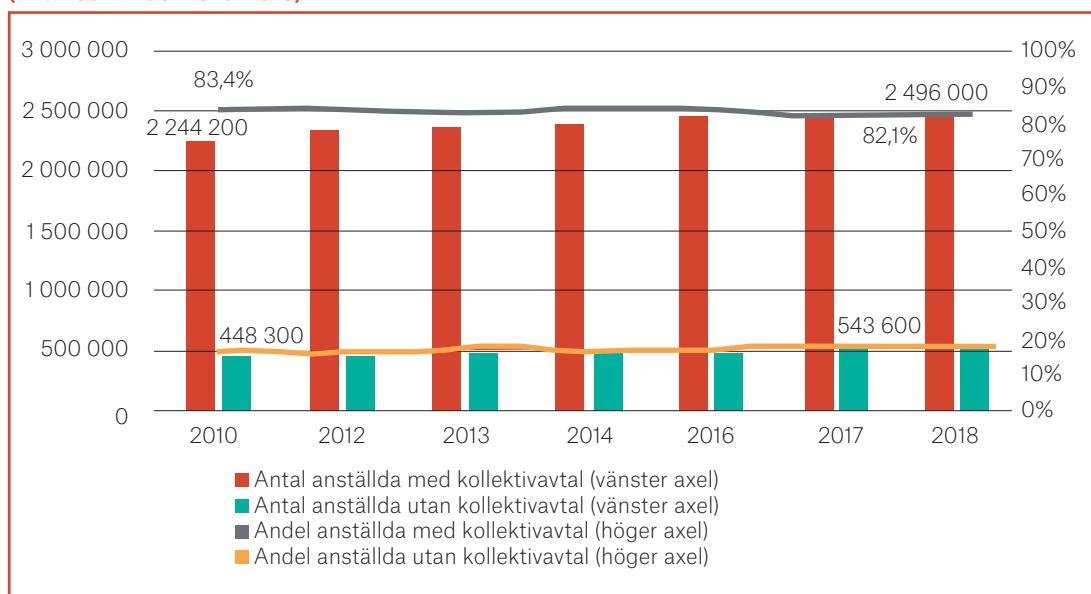


Anställda i åldrarna 15-74 år. Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 56.

Av tabell 57 (se tabellbilagan) framgår att antalet löntagare utan kollektivavtal mellan 2010 och 2018 steg från 416 000 till 492 300 i åldersgruppen 16-64 år. Om man i stället tar gruppen 15-74 år som utgångspunkt ökade antalet löntagare på kollektivavtalslösa arbetsplatser från 448 000 till 543 600 (se bild 15 nedan). Detta är mer korrekt, eftersom arbetsgivarorganisationernas statistik över anställda i medlemsföretagen inte begränsas till åldersgruppen 16-64 år. Det betyder att *mer än en halv miljon anställda finns på arbetsplatser utan kollektivavtal*. Alla siffror avser i Sverige folkbokförda personer, så antalet anställda i företag utan kollektivavtal blir något högre om till Sverige utstationerade arbetstagare i företag utan kollektivavtal inkluderas (dessutom tillkommer utländska chaufförer i cabotagetrafik).

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

Bild 15. Anställda i privat sektor med respektive utan kollektivavtal (antal och andel 2010-2018)



Avser anställda 15-74 år. Antal i staplar, andel i kurvor. Siffror för olika åldersgrupper, sektorer och årtal finns i tabellbilagan, tabeller 56 och 57.

Andelen småföretag med kollektivavtal

Enligt en undersökning som Företagarna låtit Novus göra hade 39 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal 2015, vilket fördelas på 25 procent med reguljärt kollektivavtal, 11 procent med hängavtal samt 3 procent med både kollektivavtal och hängavtal (tabell 58 i tabellbilagan). År 2010 var andelen med kollektivavtal 42 procent. Precis som när det gäller arbetsgivarnas organisationsgrad bör det inte vara någon större skillnad mellan andelen småföretag och andelen företag totalt som täcks av kollektivavtal. Dessa undersökningar bör betraktas med viss försiktighet, eftersom andelen som inte besvarat frågorna är ganska hög (41 procent 2010 och 60 procent 2015).

Både 2010 och 2015 saknade således omkring sex av tio småföretag kollektivavtal, men då bör man hålla i minnet att de flesta är mycket små. Av de 280 200 mikroföretagen (1-9 anställda) 2017 svarade de med 1-4 anställda för så mycket som 236 900 stycken eller 76 procent av alla de 313 600 privatägda företagen med minst en anställd.^[92] Vart tredje företag med 1-4 anställda hade dock kollektivavtal såväl 2010 som 2015. Som framgår av bild 16 nedan stiger denna andel snabbt med antalet anställda. Nästan sju av tio företag med 5-19 anställda hade kollektivavtal och ca 85 procent av de med 20-49 anställda både 2010 och 2015.

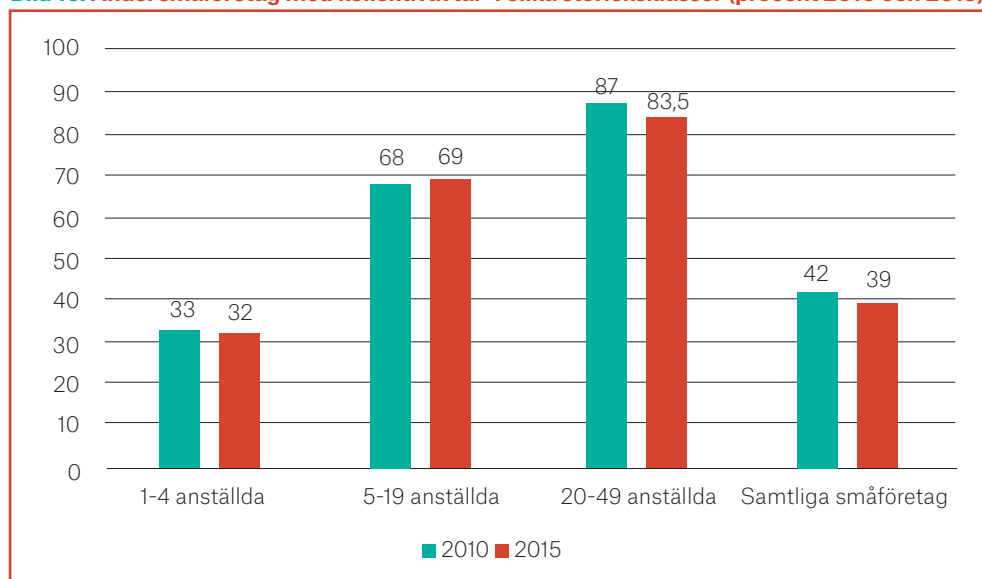
En enkätundersökning som Arbetsmarknadsekonomiska rådet genomförde september-oktober 2017 visar att knappt 42 procent av företagen hade kollektivavtal (AER 2018:94-98). Av företagen med 1-4 anställda hade drygt 31 procent avtal, men redan vid 5-9 anställda var täckningsgraden uppe i 58 procent. Av företagen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

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

92 Beräkningar utifrån Företagsregistret (SCB).

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

Bild 16. Andel småföretag med kollektivavtal* i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)



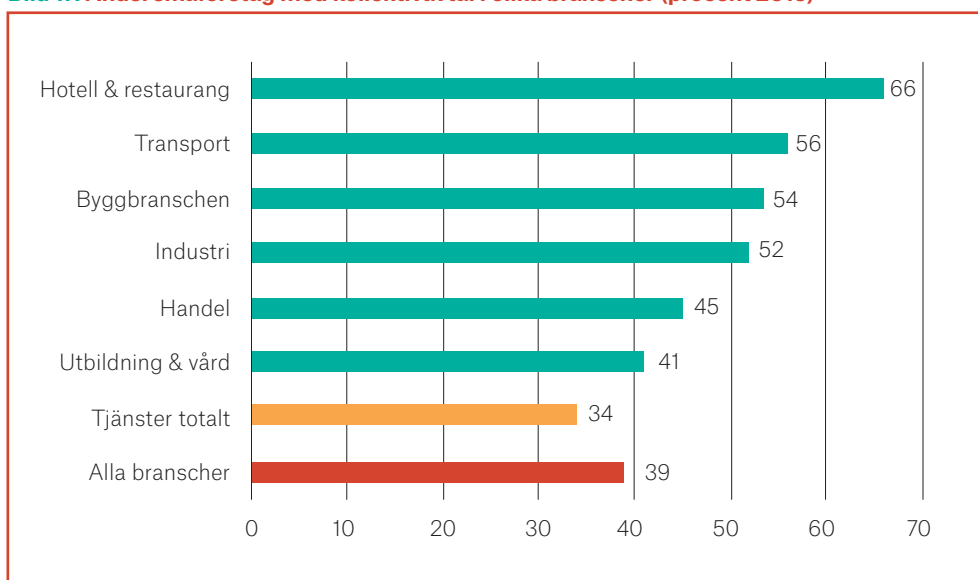
* Både kollektivavtal och hängavtal. Siffror per kategori finns i tabellbilagan, tabell 58. Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015, samt SCB:s företagsregister.

Vid en jämförelse mellan de undersökningar som Företagarna lät Sifo göra 2005, 2007 och 2010 samt Novus 2015 minskade andelen småföretag med kollektivavtal från 44 till 39 procent från 2005 till 2015 (tabell 59 i tabellbilagan). Främst minskningen av "vet ej"-svar ligger bakom ökningen av andelen kollektivavtalslösa företag mellan 2005 och 2010.

Såväl reguljära kollektivavtal som hängavtal är vanligare inom industrin och byggbranschen än i tjänstenäringarna (tabell 60 i tabellbilagan). Sammanlagt hade drygt vartannat industriföretag och byggföretag kollektivavtal 2015 jämfört med ungefär vart tredje i tjänstenäringarna.

Vid en mer detaljerad branschuppdelning (bild 17 nedan och tabell 60 i tabellbilagan) framgår att variationerna mellan olika *tjänstenäringar* är betydande: från ca 56 procent med kollektivavtal i transportbranschen och 66 procent i hotell- och restaurangbranschen till 45 procent inom handeln, ca 40 procent inom utbildning och vård (i privat regi) och 22 procent i kategorin "övriga tjänster". I den senare ingår bland annat datakonsulter, fastighetsbolag, konsultbyråer, reklambyråer och företag inom fastighets-service, t ex städfirmor. I denna del av tjänstesektorn saknade således nästan åtta av tio företag med 1-49 anställda kollektivavtal år 2015 (liksom år 2010).

Bild 17. Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher (procent 2015)



Företag med 1-49 anställda, både kollektivavtal och hängavtal. Mer detaljerade uppgifter finns i tabellbilagan, tabell 60. Källa: Novus och Företagarna 2015.

I *Stockholmsområdet* var andelen småföretag som 2015 saknade kollektivavtal ännu högre (detta överensstämmer med resultaten redovisade av Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018 enligt vilka endast 28 procent av företagen i Stockholm hade kollektivavtal 2017). Inom gruppen ”övriga tjänster” (här inklusive vård & utbildning) hade 85 procent av företagen inte tecknat något avtal (tabell 61 i tabellbilagan).

Även i näringar som handel, hotell & restaurang och transporter var andelen kollektivavtalslösa företag påfallande hög. I genomsnitt saknade mer än två av tre företag i dessa näringar kollektivavtal 2015 i Stockholms län jämfört med ungefär vartannat i riket i sin helhet. Också inom industrin och byggbranschen var kollektivavtalstäckningen lägre än på rikspanet: 40 procent av länets småföretag i byggbranschen hade år 2015 avtal mot 53-54 procent i riket. Motsvarande siffror inom industrin var 35 respektive 52 procent. Skillnaderna är således stora inte bara mellan olika *branscher* utan också *geografiskt*. Totalt sett hade 23 procent av småföretagen i Stockholms län kollektivavtal 2015 (tabell 61) jämfört med 39 procent i hela riket (tabell 60).

Det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläckar”

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

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

Taxibranschen tillhör det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläck-

ar” i den meningen att täckningsgraden är mycket låg. Taxibolagen anlitar åkerier som underleverantörer, vilka i sin tur anställer taxichaufförer. Ett par sådana bolag är Taxikurir (som 2016 hade 600 underleverantörer) och Taxi 020. Sedan ett hundratal taxichaufförer utanför bolagens huvudkontor protesterat mot låga löner och dåliga arbetsvillkor kräver numera koncernen som de båda bolagen tillhör att alla åkare ska ha kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor.^[93] Om lönerna understiger kollektivavtalet när ”kollektivavtalsliknande villkor” tillämpas kan facket – Transport – inte driva det som avtalsbrott.

Det finns också exempel på initiativ i motsatt riktning. År 2012 agerade Taxi Göteborg för att de anslutna åkerierna skulle slippa kollektivavtal.^[94] Transport bedömde då att mindre än 20 procent av taxichaufförerna i Sverige var med i förbundet. En anledning att inte teckna kollektivavtal är svårigheterna att vinna offentliga upphandlingar (färdtjänst mm). Taxi Stockholm har kollektivavtal och klarar sig på det stora antalet privat- och företagskunder i staden. Biltrafikens Arbetsgivareförbund uppskattade 2013 att två tredjedelar av taxibranschen saknade kollektivavtal och man övervägde att inte ingå ett nytt centralt avtal.^[95] Med tanke på att Transport vid den tidpunkten endast organiserade omkring femton procent av taxichaufförerna saknade förbundet i praktiken möjlighet att varsla om konflikt för att sätta press på arbetsgivarsidan. Avregleringen av branschen 1990 medförde överetablering och kraftig prispress. Den mycket låga kollektivavtalstäckningen gör att kollektivavtalen inte fyller en ur arbetsgivarsynvinkel konkurrensutjämnande funktion, vilket gör att många taxiföretag befinner sig i en mycket besvärlig konkurrenssituation.

Andra områden med problem är flytt- och åkeribranscherna. Antalet oseriösa flyttfirmor har ökat och ”ytterst få flyttgubbar är med i facket”.^[96] Eftersom de som efterfrågar flyttjänster vill ha ett så lågt pris som möjligt råder en stark prispress nedåt. Av fjorton flyttfirmor som tidningen Transportarbetaren undersökte hade endast två kollektivavtal. Av de övriga tolv saknade fem dessutom trafikillstånd.

När det 2017 avslöjades att Postnord anlidade bolag utan kollektivavtal för utrikes transporter och vissa körningar i Sverige motiverade företaget det med den hårda prispressen i branschen.^[97] Ikea har lagt en stor del av inrikestransporterna på utländska åkerier som till stor del använder lågbetalda chaufförer från östeuropeiska EU-länder.^[98] I cabotagetrafiken, där en internationell transport till Sverige får följas av tre inrikes transporter, förekommer ett omfattande fusk som ytterligare pressar priserna. Kontrollen av att reglerna följs är närmast obefintlig. Det handlar också om ”regim-shopping”, det vill säga utnyttjande av de stora skillnaderna mellan olika länders skatte- och välfärdssystem, alltså en form av ”regelarbitrage”. Den snedvridna konkurrensen utsätter de svenska chaufförerna för löne-

93 Arbetet 15/9 2016.

94 Arbetet 11/12 2012.

95 Arbetet 27/9 2013.

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

97 Publikt 25/1 2017.

98 Transportarbetaren 3/7 2018.

press nedåt och medför ett stort antal konkurser bland svenska åkeriföretag. En del åkerier anställer utländska chaufförer för att överleva.

En ljuspunkt är att Transport i januari 2019 fick till stånd två historiska kollektivavtal med en rumänsk åkare som äger ett svenskt och ett rumänskt åkeri – ett för inrikes transporter och ett utstationeringsavtal för andra transporter.^[99] En annan är att EU-parlamentet den 4 april 2019 röstade för skärpta regler: utländska chaufförer ska få samma lönevillkor som svenska chaufförer när de kör i Sverige. Senare antog också EU-kommissionen och ministerrådet de nya skarpare reglerna. Sedan de nya lagarna formellt godkänts ytterligare en gång av EU-parlamentet och ministerrådet i början av 2020 har de olika EU-länderna ett och ett halvt år på sig att införa dem.^[100]

Vid cabotagetrafik kommer en utländsk lastbilschaufför som kör en last till Sverige få rätt att utföra inhemska transporter i Sverige under 72 timmar. Därefter måste lastbilen lämna Sverige under minst 60 timmar och var åttonde vecka måste bilen återvända till hemlandet och chauffören var tredje vecka. Utstationeringsdirektivets lönevillkor kommer att gälla, det vill säga i praktiken minimilönen i det svenska kollektivavtalet. De svenska chaufförerna har i regel högre lön än minimilönen. Vid utstationering gäller endast kollektivavtalets ”hårda kärna”, vilket innebär att försäkringar mm som följer av kollektivavtalet inte omfattas, utan endast sådant som lön och andra ersättningar, säkerhetsregler, arbetstider, mm.

De nya reglerna kommer inte att gälla vid rena import-exportaffärer, t.ex. en transport från Rumänien till Sverige med importgods och sedan exportgods tillbaka till Rumänien, eftersom det då inte är fråga om cabotagetrafik. Eftersom ingen inrikes trafik sker i detta fall har det utländska åkeriet full frihet att bestämma anställningsvillkoren.

Inte heller vid rena inrikes transporter kommer de nya reglerna att gälla. Här kan såväl svenska som utländska åkerier antingen direkt eller via bemanningsföretag respektive underentreprenörer anlita utländska chaufförer och betala mycket låga löner om svenska kollektivavtal saknas. Omkring 90 procent av chaufförerna som kör dragbilarna i Göteborgs containerhamn uppskattas komma från Östeuropa eller Balkan (Thörnquist 2019: 34, 37-39). För det mesta arbetar de för utländska transportbolag. Det finns i Sverige ingen lagstiftning om minimilöner. De utländska chaufförernas löner baseras istället på de mycket låga lagfästa minimilönerna i deras hemländer. På liknande sätt förhåller det sig i andra stora svenska hamnar samt vid kombiterminalerna i inlandet.

Ett annat problem är bruket av så kallade falska egenföretagare, det vill säga egenanställda som har alla uppdrag från ett enda företag och som i praktiken är anställda hos det företaget, men utan de förmåner som följer av ett anställningsförhållande. Det är vanligt i transport-, städ- och byggbranscherna, bl.a. i dragbilsbranschen (Thörnquist 2019: 35).

För flera år sedan var ett mål uppe i Arbetsdomstolen med ett stort svenskt åkeri som via ett bemanningsföretag anlät egenanställda från huvudsakligen Polen för sina 120-145 dragbilar (Thörnquist 2019). Åkeriet kunde på så sätt halvera lönekostnaderna och eftersom chaufförerna regelbundet återvände till hemlandet betalade de inte svensk inkomstskatt. En polsk

99 Transportarbetaren 29/1 2019.

100 Transportarbetaren nr 1 2020.

chaufför styrkte facket Transports uppfattning att det i verkligheten var fråga om ett anställningsförhållande och att bemanningsföretagets roll var att dölja detta. AD kom till samma slutsats, men domen gällde endast detta individuella fall. När Transport planerade att driva frågan för de övriga ca 135 utländska chaufförerna vågade ingen av dem framträda av rädsla för att förlora jobbet. I stället blev det Skatteverket som gick vidare med frågan genom att klassificera chaufförerna som anställda och kräva företaget på miljonbelopp för obetalda arbetsgivaravgifter, skattetillägg mm. Överklaganden avvisades i högre rätt. År 2017 gick företaget i konkurs. Fler företag med samma upplägg krävdes också på stora belopp. Sedan dess har användandet av falska egenföretagare minskat i åkeribranschen. Skatteverket hade således större möjligheter att åstadkomma en förändring än vad AD och Transport hade på egen hand

Budbilsbranschen uppges urholka transportavtalet genom att större delen av denna bransch är oreglerad och att konkurrensen snedvrids genom att statliga lönesubventioner blivit allt vanligare.^[101] Budföretag som Bring och Best har kollektivavtal, men de har ett mycket stort antal underleverantörer som saknar avtal. Det är förklarligt med tanke på att den ersättning de får från Bring eller Best är lägre än vad det kostar med avtalsenliga löner. Med tanke på förhållandena inom taxibranschen och delar av åkeribranschen hävdar Transport att tiden kan vara mogen för att allmängiltigförklara kollektivavtalen i de problematiska delarna av den privata tjänstesektorn.^[102]

Dit räknas också städbranschen. Eftersom många städföretag numera även erbjuder andra tjänster heter arbetsgivareorganisationen idag Almega Serviceföretagen. Förutom städning och närliggande tjänster (fönsterputs, golvvård, fruktkorgar, kaffeservice, reception- och vaktmästeritjänster mm) omfattas även hemservice- och saneringsföretag. Exklusive de senare arbetade 2015/2016 72 procent av de anställda i branschen i företag anslutna till Almega Serviceföretagen.^[103] Det innebär en ganska hög täckningsgrad för reguljära kollektivavtal vartill kommer hängavtal, men ändå klart under genomsnittet för privat sektor. Mellan 2003/2004 och 2015/2016 växte antalet anställda inom branschen från 29 100 till 55 700 anställda, varav 76 procent kvinnor.

Enligt en medlemsundersökning 2017 har konkurrensen ökat och företagens deltagande i offentliga upphandlingar minskat. Av Almega Serviceföretagens medlemsföretag deltar 60 procent inte alls i sådana. Den främsta anledningen är att nästan alla upphandlingar tilldelas företag som har lägsta pris, vilket upplevs som mycket problematiskt. Underentreprenörer anlitas av 44 procent av medlemsföretagen och vart femte är självt underentreprenör. Nästan vartannat medlemsföretag har anställningsbidrag från Arbetsförmedlingen, men bara för en relativt liten andel av sina anställda. En allmän åsikt är att bidragen ”påverkar och snedvrider konkurrensen vid upphandlingar”.^[104] Nästan varannan som nyanställts under senare år kommer från arbetslöshet. Det indikerar att inte bara

101 SvD 13/12 2016.

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

103 Almega Städ företagen 2017:16.

104 Ibid:22.

konkurrensen mellan företagen är intensiv utan också mellan de som rekryteras, en kombination som talar för lönepress nedåt. Det är också en förklaring till att de flesta medlemsföretagen inte deltar i offentliga upphandlingar. Mot denna bakgrund skärptes lagstiftningen 1 juni 2017 så att upphandlade företag i bland annat städbranschen ska ha löner, arbetstider och semester i nivå med centrala kollektivavtal. För lönerna innebär det i praktiken avtalens miniminivåer. Men om stat och kommuner inte lyckas kontrollera att företagen lever upp till detta blir lagen verkningslös. Fackens kontrollmöjligheter är begränsade på grund av den (för svenska förhållanden) låga fackliga organisationsgraden: 50 procent 2018 inom företags-tjänster^[105] i stort och 47 procent i lokalvård (Kjellberg 2020).

Även inom handeln är andelen fackligt anslutna arbetare relativt låg (52 procent 2019; tabell 1.1). Därtill kommer att ganska många handelsföretag anslutna till Svensk Handel inte är ”inkopplade” på kollektivavtal. Ännu lägre är den fackliga organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen: 27 procent bland arbetare 2019, vilket försvårar fackets möjligheter att kontrollera att kollektivavtalen efterlevs.

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

Antalet till Sverige utstationerade arbetstagare har ökat starkt under senare år. Den 1 december 2019 uppgick de till ca 21 300 personer, varav ca 14 500 inom bygg- och anläggningsbranschen.^[106] Av det totala antalet utstationerade vid denna tidpunkt kom 6 700 från Polen och 5 100 från baltiska länder. Många har korttidsanställningar vilket gör att det totala antalet utstationerade under ett år är mångdubbelt större. Inte sällan kommer samma personer tillbaka. Enligt utstationeringsavtalet måste arbetarna periodvis vistas i sitt hemland för att i Sverige inte behöva betala skatt. Till det kommer utländska arbetare som inte anmälts till utstationeringsregistret eller som arbetar illegalt.^[107] Vid av svenska myndigheter samordnade kontroller av byggarbetsplatser rapporteras ”en hög förekomst av utländsk illegal arbetskraft”.^[108]

År 2000 infördes samordningsnummer för personer som inte är eller varit folkbokförda i Sverige. I dag finns 870 000 nummer, varav 30 000 delades ut 2019. När Skatteverket 2017 granskade 4 000 samordningsnummer kunde 45 procent inte styrka sin identitet.^[109] Av dem som kom från

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

106 De senare utgjordes av 8 292 personer inom byggande av hus, 4 277 i specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet 1 883 i anläggningsarbeten. Månadsstatistik från utstationeringsregistret per den 1 december 2019, Arbetsmiljöverket.

107 Lägesrapport 2019, sid 13-14.

108 Lägesrapport 2019, sid 14.

109 Arbetet 26/2 2020. Torp 2019: 20, 28, 66, 68, 73, 119-120, 165.

tredje land (länder utanför EU) saknade tre av fyra rätt att arbeta i Sverige. Det främjar osund konkurrens och kriminalitet i arbetslivet.

Mot bakgrund av kostnader i liv och hälsa, utnyttjande av arbetskraft, uteblivna skatteintäkter och snedvriden konkurrens tillsatte arbetsgivarorganisationen Byggföretagen (Svenskt Näringsliv) och Byggnads (LO) 7 februari 2020 en gemensam kommission för att kartlägga förhållandena inom branschen och komma med ”förslag som främjar en sund byggbransch med goda sociala villkor, konkurrens på likvärdiga villkor”.^[110] Parterna menar att problemen inom byggsektorn förvärrats under senare år, vilket tagit sig uttryck i ökade arbetsplatsolyckor, dumpade löner och villkor, kriminalitet och fusk samt att kollektivavtal kringgås i de allt längre kedjorna av underleverantörer som inte kontrolleras. Man framhåller att det äventyrar byggbranschens legitimitet och kostar samhället miljardbelopp.

Fackförbundet Byggnads möjligheter att kontrollera att kollektivavtalen efterlevs begränsas av att det saknas såväl förtroendevalda som medlemmar i tusen företag med vilka förbundet har kollektivavtal.^[111] Två tredjedelar av dessa företag är utländska, med sammanlagt ett stort antal utstationerade byggnadsarbetare. Enligt Byggnads kan det totalt röra sig om flera tusen arbetsplatser. Det är inte ovanligt att utländska byggföretag tecknar kollektivavtal men sedan inte följer dem, med dålig arbetsmiljö och löner långt under avtalet som följd.^[112] De utländska arbetarna är ytterst sällan beredda att driva frågorna vidare, eftersom de är rädda att bli hemskickade.

På arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar har de regionala skyddsombuden inte tillträde med nuvarande regelverk. Problemet blir inte mindre av att stor del av de utländska byggföretagen monterar byggställningar, ibland på ett felaktigt sätt med stor risk för olycksfall. Ett stort ställningsföretag med flera allvarliga ställningsras bakom sig uteslöts 2018 ur Sveriges Byggindustrier (i dag Byggföretagen) med motiveringen att företaget kringgick kollektivavtalet och att konkurrensen därmed blev snedvriden.^[113] Ett ställningsföretag inom NCC betecknar konkurrensen inom branschen som ”stenhård” och ”tyvärr ofta från oseriösa företag”.^[114]

I Arbetsmiljöverkets analys av dödsolyckor 2018 och första halvåret 2019 framkommer att även i övrigt seriösa företag ”som verkar på en osund arena” kan fås att ”strunta i viktiga säkerhetsåtgärder för att vinna uppdrag” om de upplever att ”alltför många andra gör samma sak”.^[115] Som exempel på branscher där det råder osund konkurrens anges bygg- och transportbranscherna.

Det finns arbetsgivarorganisationer som övervägt att sluta teckna kollektivavtal. En sådan är Frisörföretagarna. Endast vart fjärde av deras medlemsföretag har anställda och dessa utgör mindre än 4 000 av de

110 ”Bransch och fack kraftsamlar mot brottslighet på byggen” DN Debatt 7/2 2020.

111 Byggnadsarbetaren 28/2 2020

112 Byggnadsarbetaren 18/6 2014.

113 Det svenska företaget No Problems Scaffolding utgörs av en paraplyorganisation och ett nät av lokala partnerföretag, bland annat polska MK Scaffolding som 2018 var det utländska företaget med flest utstationerade byggnadsarbetare. Byggnadsarbetaren 28/6 2018 och 22/2 2019.

114 Byggnadsarbetaren 18/2 2020.

115 Arbetsmiljöverket 2020, sid 14.

mer än 20 000 frisörerna i Sverige.^[116] Att bara var femte frisör omfattas av kollektivavtal påverkar naturligtvis konkurrensförhållandena i branschen och skapar en medlemsopinion som inte önskar kollektivavtal. En närliggande bransch utan arbetsgivarorganisation och centralt kollektivavtal är skönhetssalonger, där det på senare tid avslöjats allvarliga missförhållanden med utländsk arbetskraft.

Medie- och IT-branschen är exempel på en ny bransch med låg kollektivavtalsäckning. Ett exempel är att ca 800 medie- och IT-företag där Unionen har minst fem medlemmar saknar kollektivavtal^[117]. Nästan inga av de högst rankade tillväxtbolagen i IT-branschen har kollektivavtal.^[118] Detsamma gäller vartannat produktionsbolag som SVT anlitar.^[119] För deras många frilansare betalas i regel ingen övertidsersättning. De stora mediehusen har outsourcat allt mer till externa produktionsbolag och contentbyråer (Werne 2018). Av de 50 största produktionsbolagen saknar vartannat kollektivavtal. Den fackliga organisationsgraden är låg och journalistklubbarna få, de tillfälliga och osäkra anställningarna desto fler. Kollektivavtal ses i delar av branschen som otänkbara och inte ens alla företagen som tillhör Medieföretagen inom Svenskt Näringsliv är ”inkopplade” på kollektivavtal. Om facket så begär kopplas företaget i fråga in på det för branschen gällande centrala kollektivavtalet, under förutsättning att man där har åtminstone någon fackmedlem. Problemet för facken är att de långt ifrån alltid vet vilka företag det är som – trots att de tillhör en arbetsgivarorganisation – inte har kollektivavtal.

I stora globala IT-bolag som Facebook fattas besluten på huvudkontor långt från Sverige. Ingen representant i Sverige vill svara på frågor om varför Facebook inte har kollektivavtal. Att jobba i något av de cirka 300 spelutvecklingsföretagen kan vara ett drömjobb för många men branschen är också känd för extremt tuffa arbetsvillkor.^[120] I anställningskontraktet kan det exempelvis stå att man måste ställa upp och jobba på lördagar när det behövs. Ingen individ vill visa sitt anställningskontrakt och praktiskt taget inga företag har kollektivavtal.

I den så kallade gig-ekonomin utförs arbetet antingen på en online-plattform (”crowdwork”) eller som traditionellt servicearbete som förmedlas via appar (”work-on-demand via apps”) exempelvis inom städning, taxi och matleverans (Palm 2018: 6-7, 36, 40). Gig-arbetet är vanligen lågkvalificerat men framför allt en del crowdwork kan kräva högre utbildning. Det är fråga om outsourcing till enskilda individer, som själva får tillhandahålla den nödvändiga utrustningen, snarare än till företag. De som utför arbetet är oftast falska egenföretagare (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). Avsaknaden av anställningsstatus medför osäkra inkomster, vilket förorsakar stress och oro bland gig-arbetare (Palm 2019: 33-34). Transport har uppmärksammat de dåliga arbetsvillkoren för bland annat matlever-

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

117 Arbetet 21/10 2016.

118 Arbetet 27/1 2015.

119 Kulturnytt 19/6 2017.

120 Kollega nr 4 2018.

antörer. 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).

I såväl USA som Sverige är arbetet inom gig-ekonomin vanligen en sekundär syssla i förhållande till en ordinär anställning eller en bisyssla till eget företag, studier eller omsorgsarbete i hemmet av huvudsakligen kvinnor som i gig-ekonomin utför okvalificerat arbete online (Palm 2019: 24-25).

Även om mycket av gig-arbetet är mindre kvalificerat utförs det ofta av högutbildade med relativt höga inkomster som de har från annat arbete. I dessa fall riskerar gig-ekonomin tränga undan jobb som skulle kunna utföras av marginaliserade grupper, t.ex. genom minskat utrymme för lågbudgethotell sedan Airbnb tagit över en del av marknaden. Mest utsatta är de som är beroende av inkomsten från gig-arbetet, medan andra utför denna typ av arbete för att höja sin inkomst. De som i hög grad är beroende av inkomsten från gig-arbetet ”tenderar att arbeta betydligt fler timmar och längre pass än vad som är tillåtet enligt lagar och regler i de flesta länder”, konstaterar sociologen Johanna Palm i sin kunskapsöversikt om arbetsvillkor inom gig-ekonomin (Palm 2019: 28, 35).

Till skillnad från Uber och Bolt (båda taxi), Tadyapp (hemstädning), Taskrunner (sophämtning mm) och Workish (städning mm) anställer matbuds företaget Foodora de som utför tjänsterna, men har hittills vägrat teckna kollektivavtal trots att Transport har ett antal medlemmar i företaget.^[121] Däremot lyckades norska LO-anslutna Fellesforbundet få till stånd ett avtal med Foodora efter att 102 cykelbud strejkat hösten 2019.^[122] Numera ingår Foodora, Hungrig.se och PizzaOnline i samma koncern. Under 2018 tog Hungrig emot minst 59 000 matbeställningar där buden fick svart betalning för leveranserna.^[123] Skatteverket har inlett en granskning av branschen med fokus på Hungrig.se. Podtaxiföretaget Bzzt, som vill framstå som det schyssta plattformsföretaget, vände sig själva till Transport för att teckna ett kollektivavtal.^[124] Här finns också en livaktig fackklubb.

Inom e-handelsbranschen hade så sent som hösten 2016 bara ett av tio företag kollektivavtal.^[125] Handelsanställdas förbund startade då sitt e-handelsprojekt för att ändra på detta. Våren 2018 hade 28 av de 40 största e-handelsföretagen tecknat avtal med Handels och ytterligare några med andra fackförbund, men fortfarande saknades kollektivavtal på ca 1 000 e-handelsföretag. Kollektivavtal och facklig organisering var ändå på väg att bli norm i e-handelsbranschen, rapporterade förbundets tidning Handelsnytt som också meddelade att den fackliga organisationsgraden på två år ökat från drygt tio till ca 25 procent i branschen.^[126]

121 Transportarbetaren 31/1 2019.

122 Mats Wingborg ”Reglera gig-ekonomin nu!” Dagens Arena (ledare) 9/3 2020.

123 Transportarbetaren 10/2 2020.

124 Transportarbetaren 31/1 2019. Lag & Avtal 22/2 2018.

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

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

Sedan Handels kom igång med sitt e-handelsprojekt 2016 har förbundets medlemstal i e-handelsföretagen ökat från drygt 1 200 medlemmar till över 3 000.^[127] Hösten 2019 hade mer än hälften av de marknadsledande företagen kollektivavtal. Det betyder å andra sidan att många inte hade det. Få uppgav att de inget hade emot att teckna kollektivavtal. Men för att det verkligen skall bli ett kollektivavtal krävs både förtroendevalda på arbetsplatsen och att en majoritet är fackmedlemmar för att det skapa ett tillräckligt tryck på företaget och för att hotet om strejk skall bli ett verksamt verktyg. För Handels och Unionen är det helt naturligt att ge hög prioritet åt arbetet med att organisera de anställda, bilda fackklubbar och teckna kollektivavtal inom den snabbt växande e-handeln.

Facken inom handeln har länge befunnit sig i en hemmamarknadsbransch med de möjligheter till framgångsrika konfliktåtgärder eller hot om konflikt som detta medger i lugn förvisning om att verksamheten inte flyttar utomlands. Det är knappast en tillfällighet att de största strejkerna sedan Industriavtalets tillkomst ägt rum i den skyddade sektorn (Kommunal 2003, Vårdförbundet 2008 och Byggnads 2012), var till kan läggas Handels strejkhott 2007. E-handelns intåg håller radikalt på att förändra spelplanen och facken förbereder sig inför den stora utmaning som det innebär när Amazon etablerar sig i Sverige. Amazon är känt för att pressa de anställda och för sitt anti-fackliga agerande.^[128] Frågan är om de svenska facken ska lyckas lika bra som när de 1995 fick det amerikanska leksaksföretaget Toys R Us att teckna sitt första kollektivavtal någonsin.^[129] I det fallet var två omständigheter avgörande: för det första ville en majoritet av de anställda ha kollektivavtal och var beredda att strejka under lång tid, för det andra bidrog den i Sverige vidsträckt rätten till sympatikonflikt till den fackliga segern (en rättighet som facken saknar i exempelvis Storbritannien och som flera svenska aktörer vill avskaffa).

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

Advokatbyråer och revisionsfirmor har också låg täckningsgrad, liksom konsultföretag.^[130] Våren 2017 tecknade KFO och Akademikerförbundet (genom Jusek) ett historiskt kollektivavtal för jurister inom KFO-området.^[131] Familjens Jurist är det största företaget som anslutit sig till avtalet.

Sammanfattningsvis finns det ett antal branscher inom den privata tjänstesektorn där kollektivavtalens täckningsgrad är låg och i vissa fall nästan obefintlig. Denna växande del av arbetsmarknaden befinner sig delvis utanför den svenska partsmodellen. På flera håll saknas fackliga traditioner, få är fackmedlemmar och fackklubbar sällsynta. Att arbetsgivarnas organisationsgrad är högre än fackens avspeglas i att ett stort antal

127 Handelsnytt 17/10 2019.

128 Amazon kan bli en svårare motståndare Man har startat ett svenskt betalbolag. Ett annat dotterbolag levererar molntjänster. Handelsnytt 13/8 2018.

129 Bland sympatiåtgärderna märktes Finansförbundets blockad av finansiella transaktioner och Sekos av försändelser och betalningar. Toys R Us-konflikten skildras i Altstadt (2001).

130 Karriär nr 4 2016, DN 17/3 2014.

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

medlemsföretag med tiotusentals anställda inom Svensk Handel, Almega Tjänsteföretagen, Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) och Medieföretagen inte har kollektivavtal. Det är ett tecken på att det är få fackmedlemmar i dessa företag. Hos de tre sistnämnda arbetsgivarförbunden, som alla tillhör Almega, har antalet företag och anställda utan kollektivavtal ökat starkt.

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

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

En studie av de under år 2016 nytillkomna subventionerade jobben i handels-, hotell & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna i Helsingborg visar att närmare sex av tio utrikesfödda bidragsanställda^[132] arbetade i företag utan kollektivavtal (ibid: 36). En tydlig etnisk segmentering framträdde främst i handels- och restaurangbranscherna genom att inrikes födda på nya subventionerade jobb i stor utsträckning hamnade hos arbetsgivare med inrikes bakgrund (ca 85 procent), medan utrikes födda vanligen anställdes av arbetsgivare med utrikes bakgrund (ca 70 procent) och ofta i mindre företag utan kollektivavtal. Vid intervjuer på arabiska med bidragsanställda i bland annat partihandelsföretag framkom både obetalt övertidsarbete och förekomst av exploatering.

Flera statliga myndigheter har uppmärksammat de växande problemen i ett antal branscher och segment med exploatering av utländsk arbetskraft, illegal arbetskraft, dålig arbetsmiljö, regelöverträdelse, fusk och osund konkurrens, bidragskriminalitet och annan brottslighet mm. Problemen är vanligast i företag utan kollektivavtal, men det är inte heller alltid som kollektivavtalen följs där de finns.^[133] I en rapport framtagen av åtta myn-

132 Avser genomsnittet för utrikes födda med subventionerade jobb i de fyra branscherna. Av det mycket stort antal flyktingar som anlände till Sverige hösten 2015 gjorde efterhand alltfler sin entré på den svenska arbetsmarknaden, ofta i arbetaryrken och inte sällan i subventionerade jobb. Mellan 2007 och 2018 ökade andelen utrikes födda bland personer som erhöll nya subventionerade anställningar från 24 till 60 procent för att 2019 sjunka till 57 procent. Frödin & Kjellberg 2019, Frödin & Kjellberg 2020.

133 Det förekommer att företag tecknar kollektivavtal i syfte att underlätta positiva myndighetsbeslut i samband med upphandlingar samt vid ansökningar om arbetskraft från tredje land respektive om anställningsbidrag.

digheter publicerad 2020 framhålls följande näringar som särskilt problematiska: byggbranschen, delar av transportbranschen, städbranschen, jord- och skogsbruksbranschen, restaurangbranschen, skönhetsalonger, mm.^[134] Samtliga dessa är personalintensiva branscher med ett relativt stort inslag av mindre kvalificerat arbete som måste utföras på plats och därför inte kan utlokaliseras till låglöneländer. Däremot hämtas i växande utsträckning arbetskraft från låglöneländer med hjälp av regelverken för arbetskraftsmigration från tredje land (där Sverige tillhör länderna med mest liberal lagstiftning)^[135] samt EU:s direktiv om utstationering av arbetskraft och om cabotagetrafik. Därtill är Sverige ett av de EU-länder som mottagit mest flyktingar per capita. Under asylsökningprocessen har asylsökande en mer vidsträckt rätt att arbeta än i de flesta andra länder och dessutom möjlighet att genom ”spårbyte” bli arbetskraftsmigranter.

Som en illustration till hur utnyttjande av utländsk arbetskraft spridit sig kan nämnas att vid de kontroller som Arbetsmiljöverket i samarbete med andra myndigheter riktar mot problembanscher som bygg, hotell och restaurang, städ och fordonsreparation är det endast utländsk arbetskraft som utnyttjas. I en TT-intervju säger arbetsmiljöinspektören Mikael Roos att ”Vi har aldrig sprungit på någon svensk, faktiskt”. Förekomsten av fusk, regelöverträdelse och brottslighet beskrivs som omfattande och allvarlig. Och vidare:

– Det har spridit sig. Förr var det mest bygg och städ, i dag ser vi det på bilrekond, biltvättar, bilverkstäder, däckverkstäder, rörfirmor, transport. Så det här sväller, säger Mikael Roos.

– För tio år sedan var det oerhört ovanligt att vi överhuvudtaget såg en säng på bilverkstäder. I dag finns det överallt. (Sydsvenskan/TT 30/9 2019).

Även Upphandlingsmyndigheten har förtecknat ett antal branscher där det finns risk för snedvriden konkurrens och oskäligen arbetsvillkor. I juni 2017 ändrades med Kristdemokraternas hjälp lagen om offentlig upphandling (LOU) så att företag som anlitas av kommuner, regioner (landsting) eller statliga myndigheter ska erbjuda lön, arbetstid och semester som inte

134 Lägesrapport 2019, sid 3-7, 11-14.

135 Trots många nyanlända flyktingar har arbetskraftsinvandringen ökat kraftigt sedan 2016. Exempelvis rekryterades 400 köks- och restaurangbiträden (inklusive snabbmatspersonal och 3 restaurangbiträden enligt SSK1996) år 2016 (här inkluderas inte förlängningar av tidigare beviljade arbetstillstånd eller medföljande anhöriga till arbetskraftsinvandrare). År 2019 fick inte mindre än 1 141 köks- och restaurangbiträden (inklusive snabbmatspersonal) från tredje land (länder utanför EU/EES) nya arbetstillstånd som arbetskraftsinvandrare. Till det kom bland annat 734 städare (inklusive hemtjänstpersonal), 531 skogsarbetare, 203 tidningsdistributörer m fl, 199 fordonsmekaniker och reparatörer m fl, 189 montörer, 187 lagerpersonal m fl, 162 skönhets- och kroppsterapeuter m fl, 150 skötare, vårdare, personliga assistenter m fl, 107 takmontörer m fl, 94 slaktare, bagare m fl, 89 butikspersonal, 78 tvättare, fönsterputsare m fl. Källa: Migrationsverket. Efter två års anställning och förlängning med ytterligare två år har arbetskraftsmigranter från tredje land rätt till permanent uppehållstillstånd. Migranter som under tiden förlorat arbetet utvisas om de inom några månader inte lyckas skaffa sig ett nytt jobb och ett nytt arbetstillstånd. Arbetskraftsmigrantens belägenhet mellan permanent uppehållstillstånd och utvisning medför en risk för exploatering och oskäligen arbetsvillkor tills målet om permanent uppehållstillstånd uppnåtts. Se Frödin & Kjellberg 2019, Frödin & Kjellberg 2020, Calleman & Herzfeld Olsson (2015).

understiger kollektivavtalets miniminivåer ”om det är behövt”. Syftet är bland annat att undvika social dumping och snedvriden konkurrens. Däremot är det inte möjligt att kräva att det ska finnas ett kollektivavtal eller att arbetstagaren ska omfattas av försäkringar (tjänstepension, sjukdom, dödsfall, arbetsskada mm).

Vidare faller mindre upphandlingar utanför lagen, i praktiken två tredjedelar av alla offentliga upphandlingar. Det gäller de allra flesta upphandlingar inom detaljhandel, hotell och restauranger eftersom dessa normalt rör belopp som understiger tröskelvärdena för lagens tillämpning.

För den återstående tredjedelen av offentliga upphandlingar får arbetsrättsliga krav ställas om ”det är behövt” för att undvika oskäliga arbetsvillkor och osund konkurrens i en enskild upphandling. Så är det inte sällan inom bygg- och städbranscherna samt färdtjänsten. Risken för oskäliga arbetsvillkor anses särskilt stor inom yrken med låga utbildnings- och kvalifikationskrav, vidare där det ofta förekommer utländsk arbetskraft, kollektivavtalen har låg täckningsgrad och där det finns långa underleverantörskedjor.

Arbetsmiljöverkets undersökningar visar på stora arbetsmiljöproblem i bland annat dessa branscher. I en debattartikel framhåller verkets generaldirektör:

”I en färsk undersökning har Arbetsmiljöverket frågat 680 arbetsgivare inom städverksamhet hur de upplever förekomsten av brott mot olika regler. 5 av 10 upplever att många inom den verksamheten tvingas tumma på arbetsmiljöreglerna för att få uppdrag. För att åtgärda problemen anser 7 av 10 arbetsgivare att det behövs mer myndighetskontroll. I en undersökning från 2017 ställde vi frågor till 3 200 arbetsgivare inom bygg, transport, hotell- och restaurang samt lant- och skogsbruk. Den visade att 3 av 10 arbetsgivare upplevde att man inom de verksamheterna tvingas tumma på arbetsmiljö- och arbetstidsregler för att klara konkurrensen. (...) I vår undersökning inom städverksamhet frågade vi om den osunda konkurrensen upplevs som ett problem. En arbetsgivare svarade: ’Det förekommer i mycket stor utsträckning i den här branschen. Staten och kommuner lämnar kryphål i offentliga upphandlingar så att de kan ta emot skambud där det är uppenbart att allt inte står rätt till. Det finns inga konsekvenser för beställaren om de tar emot bud som uppenbart är ohållbara.’^[136]”

Upphandlingsmyndigheten nämner på sin hemsida ett antal yrkesgrupper där det finns risk för oskäliga arbetsvillkor. Dit hör utstationerad arbetskraft vid ventilationsarbeten, utländsk arbetskraft vid måleriarbeten, städbranschen^[137] (många arbetskraftsmigranter från tredje land^[138]; städ-

136 Erna Zelmin-Ekenhem ”Farligt fusk hot mot anställda och företag” SvD 13/5 2018: <https://www.svd.se/farligt-fusk-hot-mot-anstallda-och-foretag>

137 Vid Arbetsmiljöverkets granskning av 532 städföretag 2018 fann man brister i arbetsmiljön i fyra av fem företag. Vid större upphandlingar blir det ofta företaget med det billigaste anbudet som vinner upphandlingen framhåller arbetsmiljöinspektören och projektledaren vid Arbetsmiljöverket Heli Aarnipuro. Hon säger vidare ”Att inte ha med arbetsmiljö som en parameter i upphandlingarna kan försämra arbetsförhållandena för lokalvårdarna eftersom det kan vara svårt att få till arbetsmiljöförbättringar i till exempel den fysiska arbetsmiljön i efterhand.” Dagens Arena 19/6 2019 och Pressmeddelande Arbetsmiljöverket 19/6 2019..

138 Enbart under 2016 beviljades 197 (192+4+1) arbetskraftsmigranter från tredje land nya arbetstillstånd som städare (inklusive hemservicepersonal) och 29 som tvättare,

företagen anlitar ofta underentreprenörer för fönsterputs, mattvätt, golvvård mm), tvätteribranschen (risk för svart arbetskraft och för dåliga arbetsvillkor i utländska företag utan kollektivavtal), gods- och budtransporter, flyttjänster, taxi (hög risk för svart verksamhet), snöskottare på tak (låg kollektivavtalsäckning), skogsvårdare (låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk säsongarbetskraft) samt parkskötare/trädgårdsarbetare (även här risk för låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk arbetskraft).

rengöringsarbetare m fl. Detta siffror inkluderar inte förlängningar av tidigare beviljade arbetstillstånd, ej heller medföljande anhöriga till arbetskraftsinvandrare. Trots en stark ökning av antalet nyanlända flyktinginvandrare sedan 2016 har arbetskraftsinvandringen ökat kraftigt ibland annat dessa yrken. År 2019 nyrekryterades 734 städare (inklusive hemservicepersonal) från tredje land och 78 tvättare, fönsterputsare m fl. Källa: Migrationsverket.

4. Avslutande diskussion och framtidsscenario

Den fackliga organisationsgraden i Sverige föll under 2018 men knappast alls under 2019, i varje fall om man utgår från andelen fackligt anslutna löntagare (arbetare + tjänstemän tillsammans). Denna var totalt sett 69 procent 2017 och 68 procent både 2018 och 2019.

Utvecklingen skiljer sig dock åt mellan arbetare och tjänstemän. Under det senaste årtiondet (2010-2019) har arbetarnas organisationsgrad minskat från 69 till 60 procent, medan tjänstemännens stod still på 73 procent ända fram till 2019 då den sjönk till 72 procent.

Om man räknar med en decimal sjönk andelen fackligt anslutna arbetare under decenniets samtliga år. Däremot steg fackanslutningen något bland tjänstemännen under åren 2012-2015, förblev densamma år 2016 för att sedan sjunka med 1,6 procentenheter fram till 2019.

Om vi begränsar oss till de senaste tre åren minskade organisationsgraden mellan 2016 och 2017 dubbelt så mycket bland arbetare som bland tjänstemän (minus 1,0 respektive 0,5 procentenheter), mellan 2017 och 2018 föll den lika mycket hos båda (minus 0,8 enheter), samt mellan 2018 och 2019 endast blygsamt (minus 0,2 respektive minus 0,3 enheter). Med en decimal har således både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad sjunkit under alla de senaste tre åren. Sammantaget var tappet under de tre åren något större bland arbetare än bland tjänstemän (2,0 respektive 1,6 procentenheter).

Arbetarnas organisationsgrad sjönk mellan 2016 och 2019 tre gånger mer bland utrikes än bland inrikes födda (minus nio respektive tre procentenheter). Här har sannolikt det stora antalet nyanlända som kommit ut på arbetsmarknaden haft ett inflytande. Jämfört med 2006 (året före det stora tvååriga medlemsraset under 2008 och 2009) föreligger en markant skillnad. Då hade såväl inrikes som utrikes födda arbetare en organisationsgrad på 77 procent. Mellan 2016 och 2019 sjönk dock andelen fackanslutna från 60 till 51 procent bland utrikes födda och från 67 till 64 procent bland inrikes födda.

Sedan 2006 har arbetarnas fackliga anslutning minskat klart mer än tjänstemännens. Från att ha varit lika (77 procent föra båda grupperna 2006) var 60 procent av arbetarna och 72 procent av tjänstemännen fackanslutna 2019, det vill säga en nedgång med sju respektive fem procentenheter. Medan organisationsgraden bland arbetarna gått ned praktiskt taget oavbrutet mellan 2006 och 2019 var den svagt stigande eller stabil bland tjänstemännen mellan 2008 och 2016. Därefter omfattas, som nämnts, både arbetare och tjänstemän av nedgången. Här kan högkonjunkturen ha bidragit till utvecklingen; när tiderna är goda upplever fler att de kan klara sig själva utan fackets hjälp. Då är det exempelvis lättare att finna ett nytt jobb om man blir arbetslös eller är mindre nöjd med det nuvarande.

Ganska stora variationer förekommer dock mellan olika löntagargrupper. De största förändringarna skedde hos arbetare i privata tjänstenäringar och i byggbranschen. Så var det också mellan 2016 och 2019. De största nedgångarna kan då noteras bland byggnadsarbetare (minus 3,9 procentenheter), tjänstemän i ”övriga privata tjänster” (vilket skall uttydas i privat

regi driven utbildning, hälso- och sjukvård, vård och omsorg m.m.; minus 3,8 enheter), arbetare i samma näringsgren (vilket för deras del främst avser privata företag inom hälso- och sjukvård, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll m.m.; minus 3,6 enheter), transportarbetare (minus 3,3 enheter), arbetare inom industri m.m. (minus 3,0 enheter) samt tjänstemän i företagstjänster (likaledes minus 3,0 enheter).

Sett till hela perioden 2006-2019 sjönk de offentliganställda arbetarnas organisationsgrad nästan lika mycket (minus 15 procentenheter) som hos arbetare i privat sektor (minus 17 enheter). På tjänstemannasidan är nedgången däremot klart störst i offentlig sektor (minus 8 procentenheter) och där var den dubbelt så stor bland utrikes födda tjänstemän (minus 12 enheter) som bland inrikes födda (minus 6 enheter). Bland offentliganställda tjänstemän var 84 procent av inrikes födda med i facket 2019, men bara 67 procent av utrikes födda.

I privat sektor sjönk tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2019 med endast två procentenheter (från 69 till 67 procent). Så sent som 2016 hade andelen fackanslutna tjänstemän i privat sektor varit densamma som år 2006, det vill säga strax före det stora fackliga medlemsraset under 2007 och 2008 sedan alliansregeringen kraftigt höjt a-kasseavgifterna den 1 januari 2007.

Stora skillnader föreligger mellan högre tjänstemän och övriga (d.v.s. tjänstemän i lägre befattningar och på mellannivå). Uppdelningen i högre tjänstemän och övriga tjänstemän gjordes av SCB 1982. Eftersom utbildningskraven för olika yrken då var andra än i dag har följden blivit att "högre tjänstemän", förutom höga chefer, endast omfattar de klassiska akademikeryrkena (d.v.s. läkare men inte sjuksköterskor, universitets- och gymnasielärare men inte grundskollärare och förskollärare, etc). År 2019 var den fackliga organisationsgraden bland högre tjänstemän ungefär densamma som 2006 (plus en procentenhet), men bland övriga tjänstemän sjönk andelen fackligt anslutna med sju procentenheter. I privat sektor steg organisationsgraden bland högre tjänstemän medan den minskade bland övriga tjänstemän. Däremot sjönk den hos båda grupperna i offentlig sektor, men mest hos "övriga tjänstemän".

Att privattjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad gått ned sedan 2016 är en ny utveckling och märks tydligast hos kategorin "övriga tjänstemän". Om det är ett trendbrott återstår att se. En stabilisering eller vändning uppåt kan komma att ske om man exempelvis lyckas rekrytera fler utrikes födda och/eller om den ekonomiska konjunkturen försämras, särskilt som de fackliga inkomstförsäkringarna är ett viktigt rekrytering-instrument.

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

En viktig orsak till att tjänstemännen gått om arbetarna i facklig anslutning efter 2006 är att de under perioden med förhöjda a-kasseavgifter, det vill säga 1 januari 2007 – 31 december 2013, hade lägre a-kasseavgifter

än arbetarna. Det markerades ytterligare 1 juli 2008 då avgifterna fick en tydligare koppling till arbetslösheten inom varje kassa. Det fick stort genomslag vid den strax därpå följande finanskrisen, då arbetarnas a-kasseavgift blev betydligt högre än tjänstemännens även om de arbetade i samma bransch och samma företag. Därmed steg arbetarnas sammanlagda avgift till fack och a-kassa i flera fall till 700-800 kronor i månaden. I privat sektor föll arbetarnas organisationsgrad mellan 2008 och 2010 från 67 till 65 procent, medan tjänstemännens steg från 63 till 65 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare + tjänstemän) förblev oförändrat 65 procent.

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

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

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

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

En tredje förklaring till att tjänstemännen dragit ifrån arbetarna i facklig anslutning är att deras högre löner gör inkomstförsäkringar mer attraktiva än för arbetare. Dessutom har så gott som alla tjänstemannafack en inkomstförsäkring, till exempel har Unionen bedrivit framgångsrika rekryteringskampanjer med hjälp av sin. Här kan man tala om en positiv Genteffekt. En relativt hög andel av tjänstemännen är sedan länge direktanslutna till en a-kassa eftersom de ansett sig klara sig bra utan facket, men för att bli berätt-

tigad till ersättning från inkomstförsäkringar måste man vara med både i a-kassan och facket. För en hel del av de många nyrekryterade till Unionen kan man det vara så att facket framför allt fungerar som ett försäkringsbolag och att inkomstförsäkringen är det främsta skälet att vara med. Att antalet klubbar och förtroendevalda inom Unionen minskat starkt samtidigt som antalet medlemmar ökat kraftigt tyder på att det kan förhålla sig så.^[139] Särskilt påtagligt är det i nya branscher och små företag med svaga traditioner av partssamarbete och där åtskilliga av de nya medlemmarna finns.

En fjärde förklaring till arbetarfackens svårigheter att återhämta sig efter ett medlemsras är deras rekryteringsunderlag på flera sätt är mer svårbehandlat än tjänstemannafackens. Det innehåller en större andel unga och nyanlända och en lägre andel offentliganställda än på tjänstemannasidan, där de flesta kommer ut på arbetsmarknaden först efter flera års universitets- och högskolestudier (i varje fall om man bortser från gästspel i arbetaryrken som handel och restaurang under studierna). Offentliganställda har fortfarande en högre organisationsgrad än privatanställda. Inom privat sektor gäller detsamma för industrin jämfört med tjänstenäringarna: arbetarfacken har en nackdel i att deras rekryteringsunderlag i industrin krymper, medan tjänstemannafackens ökar – det finns numera nästan lika många industritjänstemän som industriarbetare. Vidare är andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda högre bland arbetarna än bland tjänstemännen. Inom branscher som handel och hotell & restaurang är det extra motigt för arbetarfacken eftersom de fungerar som ”genomgångsbranscher” för stora grupper. Det är dessutom i arbetaryrken som problemen är som störst med utstationering av arbetskraft (främst byggbranschen)^[140], arbetskraftsmigration (restaurang, städ mm)^[141], cabotagetrafik^[142], upphandling av tjänster (taxi, städ, hemtjänst mm), subventionerade anställningar (städ, restaurang mm) och falska egenföretagare^[143]. Följden har på flera håll blivit snedvriden konkurrens, lönepress nedåt och exploatering av arbetskraft.

Framtidsscenario: facklig organisationsgrad 2024 och 2029

Två framtidsscenario för den fackliga organisationsgradens utveckling under femårsperioden 2019-2024, respektive tioårsperioden 2019-2029 presenteras i tabell 66. Prognoserna baseras på organisationsgradens genomsnittliga förändring totalt sett och i olika grupper under treårsperioden 2016-2019. Dessutom baseras prognoserna på att de sysselsättningsmässiga förskjutningarna mellan privat och offentlig sektor även fortsättningsvis sker på samma sätt som 2016-2019.

139 Kollega 6/3 2018.

140 Jonsson & Larsson 2013; Koch & Sederblad 2019.

141 Frödin & Kjellberg 2017, Frödin & Kjellberg 2018.

142 Sternberg 2013.

143 Thörnquist 2015.

Tabell 66. Framtidsscenario för facklig organisationsgrad 2019-2024 och 2019-2029 (procent och procentenheter)

| | 2019 | Prognos 2024 | Prognos 2029 | Förändring 2019-2024 | Förändring 2019-2029 |
|--------------------------|------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|
| Arbetare | | | | | |
| Privat sektor | 57 | 53 | 49,5 | -4 | -7,5 |
| Offentlig sektor | 72 | 68 | 64 | -4 | -8 |
| Arbetare totalt | 60 | 57 | 53,5 | -3 | -6,5 |
| Tjänstemän | | | | | |
| Privat sektor | 67 | 64,5 | 62 | -2,5 | -5 |
| Offentlig sektor | 81 | 79 | 78 | -2 | -3 |
| Tjänstemän totalt | 72 | 69,5 | 67 | -2,5 | -5 |
| Löntagare totalt | 68 | 65,5 | 63 | -2,5 | -5 |

Anm. Baserat på genomsnittlig förändring för åren 2016-2019.

Som framgår av tabell 66 blir nedgången i facklig anslutning på arbetarsidan till år 2029 ungefär lika stor i privat och offentlig sektor. Bland tjänstemännen blir nedgången större i privat sektor. Klyftan mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad blir 13,5 procentenheter år 2029, något större än dagens klyfta på 12 procentenheter.

Att organisationsgraden för löntagare fram till 2029 beräknas minska något mindre än genomsnittet för arbetare och tjänstemän förklaras av att tjänstemännens andel av löntagarna förväntas öka i samma takt som tidigare. Det verkar bromsande på den genomsnittliga organisationsgradens nedgång, eftersom tjänstemännen har en högre organisationsgrad än arbetarna.

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

Framtidsprognoser måste alltid tas med en nypa salt. Under "det glada 1920-talet" var börskraschen 1929 och trettioårsdepressionen inte i sikte. När politikerna i Sverige under 1980-talet avvecklade kredit- och valutareglerna förutsåg man inte – trots att man i det fallet borde ha kunnat det – att de hastigt genomförda avregleringarna senare skulle spela en viktig roll för den "hemmasnickrade" 1990-talskrisen.

Sedan vi färdigställde framtidsprognosen ovan, om den fackliga organisationsgradens utveckling i Sverige de närmaste fem-tio åren, har ett Coronavirus smittat av sig på den globala ekonomiska konjunkturen och förändrat människors levnadsbetingelser i grunden, åtminstone på kort sikt. I

skrivande stund är det svårt att förutse utvecklingen från den ena dagen till den andra, hur lång krisen kommer att bli och vilka långsiktiga konsekvenser den kan medföra.

Hotell- och restaurangbranschen och delar av handeln drabbades snabbt väldigt hårt, med en uppenbar risk för omfattande utslagningar av företag och massarbetslöshet. Det spred sig snart också till transportbranschen och industrin. I en så osäker tid med stora varsel, permitteringar och konkurser söker sig många oorganiserade löntagare till facket och inte minst a-kassan. Den 20 februari 2020 noterades all time high på Stockholmsbörsen, trots att Coronakrisen var under uppsegling. Några veckor senare blev det inte bara börskrasch utan också massrusning till Hotell- och restaurangfacket och Handelsanställdas förbund och deras a-kassor. Under mars strömmade dagligen 200-300 nya medlemmar till Handels mot normalt 60 ansökningar per dag.^[144] Tusentals individer ansökte under samma månad om medlemskap i Hotell- och restaurangfacket och dess a-kassa.^[145]

Samtidigt försvårades den fackliga rekryteringen av att smittriskan förorsakade inställda arbetsplatsbesök och att personalen på de fackliga kontoren arbetade hemifrån.^[146] 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 försämrade ersättningsvillkoren. Den sammanlagda avgiften till fack och a-kassa kunde då bli avsevärd. Dessutom var a-kasseavgiften konstruerad på så sätt att den vid ökad arbetslöshet bland medlemmarna steg ytterligare. Lågkonjunkturen under finanskrisen blev därmed den första i Sverige i modern tid då den fackliga organisationsgraden inte steg i samband med en djup konjunkturnedgång (Kjellberg 2010b, 2011).

Coronakrisens effekter på medlemstalen i fack och a-kassor

A-kassornas organisationsgrad var fortfarande vid årsskiftet 2019/2020 avsevärt lägre än före 2007: ca 90 procent 2005, mot ca 75 procent 2019 avseende löntagare (tabell 20 i tabellbilagan; Kjellberg 2020). Därmed saknade drygt 1,2 miljoner löntagare i början av år 2020 medlemskap i en a-kassa, med allt vad det innebar för individen och samhället när den ekonomiska konjunkturen strax vände brant nedåt.

När coronakrisen bröt ut under mars 2020 valde regeringen att snabbt göra om arbetslöshetsförsäkringen och förbättra villkoren för de som inte tillhörde en a-kassa. Såväl arbetskravet som medlemskravet sänktes^[147],

144 Handelsnytt 24/3 2020.

145 Arbetet 20/3 2020.

146 Fastighetsfolket 23/3 2020.

147 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 2000 kronor om dagen under de första hundra dagarna. Kostnaderna för fackens inkomstförsäkringar reducerades

d.v.s. tiden man måste ha arbetat respektive ha varit medlem för att ha rätt till ersättning. Vidare förbättrades ersättningen och inkomsttaket höjdes i försäkringen. Allt detta gjorde det mer attraktivt att tillhöra en a-kassa, men redan tidigare under mars ökade medlemstillströmningen kraftigt i takt med att varslen om uppsägningar accelererade. Förändringarna angavs som temporära (fram till årsskiftet 2020/2021), men 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 störtade 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.

Det kontrasterar starkt mot situationen 2007 då a-kasseavgifterna chockhöjdes. Då rådde högkonjunktur och a-kassorna förlorade betydligt fler medlemmar än facken. Även under finanskrisen var läget radikalt annorlunda. För det första slog den igenom på allvar i Sverige först 2009. Under mars samma år ingicks centrala krisavtal mellan fack och arbetsgivarorganisationer. 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.^[148] Akademikerkassan AEA ökade under mars med ca 21 100 medlemmar. Tillströmningen var stor också till Transports och Byggnads a-kassor.^[149] 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.^[150] Både fackförbundet Unionen och dess a-kassa omfattar tjänstemän inom bl. a. handel, resebyråer, hotell, restauranger, evenemangs- och transportföretag (inklusive kabinpersonal inom flyget) samt konsultföretag, som alla drabbades hårt redan från första början.

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.

148 DN 25/3 2020.

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

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

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

Under Coronakrisen blev arbetssituationen inom vård och omsorg mycket ansträngd samtidigt som oron för att smittas av viruset växte bland både personal och boende inom äldreomsorgen. Kommunal framhöll bland annat 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 önskar urholka anställningsskyddet ytterligare utöver de uppluckringar som ägde rum efter 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 67).

Tabell 67. Aktiva LO-medlemmar 31/12 2019, 31/3 2020 och 30/4 2020 (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: drygt 3 000 fler aktiva medlemmar, följt av Hotell- & Restaurangfacket med drygt 2 700 och Handelsanställdas

Förbund med 1 570 (allt detta är nettosiffror). Mellan mitten av mars och mitten av april ansökte inte mindre än 8 000 personer om inträde i Handels.^[151] Relativt sett steg medlemstalet under mars mest hos Musikerna (+10,7 procent) och Hotell & Restaurang (+10,3 procent). Att just dessa LO-förbund ökade mest är logiskt med tanke på att deras branscher drabbades allra mest av krisen. Musikerna genom att ett stort antal evenemang ställdes in, hotellen genom avbokningar och få nya hotellgäster, restaurangerna eftersom gästerna tunnades ut avsevärt under denna mycket speciella ekonomiska kris. Delar av handeln upplevde ett kraftigt försäljningsbortfall, medan det med undantag av gränshandeln var tvärtom i dagligvaruhandeln. Totalt sett ökade LO-förbunden under mars månad 2020 med närmare 9 700 medlemmar eller 0,8 procent. Räknat från årets början var det inte fullt så stor ökning (+ ca 7 000 medlemmar eller 0,55 procent) till följd av att medlemstalet minskat under januari och februari. Omsvängningen från nedgång till tillväxt blev således mycket markant.

Tjänstemannafacken växte under mars 2020 med inte mindre än 20 400 medlemmar (tabell 68). Bland de större Saco-förbunden ökade Sveriges Ingenjörer med 1 550 aktiva medlemmar, Akavia (en sammanslagning av Jusek och Civilekonomerna) med ca 810 och Akademikerförbundet SSR med ca 815.

Bland TCO-förbunden stod Unionen i en klass för sig med en ökning på 14 120 under mars (+17 085 sedan årsskiftet). Unionen ensam svarade för sju tiondelar av tjänstemannafackens samlade tillväxt under månaden och för nästan halva medlemsökningen i arbetar- och tjänstemannafacken tillsammans. Bland övriga TCO-förbund märks Vision (+ ca 840)^[152] 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 säsongmässig nedgång. Likaså har Vårdförbundet stora säsongvariationer. En del förbund som redan hade en mycket hög medlemsanslutning och inte drabbades sysselsättningsmässigt av krisen, såsom Polisförbundet (93 procents organisationsgrad), omfattades inte av uppgången.

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

Även under april gick antalet LO-medlemmar upp mycket kraftigt, närmare bestämt med ca 10 200. Handels och IF Metall uppvisade en betydligt större medlemstillströmning under april än under mars, medan det var tvärtom hos Hotell & Restaurang. Sammanlagt ökade LO-förbunden under mars och april med mer än 19 800 aktiva medlemmar (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande). Störst medlemsökning under dessa båda månader tillsammans stod Kommunal för med närmare 6 250, varefter kom Handels med ca 5 700, Hotell & Restaurang ca 2 900 och IF Metall ca 2 550. Relativt sett var medlemstillströmningen störst till Musikerna (+15,5 procent eller 344 fler medlemmar), följt av Hotell & Restaurang (+11,0

151 Svenska Dagbladet 17/4 2020.

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

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

Tabell 68. Förändring av antalet yrkesverksamma medlemmar i tjänstemannafack under mars och april 2020 (antal och procent)

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

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

Källa: Uppgifter från respektive fackförbund.

A-kassornas medlemstal steg, som redan framgått, avsevärt mer än fackens (tabell 69). 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 69. Medlemsökning under mars och april 2020 i några 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 |

Tabell 69. Fortsättning.

| | | | |
|--------------------------|----------------|------------------|---------------|
| 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 | |

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

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

Anmärkning 2. ST:s a-kassa omfattar följande fackförbund: ST, Försvarsförbundet och Tull-Kust. Unionens a-kassa omfattar förutom Unionen även Teaterförbundet. Den 1 januari 2019 uppgick Svensk Handels a-kassa i Unionens a-kassa. Finans- och Försäkringsbranschens a-kassa är gemensam för Forena och Finansförbundet. Handelsanställdas a-kassa omfattar Handelsanställdas Förbund och Musikerförbundet. Byggnadsarbetarnas a-kassa omfattar Byggnadsarbetareförbundet och Målareförbundet. Akademikerkasans AEA täcker Saco-förbunden samt Vårdförbundet inom TCO. AEA ökade under mars och april 2020 med ca 28 750 medlemmar (+4,0 procent).

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

A-kassornas medlemstillväxt under mars månad var i flera fall var *mångdubbelt* större än fackens, även om dessa också ökade stort (tabell 69A). De flesta a-kassorna ökade minst tre gånger så mycket som motsvarande fackförbund. I tabell 69A 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 bokförda i kolumnen för mars månad (IAF = Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen).

Fackligt medlemskap upplevdes inte omedelbart som lika angeläget. Tvärtom sparade nya medlemmar in fackavgiften för mars om ansökan inkom först under april eller till följd av den stora anhopningen av ansökningar beviljades först då (i förbund med erbjudande om avgiftsbefrielse under första månaden ”förbrukades” inte mars om medlemskapet räknades först från april). Det förklarar också att en del förbund såsom Handels noterade en betydligt större medlemsökning under april (+4 100) jämfört med under mars (+1 600). Det gör det extra intressant att granska a-kassornas medlemstillväxt jämfört med fackens under mars och april sammantaget (tabell 69B).

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 69B 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) 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 2010b). 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.^[153] Om a-kassor som inte har någon koppling till de i tabellerna 67 och 68 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 tjänstenäringsgrupper 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.

153 Inklusiv Småföretagarnas a-kassa och Alfabassan blev medlemsökningen i a-kassorna under mars och april 2020 sammanlagt 201 000 medlemmar. Källa: IAF.

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. Ingen av dessa scenarion främjar på sikt en hög facklig anslutning. Det skulle inte heller ett genom lagstiftning ytterligare uppluckrat anställningsskydd göra, något som kan bli en konsekvens av januariavtalet 2020 mellan regeringen, Liberalerna och Centern, såvida inte fack och arbetsgivare på egen hand lyckas lösa frågan, det vill säga genom partsreglering istället för genom statsreglering.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen i fara?

Den sjunkande fackliga organisationsgraden – framför allt bland arbetare – kan på sikt innebära ett hot mot den svenska parts- och kollektivavtalsmodellen. Sverige tillhör dock fortfarande länderna med högst facklig organisationsgrad i världen. Nästan sju av tio anställda är fackmedlemmar (68 procent 2019), men i privat sektor är andelen lägre (63 procent) och särskilt bland arbetare (57 procent).

Det är framför allt arbetarnas organisationsgrad som gått ned sedan 2006, närmare bestämt med sju procentenheter jämfört med fem hos tjänstemännen. Nedgången i facklig anslutning hos den växande gruppen utrikes födda arbetare är ännu större: minus 26 procentenheter, vilket är dubbelt så mycket som hos inrikes födda arbetare. Det är särskilt bekymrande för den fackliga organisationsgraden, eftersom gruppen utrikes födda förväntas öka som andel av arbetskraften.

En ljuspunkt under de allra senaste åren är att nedgången i facklig anslutning ser ut att plana ut. Det blir tydligt sedan de felaktiga siffrorna från SCB för år 2018 korrigerats. De tillkom genom outsourcing till företaget Evry som inte klarade av uppdraget att genomföra intervjuerna för SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) på ett korrekt sätt. Sedan detta upptäckts visade det sig att den fackliga organisationsgraden inte gått ned lika mycket under 2018 som det framstod i den tidigare upplagan av denna rapport (Kjellberg 2019c). Den för löntagare genomsnittliga organisationsgraden var 69,2 procent 2016, 68,6 procent 2017, 68,0 procent 2018 och 68,1 procent 2019. Det är inte omöjligt att coronakrisen kommer att resultera i en ökad organisationsgrad under år 2020 som helhet. Hur den underliggande trenden utvecklas återstår att se, men en generell nedgång är det alltså inte fråga om även om man skulle räkna bort den medlemsökning som coronakrisen bidragit till.

Facklig organisationsgrad, kollektivavtalsäckning och statlig reglering

Under samma tidsperiod som den fackliga organisationsgraden sjunkit kraftigt, har emellertid kollektivavtalens täckningsgrad varit stabil och är fortsatt mycket hög. Sett till hela arbetsmarknaden omfattas omkring 90 procent av löntagarna av kollektivavtal (år 2018) och i privat sektor drygt 80 procent.^[154] Med det finns, som vi sett, några ”vita fläckar” på den svens-

154 Alla sektorer 2018: 88 procent 15-74 år och 90 procent 16-64 år. Privat sektor: 82

ka kollektivavtalskartan och drygt en halv miljon löntagare omfattas inte av kollektivavtal.

Arbetsgivarna har en mycket hög organisationsgrad, avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. Av alla anställda i privat sektor 2018 arbetade drygt 80 procent i företag anslutna till en arbetsgivorganisation.^[155] En del medlemsföretag i Svensk Handel och Almega saknar kollektivavtal, men blir ”inkopplade” om facket så begär. Å andra sidan tillkommer ett stort antal hängavtal mellan facken och oorganiserade arbetsgivare, framför allt hos LO-förbunden.^[156]

Frågan om huruvida den sjunkande fackliga organisationsgraden kan komma att påverka kollektivavtalens täckningsgrad är inte helt lätt att besvara. En förutsättning för fortsatt hög kollektivavtalstäckning är att arbetsgivarnas organisationsgrad även i framtiden håller sig på en hög nivå. För närvarande finns inga tecken på att den skulle gå ned. I det avseendet skiljer sig Sverige markant från till exempel Tyskland, där flera omständigheter samverkat till en kraftig minskning av såväl arbetsgivarnas och fackens organisationsgrad som kollektivavtalens täckningsgrad.

Några av dessa omständigheter är Tysklands återförening, då det i öst saknades traditioner för den (väst)tyska arbetsmarknadsmodellen och företagen dessutom plötsligt fick uppleva konkurrensen från väst när D-marken infördes. För det andra fick EU:s östutvidgning betydligt större konsekvenser i Tyskland än i Sverige till följd av att många tyska företag – inte minst i bilindustrin – flyttade ut produktion till bland annat Polen, Tjeckien och Slovakien.

För det tredje skapade förbundskansler Gerhard Schröders så kallade Hartz-reformer strax efter millennieskiftet en stor låglönegrupp med en svag position på arbetsmarknaden. Slutligen finns ingen motsvarighet i de svenska kollektivavtalen till de tyska avtalens öppningsklausuler, som innebär att man på lokal nivå kan göra avsteg nedåt och acceptera sämre villor än i det centrala avtalet, något som inte är tillåtet i Sverige. Som en följd av de tyska fackens försvagning infördes lagstiftade minimilöner år 2015. Från att motsätta sig statligt bestämd minimilön svängde facken om till att framgångsrikt driva frågan.

I Norge är den fackliga anslutningen omkring 50 procent (49 procent 2018), men väsentligt lägre i vissa branscher med följd att facken där haft svårt att få genomslag för kollektivavtalen. I privat sektor var 38 procent fackligt anslutna 2017, varav i privata tjänstenärningar 34 procent.^[157] Särskilt låg är organisationsgraden i detaljhandeln (24 procent) och i hotell- och restaurangbranschen (16 procent).^[158] Mellan 2006 och 2018 steg arbetsgivarnas organisationsgrad från 61 till 71 procent. Kollektivavtalen

respektive 83 procent.

155 Andel av anställda i medlemsföretagen: 83 procent 16-64 år, 2018 och 82 procent 15-74 år.

156 Av kollektivavtalens täckningsgrad på 83 procent (16-64 år) 2018 utgjordes 80 procentenheter av reguljära kollektivavtal och fyra av hängavtal (avrundningar medför att summan av reguljära avtal + hängavtal blir större än totala täckningsgraden). Av kollektivavtalens täckningsgrad på 82 procent (15-74 år) 2018 utgjordes 78 procentenheter av reguljära kollektivavtal och fyra av hängavtal.

157 Nergaard (2020).

158 Nergaard (2018).

täckte 2018 drygt varannan privatanställd löntagare i Norge (inklusive offentlig sektor närmare 70 procent).^[159]

Sedan 1994 har Norge en procedur för allmängiltigförklaring av avtalen som innebär att täckningsgraden blir 100 procent där den tillämpas, men med begränsningen att det gäller avtalens miniminivåer.^[160] Lagen började tillämpas först 2004 då EU utvidgades och ett ökat antal arbetskraftsmigranter förväntades komma till Norge.^[161] Följande branscher har allmängiltigförklarade kollektivavtal: varvs- och byggbranscherna (minimilöner, av betydelse huvudsakligen för utländska arbetstagare), jordbruket och trädgårdsnäringen, fiskeindustrin, städbranschen, hotell- och restaurangbranschen, elinstallationsbranschen samt delar av transportsektorn ("tur-bil og godstransport på vei").^[162]

I Frankrike omfattar kollektivavtalen till och med en högre andel av löntagarna än Sverige tack vare allmängiltigförklaring, trots en mycket låg facklig organisationsgrad på omkring nio procent. Dessutom har den lagfästa minimilönen stor betydelse för löneutvecklingen i hela ekonomin.^[163] Den spelar delvis samma roll för löneökningarna som centrala avtal gör i andra länder. För det andra täcker kollektivavtalen genom allmängiltigförklaring 98 procent av alla anställda. Denna siffra inkluderar nästan alla offentliganställda, trots att det i offentlig sektor saknas egentliga kollektivavtal. Det är här arbetsgivarsidan som bestämmer anställningsvillkoren sedan facken framfört sina yrkanden. De kan understryka dessa genom att strejkrätten även gäller offentliganställda.

En statlig fond finansierar 60 procent av den fackliga verksamheten i Frankrike. I stort sett saknas fackliga konfliktfonder. Varsel behöver inte läggas före strejk. Frankrike är ett extremt exempel på statsreglerad arbetsmarknad.

För att sammanfatta: Tyskland har lagfästa minimilöner, Norge allmängiltigförklaring av kollektivavtal (tillämpas i vissa branscher), medan Frankrike har både statligt bestämd minimilön (av större betydelse än i Tyskland) och allmängiltigförklaring av kollektivavtal (i en betydligt större skala än i Norge).

Den svenska modellen, som i motsats till statsreglering via lagstiftning kännetecknas av *partsreglering*, bygger på en hög organisationsgrad på *båda* sidor (fack och arbetsgivare), men drygt en halv miljon anställda

159 Nergaard (2020).

160 EU och arbetsrätt nr 1 2005: Norsk allmängiltigförklaring gäller endast avtalens minimilöner: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/05-1/06.asp>

161 En internationell jämförelse av arbetskraftsinvandring som andel av befolkningen 2017 visar att Sverige har en nästan lika hög arbetskraftsinvandring som Norge: 0,5 procent i Norge och 0,45 procent i Sverige. Temporär arbetskraftsinvandring ingår inte i jämförelsen. Sverige hade dock mer än dubbelt så hög andel arbetskraftsmigranter från tredje land (fordrar arbetstillstånd) som Norge (0,13 respektive 0,05 procent) medan Norge hade högst andel arbetskraftsmigranter inom ramen för den fria rörligheten inom EU/EES (0,45 procent i Norge och 0,32 procent i Sverige). Danmark hade den femte högsta arbetskraftsinvandringen inom OECD, Norge på nionde plats, Sverige på tionde och Storbritannien på trettonde. Källa: Ekonomifakta och International Migration Outlook 2019 (OECD).

162 Nergaard (2018).

163 Vincent (2019) och intervju med Catherine Vincent (IRES, Institut de Recherches Économiques et Sociales) 22/1 2020 i Paris.

finns på arbetsplatser utan kollektivavtal. De kan bli fler om facken inte lyckas etablera sig i växande branscher utan fackliga traditioner och med låg kollektivavtalstäckning. Den sjunkande fackliga organisationsgraden innebär här en utmaning.

Om organisationsgraden hos fack och arbetsgivare samt kollektivavtalens täckningsgrad skulle sjunka kraftigt kan statens roll på arbetsmarknaden komma att växa, framför allt i form av lagfästa minimilöner och allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det skulle utgöra ett brott med den svenska arbetsmarknadsmodellen där det är parterna som genom kollektivavtal reglerar löner mm, det vill säga partsreglering i kontrast till *statsreglering*. I Europa är det bara Sverige, Danmark och Italien som varken har lagstiftad minimilön eller allmängiltigförklarade kollektivavtal.^[164]

För Sveriges del skulle en ökad statsreglering sannolikt gälla branscher där organisationsgrader och kollektivavtalstäckning inte skulle bli tillräcklig höga för att villkoren ska kunna regleras av parterna själva. Närmast till hands ligger i så fall troligen att som i Norge allmängiltigförklara kollektivavtal i vissa branscher. För flera år sedan var frågan uppe till diskussion och då främst inom transportbranschen.^[165] Men steget dit är ännu långt. På kort sikt förefaller EU:s planer på statliga minimilöner i medlemsstaterna och inhemska politiska initiativ, som regeringens pågående Las-utredning, vara större bekymmer för den svenska partsregleringsmodellen.

Ökad statlig aktivitet på bekostnad av facklig verksamhet (regionala skyddsombud) utmålats av Svenskt Näringsliv och flera borgerliga partier som ett framtidsrecept när det gäller att upptäcka och åtgärda dåliga arbetsmiljöer i problemföretag som har kollektivavtal men vars anställda inte är med i facket. Som framgått tecknar ett ökat antal företag kollektivavtal för att framstå som seriösa och goda arbetsgivare vid bland annat upphandlingar. I dessa företag saknas ofta fackmedlemmar och skyddsombud. Det gäller även rent allmänt i många småföretag. Svenskt Näringsliv motsätter sig att de regionala skyddsombuden ska få tillträde till arbetsplatser som har kollektivavtal men saknar fackmedlemmar och menar att de anställda själva kan utse skyddsombud utan fackets medverkan. Det kan ifrågasättas om detta är en framkomlig väg i det växande antalet problemföretag i exempelvis byggbranschen. Svenskt Näringsliv antyder att problemet snarare ligger hos för arbetsgivarna besvärliga fackföreningar. En nagel i ögat på Svenskt Näringsliv är att staten bidrar med 110 miljoner kronor till de fackliga organisationerna för att finansiera arbetet med regionala skyddsombud.^[166] Svenskt Näringsliv menar vidare att:

”Ett modernt arbetsliv, med övervägande små- och medelstora tjänsteföretag med global verksamhet, låg organisationsgrad, anställda som

164 Allmänna avtal vanlig väg att gå.” Arbetsvärlden 15/4 2015: <https://www.arbetsvarlden.se/allmanna-avtal-vanlig-vag-att-ga/>

165 Kerstin Ahlberg ”Sveriges transportbransch ser på allmängiltiga kollektivavtal”, *Arbetsliv i Norden*, december 2013: <http://www.arbetslivinorden.org/nyheter/nyheter-2013/article.2013-12-09.6323225578>. Se även *Dagens Arena* 24/2 2017 där Transporters ordförande förespråkar lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtalens minimilöner i branscher där det kan behövas.

166 Svenskt Näringsliv kräver förändrad lagstiftning för att minska fackets roll i arbetsmiljöarbetet – se rapporten ”Dags att tänka nytt – ett modernt arbetsmiljöarbete kräver moderna regler och roller”.

jobbar i nätverk och har flera yrkesroller, kräver ny lagstiftning. Lösningen kan vara ett system med oberoende rådgivare som hjälper företag med arbetsmiljöarbetet. Finansieringen sker delvis genom att omfördela dagens statliga bidrag från den fackliga sfären till oberoende rådgivare. På så sätt minskar antalet konfliktsituationer, anser Svenskt Näringsliv.”^[167]

Svenskt Näringsliv kom med en rapport om detta 2017 och skrev också en debattartikel i Arbetet där man pläderade för att ”frikoppla skyddsombudsrollen från facket”.^[168] Förslaget tillbakavisades bestämt av facken.^[169]

Tillsammans med Sverigedemokraterna satte de borgerliga partierna stopp för regeringsinitiativet 2020 att stärka de regionala skyddsombuden och ge dem tillträde till arbetsplatser som har kollektivavtal men saknar fackmedlemmar.^[170] På sådana arbetsplatser förekommer^[171] inte sällan en stor andel utstationerade arbetstagare i undermåliga arbetsmiljöer. Moderaterna, Liberalerna och Sverigedemokraterna^[172] vill liksom Svenskt Näringsliv tvärtom ersätta de regionala skyddsombuden med en utökad roll för Arbetsmiljöverket, som skall tillhandahålla oberoende företagsrådgivare. De vill också precis som Svenskt Näringsliv ta bort fackets ensamrätt att utse lokala skyddsombud.^[173] Centern vill däremot ha kvar de regionala skyddsombuden men röstade nej till regeringens förslag. Unionens ordförande Martin Linder framhåller att ”tar man bort kopplingen till facket är inte arbetsmiljöombuden längre en jämbördig part till arbetsgivaren och får därmed svårare att göra sitt jobb”.^[174] En sådan förändring skulle innebära en demontering av den svenska modellen på ett klassiskt område av partssamarbete, nämligen arbetsmiljön.

Svenskt Näringsliv vill uppenbarligen försvaga fackens roll i arbetsmiljöarbetet och eliminera situationer där fackliga arbetsmiljöombud står på sig så att arbetsgivaren upplever det som en ”konfliktsituation.” Man vill inte se att facket och skyddsombuden intar en partsroll och företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.

I dag har LO, TCO och Saco tillsammans 1 722 regionala skyddsombud som 2018 gjorde sammanlagt 53 800 arbetsplatsbesök.^[175] Om de avvecklas och ansvaret överförs till staten och dess arbetsmiljöinspektörer och tänkta företagsrådgivare krävs en kraftig utvidgning av statens roll på arbetsmil-

167 Svenskt Näringsliv 18/10 2017: ”Facken har för stor makt över skyddsombud”: https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/arbetsmiljo/facken-har-for-stor-makt-over-skyddsombud_687387.html

168 Arbetet 17/10 2017.

169 Arbetet 17/10 2017.

170 Eva Nordmark (arbetsmarknadsminister), Marie Nilsson (förbundsordförande IF Metall), Johan Lindholm (förbundsordförande Byggnads) ”Låt skyddsombud kontrollera alla företag med kollektivavtal” DN Debatt 19/2 2020.

171 Arbetsvärlden 11/3 2020. Arbetet 17/10 2017.

172 Sverigedemokraterna var först ute med kravet som bland annat motiverades av fackförbundens ”nära band till Socialdemokraterna” (Arbetet 18/10 2019).

173 Transportarbetaren nr 4 2020: ”Regionala skyddsombud under attack”.

174 Arbetsvärlden 11/3 2020. Arbetet 17/10 2017.

175 LO har 1 090 regionala skyddsombud som 2018 gjorde 45 182 besök och ansvarade för sammanlagt 356 176 arbetsställen som saknade lokalt skyddsombud. TCO hade 564 regionala skyddsombud som gjorde 7 332 besök och ansvarade för 102 369 arbetsställen medan Saco hade 68 sådana ombud som gjorde 1 035 besök och ansvarade för 50 247 arbetsställen. Sammanlagt blir det 53 819 besök och ansvar för 508 792 arbetsställen. Transportarbetaren nr 4 2020.

jöområdet. Det skulle innebära ett stort steg bort från partsreglering och en motsvarande förskjutning till statsreglering och ökad makt för arbetsgivarna. Tidigare har borgerliga regeringar skurit ned Arbetsmiljöverkets verksamhet kraftigt. FN-organet ILO rekommenderar minst en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda i utvecklade industriländer. Sverige ligger på lite drygt halva den nivån: 0,6 arbetsmiljöinspektörer per 10 000 anställda, efter kraftiga nedskärningar under de borgerliga regeringsåren 2006–2014.^[176]

Arbetsgivarnas organisationsgrad är, som nämnts, fortfarande mycket hög i Sverige, vilket inte hindrar att det både på arbetar- och tjänstemannasidan finns arbetsgivare med negativ inställning till fackföreningar och kollektivavtal, främst i mindre företag och i vissa branscher (IT, gigekonomin, privata medieföretag, PR- och reklambyråer mm).

Den växande utstationeringen av arbetskraft från andra EU-länder, den tilltagande arbetskraftsmigrationen från tredje land (länder utanför EU) i yrken med låga utbildningskrav, statliga och kommunala myndigheters numera omfattande upphandling av tjänster, cabotagetrafiken (utländska chaufförer på svenska vägar), samt framväxten av långa underleverantörskedjor i byggbranschen är exempel på tendenser som i vissa branscher hotar undergräva den svenska arbetsmarknadsmodellen genom att stimulera osund konkurrens och arbetsvillkor långt under vad som är normalt i Sverige.

Problemen i främst bygg- och transportbranscherna har fått fack och arbetsgivarorganisationer att efterlysa åtgärder från statens sida. På det politiska planet har Sverigedemokraterna lyckats kanalisera en del av missnöjet. Det är knappast en tillfällighet att medlemmarna i två LO-förbund inom byggsektorn samt i Transport enligt SOM-undersökningen 2018 uppvisar höga sympatier för SD – Byggnads 30,1 procent, Elektrikerna 29,4 procent och Transport 36,1 procent – jämfört med LO-genomsnittet på 21,4 procent.

Både den fackliga anslutningen och kollektivavtalens täckningsgrad är lägre i storstadsområdena, där många tjänstemän finns, än i övriga landet. En bidragande orsak kan vara att möjligheterna att finna ett nytt jobb där är större om man mister sitt nuvarande eller är missnöjd med arbetsgivaren. Då kanske fackmedlemskap inte upplevs som lika angeläget som på orter med en begränsad arbetsmarknad och högre arbetslöshet.

I den utsträckning många individer är med i facket främst för att få tillgång till inkomstförsäkringar, samtidigt som klubbarnas och de förtroendevaldas täckningsgrad minskar, innebär det en urholkning av den svenska modellen. Facket riskerar då bli mer av ett försäkringsbolag och mindre av en arbetsplatsbaserad rörelse. Utan facklig närvaro på arbetsplatserna

176 Både antalet arbetsmiljöinspektörer och antalet arbetsmiljöinspektioner minskade under denna tid. År 2006 hade Arbetsmiljöverket nästan 400 inspektörer. År 2012 var det 250 och 2013 239 stycken (Du & Jobbet 16/11 2017). Under perioden 2014-2018 ökade antalet inspektörer från 223 till 274 och ambitionen var att öka till 300. Men budgetrestriktioner tvingade fram nya nedskärningar. År 2019 fanns omkring 270 inspektörer. Om Sverige skall leva upp till ILO:s rekommendation fordras 510 inspektörer (Kjellberg 2019a, Arbetarskydd 2/4 2019). Under 2019 genomförde Arbetsmiljöverket 28 429 förrättningar, varav 27 715 inspektioner inklusive uppföljningsinspektioner och myndighetsgemensamma kontroller (Arbetsmiljöverkets årsredovisning 2019, sid 15). Antalet inspektioner uppgår således till ungefär halva antalet arbetsplatsbesök som de regionala skyddsombuden genomför.

blir det även svårt att kontrollera att de avtal som finns också tillämpas i praktiken. Problemet är särskilt stort i företag utan fackmedlemmar som tecknat kollektivavtal för att komma i ett bättre läge vid exempelvis upphandlingar. För att få till stånd kollektivavtal i företag anslutna till de arbetsgivarorganisationer där det centrala avtalen inte automatiskt tillämpas i alla medlemsföretag krävs också en lokal facklig närvaro. För att vända utvecklingen krävs att de fackliga organisationerna i större utsträckning än i dag prioriterar medlemsrekrytering och facklig aktivitet på arbetsplatserna. Inte minst gäller det utrikes födda och i synnerhet nyanlända.^[177]

177 Tomas Emanuelsson, ordförande i Byggnads Väst, framhåller att det kan krävas tid att för utländska arbetare förklara hur den svenska partsmodellen fungerar. Många är vana vid att arbetsgivaren ensidigt bestämmer villkoren. Därtill kommer språksvårigheter. Enligt Tomas Emanuelsson har facket inte gjort tillräckligt med att organisera de utländska arbetarna: ”Jag tror att vi varit osäkra på hur vi ska göra och har duckat, men nu kan vi inte ducka längre. På många projekt är det övervägande utländsk arbetskraft.” Byggnadsarbetaren 28/2 2020.

Referenser

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

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

Allvin, Michael & Sverke, Magnus (2000) "Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization" *Economic & Industrial Democracy* 21:1

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

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

Andersson, Hampus (2018) *Så mycket bättre? 2018 – En jämförelse av anställningsvillkor och löner i privat och kommunalt driven äldreomsorg*. Stockholm: Kommunal.

Arbetsmiljöverket (2020). *Analys av dödsolyckor 2018 och första halvåret 2019*. Rapport 2020-02-18.

Bender, German & Anders Kjellberg: "S-koppling förklarar inte medlems-tappet". Slutreplik Svenska Dagbladet 27/5 2019:
https://portal.research.lu.se/portal/files/73187800/S_koppling_f_rklarar_inte_medlemsraset.pdf

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

Bruhn, Anders (1999) *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Örebro universitet.

Bruhn, Anders & Kjellberg, Anders & Sandberg, Åke (2013) "A New World of Work Challenging Swedish Unions" i Åke Sandberg (red.) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS (s. 126-186).
http://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic_lights_kapitel_4_Bruhn_Kjellberg_Sandberg_Correct.pdf

Calleman, Catharina & Petra Herzfeld Olsson (red.)(2015) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi) Rapport nr 2015:9.

Danielsson Öberg, Anna & Tommy Öberg (2020) *Facklig höst i Europa. Tuffa utmaningar från höger och färre medlemmar*. Stockholm: Arena Idé.

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*. København: Landsorganisationen i Danmark. <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/05/2106-lodok-1-2010den-fagloranisering.pdf>

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

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

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

Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2019) *Anställningsbidragens roll i handeln. En jämförelse med branscherna hotell- och restaurang, städ och bemanning*. Stockholm: Handelsrådet. Forskningsrapport 2019:6: https://portal.research.lu.se/portal/files/70870710/2019_6_Anst_llningsbidragens_roll_i_handeln.pdf

Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2020) "Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering?". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2020. https://portal.research.lu.se/portal/files/79297539/Fr_din_o_Kjellberg_Anst_llningsbidrag_integration_etnisk_segmentering_Arbetsmarknad_och_Arbetsliv_2020.pdf

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

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

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

Jonsson, Claes-Mikael & Larsson, Göran (2013) *Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken*. Stockholm: LO.
https://www.lo.se/start/lo_fakta/gast_i_verkligheten_om_utstationerad_arbetskraft_i_praktiken

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

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

Kjellberg, Anders (2002) ”Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands”, *Arkiv* nr 86-87 2002, sid 44-96.
<https://portal.research.lu.se/portal/files/4432526/1154872.pdf>

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

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

Kjellberg, Anders (2010b) /uppdaterad 2016/ *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – ökad social polarisering*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. *Research Reports* 2010:2.
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter\(3214d57a-561e-4932-825d-dfdae721d97f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter(3214d57a-561e-4932-825d-dfdae721d97f).html)

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

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

Kjellberg, Anders (2017a) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. [http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html) (uppdateras löpande)

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

Kjellberg, Anders (2019a) Parterna som arbetsmiljöaktörer. Lund: Sociologiska institutionen. [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/parterna-som-arbetsmiljoeaktoerer\(0a43fe44-dafe-4905-a228-dab546de5218\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/parterna-som-arbetsmiljoeaktoerer(0a43fe44-dafe-4905-a228-dab546de5218).html)

Kjellberg, Anders (2019b) "Den svenska partsmodellen – facket, arbetsgivarna och lönebildningen". I Åke Sandberg (red.) *Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, s. 119-148.

Kjellberg, Anders (2019c) *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023*. Stockholm: Arena Idé.

Kjellberg, Anders (2020) *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 2020). [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

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

Kommunal (2016) *Vad du behöver veta om otrygga anställningar – En sammanfattning från kommunals utredningsenhet*. Stockholm: Kommunal.

Larsson, Mats (2011) Rösterna om facket och jobbet. Det fackliga medlemskapet. Rapport 2 av 5. Stockholm: LO.

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

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

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

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

Lindellee, Jayeon (2018) *Beyond Retrenchment. The Multi-Pillarization of Unemployment Provision in Sweden*. Lund Dissertations in Social Work 54.
https://portal.research.lu.se/portal/files/53825984/Beyond_Retrenchment_Multi_Pillarization_of_Unemployment_Benefit_Provision_in_Sweden.pdf

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

LO-tidningen nr 5 2010

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

Lägesrapport 2019. *För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och annan brottslighet i arbetslivet*. En rapport framtagen i samarbete mellan Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Jämställdhetsmyndigheten, Polisen, Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Stockholm 2020.

Müller, Torsten & Vandaele, Kurt & Waddington, Jeremy (red.) (2019) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, Volume I. Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI).

Nergaard, Kristine (2020) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018*. Fafo-notat 2020:02. Oslo: Fafo.

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

Palm, Johanna (2018) *De oorganiserade. Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Stockholm: LO.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/\\$File/de_oorganiserade.pdf](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/>

Rasmussen, Stine & Jouko Nätti, Trine Pernille Larsen, Anna Ilsøe och Anne Helene Garde (2019) "Non-standard Employment in the Nordics – toward precarious work?" *Nordic journal of working life studies* 9 (56), sid. 7-32.

<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114689/163230>

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

Slavnic, Zoran (2006) "Finska och jugoslaviska gästerarbetare i Finspång", i Lars Lagergren & Annette Thörnquist (red.) *Finspång – en bit av folkhemmet. Sju uppsatser om ett industrisambälle under 1900-talet*. Norrköping: Centrum för kommunstrategiska studier, sid 177-239.

Sternberg, Henrik (2013) *Cabotagestudien: En forskningsstudie på omfattning och effekter av utländska lastbilers förflyttningar i Sverige*. Lund: Lunds Tekniska Högskola.

http://logistikfokus.se/wp-content/uploads/2013/10/Cabotagestudien_slutrapport.pdf?c0b410

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) "Inledning", i Magnus Sverke & Johnny Hellgren (red.) *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv förlag.

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

Thörnquist, Annette (2013). *False (Bogus) Self-Employment in East-West Labour Migration: Recent trends in the Swedish construction and road haulage industries*. Linköping: Linköping University Electronic Press.

<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:637985/FULLTEXT01.pdf>

Thörnquist, Annette (2015). False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411-429.

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

Thörnquist, Annette (2019) "Truck Drivers in the Grey Area between Employment and Self-Employment: Swedish Experiences" *Nordic Journal of Working Life Studies* 9 (56), 33-52.

<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114690/163231>

Torp, Ellinor (2019) *Vi skuggorna. Ett Sverige du inte känner till*. Stockholm: Leopard förlag.

Vincent, Catherine (2019) "France: the rush towards prioritising the enterprise level". I Torsten Müller & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019.

<https://www.semanticscholar.org/paper/France%3A-the-rush-to-towards-prioritising-the-level-Vincent/09689c4f8df5f585425c15daf767de-e503cd5283>

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

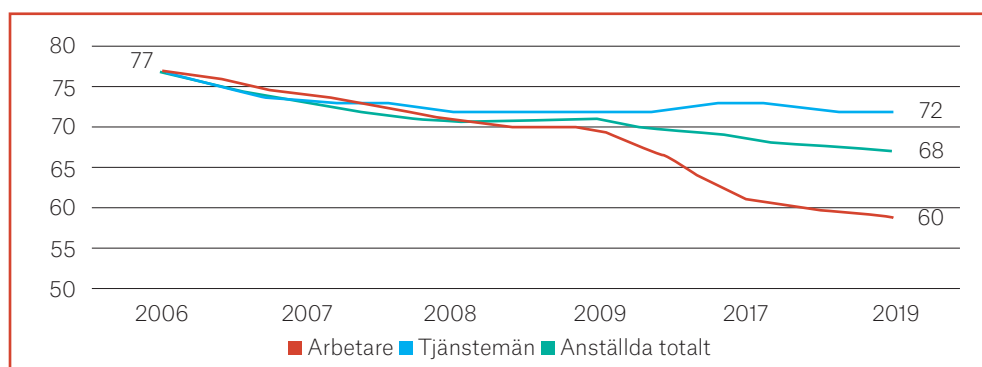
Wingborg, Mats (2019) *Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna*. Stockholm: Arena Idé.

<https://arenaide.se/rapporter/fler-otrygga-jobb-och-farre-fackligt-anslutna/>

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

Tabellbilaga

Bild 1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och samtliga anställda (procent 2006-2019) (hör ihop med Tabell 1.1 i både texten och tabellbilagan)



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

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

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| A. Arbetare | | | | | | | | | | | | | | |
| Industri mm | 84 | 81 | 81 | 81 | 79 | 78 | 78 | 77 | 76 | 76 | 75 | 74 | 73 | 72 |
| Byggverksamhet | 81 | 77 | 73 | 73 | 71 | 69 | 69 | 68 | 67 | 65 | 66 | 64 | 63 | 62 |
| Handel | 64 | 61 | 57 | 56 | 57 | 56 | 56 | 56 | 53 | 52 | 54 | 53 | 52 | 52 |
| Privat service exkl. handel, därav: | 67 | 62 | 58 | 57 | 57 | 55 | 55 | 54 | 54 | 51 | 50 | 49 | 49 | 48 |
| - hotell & restaurang | 52 | 47 | 40 | 36 | 36 | 33 | 32 | 30 | 29 | 28 | 28 | 27 | 31 | 27 |
| - transport | 71 | 67 | 63 | 62 | 63 | 60 | 62 | 63 | 64 | 60 | 60 | 60 | 58 | 57 |
| - företagstjänster mm | 68 | 64 | 61 | 59 | 58 | 57 | 56 | 54 | 54 | 52 | 51 | 52 | 50 | 49 |
| - övr. privata tjänster | 71 | 64 | 58 | 60 | 59 | 59 | 59 | 58 | 56 | 54 | 53 | 51 | 50 | 50 |
| Summa privat service | 66 | 62 | 58 | 56 | 57 | 55 | 55 | 54 | 53 | 51 | 51 | 51 | 50 | 49 |
| Summa privat sektor | 74 | 70 | 67 | 66 | 65 | 64 | 63 | 62 | 61 | 59 | 59 | 58 | 57 | 57 |
| Offentlig sektor | 87 | 85 | 83 | 82 | 83 | 80 | 80 | 79 | 77 | 77 | 74 | 72 | 71 | 72 |
| Båda sektorerna | 77 | 74 | 71 | 70 | 69 | 67 | 67 | 66 | 64 | 63 | 62 | 61 | 60 | 60 |
| B. Tjänstemän | | | | | | | | | | | | | | |
| Industri mm | 80 | 76 | 76 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 79 | 80 | 80 | 79 | 78 | 78 |
| Handel | 62 | 59 | 56 | 58 | 61 | 59 | 60 | 61 | 63 | 64 | 66 | 64 | 65 | 66 |
| Privat service exkl. handel, därav: | 66 | 63 | 61 | 63 | 63 | 64 | 65 | 65 | 66 | 66 | 67 | 66 | 65 | 65 |
| - information & kommunikation | | | 63 | 66 | 65 | 63 | 67 | 67 | 66 | 68 | 67 | 67 | 68 | 68 |
| - finans & försäkring | | | 64 | 68 | 68 | 66 | 65 | 66 | 67 | 68 | 66 | 64 | 64 | 66 |
| - företagstjänster mm | | | 57 | 59 | 59 | 60 | 61 | 63 | 64 | 64 | 65 | 62 | 62 | 62 |
| - övr. privata tjänster | | | 64 | 66 | 67 | 69 | 69 | 67 | 67 | 69 | 70 | 70 | 68 | 66 |
| Summa privat service | 65 | 62 | 60 | 62 | 63 | 63 | 64 | 65 | 65 | 66 | 67 | 66 | 65 | 65 |
| Summa privat sektor | 69 | 65 | 63 | 65 | 65 | 65 | 67 | 67 | 68 | 68 | 69 | 68 | 67 | 67 |
| Offentlig sektor | 89 | 86 | 85 | 85 | 86 | 85 | 84 | 84 | 84 | 83 | 82 | 82 | 82 | 81 |
| Båda sektorerna | 77 | 73 | 72 | 72 | 73 | 73 | 73 | 73 | 74 | 74 | 74 | 73 | 73 | 72 |

Tabell 1.1. Fortsättning

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

Tabell 1.2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor (förändring, procentenheter 2006-2019)

| A. Arbetare | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2006-2019 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Industri mm | -1 | -1 | -1 | -12 |
| Byggverksamhet | -2 | -1 | -1 | -19 |
| Handel | -1 | -1 | 0 | -12 |
| Privat service exkl. handel, därav: | -1 | 0 | -1 | -19 |
| - hotell & restaurang | -1 | +4 | -4 | -25 |
| - transport | 0 | -2 | -1 | -14 |
| - företagstjänster mm | +1 | -2 | -1 | -19 |
| - övriga privata tjänster | -2 | -1 | 0 | -21 |
| Summa privat service | 0 | -1 | -1 | -17 |
| Summa privat sektor | -1 | -1 | 0 | -17 |
| Offentlig sektor | -2 | -1 | +1 | -15 |
| Båda sektorerna | -1 | -1 | 0 | -17 |
| B. Tjänstemän | | | | |
| Industri mm | -1 | -1 | 0 | -2 |
| Handel | -2 | +1 | +1 | +4 |
| Privat service exkl. handel | -1 | -1 | 0 | -1 |
| Summa privat service | -1 | -1 | 0 | 0 |
| Summa privat sektor | -1 | -1 | 0 | -2 |
| Offentlig sektor | 0 | 0 | -1 | -8 |
| Båda sektorerna | -1 | 0 | -1 | -5 |

Tabell 2. Facklig organisationsgrad för högre tjänstemän och övriga tjänstemän efter sektor (procent och procentenheter 2006-2019)

| | 2006 | 2010 | 2015 | 2019 | 2006-2019 |
|---------------------------|------|------|------|------|-----------|
| Privatanställda | | | | | |
| Högre tjänstemän | 65 | 65 | 70 | 70 | +5 |
| Övriga tjänstemän | 70 | 66 | 68 | 66 | -4 |
| Alla tjänstemän | 69 | 65 | 68 | 67 | -2 |
| Offentliganställda | | | | | |
| Högre tjänstemän | 88 | 84 | 83 | 82 | -6 |
| Övriga tjänstemän | 90 | 86 | 84 | 81 | -9 |
| Alla tjänstemän | 89 | 86 | 83 | 81 | -8 |
| Totalt | | | | | |
| Högre tjänstemän | 74 | 72 | 75 | 75 | +1 |
| Övriga tjänstemän | 78 | 73 | 73 | 71 | -7 |
| Alla tjänstemän | 77 | 73 | 73 | 72 | -5 |

Anm. Med "övriga tjänstemän" menas lägre tjänstemän och tjänstemän i mellanbefattningar. Uppgifter för fler enskilda årtal finns i tabellbilagan, tabell 3.

Tabell 3. Facklig organisationsgrad för högre tjänstemän och övriga tjänstemän efter sektor (procent och procentenheter 2006-2019)

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2006-2019 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre tjänstemän | 65 | 63 | 62 | 63 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 70 | 69 | 70 | +5 |
| Övriga tjänstemän | 70 | 66 | 64 | 65 | 66 | 65 | 66 | 67 | 67 | 68 | 68 | 67 | 66 | 66 | -4 |
| Alla tjänstemän | 69 | 65 | 63 | 65 | 65 | 65 | 67 | 67 | 68 | 68 | 69 | 68 | 67 | 67 | -2 |
| Offentliganställda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre tjänstemän | 88 | 85 | 83 | 83 | 84 | 82 | 82 | 83 | 83 | 83 | 82 | 83 | 83 | 82 | -6 |
| Övriga tjänstemän | 90 | 87 | 86 | 86 | 86 | 86 | 85 | 85 | 85 | 84 | 82 | 82 | 82 | 81 | -9 |
| Alla tjänstemän | 89 | 86 | 85 | 85 | 86 | 85 | 84 | 84 | 84 | 83 | 82 | 82 | 82 | 81 | -8 |
| Totalt | | | | | | | | | | | | | | | |
| Högre tjänstemän | 74 | 72 | 70 | 71 | 72 | 72 | 73 | 73 | 74 | 75 | 75 | 75 | 74 | 75 | +1 |
| Övriga tjänstemän | 78 | 74 | 72 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 72 | 72 | 71 | -7 |
| Alla tjänstemän | 77 | 73 | 72 | 72 | 73 | 73 | 73 | 73 | 74 | 74 | 74 | 73 | 73 | 72 | -5 |

Anm. Med "övriga tjänstemän" menas lägre tjänstemän och tjänstemän i mellanbefattningar. Anställda årsgenomsnitt 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 4. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2019)

| År* | Kommunal | IF Metall | Handels | Byggnads | Seko | Transport | GS-facket | HRF | Fastighets |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 2006 | 563 700 | 337 700 | 146 200 | 93 900 | 102 600 | 65 800 | 89 300 | 54 500 | 37 300 |
| 2019 | 500 600 | 242 000 | 122 300 | 80 500 | 70 800 | 48 700 | 37 600 | 26 600 | 25 600 |
| 2006-2019 | -63 100 (-11%) | -95 700 (-28%) | -23 900 (-16%) | -13 400 (-14%) | -31 800 (-31%) | -17 100 (-26%) | -51 700 (-58%) | -27 900 (-51%) | -11 700 (-31%) |

* Aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemsiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 5.

Tabell 5. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2019)

| År | Kommunal | IF Metall | Handels | Byggnads | Seko | Transport | GS-facket | HRF | Fastighets |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 2006 | 563 700 | 337 700 | 146 200 | 93 900 | 102 600 | 65 800 | 89 300* | 54 500 | 37 300 |
| 2007 | 529 100 | 316 000 | 129 000 | 86 200 | 94 600 | 58 400 | 78 100* | 44 100 | 33 600 |
| 2008 | 511 700 | 304 500 | 124 100 | 83 700 | 91 700 | 55 900 | 56 400* | 36 300 | 32 600 |
| 2009 | 506 300 | 286 500 | 123 300 | 82 300 | 88 700 | 56 600 | 52 800 | 33 500 | 31 700 |
| 2010 | 503 400 | 275 100 | 120 500 | 80 700 | 86 200 | 57 400 | 49 400 | 31 600 | 30 800 |
| 2011 | 500 400 | 273 600 | 117 300 | 79 200 | 83 200 | 56 600 | 47 500 | 30 500 | 29 200 |
| 2012 | 502 500 | 266 300 | 122 200 | 78 000 | 81 300 | 56 800 | 45 600 | 28 700 | 28 500 |
| 2013 | 506 100 | 254 000 | 127 500 | 76 500 | 80 200 | 56 300 | 43 200 | 27 400 | 27 100 |
| 2014 | 509 700 | 248 400 | 125 700 | 76 300 | 78 600 | 56 000 | 42 200 | 28 000 | 27 400 |
| 2015 | 517 500 | 248 400 | 127 800 | 76 300 | 76 800 | 54 400 | 41 400 | 27 400 | 27 300 |
| 2016 | 506 500 | 246 100 | 125 400 | 78 700 | 75 200 | 54 200 | 40 600 | 28 100 | 27 200 |
| 2017 | 507 500 | 247 100 | 124 300 | 78 300 | 73 100 | 51 700 | 39 900 | 27 900 | 27 000 |
| 2018 | 500 200 | 246 800 | 123 300 | 78 700 | 72 200 | 49 800 | 38 800 | 27 000 | 26 300 |
| 2019 | 500 600 | 242 000 | 122 300 | 80 500 | 70 800 | 48 700 | 37 600 | 26 600 | 25 600 |
| 2006-2019 | -63 100 (-11%) | -95 700 (-28%) | -23 900 (-16%) | -13 400 (-14%) | -31 800 (-31%) | -17 100 (-26%) | -51 700 (-58%) | -27 900 (-51%) | -11 700 (-31%) |

* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket. Aktiva medlemmar 31/12 respektive år.
Källa: Kjellberg 2020.

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter 2006-2019)

| År* | Kommunal Sektor | Industri mm | Byggbranschen | 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% | 50% | 57% | 27% | 49% |
| 2006-2019 | -14 pe (-16%) | -12 pe (-14%) | -19 pe (-23%) | -12 pe (-19%) | -17 pe (-25%) | -14 pe (-20%) | -25 pe (-48%) | -17 pe (-26%) |

* För enskilda år 2006-2019, se tabell 7.

Tabell 7. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter 2006-2019)⁽¹⁾

| År | Kommunal Sektor | Industri mm | Bygg-branschen | Handel | Övriga Privata Tjänster | Därav Transport | Hotell & Restaurang | Privata Tjänster Totalt |
|------------------|-----------------|---------------|----------------|---------------|-------------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|
| 2006 | 86 | 84 | 81 | 64 | 67 | 71 | 52 | 66 |
| 2007 | 85 | 81 | 77 | 61 | 62 | 67 | 47 | 62 |
| 2008 | 83 | 81 | 72 | 57 | 58 | 63 | 40 | 58 |
| 2009 | 82 | 81 | 73 | 56 | 57 | 62 | 36 | 56 |
| 2010 | 82 | 79 | 71 | 57 | 57 | 63 | 36 | 57 |
| 2011 | 80 | 78 | 69 | 56 | 55 | 60 | 33 | 55 |
| 2012 | 80 | 78 | 69 | 56 | 55 | 62 | 32 | 55 |
| 2013 | 79 | 77 | 68 | 56 | 54 | 63 | 30 | 54 |
| 2014 | 77 | 76 | 67 | 53 | 54 | 64 | 29 | 53 |
| 2015 | 76 | 76 | 65 | 52 | 51 | 60 | 28 | 51 |
| 2016 | 74 | 75 | 66 | 54 | 50 | 60 | 28 | 51 |
| 2017 | 72 | 74 | 64 | 53 | 49 | 60 | 27 | 51 |
| 2018 | 71 | 72 | 63 | 52 | 50 | 58 | 31 | 50 |
| 2019 | 72 | 72 | 62 | 52 | 50 | 57 | 27 | 49 |
| 2006-2019 | -14 pe (-16%) | -12 pe (-14%) | -19 pe (-23%) | -12 pe (-19%) | -17 pe (-25%) | -14 pe (-20%) | -25 pe (-48%) | -17 pe (-26%) |

Årsmedeltal. Pe = procentenhet. Antal aktiva medlemmar inkluderar arbetslösa och exkluderar studerande 31/12 respektive år. Facklig organisationsgrad årsgenomsnitt 16-64 år anställda (d.v.s. exklusive arbetslösa) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Offentlig sektor utgörs av statlig och kommunal sektor. Kommunal sektor utgörs av kommuner och regioner (landsting).

Tabell 8. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund 2006-2019 (antal och procent 2006-2019)

| År | Unionen | Läraryrket förbundet | Vision | Vård-förbundet | ST | Finans-förbundet | Polis-förbundet |
|------------------|-----------------|----------------------|--------------|----------------|---------------|------------------|-----------------|
| 2006 | 443 000 | 180 100 | 133 700 | 94 300 | 75 400 | 31 500 | 16 900 |
| 2019 | 566 300 | 166 500 | 139 600 | 91 200 | 65 600 | 25 200 | 19 400 |
| 2006-2019 | +123 300 (+28%) | -13 600 (-8%) | +5 900 (+4%) | -3 100 (-3%) | -9 800 (-13%) | -6 300 (-20%) | +2 500 (+15%) |

* Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemsiffror för enskilda år 2006-2019 finns i tabellbilagan, tabell 9.

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

Tabell 9. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund (antal och procent 2006-2019)

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

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 2006-2019 blir då 108 100 medlemmar eller 24 procent.

** Svenska Folkhögskolans Läraryr-förbundet, som idag räknas in i Läraryr-förbundets medlemstal, hade 2006 1 900 medlemmar. Om dessa adderas till Läraryr-förbundets medlemstal 2006 blir detta 182 000. Medlemsminskningen 2006-2019 blir då 15 500 eller 8 procent.

Källa: Kjellberg 2017a.

Tabell 10. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i olika sektorer (procent och procentenheter 2006-2019)

| År | Organisationsgrad för tjänstemän (årsmedeltal) | | | | | |
|-----------|--|----------------|------------------------------|-------------------------|----------------|-----------------|
| | Industri mm | Handel | Privata Tjänster exkl handel | Privata Tjänster Totalt | Statlig Sektor | Kommunal Sektor |
| 2006 | 80 | 62 | 66 | 65 | 88 | 90 |
| 2007 | 76 | 59 | 63 | 62 | 85 | 87 |
| 2008 | 76 | 56 | 61 | 60 | 84 | 86 |
| 2009 | 76 | 58 | 63 | 62 | 83 | 86 |
| 2010 | 77 | 61 | 63 | 63 | 83 | 86 |
| 2011 | 78 | 59 | 64 | 64 | 82 | 86 |
| 2012 | 79 | 60 | 65 | 65 | 82 | 85 |
| 2013 | 80 | 61 | 65 | 65 | 83 | 85 |
| 2014 | 79 | 63 | 66 | 66 | 82 | 85 |
| 2015 | 80 | 64 | 66 | 67 | 81 | 84 |
| 2016 | 80 | 66 | 67 | 66 | 81 | 83 |
| 2017 | 79 | 64 | 66 | 66 | 83 | 82 |
| 2018 | 78 | 65 | 65 | 65 | 82 | 82 |
| 2019 | 78 | 66 | 65 | 65 | 81 | 81 |
| 2006-2019 | -2 pe (-3%) | +4 pe (+6%) | -1 pe (-2%) | 0 pe (0%) | -7 pe (-8%) | -9 pe (-10%) |

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

Tabell 11. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund 2006-2019 (antal och procent 2006-2019)

| År | Sveriges Ingenjörer | Jusek | Lärarnas Riksförbund | Akademikerförbundet SSR | Läkarförbundet | Naturvetarna | Civil-ekonomerna |
|--------------------|---------------------|----------------|----------------------|-------------------------|----------------|----------------|------------------|
| 2006 | 95 300 | 55 100 | 58 200 | 37 100 | 29 000 | 23 200 | 23 200 |
| 2019 | 127 400 | 68 500 | 63 800 | 56 800 | 37 200 | 30 800 | 28 700 |
| 2006-2019:1 | +34 300 (+37%) | +15 600 (+29%) | +5 800 (+10%) | +20 800 (+56%) | + 9 600 (+35%) | + 8 300 (+37%) | + 6 100 (+27%) |
| 2006-2019:2 | +32 100 (+34%) | +13 400 (+24%) | +5 800 (+10%) | +19 700 (+53%) | +8 200 (+28%) | +7 600 (+33%) | + 5 500 (+24%) |

Antal aktiva medlemmar 31/12. Medlemsciffror för enskilda år 2006-2019 finns i tabellbilagan, tabell 12.

Tabell 12. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund (antal och procent 2006-2019)

| Antal aktiva medlemmar 31/12 | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|----------------|----------------------|-------------------------|----------------|----------------|------------------|
| År | Sveriges Ingenjörer | Jusek | Lärarnas Riksförbund | Akademikerförbundet SSR | Läkarförbundet | Naturvetarna | Civil-ekonomerna |
| 2006:1 | 93 100* | 52 900 | 58 200 | 36 000 | 27 600 | 22 500** | 22 600 |
| 2006:2 | 95 300* | 55 100 | 58 200 | 37 100 | 29 000 | 23 200** | 23 200 |
| 2007 | 93 500 | 52 000 | 56 900 | 36 400 | 27 600 | 22 900** | 22 800 |
| 2008 | 95 100 | 53 400 | 56 900 | 37 900 | 28 100 | 24 400** | 23 600 |
| 2009 | 101 700 | 54 800 | 57 400 | 40 300 | 29 100 | 26 200 | 25 000 |
| 2010 | 104 600 | 56 300 | 57 900 | 42 500 | 29 800 | 26 700 | 25 500 |
| 2011 | 106 800 | 58 800 | 58 600 | 43 900 | 30 600 | 26 300 | 26 000 |
| 2012 | 108 700 | 58 000 | 58 500 | 46 000 | 31 200 | 26 600 | 26 100 |
| 2013 | 110 200 | 59 200 | 58 100 | 47 800 | 31 700 | 27 000 | 26 600 |
| 2014 | 113 100 | 59 400 | 62 000 | 49 500 | 32 500 | 27 300 | 27 100 |
| 2015 | 118 700 | 60 600 | 60 500 | 51 000 | 34 300 | 28 500 | 28 400 |
| 2016 | 120 600 | 63 200 | 60 500 | 53 400 | 35 700 | 29 100 | 28 300 |
| 2017 | 122 500 | 66 000 | 62 000 | 55 000 | 37 200 | 30 200 | 28 700 |
| 2018 | 125 000 | 67 100 | 63 100 | 55 800 | 37 200 | 30 700 | 28 800 |
| 2019 | 127 400 | 68 500 | 63 800 | 56 800 | 37 200 | 30 800 | 28 700 |
| 2006-2019:1 | +34 300 (+37%) | +15 600 (+29%) | +5 800 (+10%) | +20 800 (+56%) | + 9 600 (+35%) | + 8 300 (+37%) | + 6 100 (+27%) |
| 2006-2019:2 | +32 100 (+34%) | +13 400 (+24%) | +5 800 (+10%) | +19 700 (+53%) | +8 200 (+28%) | +7 600 (+33%) | + 5 500 (+24%) |

Antal aktiva medlemmar 31/12. Tabellen redovisar yrkesverksamma + arbetslösa och tjänstlediga (från 2017 hos Saco benämnda "yrkesaktiva". Egenföretagare (inklusive de med anställda) inkluderade från och med 2016 och i vissa fall från 2015. 2006:2 inkluderar egenföretagare för att möjliggöra relevanta jämförelser mellan 2006 och 2019. Förändringen mellan 2006 och 2019 redovisas i 2006-2019:2.

* Inklusive 9 300 medlemmar i Ingenjörsförbundet.

** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund

Källa: Kjellberg 2020.

Tabell 13. De 35 största fackförbunden i Sverige

| | Förbund | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
|----|--|---------|-----|-----|------|-----|-------|------------------------|
| 1 | Unionen | 566.300 | 44 | P | TJ | V | TCO | FI, PTK |
| 2 | Kommunal | 500.600 | 78 | O/P | A | V | LO | |
| 3 | IF Metall | 242.000 | 19 | P | A | V | LO | FI |
| 4 | Läraryrket | 166.500 | 83 | O/P | TJ | Y/P | TCO | OFR, PTK, LS |
| 5 | Vision (f d SKTF) | 139.600 | 72 | O | TJ | V | TCO | OFR |
| 6 | Sveriges Ingenjörer | 127.400 | 28 | P/O | TJ | P | Saco | FI, PTK, Akad., Saco-S |
| 7 | Handels | 122.300 | 63 | P | A/TJ | V | LO | |
| 8 | Ledarna | 92.900 | 32 | P/O | TJ | Y | Ober. | PTK, OFR |
| 9 | Vårdförbundet | 91.200 | 90 | O/P | TJ | Y/P | TCO | OFR, PTK |
| 10 | Byggnads | 80.500 | 2 | P | A | V | LO | 6F |
| 11 | Seko | 70.800 | 25 | P/O | A/TJ | V | LO | 6F |
| 12 | Jusek* | 68.500 | 59 | O/P | TJ | P | Saco | PTK, Akad., Saco-S |
| 13 | Fackförbundet ST | 65.600 | 62 | O | TJ | V | TCO | OFR |
| 14 | Lärarnas Riksförbund | 63.800 | 70 | O/P | TJ | P | Saco | OFR, PTK, LS, Saco-S |
| 15 | Akademikerförbundet SSR | 56.800 | 82 | O/P | TJ | P | Saco | OFR, PTK, Saco-S |
| 16 | Transport | 48.700 | 17 | P | A | V | LO | |
| 17 | GS-facket | 37.600 | 18 | P | A | V | LO | FI |
| 18 | Läkarförbundet | 37.200 | 53 | O/P | TJ | P | Saco | OFR, PTK, Saco-S |
| 19 | Naturvetarna | 30.800 | 63 | O/P | TJ | P | Saco | PTK, Saco-S |
| 20 | Civilekonomerna* | 28.700 | 56 | P/O | TJ | P | Saco | PTK, Saco-S |
| 21 | Hotell o Restaurang | 26.600 | 58 | P | A/TJ | V | LO | |
| 22 | Fastighets | 25.600 | 48 | P | A | V | LO | 6F |
| 23 | Finansförbundet | 25.200 | 60 | P | TJ | V | TCO | |
| 24 | Livs | 22.900 | 34 | P | A | V | LO | FI |
| 25 | Polisförbundet | 19.400 | 33 | O | TJ | Y | TCO | OFR |
| 26 | Sveriges universitetslärare och forskare | 19.100 | 50 | O/P | TJ | P | Saco | Saco-S, Akad., PTK |
| 27 | Elektrikerna | 18.800 | 3 | P | A | Y | LO | 6F |
| 28 | DIK | 18.000 | 76 | O/P | TJ | P | Saco | Saco-S, Akad., PTK |
| 29 | SRAT | 18.000 | 67 | O/P | A | P/V | Saco | Saco-S, Akad., PTK |
| 30 | Officersförbundet | 14.100 | 9 | O | | P/V | Saco | OFR |
| 31 | Pappers | 13.500 | 16 | P | A | V | LO | |
| 32 | Forena (tidigare FTF) | 13.000 | 58 | P | TJ | V | TCO | |
| 33 | Fysioterapeuterna | 11.000 | 78 | O/P | TJ | P | Saco | Akad, Saco-S, PTK |
| 34 | Målarna | 10.900 | 12 | P | A | Y | LO | 6F |
| 35 | Journalistförbundet | 10.500 | 53 | P | TJ | P | TCO | PTK |

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

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentliganställda, P = privatanställda

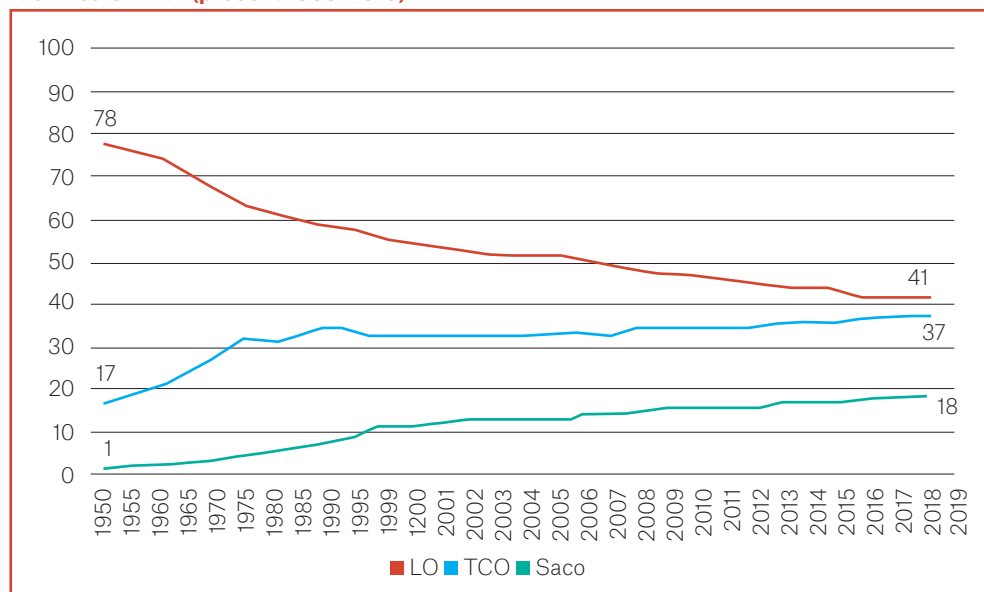
(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

(5) V = vertikalt förbund (omfattar en mängd yrken), Y = yrkesfackförbund, P = professionellt eller "semi-professionellt" förbund

(6) Anslutet till facklig centralorganisation

(7) medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), förhandlingskartellen Saco-S, Lärarnas samverkansråd (LS), 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

Bild 2. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2019)



Medlemsandelar för enskilda år 2006-2019 finns i tabellbilagan, tabell 14 samt medlemssiffror för enskilda år 1985-2019 i tabell 65 i tabellbilagan.

Tabell 14. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2019)

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

Tabell 14. Fortsättning

| | LO | TCO | Saco | SR* | Övriga | Alla |
|-------------|------------|------------|-----------|-----|----------|------|
| 2015 | 43 (43,4) | 36 (36,3) | 17 (16,8) | - | 3 (3,49) | 100 |
| 2016 | 42 (42,4) | 37 (36,7) | 18 (17,6) | - | 3 (3,4) | 100 |
| 2017 | 42 (42,0) | 37 (36,53) | 18 (18,0) | - | 3 (3,4) | 100 |
| 2018 | 41 (41,48) | 37 (36,9) | 18 (18,1) | - | 3 (3,45) | 100 |
| 2019 | 41 (41,0) | 37 (37,2) | 18 (18,3) | - | 3 (3,43) | 100 |

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

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

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

Tabell 15. Facklig organisationsgrad i några "Saco-yrken" per sektor 2001-2003 och 2017-2019 (procent)

| Saco-yrken | 2017-2019 | | | 2001-2003 | | |
|--|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|--------|
| | Alla | Offentlig | Privat | Alla | Offentlig | Privat |
| Officerare | 96-99 | 96-99 | - | 89-97 | 89-97 | - |
| Präster och diakoner | 84-97 | - | 84-97 | 86-97 | - | 86-97 |
| Gymnasielärare (även TCO) | 84-87 | 83-88 | 85-87 | 89-91 | 90-93 | 83-90 |
| Psykologer och psykoterapeuter | 81-89 | 79-90 | 75-86 | 87-94 | 92-96 | - |
| Socialekreterare m.fl. | 84-85 | 86 | 72-82 | 94-95 | 95-96 | 80-85 |
| Bibliotekariéer, museiintendenter m.fl. | 83-88 | 84-88 | - | 91-97 | 95-98 | - |
| Läkare | 80-83 | 81-84 | 74-81 | 88-91 | 90-93 | 70-86 |
| Piloter, fartygsbefäl m.fl. | 80-81 | 92-96 | 80-82 | 85-89 | 95 | 77-81 |
| Sjukgymnaster, arbetsterapeuter m.fl. | 79-85 | 81-85 | 71-86 | 84-89 | 89-92 | 75-84 |
| Civilingenjörer | 79-81 | 78-82 | 79-81 | 79-80 | 82-83 | 78-80 |
| Universitetslärare | 78-81 | 81-82 | (71-78) | 82-83 | 83-84 | 67-77 |
| Arkitekter m.fl. | 73-81 | 70-80 | 76-82 | 77-85 | - | 72-82 |
| Dataspecialister | 66-69 | 68-80 | 67-68 | 61-71 | 82-86 | 60-68 |
| Jurister | 66-71 | 73-79 | 53-60 | 66-73 | 81-84 | 49-54 |
| Biologer, farmakologer m.fl. | 64-72 | 57-64 | 67-76 | 75-78 | 73-79 | 76-80 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Yrkena som de klassificeras i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) och som närmast motsvarar varandra:

Militärer 011 SSK1996; Officerare (exkl. specialistofficerare och soldater) 011 SSK2012

Präster 246 SSK1996; Präster och diakoner 267 SSK2012

Gymnasielärare m fl 232 SSK1996; Gymnasielärare 233 SSK2012

Psykologer m fl 2491 SSK1996; Psykologer och psykoterapeuter 224 SSK2012

Psykologer, socialekreterare m fl 249 SSK1996; Socialekreterare och kuratorer m fl 266 SSK2012

Arkivarier, bibliotekariéer m fl 243 SSK1996; Museiintendenter, bibliotekariéer m fl 262 SSK2012

Läkare 2221 SSK1996; Läkare 221 SSK2012

Tabell 15. Fortsättning

Piloter, fartygsbefäl m fl 314 SSYK1996; Piloter, fartygs- och maskinbefäl m fl 315 SSYK2012
 Sjukgymnasister, tandhygienister, arbetsterapeuter m fl 322 SSYK1996; Naprapater, sjukgymnasister, arbetsterapeuter m fl 227 SSYK2012
 Civilingenjörer, arkitekter m fl 214 SSYK1996; Civilingenjörer 214 SSYK2012
 Universitets- och högskolelärare 231 i både SSYK1996 och SSYK2012
 Arkitekter och stadsplanerare (exkl. lantmätare) 2141 SSYK1996; Arkitekter och lantmätare 216 SSYK2012
 Dataspecialister 213 SSYK1996; IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m fl 251 SSYK2012
 Jurister 242 SSYK1996; Jurister 261 SSYK2012
 Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk mm 221 SSY1996; Biologer, farmakologer, specialister inom lant- och skogsbruk m fl 213 SSYK2012

Tabell 16. Facklig organisationsgrad i några "TCO-yrken" per sektor 2001-2003 och 2017-2019 (procent)

| TCO-yrken | 2017-2019 | | | 2001-2003 | | |
|--|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|
| | Alla | Offentlig | Privat | Alla | Offentlig | Privat |
| Poliser | 94-98 | 94-98 | - | 99-100 | 99-100 | - |
| Grundskollärare | 81-84 | 84-86 | 63-69 | 89-90 | 90-91 | 66-76 |
| Sjuksköterskor | 78-79 | 81-82 | 62-68 | 90-92 | 93 | 77-84 |
| Biomedicinska analytiker, tandtekniker m.fl. | 75-78 | 73-80 | 75-78 | 87-89 | 91 | 78-84 |
| Specialistsjuksköterskor | 73-78 | 74-81 | 64-68 | 91-94 | 93-95 | 75-86 |
| Ingenjörer & tekniker | 74-77 | 79-83 | 74-77 | 83-85 | 94-95 | 82-84 |
| IT-tekniker m.fl. | 72-75 | 80-88 | 68-72 | 70-74 | 80-85 | 67-71 |
| Kabinpersonal, tågmästare, guider m.fl. | 65-81 | - | 72-88 | 75-85 | - | 85-87 |
| Kontorssekreterare m.fl. | 68-70 | 78-82 | 64-65 | 77-82 | 90-93 | 60-70 |
| Försäkringsrådgivare, företagssäljare, inköpare m.fl. | 65-69 | 76-79 | 65-69 | 68-69 | 88-93 | 67-69 |
| Journalister m.fl. | 65-66 | - | 67-68 | 74-79 | - | 72-77 |
| Banktjänstemän, redovisningsekonomer m.fl. | 63-67 | 83-86 | 61-66 | 83-86 | - | 83-86 |
| Kundtjänstpersonal, receptionister m.fl. | 56-57 | 71-77 | 54-55 | 71-73 | 84-86 | 68-70 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Yrkena som de klassificeras i SSYK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSYK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) och som närmast motsvarar varandra:

Poliser 345 SSYK1996; Poliser 336 SSYK2012. Grundskollärare 233 SSYK1996; Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare 234 SSYK2012. Sjuksköterskor 323 SSYK1996; Sjuksköterskor 222 SSYK2012. Biomedicinska analytiker 324 SSYK1996; Biomedicinska analytiker, tandtekniker, laboratorieingenjörer m fl 321 SSYK2012. Barnmorskor, sjuksköterskor med särskild kompetens 223 SSYK 1996; Sjuksköterskor specialist 223 SYK2012. Ingenjörer och tekniker 311 SSYK1996; Ingenjörer och tekniker (exklusive civilingenjörer) 311 SSYK2012. Datatekniker och dataoperatörer 312 SSYK1996; Drift-, support- och nätverkstekniker m fl 351 SSYK2012. Resevärdar m fl (inkl. flygvärdinnor m fl, tågmästare m fl, guider m fl) 511 SSYK1996; Kabinpersonal, tågmästare, guider m fl 511 SSYK2012. Kontorssekreterare och dataregistrerare 411 SSYK1996; Kontorsassistenter och sekreterare 411 SSYK2012. Säljare, inköpare, mäklare m fl (inkl. försäkringsrepresentanter) 341 SSYK1996; Försäkringsrådgivare, företagssäljare, inköpare m fl 332 SSYK2012. Journalister, konstnärer, skådespelare m fl 245 SSYK1996; författare, journalister och tolkar m fl 264 SYK2012. Banktjänstemän och kreditrådgivare 3418 SSYK1996; Banktjänstemän och redovisningsekonomer m fl 331 SSYK2012. Kundinformatörer 422 SSYK1996; Resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister m fl 422 SSYK2012

Tabell 17. Facklig organisationsgrad i några "LO-yrken" per sektor 2001-2003 och 2017-2019 (procent)

| LO-yrken | 2017-2019 | | | 2001-2003 | | |
|--|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|
| | Alla | Offentlig | Privat | Alla | Offentlig | Privat |
| Lokförare m.fl. (även TCO) | 87-94 | - | 87-94 | 95-99 | - | 95-99 |
| Stål-och metallverksarbetare | 83-93 | - | 83-93 | 96-97 | - | 96-97 |
| Processoperatörer trä- och pappersindustri | 79-90 | - | 81-90 | 91-93 | - | 91-93 |
| Undersköterskor | 77-80 | 80-81 | 63-71 | 92-93 | 94 | 76-84 |
| Smeder, verktygsmakare m.fl. | 71-79 | - | 71-79 | 85-86 | - | 85-86 |
| Montörer | 75-77 | - | 75-77 | 89-90 | - | 89-90 |
| Grafiker m.fl. | 73-77 | - | 71-75 | 75-87 | - | 74-87 |
| Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl. | 71-79 | - | 71-79 | 86-88 | - | 86-88 |
| Lagerpersonal och transportledare | 68-71 | - | 67-69 | 78-79 | - | 74-76 |
| Installations- och industrielektriker | 67-73 | - | 67-72 | 83-87 | - | 83-86 |
| Fordonsmekaniker, reparatörer m.fl. | 65-71 | - | 65-72 | 81-83 | 99-100 | 80-82 |
| Brevbärare m.fl. | 62-72 | - | 60-71 | 81-83 | - | 81-83 |
| Gruvarbetare, bergarbetare, stenhuggare m.fl. | 65-70 | - | 66-70 | 91-94 | - | 91-94 |
| Maskinoperatörer livsmedelsindustri | 64-69 | - | 64-69 | 83-86 | - | 83-86 |
| Brandmän, kriminalvårdare, väktare m.fl. | 63-67 | 70-78 | 55-57 | 81-83 | 89-91 | 69-75 |
| Snickare, murare, anläggningsarbetare | 65-66 | - | 65-66 | 88-89 | 92-94 | 87-89 |
| Skötare, vårdare, personliga assistenter m.fl. | 62-63 | 71-72 | 49-51 | 85-91 | 87-93 | 75 |
| Barnskötare, elevassistenter m.fl. | 59-62 | 63-65 | 40-49 | 84-86 | 86-87 | 64-77 |
| Städledare och fastighetsskötare | 55-65 | - | 50-63 | 83-84 | 90-94 | 80-82 |
| Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl. | 52-58 | - | 53-59 | 85-87 | - | 85-87 |
| Lastbils- och bussförare | 54-57 | - | 53-57 | 71-73 | - | 71-72 |
| Butikspersonal | 52-55 | - | 52-55 | 63 | - | 63 |
| Kockar och kallskänkor | 52-58 | 80-82 | 36-44 | 76-78 | 93-96 | 63-67 |
| Renhållnings- och återvinningsarbetare | 50-62 | - | 47-61 | 77-79 | - | 70-76 |
| Slaktare, bagare m.fl. | 50-58 | - | 50-58 | 72-75 | - | 72-75 |
| Handpaketerare och andra fabriksarbetare | 46-53 | - | 46-53 | 79-81 | - | 79-82 |
| Vårdbiträden m.fl. | 47-52 | 51-55 | 34-44 | 78-82 | 80-83 | 63-71 |
| Städare, hemservicepersonal m.fl. | 47-51 | 69-71 | 39-48 | 79-80 | 90-93 | 73-74 |
| Tidningsdistributörer, vaktmästare | 42-54 | 59-76 | 35-49 | 68 | 81-88 | 60-64 |
| Taxiförare, cykelförare m.fl. | 40-42 | - | 39-41 | 55-60 | - | 54-59 |
| Skönhets- och kroppsterapeuter | 35-42 | - | 35-42 | | | |
| Köks- och restaurangbiträden m.fl. | 34-38 | 61-65 | 25-30 | 74-75 | 88-90 | 60-61 |
| Kassapersonal m.fl. | 32-38 | - | 33-38 | 64-69 | 87-91 | 62-68 |
| Hovmästare, servitörer, bartendrar (även TCO) | 20-22 | - | 20-23 | 46-51 | - | 46-51 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.
Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Yrkena som de klassificeras i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) och som närmast motsvarar varandra:

Lokförare m fl 831 SSK1996; Lokförare och bangårdspersonal 831 SSK2012

Processoperatörer vid stål- och metallverk 812 SSK1996; Stål-och metallverksarbetare (process- och maskinoperatörer vid stål- och metallverk) 812 SSK2012

Processoperatörer, trä- och pappersindustri 814 SSK1996; Processoperatörer, trä- och pappersindustri 817 SSK2012

Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m fl 5132 SSK1996; Undersköterskor 532 SSK2012

Smeder, verktygsmakare m fl 722 SSK1996; Smeder, verktygsmakare m fl 722 SSK2012

Montörer 828 SSK1996; Montörer 821 SSK2012

Grafiker m fl 734 SSK1996; Prepresstekniker, tryckare och bokbindare m fl 732 SSK2012

Gjutare, svetsare, plåtslagare m fl 721 i både SSK 1996 och SSK2012

Tabell 17. Fortsättning

Lager- och transportassistenter 413 SSYK1996; Lagerpersonal och transportledare m fl 432 SSYK2012

Installationselektriker 7136 SSYK1996; Installations- och industrielektriker m fl 741 SSYK2012

Maskin- och motorreparatörer (inkl flygmekaniker och maskinreparatörer) 723 SSYK1996; Fordonsmekaniker och reparatörer m fl 723 SSYK2012

Brevbärare m fl 415 SSYK1996; Brevbärare och postterminalarbetare 442 SSYK2012

Gruv- och bergarbetare, stenhuggare 711 SSYK1996; Malmförädlingsyrken, brunnborrare m fl (gruvarbetare, stenhuggare, bergsprängare m fl) 811 SSYK2012 (Malmförädlingsoperatörer, brunnborrare m fl finns i SSYK1996 under 811 men inkluderar inte gruvarbetare m fl)

Maskinoperatörer, livsmedelsindustri mm 827 SSYK1996; Maskinoperatörer, livsmedelsindustri 816 SSYK2012

Säkerhetspersonal (inkl brandmän, väktare, kriminalvårdare) 515 SSYK1996; Andra bevaknings- och säkerhetsyrken (brandmän, kriminalvårdare, väktare m fl) 541 SSYK2012

Byggnads- och anläggningsarbetare 712 SSYK1996; Snickare, murare, anläggningsarbetare 711 SSYK2012

Skötare och vårdare 5134 SSYK1996; Skötare, vårdare och personliga assistenter m fl 534 SSYK2012

Barnskötare m fl 5131 SSYK1996; Barnskötare och elevassistenter m fl 531 SSYK2012

Fastighetsskötare 7137 i SSYK1996; Städledare och fastighetsskötare m fl 515 SSYK2012

Målare, lackerare, skorstensfejare m fl 714 SSYK1996; Målare, lackerare, skorstensfejare m fl 713 SSYK2012

Lastbils- och långtradarförare 8323 SSYK1996; Lastbils- och bussförare 833 SSYK2012

Försäljare detaljhandel, demonstratörer m fl 522 SSYK1996; Butikspersonal (inkl. en del chefer och apotekstekniker) 522 SSYK2012

Kockar och kokerskor 5122 SSYK 1996 Kockar och kallskötkor 512 SSYK2012

Renhållnings- och återvinningsarbetare 915 SSYK1996; Renhållnings- och återvinningsarbetare 961 SSYK2012

Slaktare, bagare, konditorer m fl 741 SSYK1996; Slaktare, bagare och livsmedelsförädlare m fl 761 SSYK2012

Handpaketerare och andra fabriksarbetare 932 SSYK1996; 932 Handpaketerare och andra fabriksarbetare SSYK2012

Vårdbiträden, personliga assistenter m fl 5133 SSYK1996; Vårdbiträden 533 SSYK2012

Städare m fl 912 SSYK 1996; Städare och hemservicepersonal m fl 911 SSYK2012

Tidningsdistributörer, vaktmästare m fl 914 SSYK1996; Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga servicearbetare 962 SSYK2012

Bil- och taxiförare 8321 SSYK1996; Bil-, motorcykel och cykelförare (bl a taxiförare) 832 SSYK2012

Skönhets- och kroppsterapeuter 514 SSYK2012 (saknas i SSYK1996)

Köks- och restaurangbiträden 913 SSYK1996; Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m fl 941 SSYK2012

Kassapersonal m fl 421 SSYK1996; Kassapersonal m fl 523 SSYK2012

Hovmästare, servitörer och bartendrar 5123 SSYK1996; Hovmästare, servitörer och bartendrar 513 SSYK2012

Tabell 18. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2019)

| | 2000 | Senaste år | Förändring pe | Förändring % |
|-----------------------|------|------------|---------------|--------------|
| Sverige | 81 | 68 (2019) | -13 pe | -16 |
| Finland | 76 | 60 (2018) | -16 pe | -21 |
| Danmark | 72 | 53 (2018) | -19 pe | -26 |
| Norge | 53 | 49 (2018) | -4 pe | -8 |
| Italien | 35 | 34 (2018) | -1 pe | -3 |
| Österrike | 37 | 26 (2018) | -11 pe | -30 |
| Storbritannien | 30 | 23 (2018) | -7 pe | -23 |
| Grekland | 25 | 20 (2016) | -5 pe | -20 |
| Tyskland | 25 | 17 (2018) | -8 pe | -32 |
| Nederländerna | 23 | 16 (2018) | -7 pe | -30 |
| Spanien | 17 | 14 (2018) | -3 pe | -18 |
| Schweiz | 20 | 17 (2017) | -3 pe | -15 |
| Tjeckien | 27 | 12 (2018) | -15 pe | -56 |
| Polen | 25 | 13 (2015) | -12 pe | -48 |
| USA | 13 | 11 (2018) | -2 pe | -15 |
| Ungern | 20 | 8 (2018) | -12 pe | -60 |
| Frankrike | 10 | 9 (2018) | -1 pe | -10 |

Medlemssiffror för fler länder och år finns i tabellbilagan, tabell 19. Pe = procentenhet.

Tabell 19. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2019)

| | 2000 | 2005 | 2006 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2000-senaste* | %** |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------|------|
| Sverige | 81 | 78 | 77 | 71 | 70 | 70 | 70 | 69 | 69 | 69 | 68 | 68 | -13 pe | -16% |
| Finland | 76 | 71 | 71 | 70 | /69 | 68 | 68 | 66 | 65 | 62 | 60 | | -16 pe | -21% |
| Danmark (1) | 75 | 72 | 69 | 69 | 69 | /69 | 68 | /64 | 63 | 63 | 64 | | -11 pe | -15% |
| Danmark (2) | 72 | 68 | 65 | 62 | 60 | /60 | 58 | /55 | 53 | 53 | 53 | | -19 pe | -26% |
| Belgien | 56 | 54 | 55 | 54 | 55 | 55 | 54 | 54 | 53 | 52 | 50 | | -6 pe | -11% |
| Norge | 53 | 52 | /52 | 51 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | -3 pe | -6% |
| Italien | 34 | 33 | 33 | 36 | 37 | 37 | 36 | 36 | 34 | 34 | 34 | | -0 pe | 0% |
| Irland | 36 | 33 | 32 | 34 | | 31 | | | 26 | 25 | | | -11 pe | -31% |
| Kanada | 31 | 30 | 30 | 30 | 30 | 29 | 29 | 29 | 29 | | | | -2 pe | -6% |
| Österrike | 37 | 34 | 32 | 29 | 28 | 28 | 28 | 27 | 27 | 27 | 26 | | -11 pe | -30% |
| Storbritannien | 30 | 29 | 28 | 27 | 26 | 26 | 25 | 25 | 24 | 23 | 23 | | -7 pe | -23% |
| Grekland | 25 | | | 22 | | 22 | | | 20 | | | | -5 pe | -20% |
| Slovenien | 44 | 38 | 32 | 30 | 24 | 23 | 26 | 21 | 20 | | | | -24 pe | -55% |
| Tyskland | 25 | 22 | 21 | 19 | 18 | 18 | 18 | 18 | 17 | 17 | 17 | | -8 pe | -32% |
| Nederländerna | 23 | 21 | 20 | 19 | 19 | 18 | 18 | 18 | 17 | 17 | 16 | | -7 pe | -30% |
| Portugal | 21 | | 21 | 20 | | | | 16 | 15 | | | | -6 pe | -27% |
| Japan | 21 | 19 | 18 | 19 | 18 | 18 | 18 | 17 | 17 | 17 | 17 | | -4 pe | -19% |
| Spanien | 17 | 16 | 16 | 18 | 18 | 18 | 17 | 15 | 15 | 14 | 14 | | -3 pe | -18% |
| Schweiz | 20 | 19 | 19 | 18 | 17 | 17 | 16 | 16 | 15 | 17 | | | -3 pe | -15% |
| Australien | 25 | | 20 | 18 | 18 | 17 | 15 | | 15 | | 14 | | -11 pe | -44% |
| Mexiko | 17 | 17 | 16 | 15 | 15 | 14 | 14 | 13 | 13 | 13 | 12 | | -5 pe | -29% |
| Tjeckien | 27 | 19 | 18 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 12 | 12 | 12 | | -15 pe | -56% |
| Slovakien | 32 | 23 | 21 | 15 | 14 | 13 | 13 | 12 | 11 | | | | -21 pe | -66% |
| Lettland | 21 | | 18 | 15 | 13 | 13 | 13 | 13 | 12 | 12 | 12 | | -9 pe | -43% |
| Polen | 17 | 21 | 17 | 20 | 17 | | 17 | | 14 | | | | -3 pe | -18% |
| USA | 13 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 10 | -3 pe | -23% |
| Ungern | 20 | 17 | | | 12 | | 10 | 9 | 9 | 8 | 8 | | -12 pe | -60% |
| Syd Korea | 12 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 11 | | | -1 pe | -5% |
| Litauen | 17 | | 10 | 10 | 9 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | | -10 pe | -59% |
| Frankrike | 10 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | | -1pe | -10% |
| Turkiet | 16 | | | 11 | | 6 | 7 | 8 | 8 | 9 | 9 | | -7pe | -44% |
| Estland | 14 | 9 | 9 | 8 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | | -10 pe | -71% |

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

** Förändring i procent (%).

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

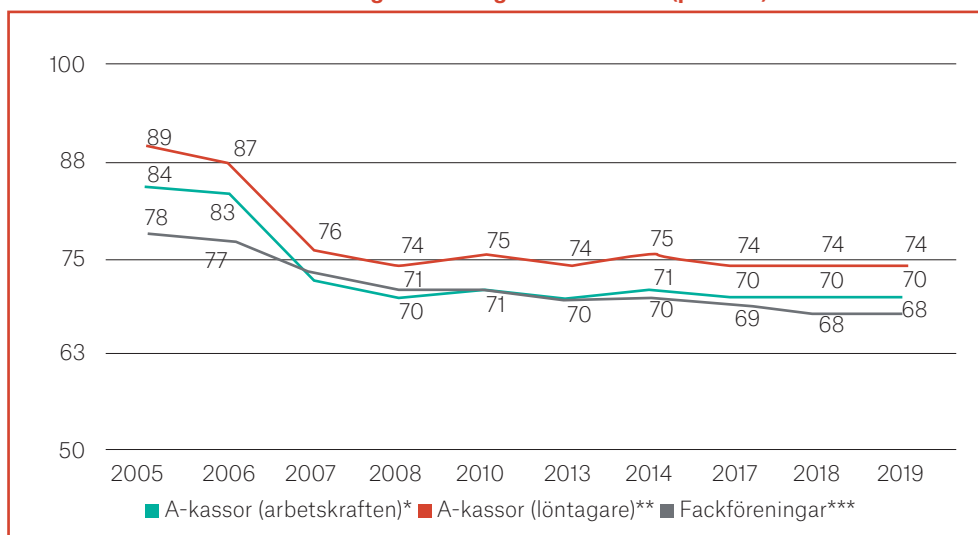
Anmärkning 2. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. Danmark (2) exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3. Norge från och med 2006 utifrån ny beräkningsmetod som innebär att endast fullt betalade medlemmar inkluderas (tidigare ingick även yrkesaktiva som av olika orsaker betalar reducerad fackavgift). Förändringen medför att organisationsgraden sannolikt underskattas uppger Fafo i Oslo.

Anmärkning 4. Grekland 2000 avser 2001. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2006 avser 2005. Litauen 2000 avser 2001. Turkiet 2010 avser 2008.

Källa: Kjellberg 2020.

Bild 3. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2005-2019 (procent)



Uppgifter om enskilda år finns i tabellbilagan, tabell 20.

* Inklusive arbetslösa.

** Inklusive arbetslösa. Arbetslösa i företagarkassorna (enligt Arbetsförmedlingens statistik) har subtraherats från totala antalet arbetslösa (AKU 16-64 år). Fackliga a-kassor + Alfa-kassan (för år 2019 har antalet som överfördes till Unionens a-kassa från Svensk Handels a-kassa uppskattats till ca 10.000 personer). A-kassornas organisationsgrad avser slutet av respektive år.

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

Källor: AKU Grundtabeller (16-64 år), AKU Tillägstabeller (SCB), SCB:s statistikdatabas, Arbetsförmedlingens statistik över arbetslösa i a-kassorna, IAF:s statistik över a-kassornas medlemsutveckling samt medlemsuppgifter från de fackliga organisationerna.

Tabell 20. De svenska a-kassornas och fackens organisationsgrad 2005-2019 (procent och procentenheter)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2010 | 2013 | 2014 | 2017 | 2018 | 2019 | 2006-2008 | 2006-2019 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| A-kassor (arbetskraften)* | 84 | 83 | 72 | 70 | 71 | 70 | 71 | 70 | 70 | 70 | -13 | -13 |
| A-kassor (löntagare)** | 89 | 87 | 76 | 74 | 75 | 74 | 75 | 74 | 74 | 74 | -13 | -13 |
| Fackföreningar*** | 78 | 77 | 73 | 71 | 71 | 70 | 70 | 69 | 68 | 68 | -6 | -9 |

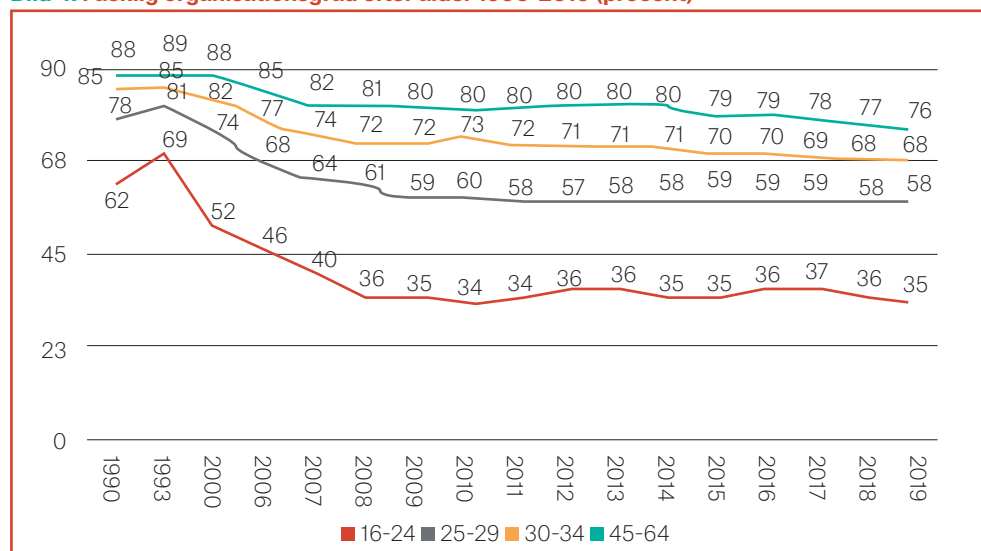
* Inklusive arbetslösa.

** Inklusive arbetslösa. Arbetslösa i företagarkassorna (enligt Arbetsförmedlingens statistik) har subtraherats från totala antalet arbetslösa (AKU 16-64 år). Fackliga a-kassor + Alfa-kassan (för år 2019 har antalet som överfördes till Unionens a-kassa från Svensk Handels a-kassa uppskattats till ca 10.000 personer). A-kassornas organisationsgrad avser slutet av respektive år.

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

Källor: AKU Grundtabeller (16-64 år), AKU Tillägstabeller (SCB), SCB:s statistikdatabas, Arbetsförmedlingens statistik över arbetslösa i a-kassorna, IAF:s statistik över a-kassornas medlemsutveckling samt medlemsuppgifter från de fackliga organisationerna.

Bild 4. Facklig organisationsgrad efter ålder 1990-2019 (procent)



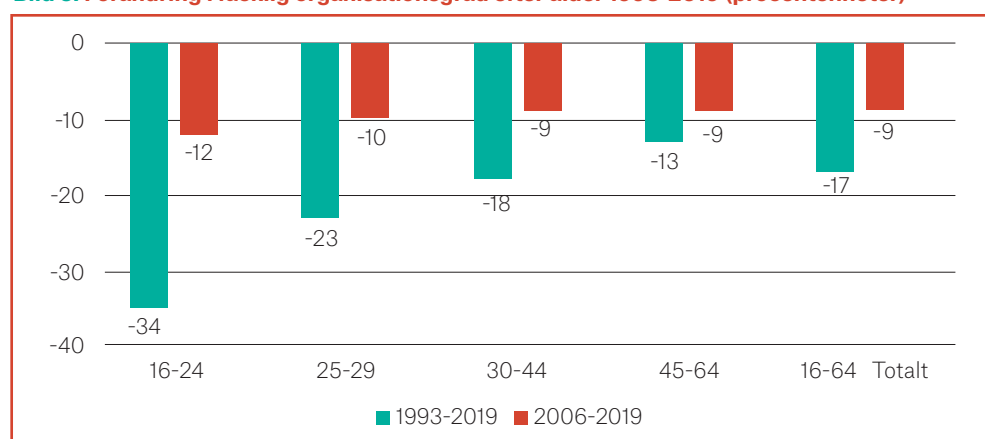
Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU. Fler åldersintervall och uppdelning på kön finns i tabellbilagan, tabell 21-23.

Tabell 21. Facklig organisationsgrad efter ålder (procent 1990-2019)

| Ålder | 1990 | 1993 | 2000 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 16-24 | 62 | 69 | 52 | 46 | 40 | 36 | 35 | 34 | 34 | 36 | 36 | 35 | 35 | 36 | 37 | 36 | 35 |
| 25-29 | 78 | 81 | 74 | 68 | 64 | 61 | 59 | 60 | 58 | 57 | 58 | 58 | 59 | 59 | 59 | 58 | 58 |
| 16-29 Totalt | 69 | 76 | 64 | 58 | 53 | 49 | 48 | 48 | 47 | 47 | 47 | 47 | 48 | 49 | 49 | 49 | 49 |
| 30-44 | 85 | 86 | 82 | 77 | 74 | 72 | 72 | 73 | 72 | 71 | 71 | 71 | 70 | 70 | 69 | 68 | 68 |
| 45-64 | 88 | 89 | 88 | 85 | 82 | 81 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 79 | 79 | 78 | 77 | 76 |
| 16-64 totalt | 81 | 85 | 81 | 77 | 73 | 71 | 71 | 71 | 70 | 70 | 70 | 70 | 69 | 69 | 69 | 68 | 68 |
| Män | 80 | 82 | 78 | 74 | 71 | 68 | 68 | 68 | 67 | 68 | 67 | 67 | 66 | 66 | 65 | 64 | 64 |
| Kvinnor | 83 | 87 | 83 | 80 | 76 | 74 | 74 | 75 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

Bild 5. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder 1993-2019 (procentenheter)



Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU. Fler åldersintervall och uppdelning på kön finns i tabellbilagan, tabell 22-23.

Tabell 22. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder 2006-2019 (procentenheter)

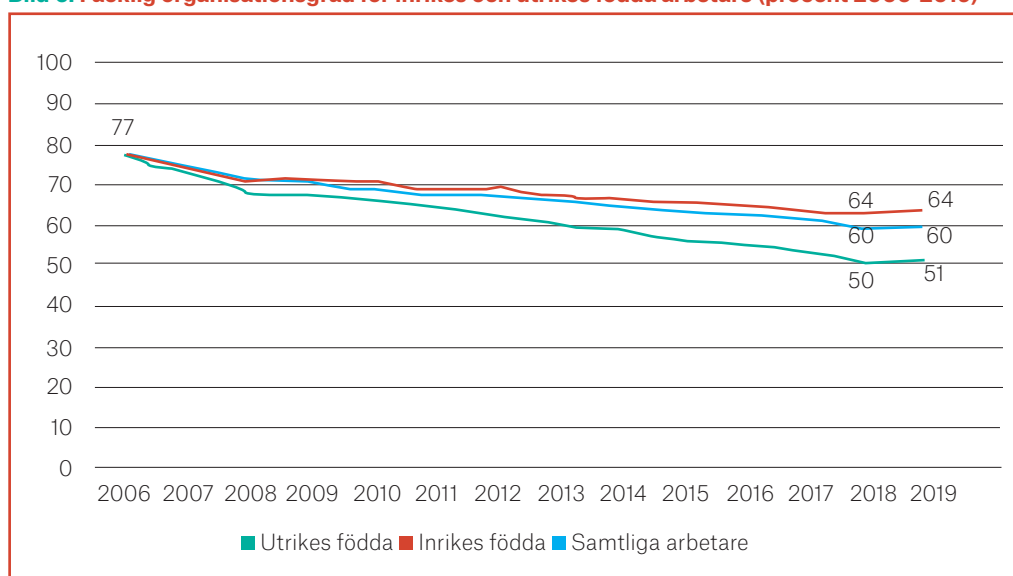
| Ålder | 1993-2019 | 2006-2019 |
|--------------|-----------|-----------|
| 16-24 | -34 | -11 |
| 25-29 | -23 | -10 |
| 30-44 | -18 | -9 |
| 45-64 | -13 | -9 |
| 16-64 totalt | -17 | -9 |

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

Tabell 23. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder och kön (procentenheter 1990-2019)

| Ålder | 1990-2019 | 1993-2019 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2006-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2006-2019 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 16-24 | -27 | -34 | -6 | -4 | 0 | 0 | -1 | 0 | +1 | +1 | -9 | -1 | -1 | -11 |
| 25-29 | -20 | -23 | -4 | -3 | -4 | +1 | 0 | +1 | 0 | 0 | -9 | -1 | 0 | -10 |
| 16-29 totalt | -20 | -27 | -5 | -4 | -2 | 0 | 0 | +1 | +1 | 0 | -9 | 0 | 0 | -9 |
| 30-44 | -17 | -18 | -3 | -2 | -1 | 0 | 0 | -1 | 0 | -1 | -8 | -1 | 0 | -9 |
| 45-64 | -12 | -13 | -3 | -1 | -1 | 0 | 0 | -1 | 0 | -1 | -7 | -1 | -1 | -9 |
| 16-64 totalt | -13 | -17 | -4 | -2 | -1 | 0 | 0 | -1 | 0 | 0 | -8 | -1 | 0 | -9 |
| Män | -16 | -18 | -3 | -3 | 0 | -1 | 0 | -1 | 0 | -1 | -9 | -1 | 0 | -10 |
| Kvinnor | -12 | -15 | -4 | -2 | -1 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | -8 | 0 | 0 | -8 |

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

Bild 6. Facklig organisationsgrad för inrikes och utrikes födda arbetare (procent 2006-2019)

*Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellbilagan, tabell 26.

Tabell 24. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelse land och sektor 2006-2019 (procent och procentenheter)

| | 2006 | 2013 | 2019 | 2006-2019 | 2013-2019 |
|----------------------------------|------|------|------|-----------|-----------|
| Privatanställda | | | | | |
| Utrikes födda | 75 | 56 | 47 | -28 | -9 |
| Inrikes födda | 74 | 64 | 61 | -13 | -3 |
| Privatanställda totalt | 74 | 62 | 57 | -17 | -5 |
| Offentliganställda | | | | | |
| Utrikes födda | 85 | 73 | 65 | -20 | -8 |
| Inrikes födda | 87 | 80 | 75 | -12 | -5 |
| Offentliganställda totalt | 87 | 79 | 72 | -15 | -7 |
| Arbetare totalt | | | | | |
| Utrikes födda | 77 | 60 | 51 | -26 | -9 |
| Inrikes födda | 77 | 67 | 64 | -13 | -3 |
| Samtliga arbetare | 77 | 66 | 60 | -17 | -6 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellerna 25-26 i tabellbilagan.

Tabell 25. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelse land och sektor 2006-2019 (procent och procentenheter)

| | 2006 | 2013 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2006-2019 |
|---|------|------|------|------|------|------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | |
| Utrikes födda | 75 | 56 | 51 | 49 | 46 | 47 | -28 |
| Inrikes födda | 74 | 64 | 62 | 61 | 61 | 61 | -13 |
| Privatanställda totalt | 74 | 62 | 59 | 58 | 57 | 57 | -17 |
| Därav i privata tjänstenärningar | | | | | | | |
| Utrikes födda | 66 | 52 | 46 | 44 | 40 | 41 | -25 |
| Inrikes födda | 65 | 55 | 54 | 54 | 54 | 53 | -12 |
| Summa | 66 | 54 | 51 | 51 | 50 | 49 | -17 |
| Offentliganställda | | | | | | | |
| Utrikes födda | 85 | 73 | 68 | 64 | 61 | 65 | -20 |
| Inrikes födda | 87 | 80 | 76 | 75 | 75 | 75 | -12 |
| Offentliganställda totalt | 87 | 79 | 74 | 72 | 71 | 72 | -15 |
| Arbetare totalt | | | | | | | |
| Utrikes födda | 77 | 60 | 55 | 53 | 50 | 51 | -26 |
| Inrikes födda | 77 | 67 | 65 | 64 | 64 | 64 | -13 |
| Samtliga arbetare | 77 | 66 | 62 | 61 | 60 | 60 | -17 |

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

Tabell 26. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelse land och sektor (procent 2006-2019)

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

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

Tabell 27. Förändring i facklig organisationsgrad för arbetare efter födelse land och sektor (procentenheter 2006-2019)

| | 2006-2008 | 2006-2009 | 2006-2010 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2006-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2006-2019 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | -9 | -12 | -15 | -2 | -1 | -4 | 0 | -2 | -26 | -3 | +1 | -28 |
| Inrikes födda | -6 | -7 | -8 | -1 | -1 | -1 | 0 | -1 | -13 | 0 | 0 | -13 |
| Privatanställda Totalt | -7 | -8 | -9 | -1 | -1 | -2 | 0 | -1 | -16 | -1 | 0 | -17 |
| Offentliganställda | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | -5 | -6 | -5 | -4 | -1 | -1 | -3 | -3 | -21 | -3 | +4 | -20 |
| Inrikes födda | -4 | -4 | -4 | -1 | -1 | -1 | -2 | -1 | -12 | 0 | 0 | -12 |
| Offentliganställda Totalt | -4 | -5 | -4 | -1 | -2 | 0 | -3 | -2 | -15 | -1 | +1 | -15 |
| Arbetare totalt | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | -9 | -10 | -11 | -2 | -1 | -3 | -1 | -2 | -24 | -3 | +1 | -26 |
| Inrikes födda | -6 | -6 | -7 | -2 | -1 | -1 | 0 | -1 | -13 | 0 | 0 | -23 |
| Samtliga arbetare | -6 | -7 | -8 | -1 | -2 | -1 | -1 | -1 | -16 | -1 | 0 | -17 |

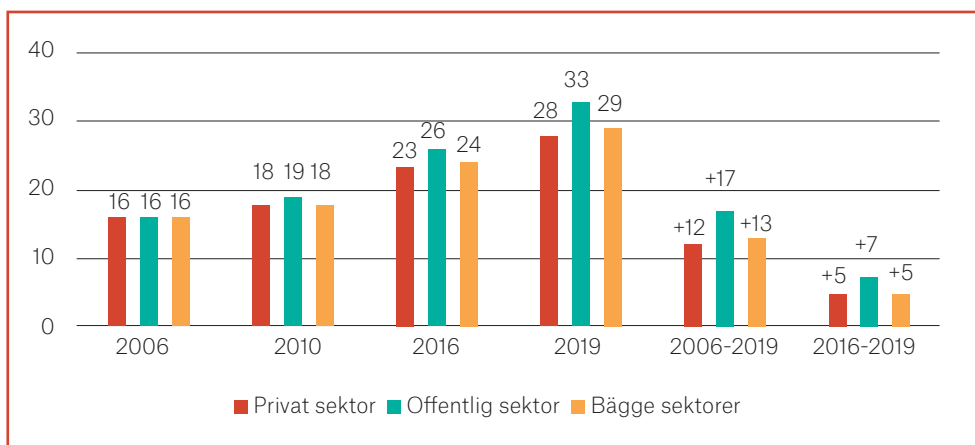
Anm. 16-64 år; AKU exklusive heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna.

Tabell 28. Facklig organisationsgrad för inrikes och utrikes födda arbetare per bransch 2008-2019 (procent och procentenheter)

| Bransch / sektor | Födelseland | 2008 | 2013 | 2017 | 2018 | 2019 | 2008-2013 | 2013-2019 |
|--|-------------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Industri m.m. (A-E) | Inrikes | 81 | 78 | 75 | 74 | 74 | -3 | -4 |
| | Utrikes | 81 | 73 | 71 | 67 | 65 | -8 | -8 |
| | Differens | 0 | 5 | 4 | 7 | 9 | 5 | 4 |
| Bygg (F) | Inrikes | 73 | 71 | 67 | 66 | 64 | -2 | -7 |
| | Utrikes | 64 | 47 | 45 | 46 | 50 | -17 | +3 |
| | Differens | 9 | 24 | 22 | 20 | 14 | 15 | -10 |
| Handel (G) | Inrikes | 57 | 56 | 54 | 54 | 54 | -1 | -2 |
| | Utrikes | 57 | 56 | 50 | 43 | 45 | -1 | -11 |
| | Differens | 0 | 0 | 4 | 11 | 9 | 0 | 9 |
| Transport (H) | Inrikes | 63 | 56 | 63 | 63 | 62 | -7 | +6 |
| | Utrikes | 62 | 58 | 51 | 48 | 48 | -4 | -10 |
| | Differens | 1 | -2 | 12 | 15 | 14 | -3 | 16 |
| Hotell & Restaurang (I) | Inrikes | 39 | 27 | 28 | 33 | 29 | -12 | +2 |
| | Utrikes | 41 | 35 | 26 | 29 | 26 | -6 | -9 |
| | Differens | -2 | -8 | 2 | 4 | 3 | +6 | 11 |
| Företagstjänster m.m. (L-N) | Inrikes | 62 | 55 | 57 | 57 | 55 | -7 | 0 |
| | Utrikes | 60 | 52 | 43 | 39 | 38 | -8 | -14 |
| | Differens | 2 | 3 | 14 | 18 | 17 | 1 | 14 |
| "Övriga privata tjänster" (O-U) | Inrikes | 58 | 57 | 53 | 53 | 51 | -1 | -6 |
| | Utrikes | 60 | 59 | 47 | 43 | 46 | -1 | -13 |
| | Differens | -2 | -2 | 6 | 10 | 5 | 0 | 7 |
| Privat sektor totalt | Inrikes | 68 | 64 | 61 | 61 | 61 | -4 | -3 |
| | Utrikes | 64 | 56 | 49 | 46 | 47 | -8 | -9 |
| | Differens | 4 | 8 | 12 | 15 | 14 | 4 | 6 |
| Offentlig sektor | Inrikes | 83 | 80 | 75 | 75 | 75 | -3 | -5 |
| | Utrikes | 80 | 73 | 64 | 61 | 65 | -7 | -8 |
| | Differens | 3 | 7 | 11 | 14 | 10 | 4 | 3 |
| Arbetare totalt | Inrikes | 71 | 67 | 64 | 64 | 64 | -4 | -3 |
| | Utrikes | 68 | 60 | 53 | 50 | 51 | -8 | -9 |
| | Differens | 3 | 7 | 11 | 14 | 13 | 4 | 6 |

Anm. Anställda 16-64 år årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Bild 7. Andel utrikes födda arbetare 2006-2019 (andelar i procent och förändring i procentenheter)



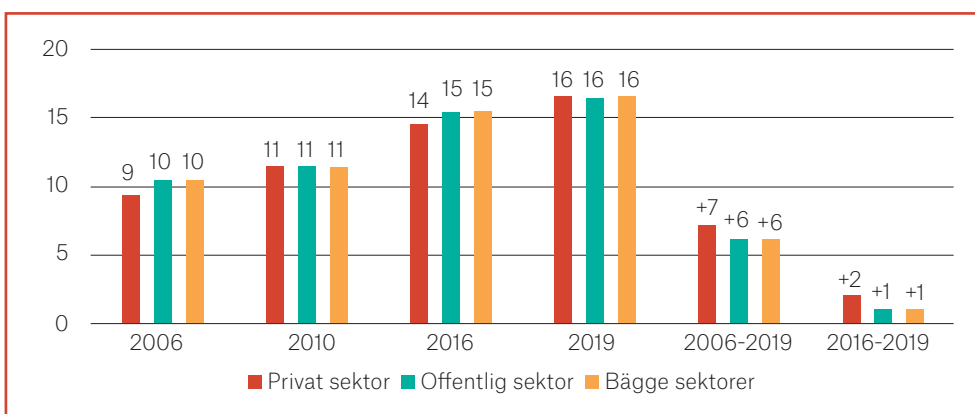
Källa: Specialbearbetning av SCB/AKU. Fler siffror och årtal finns i tabellbilagan, tabell 29.

Tabell 29. Andel utrikes födda arbetare 2006-2019 (procent och procentenheter)

| Andel utrikes födda Arbetare | 2006 | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2016-2019 | 2006-2019 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Privat sektor | 16 | 17 | 18 | 21 | 23 | 25 | 27 | 28 | +5 | +12 |
| - därav privata tjänsteförändringar exkl. handel | 17 | 24 | 25 | 29,5 | 33 | 34,5 | 36 | 37 | +4 | +20 |
| Offentlig sektor | 16 | 18 | 19 | 20 | 26 | 29 | 32 | 33 | +7 | +17 |
| Alla sektorer | 16 | 18 | 18 | 21 | 24 | 26 | 28 | 29 | +5 | +13 |

Anställda årsgenomsnitt 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Bild 8. Andel utrikes födda tjänstemän 2006-2019 (andelar i procent och förändring i procentenheter)



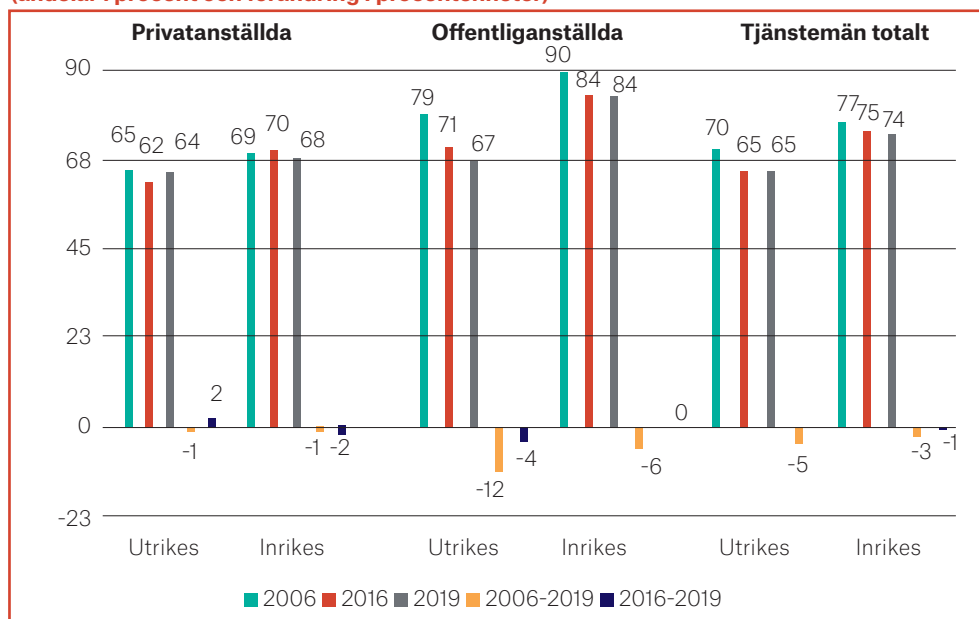
*Källa SCB/AKU. Fler siffror och årtal finns i tabellbilagan. Att andelen utrikes födda "alla sektorer" blir högre än i var och en av sektorerna beror på att tjänstemän utan uppgiven sektor ingår i totalen. Skillnaden är bara några tiotals procent, men avrundningar medför att det i hela tal räknat blir en större skillnad.

Tabell 30. Andel utrikes födda tjänstemän 2006-2019 (procent och procentenheter)

| Andel utrikes födda tjänstemän | 2006 | 2008 | 2010 | 2013 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2016-2019 | 2006-2019 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Privat sektor | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 15 | 15 | 16 | +2 | +7 |
| Offentlig sektor | 10 | 10 | 11 | 12 | 15 | 16 | 16 | 16 | +1 | +6 |
| Alla sektorer | 10 | 11* | 11 | 13* | 15 | 16 | 16 | 16 | +1 | +6 |

*Att andelen utrikes födda "alla sektorer" blir högre än i var och en av sektorerna beror på att tjänstemän utan uppgiven sektor ingår i totalen. Skillnaden är bara några tiotals procent, men avrundningar medför att det i hela tal räknat blir en större skillnad.

Anm. Anställda årsgenomsnitt 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Bild 9. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor 2006-2019 (andelar i procent och förändring i procentenheter)

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU. Fler siffror och årtal finns i tabellbilagan.

Tabell 31. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor (procent och procentenheter 2006-2019)

| | 2006 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2006-2019 | 2015-2019 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | | |
| Utrikes födda | 65 | 62 | 62 | 64 | 64 | 64 | -1 | +2 |
| Födda i Sverige | 69 | 69 | 70 | 69 | 67 | 68 | -1 | -1 |
| Privatanställda totalt | 69 | 68 | 69 | 68 | 67 | 67 | -2 | -1 |
| Offentliganställda | | | | | | | | |
| Utrikes födda | 79 | 73 | 71 | 73 | 70 | 67 | -12 | -6 |
| Inrikes födda | 90 | 85 | 84 | 84 | 84 | 84 | -6 | -1 |
| Offentliganställda totalt | 89 | 83 | 82 | 82 | 82 | 81 | -8 | -2 |
| Tjänstemän totalt | | | | | | | | |
| Utrikes födda | 70 | 66 | 65 | 68 | 66 | 65 | -5 | -1 |
| Inrikes födda | 77 | 75 | 75 | 74 | 74 | 74 | -3 | -1 |
| Samtliga tjänstemän | 77 | 74 | 74 | 73 | 73 | 72 | -5 | -2 |

Anm. Anställda årsgenomsnitt 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 32. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor (procent 2006-2019)

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

Tabell 33. Förändring i facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor (procentenheter 2006-2019)

| | 2006-2008 | 2006-2009 | 2006-2010 | 2006-2014 | 2006-2015 | 2006-2016 | 2006-2017 | 2006-2018 | 2006-2019 |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | | | |
| Utlandsfödda | -6 | -5 | -1 | -4 | -3 | -3 | -1 | -1 | -1 |
| Födda i Sverige | -5 | -4 | -4 | 0 | 0 | +1 | 0 | -2 | -1 |
| Privatanställda totalt | -6 | -4 | -4 | -1 | -1 | 0 | -1 | -2 | -2 |
| Offentliganställda | | | | | | | | | |
| Utlandsfödda | -4 | -1 | -1 | -5 | -6 | -8 | -6 | -9 | -12 |
| Födda i Sverige | -3 | -4 | -3 | -4 | -5 | -6 | -6 | -6 | -6 |
| Offentliganställda totalt | -4 | -4 | -3 | -5 | -6 | -7 | -7 | -7 | -8 |
| Tjänstemän totalt | | | | | | | | | |
| Utlandsfödda | -5 | -4 | -1 | -4 | -4 | -5 | -2 | -4 | -5 |
| Födda i Sverige | -5 | -4 | -4 | -2 | -2 | -2 | -3 | -3 | -3 |
| Samtliga tjänstemän | -5 | -5 | -4 | -3 | -3 | -3 | -4 | -4 | -5 |

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

Tabell 34. Facklig organisationsgrad för högre tjänstemän efter födelseland och sektor (procent och procentenheter 2006-2019)

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2006-2019 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | (63) | | 60 | 61 | 60 | 61 | 64 | 64 | 60 | 61 | 66 | 68 | 69 | 69 | (+6) |
| Födda i Sverige | (65) | | 62 | 64 | 65 | 67 | 67 | 68 | 70 | 71 | 72 | 70 | 69 | 71 | (+6) |
| Privatanställda totalt | 65 | 63 | 62 | 63 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 70 | 69 | 70 | +5 |
| Offentliganställda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | (78) | | 74 | 75 | 72 | 65 | 70 | 72 | 71 | 72 | 71 | 73 | 70 | 68 | (-10) |
| Inrikes födda | (89) | | 85 | 84 | 85 | 85 | 84 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | (-4) |
| Offentliganställda totalt | 88 | 85 | 83 | 83 | 84 | 82 | 82 | 83 | 83 | 83 | 82 | 83 | 83 | 82 | -6 |
| Högre tjänstemän totalt | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | (69) | | 65 | 66 | 65 | 63 | 66 | 69 | 64 | 66 | 68 | 69 | 69 | 68 | (-1) |
| Inrikes födda | (75) | | 71 | 72 | 73 | 73 | 74 | 74 | 76 | 76 | 77 | 76 | 75 | 76 | (+1) |
| Samtliga högre tjänstemän | 74 | 72 | 70 | 71 | 72 | 72 | 73 | 73 | 74 | 75 | 75 | 75 | 74 | 75 | +1 |

Anm. Observera att vid en uppdelning av högre tjänstemän på sektor och utrikes födda blir urvalet relativt litet med följd att viss osäkerhet föreligger vid jämförelser mellan olika år. Siffror för 2006 inom parentes är uppskattningar.

Anm. Anställda årsgenomsnitt 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 35. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i lägre och mellanbefattningar efter födelseland och sektor (procent och procentenheter 2006-2019)

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2006-2019 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| Privatanställda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | (65) | | 59 | 59 | 66 | 68 | 64 | 62 | 61 | 62 | 60 | 62 | 61 | 61 | (-4) |
| Födda i Sverige | (70) | | 64 | 66 | 66 | 65 | 67 | 68 | 68 | 68 | 69 | 68 | 67 | 66 | (-4) |
| Privatanställda totalt | 70 | 66 | 64 | 65 | 66 | 65 | 66 | 67 | 67 | 68 | 68 | 67 | 66 | 66 | -4 |
| Offentliganställda | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | (80) | | 76 | 79 | 81 | 79 | 77 | 78 | 77 | 74 | 72 | 74 | 68 | 66 | (-14) |
| Inrikes födda | (91) | | 87 | 87 | 87 | 87 | 86 | 86 | 86 | 85 | 84 | 84 | 84 | 83 | (-8) |
| Offentliganställda totalt | 90 | 87 | 86 | 86 | 86 | 86 | 85 | 85 | 85 | 84 | 82 | 82 | 82 | 81 | -9 |
| Lägre och mellan-tjänstemän totalt | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utrikes födda | (71) | | 65 | 66 | 71 | 71 | 68 | 67 | 67 | 66 | 64 | 67 | 64 | 63 | (-8) |
| Inrikes födda | (79) | | 73 | 74 | 74 | 73 | 74 | 74 | 74 | 74 | 75 | 73 | 73 | 72 | (-7) |
| Samtliga lägre och mellan-tjänstemän | 78 | 74 | 72 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 72 | 72 | 71 | -7 |

Anm. Observera att vid en uppdelning av kategorin lägre och mellantjänstemän på sektor och utrikes födda blir urvalet relativt litet med följd att viss osäkerhet föreligger vid jämförelser mellan olika år. Siffror för 2006 inom parentes är uppskattningar.

Anm. Anställda årsgenomsnitt 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 36. Andel utrikes födda i ett urval LO-förbund 2005-2019 (procent)

| Fackförbund | 2005 | 2008 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kommunal | 16 | 19 | 20 | 26 | 27 | 29 | 31 | 32 |
| Metall / IF Metall | 19 | 19 | 20 | 21 | 20 | 22 | 23 | 24 |
| Livs | 22 | 24 | 25 | 29 | 32 | 36 | 35 | 42 |
| Handels | 13 | 15 | 16 | 18 | 17 | 20 | 20 | 20 |
| Hotell & Restaurang | 34 | 36 | 42 | 43 | 43 | 48 | 51 | 47 |
| Fastighets | 35 | 37 | 40 | 44 | 44 | 40 | 35 | 45 |
| Transport | 10 | 9 | 14 | 17 | 19 | 21 | 22 | 21 |
| Seko | 9 | 11 | 11 | 12 | 11 | 13 | 12 | 15 |
| Byggnads | 7 | 7 | 8 | 12 | 11 | 11 | 14 | 17 |
| Summa LO | 16 | 17 | 18 | 22 | 22 | 24 | 24 | 26 |
| - därav från tredje land* | 10 | 12 | 13 | 16 | 17 | 19 | 19 | 19 |
| Andel utrikes födda arbetare | (16) | 17,6 | 18 | 23,5 | 24 | 26 | 28 | 29 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter. Andel utrikes födda arbetare avser arbetare i arbetskraften med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande; år 2005 avser 2006 (16%). *Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Tabell 37. Andel utrikes födda i ett urval TCO-förbund samt Ledarna 2005-2019 (procent)

| Fackförbund | 2005 | 2008 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Unionen | - | 9 | 10 | 12 | 13 | 15 | 15 | 15 |
| Läraryrskombi | 10 | 9 | 10 | 12 | 13 | 14 | 14 | 14 |
| Vision | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 15 | 14 | 13 |
| ST | 11 | 10 | 11 | 14 | 17 | 16 | 15 | 16 |
| Vårdförbundet | 8 | 9 | 12 | 13 | 13 | 14 | 11 | 10 |
| Summa TCO | 9 | 9 | 10 | 12 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| - därav från tredje land* | 4 | 5 | 6 | 7 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Andel utrikes födda tjänstemän | (10) | 11 | 11,4 | 14 | 15 | 16 | 16 | 16 |
| Ledarna | 6 | 7 | 6 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter. Andel utrikes födda tjänstemän avser tjänstemän i arbetskraften med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande; år 2005 avser 2006 (16%). *Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Tabell 38. Andel utrikes födda i ett urval Saco-förbund 2005-2019 (procent)

| Fackförbund | 2005 | 2008 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| CF / Sveriges Ingenjörer | 8 | 11 | 11 | 13 | 13 | 14 | 14 | 14 |
| Lärarnas Riksförbund | 7 | 9 | 10 | 10 | 13 | 15 | 16 | 14 |
| Akademikerförbundet SSR | 10 | 10 | 15 | 16 | 18 | 17 | 17 | 17 |
| Jusek | 5 | 9 | 8 | 10 | 11 | 9 | 8 | 8 |
| Civilekonomerna | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 11 | 8 | 11 |
| DIK-förbundet | 5 | 7 | 8 | 8 | 9 | 6 | 5 | 5 |
| Läkarförbundet | 23 | 23 | 25 | 28 | 28 | 29 | 29 | 29 |
| Sveriges universitetslärare och forskare | 21 | 23 | 17 | - | 27 | 31 | 29 | 36 |
| Summa Saco | 9 | 11 | 11 | 14 | 14 | 15 | 15 | 15 |
| - därav från tredje land* | 4 | 6 | 6 | 8 | 8 | 9 | 8 | 8 |
| Andel utrikes födda tjänstemän | (10) | 11 | 11,4 | 14 | 15 | 16 | 16 | 16 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter. Andel utrikes födda tjänstemän avser tjänstemän i arbetskraften med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande; år 2005 avser 2006 (16%). *Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Tabell 39. Facklig organisationsgrad i några "Saco-yrken" per födelseland 2005-2006 och 2017-2019 (procent)

| Saco-yrken | 2017-2019 | | | 2005-2006 | | |
|----------------------------------|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Alla | Inrikes | Utrikes | Alla | Inrikes | Utrikes |
| Gymnasielärare (även TCO) | 84-87 | 85-88 | 76-84 | 87-88 | 88-89 | 70-73 |
| Socialsekreterare m.fl. | 84-85 | 85-87 | 76-83 | 90-92 | 90-92 | 91 |
| Läkare | 80-83 | 84-88 | 72-75 | 82-83 | 88-89 | 67-68 |
| Civilingenjörer | 79-81 | 81-83 | 69-72 | 75-78 | 79-82 | 71-72 |
| Universitetslärare | 78-81 | 82-88 | 63-72 | 75-78 | 83-86 | 42-54 |
| Dataspecialister | 66-69 | 67-69 | 64-70 | 68-71 | 69-72 | 61-65 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellerna 15-17 i tabellbilagan.

Tabell 40. Facklig organisationsgrad i några "TCO-yrken" per födelseland 2005-2006 och 2017-2019 (procent)

| TCO-yrken | 2017-2019 | | | 2005-2006 | | |
|--|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Alla | Inrikes | Utrikes | Alla | Inrikes | Utrikes |
| Grundskollärare | 81-84 | 84-86 | 69-76 | 91 | 92 | 83-84 |
| Sjuksköterskor | 78-79 | 79-81 | 61-74 | 83-86 | 85-88 | 68-72 |
| Biomedicinska analytiker, tandtekniker m.fl. | 75-78 | 79-81 | 60-78 | 79-86 | 82-91 | - |
| Ingenjörer & tekniker (exkl. civilingenjörer) | 74-77 | 76-77 | 68-75 | 83-85 | 83-85 | 76-83 |
| IT-tekniker m.fl. | 72-75 | 73-77 | 63-68 | 72-76 | 72-76 | 69-74 |
| Kontorssekreterare m.fl. | 68-70 | 70-71 | 60-63 | 81-82 | 81-82 | 78-81 |
| Försäkringsrådgivare, företagssäljare, inköpare m.fl. | 65-69 | 65-69 | 65-70 | 68-69 | 68-69 | 59-65 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellerna D-F i tabellbilagan.

Tabell 41. Facklig organisationsgrad i några "LO-yrken" per födelse land 2005-2006 och 2017-2019 (procent)

| LO-yrken | 2017-2019 | | | 2005-2006 | | |
|--|-----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | Alla | Inrikes | Utrikes | Alla | Inrikes | Utrikes |
| Undersköterskor | 77-80 | 80-82 | 69-79 | 91-92 | 91-92 | 85-86 |
| Montörer | 75-77 | 75-80 | 69-75 | 85 | 85 | 86-88 |
| Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl. | 71-79 | 70-79 | 76-83 | 75-79 | 76-81 | 68-69 |
| Lagerpersonal och transportledare | 68-71 | 71-77 | 53-63 | 75-81 | 75-80 | 71-86 |
| Fordonsmekaniker, reparatörer m.fl. | 65-71 | 68-73 | 55-60 | 78-82 | 78-82 | 81 |
| Snickare, murare, anläggningsarbetare | 65-66 | 69-70 | 42-51 | 82-83 | 83-84 | 72-76 |
| Skötare, vårdare, personliga assistenter m.fl. | 62-63 | 64-67 | 52-57 | 81-82 | 82-83 | 72-77 |
| Barnskötare, elevassistenter m.fl. | 59-62 | 65-67 | 43-57 | 82-86 | 82-86 | 79-84 |
| Städledare och fastighetsskötare | 55-65 | 56-67 | 48-59 | 80-81 | 80-81 | 81-82 |
| Målare, lackerare, skorstensfejare m.fl. | 52-58 | 51-66 | - | 78-79 | 78-80 | 75-76 |
| Lastbils- och bussförare | 54-57 | 55-58 | 49-53 | 66-69 | 66-69 | 67-68 |
| Butikspersonal | 52-55 | 52-56 | 48-57 | 60-61 | 60-61 | 60-62 |
| Kockar och kallskänkor | 52-58 | 57-58 | 43-57 | 69 | 69-70 | 63-69 |
| Handpakterare och andra fabriksarbetare | 46-53 | 52-59 | 32-52 | 68-70 | 65-66 | 80-81 |
| Vårdbiträden m.fl. | 47-52 | 54-62 | 39-52 | 73-74 | 73-74 | 72-77 |
| Städare, hemservicepersonal m.fl. | 47-51 | 60-63 | 39-45 | 71-74 | 68-74 | 75-77 |
| Taxiförare, cykelförare m.fl. | 40-42 | 46-47 | 31-36 | 48-59 | 49-59 | 43-58 |
| Köks- och restaurangbiträden m.fl. | 34-38 | 41-47 | 26-35 | 67-68 | 67-69 | 66 |

Anm. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

För klassificering av de olika yrkena i SSK1996 (Standard för svensk yrkesklassificering 1996) respektive SSK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering 2012) se tabellerna 15-17 i tabellbilagan.

Tabell 42. Andel utrikes födda LO-medlemmar 2005-2019 (procent och procentenheter)

| År | Utrikes | | | Utom Norden | Tredje Land* |
|-----------|---------|-----|---------|-------------|--------------|
| | Totalt | Män | Kvinnor | | |
| 2005 | 16 | 16 | 16 | 12 | 10 |
| 2006 | 16 | 16 | 17 | 12 | 10 |
| 2007 | 17 | 16 | 18 | 13 | 11 |
| 2008 | 17 | 16 | 19 | 14 | 12 |
| 2009 | 18 | 16 | 19 | 14 | 12 |
| 2010 | 18 | 17 | 20 | 15 | 13 |
| 2011 | 19 | 18 | 20 | 16 | 14 |
| 2012 | 19 | 18 | 21 | 16 | 14 |
| 2013 | 20 | 19 | 21 | 17 | 15 |
| 2014 | 21 | 20 | 23 | 19 | 16 |
| 2015 | 22 | 20 | 24 | 19 | 16 |
| 2016 | 22 | 21 | 23 | 19 | 17 |
| 2017 | 24 | 22 | 25 | 21 | 19 |
| 2018 | 24 | 23 | 26 | 22 | 19 |
| 2019 | 26 | 25 | 27 | 23 | 19 |
| 2005-2019 | +10 | +9 | +11 | +11 | +9 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter.

*Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 43. Andel utrikes födda TCO-medlemmar 2005-2019 (procent och procentenheter)

| År | Utrikes | | | Utom Norden | Tredje Land* |
|-----------|---------|-----|---------|-------------|--------------|
| | Totalt | Män | Kvinnor | | |
| 2005 | 9 | 8 | 10 | 6 | 4 |
| 2006 | 9 | 7 | 9 | 6 | 4 |
| 2007 | 9 | 8 | 9 | 6 | 4 |
| 2008 | 9 | 9 | 9 | 6 | 5 |
| 2009 | 10 | 10 | 10 | 7 | 5 |
| 2010 | 10 | 10 | 11 | 8 | 6 |
| 2011 | 11 | 10 | 11 | 8 | 6 |
| 2012 | 11 | 11 | 11 | 8 | 6 |
| 2013 | 11 | 11 | 11 | 8 | 6 |
| 2014 | 11 | 11 | 11 | 9 | 7 |
| 2015 | 12 | 12 | 13 | 10 | 7 |
| 2016 | 14 | 14 | 14 | 12 | 9 |
| 2017 | 14 | 14 | 14 | 12 | 9 |
| 2018 | 14 | 14 | 13 | 12 | 9 |
| 2019 | 14 | 14 | 13 | 12 | 9 |
| 2005-2019 | +5 | +6 | +3 | +6 | +5 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter.

*Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 44. Andel utrikes födda Saco-medlemmar 2005-2019 (procent och procentenheter)

| År | Utrikes | | | Utom Norden | Tredje Land* |
|-----------|---------|-----|---------|-------------|--------------|
| | Totalt | Män | Kvinnor | | |
| 2005 | 9 | 9 | 10 | 7 | 4 |
| 2006 | 10 | 9 | 11 | 7 | 5 |
| 2007 | 10 | 9 | 11 | 8 | 5 |
| 2008 | 11 | 11 | 12 | 9 | 6 |
| 2009 | 12 | 11 | 12 | 10 | 6 |
| 2010 | 11 | 11 | 12 | 9 | 6 |
| 2011 | 11 | 11 | 12 | 10 | 6 |
| 2012 | 12 | 12 | 12 | 10 | 7 |
| 2013 | 13 | 13 | 12 | 10 | 7 |
| 2014 | 13 | 13 | 12 | 11 | 7 |
| 2015 | 14 | 13 | 14 | 12 | 8 |
| 2016 | 14 | 13 | 14 | 12 | 8 |
| 2017 | 15 | 14 | 15 | 13 | 9 |
| 2018 | 15 | 14 | 15 | 13 | 8 |
| 2019 | 15 | 16 | 14 | 14 | 8 |
| 2005-2019 | +6 | +7 | +4 | +7 | +4 |

Anm. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter.

*Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Tabell 45. Andel utrikes födda fackmedlemmar totalt 2005-2019 (procent och procentenheter)

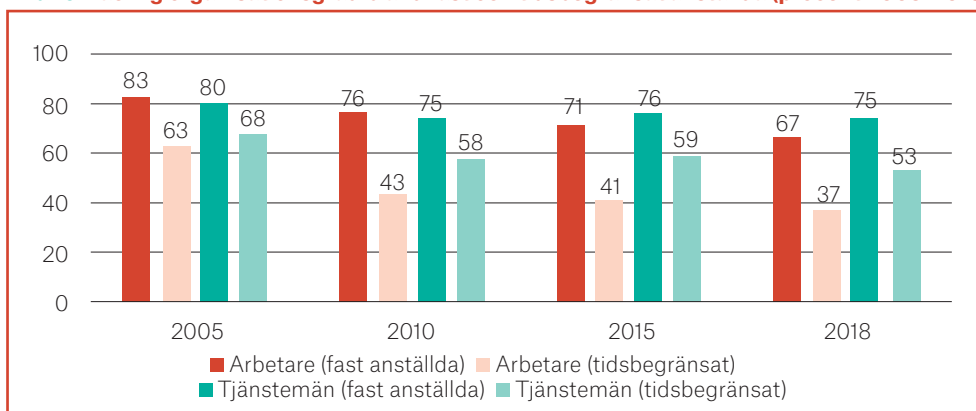
| År | Utrikes | | | Utom Norden | Tredje Land* |
|-----------|---------|-----|---------|-------------|--------------|
| | Totalt | Män | Kvinnor | | |
| 2005 | 13 | 12 | 13 | 9 | 7 |
| 2006 | 13 | 12 | 13 | 9 | 7 |
| 2007 | 13 | 12 | 13 | 10 | 8 |
| 2008 | 13 | 13 | 14 | 10 | 8 |
| 2009 | 14 | 14 | 14 | 11 | 9 |
| 2010 | 14 | 14 | 14 | 11 | 9 |
| 2011 | 15 | 14 | 15 | 12 | 9 |
| 2012 | 15 | 14 | 15 | 12 | 9 |
| 2013 | 15 | 15 | 15 | 12 | 10 |
| 2014 | 15 | 15 | 14 | 13 | 10 |
| 2015 | 16 | 15 | 16 | 14 | 11 |
| 2016 | 16 | 16 | 16 | 14 | 11 |
| 2017 | 17 | 17 | 18 | 15 | 12 |
| 2018 | 18 | 18 | 17 | 16 | 12 |
| 2019 | 18 | 19 | 17 | 16 | 13 |
| 2005-2019 | +5 | +7 | +4 | +7 | +6 |

Anm. Avser, LO, TCO, Saco och övriga. Anställda + arbetslösa, exklusive heltidsstudenter.

*Länder utanför EU, Norge och Schweiz.

Källa: Specialbearbetningar av SCB/AKU.

Bild 10. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent 2005-2018)



Första kvartalet respektive år (exklusive heltidsstuderande).. Siffror för fler årtal finns i tabellbilagan, tabell 46. Källa: Larsson 2017a:15, Larsson 2018:15.

Tabell 46. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent/enheter 2005-2018)

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

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

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

Tabell 47. Andelen tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän 2005-2019 (procent och procentenheter)

| 16-64 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2019 | 2005-2019 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-----------|
| Inkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 20,6 | 21,5 | 23,1 | 23,1 | 23,4 | +2,8 |
| - därav AVA/behov* | 11,7 | 14,0 | 14,5 | 13,9 | 14,0 | +2,3 |
| Tjänstemän | 10,7 | 10,2 | 11,3 | 10,7 | 10,1 | -0,6 |
| Alla löntagare | 15,8 | 15,8 | 16,5 | 16,0 | 15,6 | -0,2 |
| - därav AVA/behov | 8,5 | 9,5 | 9,7 | 9,1 | 8,8 | +0,3 |
| Exkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 18,2 | 18,8 | 20,2 | 19,9 | 19,9 | +1,7 |
| - därav AVA/behov** | 9,4 | 11,3 | 11,5 | 11,0 | 10,6 | +1,2 |
| Tjänstemän | 9,9 | 9,0 | 9,5 | 8,9 | 8,2 | -1,7 |
| Alla löntagare | 14,1 | 13,8 | 14,1 | 13,5 | 12,9 | -1,2 |
| - därav AVA/behov** | 6,9 | 7,6 | 7,7 | 6,9 | 6,4 | -0,5 |

* Procent av alla arbetare respektive löntagare med tidsbegränsad anställning inklusive heltidsstuderande med anställning.

** Procent av alla arbetare respektive löntagare med tidsbegränsad anställning exklusive heltidsstuderande med anställning.

Källa: AKU anställda 16-64 år.

Tabell 48. Facklig organisationsgrad för tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän 2005-2019 (procent och procentenheter)

| 16-64 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2019 | 2005-2019 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-----------|
| Inkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 50 | 36 | 35 | 33 | 30 | -20 |
| Tjänstemän | 63 | 54 | 53 | 51 | 49 | -14 |
| Alla löntagare | 54 | 42 | 41 | 40 | 38 | -16 |
| - därav AVA mm | 45 | 35 | 35 | 35 | 31 | -14 |
| Exkl. heltidsstuderande | | | | | | |
| Arbetare | 55 | 40 | 38 | 37 | 33 | -22 |
| Tjänstemän | 65 | 57 | 56 | 54 | 52 | -13 |
| Alla löntagare | 59 | 46 | 45 | 43 | 41 | -18 |
| - därav AVA mm | 50 | 39 | 39 | 38 | 35 | -15 |

Källa: AKU anställda 16-64 år.

Tabell 49. Antal/andel tidsbegränsat anställda löntagare 15-74 år (inklusive heltidsstuderande) efter födelseland 2005-2018 (antal, procent och procentenheter)

| 15-74 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2005-2018 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Inrikes födda | | | | | | | |
| - antal | 524 000 | 536 500 | 570 500 | 546 300 | 552 900 | 541 300 | +17 300 |
| - därav AVA/behov | 284 400 | 324 800 | 345 600 | 319 700 | 324 500 | 318 000 | +33 600 |
| - andel* | 15,4% | 15,6% | 15,9% | 15,1% | 15,2% | 14,7% | -0,7 |
| - därav AVA/behov | 8,4% | 9,4% | 9,6% | 8,8% | 8,9% | 8,6% | +0,2 |
| Europa exkl. Sverige | | | | | | | |
| - antal* | 51 000 | 51 400 | 63 100 | 67 300 | 72 000 | 73 400 | +22 400 |
| - därav AVA/behov | 27 900 | 29 900 | 37 100 | 37 200 | 42 100 | 42 000 | +14 100 |
| - andel* | 16,7% | 15,9% | 16,3% | 16,9% | 17,1% | 17,0% | +0,3 |
| - därav AVA/behov | 9,1% | 9,2% | 9,6% | 9,3% | 10,3% | 9,8% | +0,7 |
| Utanför Europa | | | | | | | |
| - antal* | 50 600 | 72 900 | 111 600 | 125 400 | 138 400 | 158 900 | +108 300 |
| - därav AVA/behov | 29 200 | 44 100 | 65 500 | 69 700 | 79 200 | 90 200 | +61 000 |
| - andel* | 28,8% | 28,5% | 30,0% | 30,8% | 30,4% | 32,3% | +3,5 |
| - därav AVA/behov | 15,9% | 17,2% | 17,6% | 17,1% | 17,4% | 18,3% | +2,4 |
| Alla | | | | | | | |
| - antal | 625 600 | 660 900 | 745 300 | 739 200 | 763 400 | 774 000 | +148 400 |
| - därav AVA/behov | 341 600 | 398 900 | 448 300 | 426 700 | 445 800 | 450 300 | +108 700 |
| - andel* | 16,1% | 16,4% | 17,2% | 16,7% | 16,9% | 16,8% | +0,7 |
| - därav AVA/behov | 8,8% | 9,9% | 10,3% | 9,7% | 9,8% | 9,8% | +1,0 |

* Andel av totala antalet anställda inom kategorin ifråga.

Källa: AKU 15-74 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Tabell 50. Facklig organisationsgrad hos tidsbegränsat anställda löntagare 15-74 år (inklusive heltidsstuderande) efter födelseland 2005-2018 (procent och procentenheter)

| 15-74 år | 2005 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2010-2018 | 2015-2018 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Inrikes födda | 54 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 0 | 0 |
| - därav AVA/behov | 44 | 33 | 35 | 35 | 34 | 35 | +2 | 0 |
| Europa exkl. Sverige | (56) | (46) | 38 | 39 | 41 | 36 | (-10) | -2 |
| - därav AVA/behov | (44) | (40) | (29) | (36) | (35) | (29) | (-11) | 0 |
| Utanför Europa | (49) | 41 | 37 | 33 | 32 | 28 | -13 | -9 |
| - därav AVA/behov | (41) | (37) | 34 | 29 | 31 | 26 | (-11) | -8 |
| Alla | 53 | 41 | 40 | 40 | 39 | 38 | -3 | -2 |
| - därav AVA/behov | 44 | 34 | 34 | 34 | 34 | 33 | -1 | -1 |

Anm. Inom parentes osäkra tal till följd av få i respektive grupp och därmed litet urval.

Källa: AKU 15-74 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Tabell 51. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år i ett urval kommuner 2017 (procent)

| | | | | | |
|---------------|----|--------------|----|------------|----|
| Kalix | 99 | Mjölby | 75 | Älmhult | 67 |
| Piteå | 94 | Eskilstuna | 74 | Vårgårda | 67 |
| Gällivare | 92 | Karlstad | 74 | Gotland | 66 |
| Degerfors | 91 | Hylte | 74 | Värnamo | 66 |
| Kiruna | 90 | Eksjö | 74 | Strängnäs | 65 |
| Fagersta | 89 | Östhammar | 74 | Vellinge | 64 |
| Luleå | 89 | Västerås | 73 | Gislaved | 64 |
| Karlskoga | 88 | Linköping | 73 | Ulricehamn | 63 |
| Olofström | 88 | Nyköping | 73 | Järfälla | 63 |
| Oxelösund | 87 | Norrköping | 73 | Simrishamn | 63 |
| Örnsköldsvik | 87 | Halmstad | 72 | Enköping | 63 |
| Sandviken | 84 | Lund | 72 | Nynäshamn | 62 |
| Bromölla | 83 | Falun | 72 | Solna | 61 |
| Oskarshamn | 83 | Hjo | 72 | Kungsbacka | 61 |
| Ludvika | 83 | Uddevalla | 72 | Sollentuna | 61 |
| Karlskrona | 83 | Vimmerby | 72 | Södertälje | 60 |
| Finspång | 82 | Lomma | 72 | Huddinge | 59 |
| Trollhättan | 82 | Malmö | 71 | Sundbyberg | 59 |
| Sundsvall | 81 | Kalmar | 70 | Stockholm | 59 |
| Mönsterås | 81 | Hässleholm | 70 | Haninge | 59 |
| Umeå | 80 | Örebro | 70 | Botkyrka | 58 |
| Boxholm | 80 | Kristianstad | 70 | Nacka | 57 |
| Hallstahammar | 80 | Jönköping | 70 | Vaxholm | 57 |
| Hammarö | 79 | Vetlanda | 69 | Täby | 56 |
| Gävle | 78 | Alvesta | 69 | Gnosjö | 56 |
| Motala | 78 | Göteborg | 69 | Värmdö | 54 |
| Skövde | 78 | Helsingborg | 69 | Åre | 54 |
| Katrineholm | 77 | Växjö | 69 | Österåker | 53 |
| Svedala | 76 | Borås | 68 | Lidingö | 52 |
| Bjuv | 75 | Ljusdal | 67 | Danderyd | 50 |
| Landskrona | 75 | Uppsala | 67 | Hela riket | 70 |

Anm. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år som fick skattereduktion för fackavgiften i 2018 års deklARATION avseende år 2017. Observera att alla kommuner inte är medtagna i tabellen. Källa: Skatteverket. Sammanställt av Nyhetsbyrån Sirén i samarbete med Anders Kjellberg.

Tabell 52. Facklig organisationsgrad för förvärsarbetande 20-64 år per län 2017 (procent)

| Län | Facklig organisationsgrad | Sysselsättningsandel | | | | Andel röster 2018 | |
|-------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-------|
| | | Industri /energi | Industri + Bygg | Offentlig Sektor (1) | Offentlig. Sektor (2) | S | S + V |
| Norrbottnens | 91,1 | 11,9 | 21,2 | 35,7 | 44,4 | 41,7 | 52,4 |
| Västernorrlands | 84,4 | 15,0 | 22,2 | 34,9 | 39,4 | 39,8 | 48,0 |
| Västerbottens | 83,5 | 12,0 | 21,3 | 38,4 | 43,4 | 38,1 | 50,8 |
| Blekinge | 82,5 | 17,8 | 23,1 | 38,2 | 42,8 | 31,4 | 36,9 |
| Värmlands | 78,6 | 13,6 | 22,7 | 33,8 | 37,4 | 33,9 | 40,8 |
| Gävleborgs | 78,2 | 14,5 | 23,1 | 33,2 | 37,9 | 34,1 | 42,5 |
| Västmanlands | 76,7 | 15,7 | 22,9 | 28,8 | 33,5 | 31,4 | 38,5 |
| Örebro | 75,5 | 12,6 | 19,9 | 34,6 | 39,1 | 33,1 | 40,7 |
| Dalarnas | 74,4 | 16,6 | 25,4 | 33,5 | 37,7 | 31,2 | 37,3 |
| Kalmar | 74,4 | 17,4 | 24,5 | 33,4 | 38,1 | 30,7 | 38,0 |
| Östergötlands | 73,8 | 14,6 | 21,2 | 31,8 | 35,2 | 29,1 | 35,9 |
| Jämtlands | 73,2 | 7,7 | 14,9 | 37,0 | 41,9 | 33,6 | 42,0 |
| Södermanlands | 72,7 | 14,0 | 23,1 | 33,2 | 37,9 | 31,4 | 38,0 |
| Skåne | 70,6 | 9,3 | 16,2 | 29,8 | 33,0 | 25,2 | 31,6 |
| Västra Götalands | 70,6 | 13,2 | 20,2 | 28,9 | 33,4 | 26,6 | 35,4 |
| Kronobergs | 70,0 | 15,9 | 22,0 | 30,3 | 33,8 | 29,6 | 35,6 |
| Jönköpings | 69,5 | 22,1 | 27,7 | 30,3 | 33,7 | 27,8 | 32,7 |
| Hallands | 68,0 | 12,2 | 21,0 | 29,9 | 34,0 | 25,8 | 30,6 |
| Uppsala | 67,3 | 6,9 | 14,7 | 36,4 | 40,6 | 27,0 | 35,7 |
| Gotlands | 66,4 | 6,2 | 15,0 | 34,1 | 38,5 | 29,8 | 37,8 |
| Stockholms | 58,7 | 5,6 | 10,1 | 19,1 | 23,5 | 23,4 | 32,9 |
| Hela riket | 69,9 | 11,3 | 18,1 | 28,5 | 32,9 | 28,3 | 36,3 |

Anm. Facklig organisationsgrad för förvärsarbetande 20-64 år som fick skattereduktion för fackavgiften i 2018 års deklaration avseende år 2017. Källa: Skatteverket. Sammanställt av Nyhetsbyrån Sirén i samarbete med Anders Kjellberg.

Andel sysselsatta 15-74 år i industri/energi och byggbranschen av förvärsarbetande år 2018. Källa: AKU tilläggsstabeller 2018.

Andel sysselsatta 16-74 år i offentlig sektor (1) av förvärsarbetande år 2018. Offentlig sektor inkluderar statlig förvaltning, statliga affärsverk, primärkommunal förvaltning, regioner och övriga offentliga institutioner. Källa: SCB: RAMS

Andel sysselsatta 16-74 år i offentlig sektor (2) av förvärsarbetande år 2018. Offentlig sektor inkluderar här offentligt ägda företag och affärsverk. Källa: Ekonomifakta/RAMS.

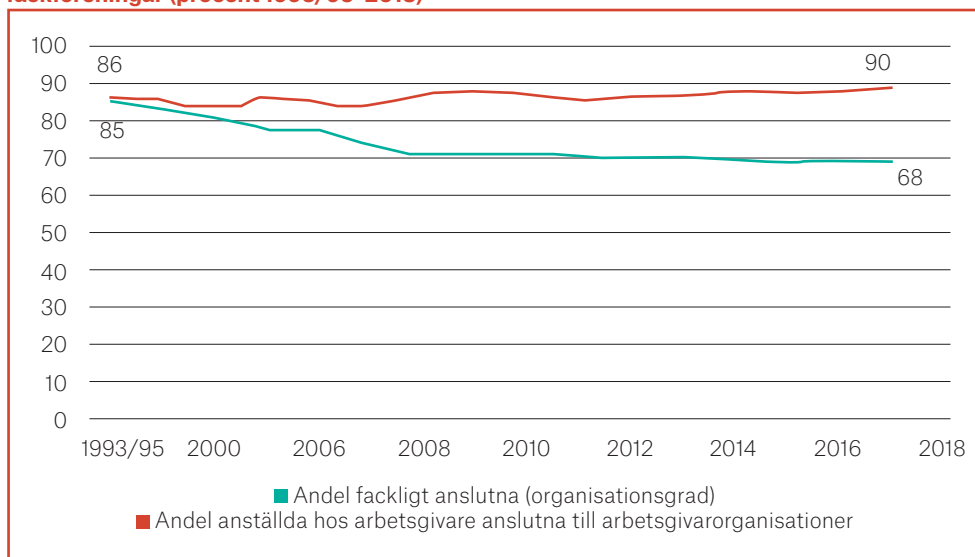
Andel röstande på Socialdemokraterna och Vänsterpartiet i riksdagsvalet 2018. Källa: SCB.

Tabell 53. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare 16-64 år per län första kvartalet 2018 (procent och procentenheter)

| Län | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Differens |
|-------------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Norrbottnens | 84 | 84 | 86 | 2 |
| Västerbottens | 81 | 74 | 84 | 10 |
| Blekinge | 78 | 74 | 83 | 9 |
| Västernorrlands | 77 | 74 | 81 | 7 |
| Gävleborgs | 76 | 69 | 81 | 12 |
| Örebro | 74 | 65 | 78 | 13 |
| Värmlands | 73 | 67 | 74 | 7 |
| Västmanlands | 72 | 57 | 80 | 23 |
| Kalmar | 72 | 64 | 78 | 12 |
| Dalarnas | 71 | 67 | 78 | 11 |
| Jämtlands | 71 | 65 | 79 | 14 |
| Östergötlands | 71 | 66 | 78 | 12 |
| Södermanlands | 70 | 64 | 79 | 15 |
| Hallands | 70 | 61 | 76 | 15 |
| Västra Götalands | 69 | 62 | 74 | 12 |
| Jönköpings | 69 | 65 | 76 | 11 |
| Skåne | 67 | 60 | 73 | 13 |
| Kronobergs | 67 | 60 | 73 | 13 |
| Gotlands | 66 | 59 | 79 | 20 |
| Uppsala | 65 | 57 | 71 | 14 |
| Stockholms | 59 | 49 | 64 | 15 |
| Hela riket | 68 | 62 | 73 | 11 |

Anm. Facklig organisationsgrad för anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med anställning första kvartalet 2018 enligt AKU. Källa: Larsson 2018: 17-21.

Bild 11. Andel anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95-2018)



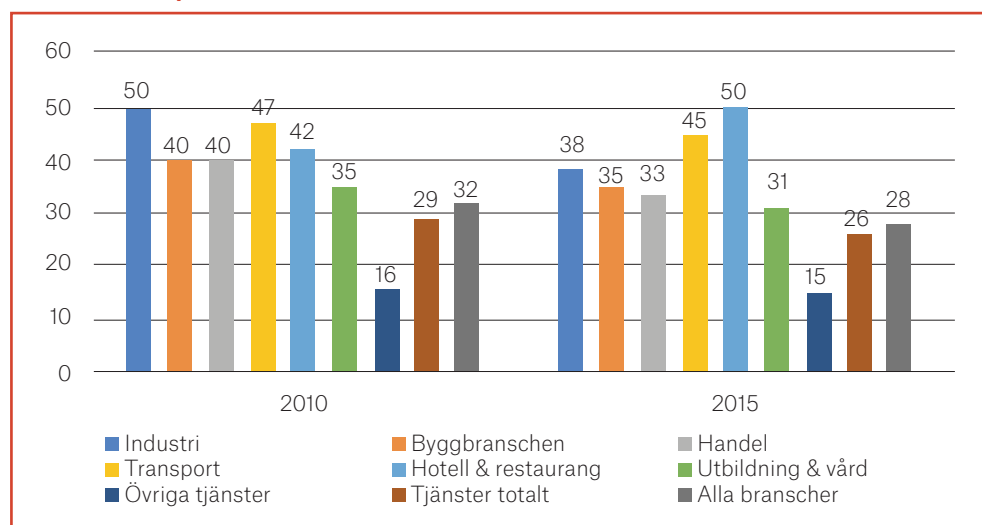
Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 54.

Tabell 54. Anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95-2018)

| Facklig organisationsgrad | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sektor | 1993 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Privat | 78 | 74 | 72 | 71 | 68 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 65 | 64 | 64 | 64 | 64 | 63 |
| Offentlig | 94 | 92 | 89 | 88 | 86 | 84 | 84 | 85 | 83 | 83 | 83 | 82 | 81 | 80 | 79 | 79 |
| Alla | 85 | 81 | 78 | 77 | 73 | 71 | 71 | 71 | 70 | 70 | 70 | 70 | 69 | 69 | 69 | 68 |
| Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sektor | 1995 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Privat | 77 | 75 | 78 | 77 | 77 | / 80 | 81 | 80 | 80 | 81 | 80 | 82 | 82 | 82 | 82 | 83 |
| Offentlig | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Alla | 86 | 83 | 86 | 85 | 84 | / 87 | 88 | 87 | 86 | 87 | 87 | 88 | 88 | 88 | 88 | 90 |

Anmärkning. Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16-64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Om i stället anställda 15-74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012, 79 procent 2013, 81 procent 2014 och 2015, 80 procent 2016 och 2017 samt 82 procent 2018. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010-2013, 87 procent 2014, 2015 och 2016, 86 procent 2017 och 88 procent 2018.

Bild 12. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)



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

Tabell 55. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)

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

* Företag med 1-49 anställda.

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

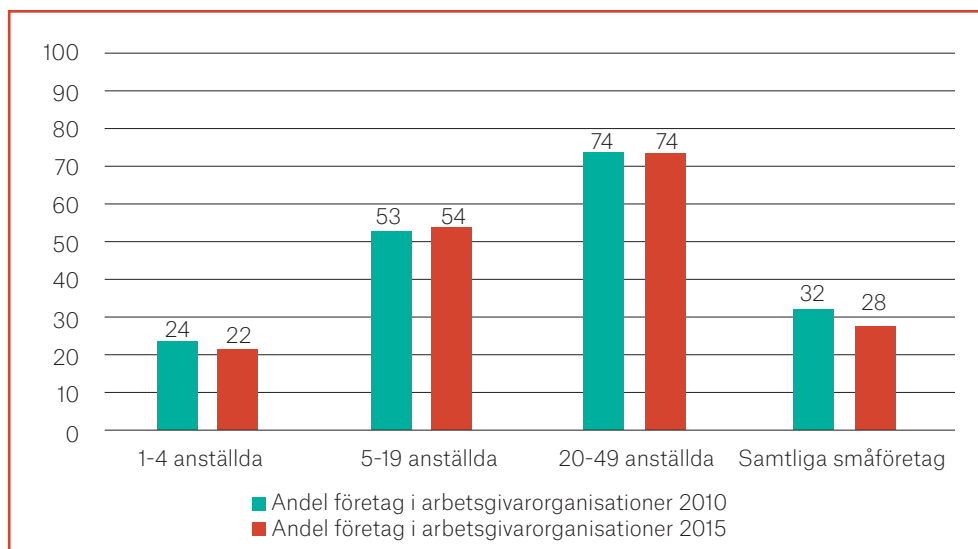
** Bland annat datakonsultföretag, fastighetsbolag, konsultbyråer, PR-firmor, reklambyråer, uthyrningsfirmor och fastighetsserviceföretag.

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

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

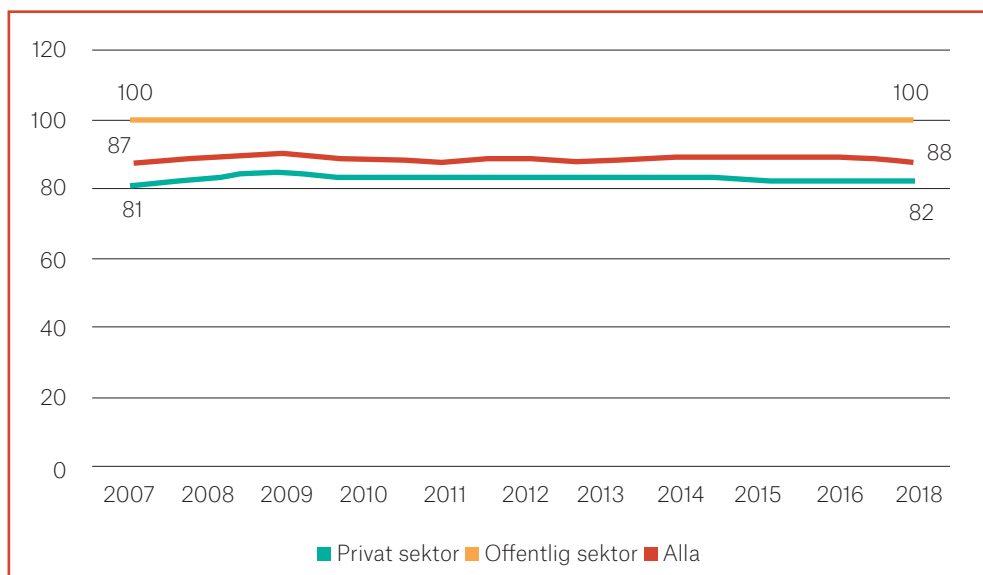
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Bild 13. Andel småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)



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

Bild 14. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 2007-2018)



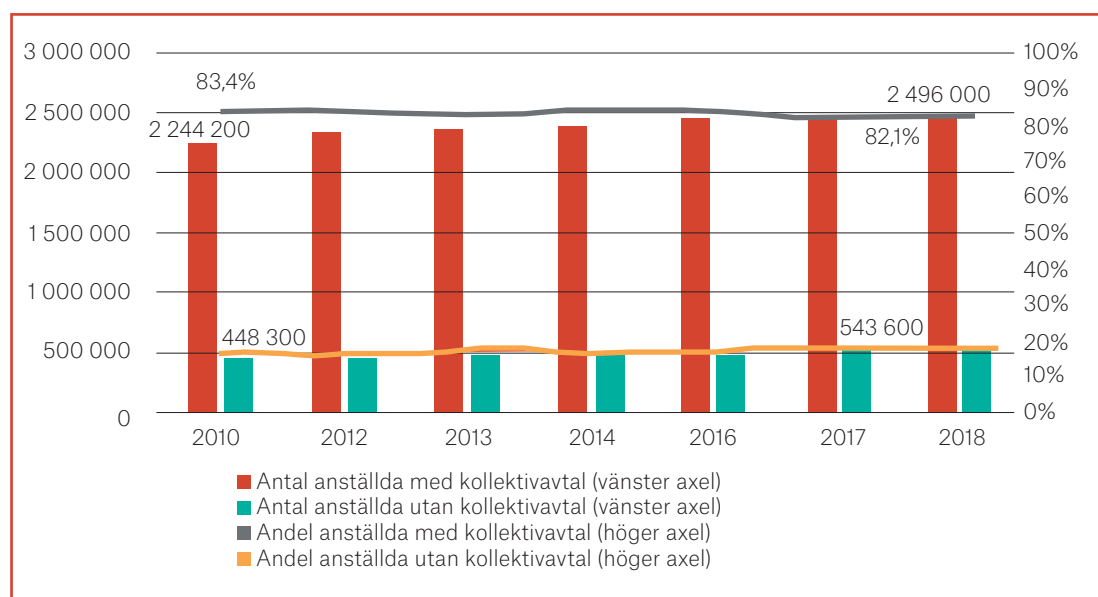
Anställda i åldrarna 15-74 år. Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 56.

Tabell 56. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 1995-2018)

| A. | | Kollektivavtalens täckningsgrad 16-64 år | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|--|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sektor | 1995 | 2005 | 2007:1 | 2007:2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Privat | 90 | 89 | 86 | / 82 | / 84 | 85 | 84 | 84 | 85 | 84 | 85 | 85 | 84 | / 83 | 83 |
| Offentlig | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Alla | 94 | 93 | 91 | / 88 | / 90 | 90 | 89 | 89 | 90 | 89 | 90 | 90 | 90 | / 89 | 90 |
| B. | | Kollektivavtalens täckningsgrad 15-74 år | | | | | | | | | | | | | |
| Sektor | 1995 | 2005 | 2007:1 | 2007:2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Privat | | | | 81 | /84 | 85 | 83 | 83 | 84 | 83 | 83 | 83 | 83 | / 82 | 82* |
| Offentlig | | | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Alla | | | | 87 | /89 | 90 | 89 | 88 | 89 | 88 | 89 | 89 | 89 | / 88 | 88 |

* Därav reguljära kollektivavtal 78 procent och hängavtal 4 procent. För närmare detaljer se Kjellberg 2020.

Bild 15. Anställda i privat sektor med respektive utan kollektivavtal (antal och andel 2010-2018)



Avser anställda 15-74 år. Antal i staplar, andel i kurvor. Siffror för olika åldersgrupper, sektorer och årtal finns i tabellbilagan, tabeller 56 och 57.

Tabell 57. Antal anställda med respektive utan kollektivavtal (2010-2017)

| | 2010 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 16-64 år | 15-74 år | 16-64 år | 15-74 år | 16-64 år | 15-74 år | 16-64 år | 15-74 år |
| Reguljärt kollektivavtal | 2.061.200 | 2.076.600 | 2.144.500 | 2.160.600 | 2.161.100 | 2.177.200 | 2.218.800 | 2.240.900 |
| Hängavtal | 167.600 | 167.600 | 177.500 | 177.500 | 168.700 | 168.700 | 138.800 | 138.800 |
| Summa med kollektivavtal (privat sektor) | 2.228.700 | 2.244.200 | 2.322.000 | 2.338.100 | 2.329.800 | 2.345.900 | 2.357.600 | 2.379.700 |
| Täckningsgrad | 84,3% | 83,4% | 85,0% | 83,8% | 84,0% | 82,9% | 84,6% | 83,4% |
| Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4) | 2.644.700 | 2.692.500 | 2.732.000 | 2.789.100 | 2.772.400 | 2.828.900 | 2.785.600 | 2.854.200 |
| - därav anställda utan Kollektivavtal | 416.000 | 448.300 | 410.000 | 451.000 | 442.600 | 483.000 | 428.000 | 474.500 |
| Andel utan kollektivavtal (privat sektor) | 15,7% | 16,7% | 15,0% | 16,2% | 16,0% | 17,1% | 15,4% | 16,6% |
| Kollektivavtal privat + offentlig sektor | 3.503.600 | 3.543.300 | 3.595.200 | 3.644.500 | 3.611.100 | 3.664.400 | 3.676.800 | 3.743.100 |
| Antal anställda i hela arbetskraften* | 3.919.600 | 3.996.600 | 4.005.200 | 4.104.900 | 4.053.700 | 4.147.400 | 4.104.800 | 4.224.500 |
| Andel med kollektivavtal | 89,4% | 88,7% | 89,8% | 88,8% | 89,1% | 88,4% | 89,6% | 88,6% |

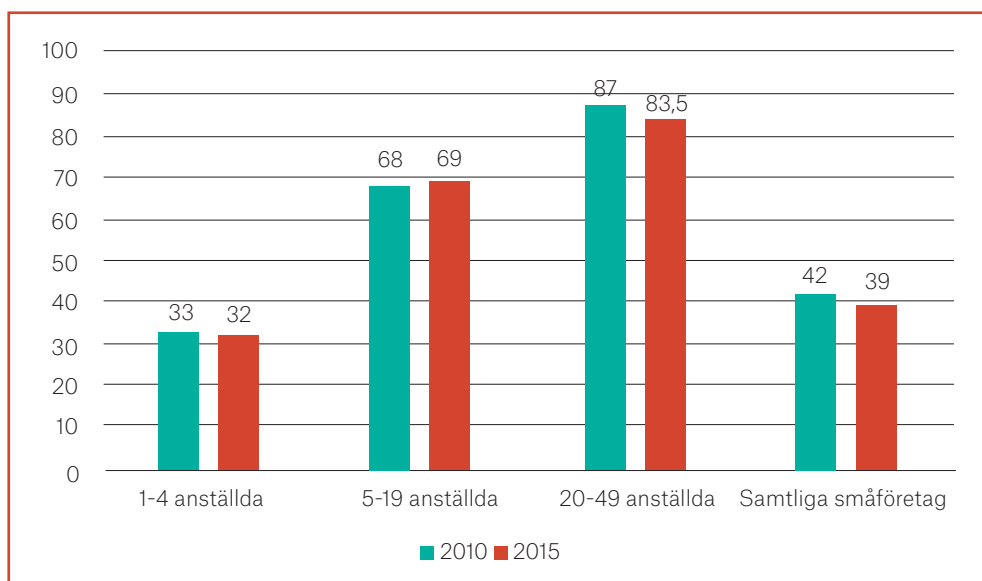
Tabell 57. Fortsättning

| | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 16-64 år | 15-74 år | 16-64 år | 15-74 år | 16-64 år | 15-74 år |
| Reguljärt kollektivavtal | 2.274.000 | 2.291.200 | 2.341.400 | 2.364.500 | 2.362.000 | 2.385.700 |
| Hängavtal | 155.300 | 155.300 | 119.600** | 119.600** | 110.300** | 110.300** |
| Summa med kollektivavtal (privat sektor) | 2.429.700 | 2.446.600 | 2.461.000 | 2.484.100 | 2.472.300 | 2.496.000 |
| Täckningsgrad | 84,47% | 83,0% | 83,3% | 81,8% | 83,4% | 82,1% |
| Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4) | 2.876.300 | 2.946.700 | 2.954.500 | 3.035.700 | 2.964.600 | 3.039.600 |
| - därav anställda utan Kollektivavtal | 446.600 | 500.100 | 493.500 | 551.600 | 492.300 | 543.600 |
| Andel utan kollektivavtal (privat sektor) | 15,53% | 17,0% | 16,7% | 18,2% | 16,6% | 17,9% |
| Kollektivavtal privat + offentlig sektor | 3.821.600 | 3.881.800 | 3.874.300 | 3.943.800 | 3.971.500 | 3.989.100 |
| Antal anställda i hela arbetskraften* | 4.268.200 | 4.381.900 | 4.367.800 | 4.495.400 | 4.132.800 | 4.532.700 |
| Andel med kollektivavtal | 89,54% | 88,6% | 88,7% | 87,7% | 90,0% | 88,0% |

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

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

Bild 16. Andel småföretag med kollektivavtal* i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)



* Både kollektivavtal och hängavtal. Siffror per kategori finns i tabellbilagan, tabell 29.
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015, samt SCB:s företagsregister.

Tabell 58. Andel och antal småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2010 och 2015

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

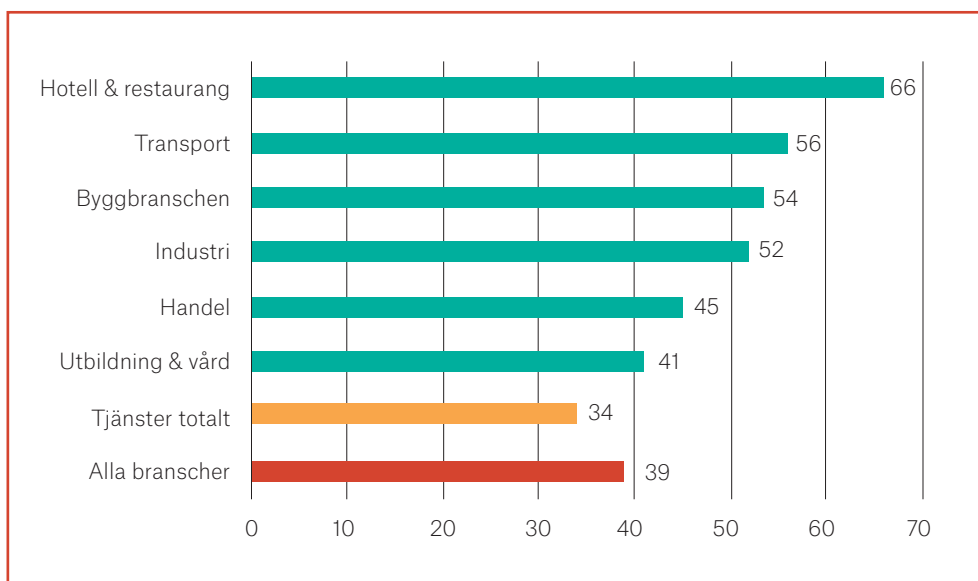
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015, samt SCB:s företagsregister.

Tabell 59. Andel småföretag med respektive utan kollektivavtal 2005-2015

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

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

Bild 17. Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher (procent 2015)



Företag med 1-49 anställda, både kollektivavtal och hängavtal. Mer detaljerade uppgifter finns i tabellbilagan, tabell 60. Källa: Novus och Företagarna 2015.

Tabell 60. Andel småföretag med/utan kollektivavtal i olika branscher (procent 2010 och 2015)

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

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

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

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

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

Tabell 61. Andel småföretag med/ utan kollektivavtal i olika branscher i Stockholms län (procent 2010 och 2015)

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

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

Företag med 1-49 anställda. Både kollektivavtal och hängavtal.
 Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Tabell 62. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän (procent och procentenheter 1990-2019)

| År | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Diff.** |
|------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------|----------|------------|--------------|
| 1990 | 81 (81,4) | 82 (82,2) | 81 (80,5) | | | | +1,7 |
| 1993 | 85 (84,9) | 86 (86,49) | 83 (83,49) | | | | +3,0 |
| 1999 | 82 (82,1) 82 (81,8)* | 84 (84,0) 84 (83,8)* | 81(80,50) 80 (80,1)* | | | | +3,5 +3,7 |
| 2000 | 81 (80,6) | 83 (82,6) | 79 (79,0) | -1,2 | -0,8 | -1,1 | +3,6 |
| 2001 | 80 (79,7) | 81 (81,4) | 78 (78,2) | -0,9 | -1,2 | -0,8 | +3,2 |
| 2002 | 80 (79,7) | 81 (80,9) | 79 (78,7) | 0 | -1,5 | +0,5 | +2,2 |
| 2003 | 80 (79,8) | 80 (80,3) | 79 (79,2) | +0,1 | -0,6 | +0,5 | +1,1 |
| 2004 | 79 (78,6) | 79 (78,9) | 78 (78,3) | -1,2 | -1,4 | -0,9 | +0,6 |
| 2005 | 78 (77,8) | 77 (77,4) | 78 (78,1) | -0,8 | -1,5 | -0,2 | -0,7 |
| 2006 | 77 (76,9) | 77 (77,0) | 77 (76,8) | -0,9 | -0,4 | -1,3 | +0,2 |
| 2007 | 73 (73,4) | 74 (73,52) | 73 (73,4) | -3,5 | -3,5 | -1,9 | +0,1 |
| 2008 | 71 (71,2) | 71 (70,7) | 72 (71,52) | -2,2 | -2,8 | -1,9 | -0,8 |
| 2009 | 71 (71,2) | 70 (69,8) | 72 (72,3) | 0 | -0,9 | +0,8 | -2,5 |
| 2010 | 71 (71,2) | 69 (69,0) | 73 (72,9) | 0 | -0,8 | +0,6 | -3,9 |
| 2011 | 70 (70,4) | 67 (67,47) | 73 (72,6) | -0,8 | -1,5 | -0,3 | -5,1 |
| 2012 | 70 (70,47) | 67 (67,3) | 73 (72,8) | 0 | -0,2 | +0,2 | -5,5 |
| 2013 | 70 (70,2) | 66 (65,8) | 73 (73,4) | -0,3 | -1,5 | +0,6 | -7,6 |
| 2014 | 70 (69,9) | 64 (64,45) | 74 (73,6) | -0,3 | -1,3 | +0,2 | -9,1 |
| 2015 | 69 (69,49) | 63 (62,9) | 74 (73,8) | -0,4 | -1,6 | +0,2 | -10,9 |
| 2016 | 69 (69,2) | 62 (62,1) | 74 (73,8) | -0,3 | -0,8 | 0,0 | -11,7 |
| 2017 | 69 (68,6) | 61 (61,1) | 73 (73,3) | -0,6 | -0,8 | -0,8 | -12,2 |
| 2018 | 68 (68,0) | 60 (60,3) | 73 (72,51) | -0,6 | -0,8 | -0,8 | -12,2 |
| 2019 | 68 (67,8) | 60 (60,1) | 72 (72,2) | -0,2 | -0,2 | -0,3 | -12,1 |

* Med nya länsvikter.

** Differens i procentenheter mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad.

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

Tabell 63. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän i privat sektor (procent och procentenheter 1990-2019)

| År | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Diff.* |
|------|-----------|----------|--------------|-----------|----------|------------|--------|
| 1990 | 75,0 | 79,51 | 69,6 | | | | +9,9 |
| 1993 | 78,4 | 82,4 | 74,1 | | | | +8,3 |
| 1999 | 75,7 | 80,6 | 70,6 | | | | +10,0 |
| 2000 | 74,48 | 79,3 | 69,6 | -1,2 | -1,3 | -1,0 | +9,7 |
| 2001 | 73,9 | 78,2 | 69,6 | -0,6 | -1,1 | 0 | +8,6 |
| 2002 | 74,1 | 77,8 | 70,46 | +0,2 | -0,4 | +0,9 | +7,3 |
| 2003 | 74,2 | 77,1 | 71,3 | +0,1 | -0,7 | +0,8 | +5,8 |
| 2004 | 72,7 | 75,496 | 69,9 | -1,5 | -1,6 | -1,4 | +5,6 |
| 2005 | 72,2 | 74,46 | 70,0 | -0,5 | -1,0 | +0,1 | +4,5 |
| 2006 | 71,2 | 73,8 | 68,6 | -1,0 | -0,7 | -1,4 | +5,2 |
| 2007 | 67,7 | 70,0 | 65,45 | -3,5 | -3,8 | -3,1 | +4,5 |
| 2008 | 65,1 | 67,0 | 63,3 | -2,6 | -3,0 | -2,2 | +3,7 |
| 2009 | 65,3 | 65,9 | 64,8 | +0,2 | -1,1 | +1,5 | +1,1 |
| 2010 | 65,2 | 64,9 | 65,4 | -0,1 | -1,0 | +0,6 | -0,5 |
| 2011 | 64,7 | 63,8 | 65,49 | -0,5 | -1,1 | +0,1 | -1,7 |
| 2012 | 65,1 | 63,4 | 66,6 | +0,4 | -0,4 | +1,1 | -3,2 |
| 2013 | 64,9 | 62,2 | 67,2 | -0,2 | -1,2 | +0,6 | -5,0 |
| 2014 | 64,49 | 60,9 | 67,53 | -0,4 | -1,3 | +0,3 | -6,6 |
| 2015 | 64,2 | 59,1 | 68,3 | -0,3 | -1,8 | +0,8 | -9,2 |
| 2016 | 64,45 | 59,0 | 68,8 | +0,3 | -0,1 | +0,5 | -9,8 |
| 2017 | 63,6 | 57,9 | 67,9 | -0,9 | -1,1 | -0,9 | -10,0 |
| 2018 | 62,8 | 57,2 | 67,0 | -0,8 | -0,7 | -0,9 | -9,8 |
| 2019 | 63,0 | 56,9 | 67,3 | +0,2 | -0,3 | +0,3 | -10,4 |

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

Tabell 64. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän i offentlig sektor (procent och procentenheter 1990-2019)

| År | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Löntagare | Arbetare | Tjänstemän | Diff.* |
|------|-----------|----------|--------------|-----------|----------|------------|--------|
| 1990 | 90,56 | 87,0 | 93,53 | | | | -6,5 |
| 1993 | 93,7 | 93,1 | 94,1 | | | | -1,0 |
| 1999 | 92,47 | 91,1 | 93,3 | | | | -2,2 |
| 2000 | 91,7 | 90,4 | 92,53 | -0,8 | -0,7 | -0,8 | -2,1 |
| 2001 | 90,9 | 89,8 | 91,50 | -0,8 | -0,6 | -1,0 | -1,7 |
| 2002 | 90,3 | 88,9 | 91,1 | -0,6 | -0,9 | -0,4 | -2,2 |
| 2003 | 89,9 | 88,52 | 90,6 | -0,4 | -0,4 | -0,5 | -2,1 |
| 2004 | 89,4 | 88,0 | 90,1 | -0,5 | -0,5 | -0,5 | -2,1 |
| 2005 | 88,8 | 85,7 | 90,48 | -0,6 | -2,3 | +0,4 | -4,8 |
| 2006 | 88,3 | 86,6 | 89,2 | -0,5 | +0,9 | -1,3 | -2,6 |
| 2007 | 85,7 | 84,7 | 86,2 | -2,6 | -1,9 | -3,0 | -1,5 |
| 2008 | 84,48 | 82,9 | 85,3 | -1,2 | -1,8 | -0,9 | -2,4 |
| 2009 | 84,2 | 82,3 | 85,1 | -0,3 | -0,6 | -0,2 | -2,8 |
| 2010 | 84,6 | 82,53 | 85,6 | +0,4 | +0,2 | +0,4 | -2,1 |
| 2011 | 83,2 | 80,1 | 84,7 | -1,4 | -2,4 | -0,9 | -4,6 |
| 2012 | 82,7 | 80,0 | 83,9 | -0,6 | -0,1 | -0,8 | -3,9 |
| 2013 | 82,6 | 78,6 | 84,4 | -0,1 | -1,4 | +0,5 | -5,8 |
| 2014 | 82,1 | 77,0 | 84,3 | -0,5 | -1,6 | -0,1 | -7,3 |
| 2015 | 81,45 | 76,6 | 83,4 | -0,6 | -0,4 | -0,9 | -6,8 |
| 2016 | 79,9 | 74,0 | 82,1 | -0,6 | -2,6 | -1,3 | -8,1 |
| 2017 | 79,48 | 71,9 | 82,4 | -0,4 | -2,1 | +0,3 | -10,5 |
| 2018 | 79,0 | 70,9 | 81,9 | -0,5 | -1,0 | -0,5 | -10,0 |
| 2019 | 78,6 | 71,6 | 81,1 | -0,4 | +0,7 | -0,8 | -9,5 |

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

Källa: Specialbearbetningar av AKU.

Tabell 65. Antal aktiva fackmedlemmar i Sverige (1985-2019)

| | LO | TCO | Saco | Övriga | Alla |
|-----------------|-------------------------|--------------------------|------------|---------|-----------|
| 1985 | 2.003.636 | 1.108.463 | 218.529 | 20.849 | 3.351.477 |
| 1986 | 2.017.508 | 1.126.950 | 228.249 | 20.203 | 3.392.910 |
| 1987 | 2.021.998 | 1.134.472 | 236.425 | 20.541 | 3.413.436 |
| 1988 | 2.012.378 | 1.138.629 | 244.339 | 20.738 | 3.416.084 |
| 1989 | 1.997.058 | 1.144.007 | 253.380 | 20.636 | 3.415.081 |
| 1990 | 1.962.416 | 1.144.218 | 260.127 | 20.977 | 3.387.738 |
| 1991 | 1.974.748 | 1.156.115 | 270.216 | 21.708 | 3.422.787 |
| 1992 | 1.974.988 | 1.157.705 | 279.616 | 21.929 | 3.434.238 |
| 1993 | 1.954.638 | 1.147.538 | 288.557 | 21.432 | 3.412.165 |
| 1994 | 1.934.250 | 1.140.661 | 296.604 | 20.516 | 3.392.031 |
| 1995 | 1.926.404 | 1.131.207 | 298.537 | 33.984 | 3.390.132 |
| 1996 | 1.890.058 | 1.121.746 | 309.803 | 33.406 | 3.355.013 |
| 1997 | 1.852.846 | 1.048.679 | 320.617 | 92.884 | 3.314.926 |
| 1998 | 1.824.911 | 1.050.579 | 341.321 | 76.694 | 3.293.505 |
| 1999 | 1.796.089 | 1.046.899 | 346.228 | 77.247 | 3.266.463 |
| 2000 | 1.753.075 | 1.045.473 | 355.074 | 78.512 | 3.232.123 |
| 2001 | 1.701.062 1.688.437* | 1.051.741 1.064.366** | 370.462 | 81.021 | 3.204.286 |
| 2002 | 1.660.433 | 1.065.378 | 385.501 | 81.861 | 3.193.183 |
| 2003 | 1.638.649 | 1.060.754 | 401.928 | 83.459 | 3.184.790 |
| 2004 | 1.614.487 | 1.048.655 | 411.446 | 84.649 | 3.159.237 |
| 2005 | 1.586.927 | 1.039.870 | 418.648 | 87.034 | 3.132.479 |
| 2006 | 1.564.409 | 1.025.990 | 424.621 | 86.735 | 3.101.755 |
| 2007 | 1.442.254 | 974.959 | 420.106 | 83.218 | 2.920.537 |
| 2008 | 1.384.879 | 957.933 | 427.398 | 86.281 | 2.856.491 |
| 2009 | 1.346.756 | 961.650 | 445.581 | 90.604 | 2.844.591 |
| 2010 | 1.318.343 | 962.629 | 454.110 | 93.679 | 2.828.761 |
| 2011:1 | 1.297.736 | 968.866 | 466.723 | 96.984 | 2.830.209 |
| 2011:2 | 1.297.736 | 968.866 | 460.486 | 96.984 | 2.824.072 |
| 2012 | 1.291.573 | 995.891 | 466.025 | 99.570 | 2.853.059 |
| 2013 | 1.268.958 | 1.018.296 | 474.725 | 100.274 | 2.862.253 |
| 2014 | 1.267.471 | 1.043.168 | 485.555 | 101.444 | 2.897.638 |
| 2015:1 | 1.271.129 | 1.060.977 | 491.477 | 102.086 | 2.925.669 |
| 2015:2** | 1.271.129 | 1.060.977 | 508.226** | 102.086 | 2.942.418 |
| 2016 | 1.251.826 | 1.083.201 | 518.737*** | 101.269 | 2.955.033 |
| 2017 | 1.248.390 | 1.085.136 | 533.500 | 102.300 | 2.971.051 |
| 2018 | 1.232.815 | 1.097.415 | 538.947 | 103.177 | 2.972.354 |
| 2019 | 1.222.830 | 1.109.766 | 546.515 | 101.927 | 2.981.038 |

Källa: Uppgifter från de fackliga centralorganisationerna och de fristående förbunden.

Tabell 66. Framtidsscenario för facklig organisationsgrad 2019-2024 och 2019-2029 (procent och procentenheter)

| | 2019 | Prognos 2024 | Prognos 2029 | Förändring 2019-2024 | Förändring 2019-2029 |
|--------------------------|------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|
| Arbetare | | | | | |
| Privat sektor | 57 | 53 | 49,5 | -4 | -7,5 |
| Offentlig sektor | 72 | 68 | 64 | -4 | -8 |
| Arbetare totalt | 60 | 57 | 53,5 | -3 | -6,5 |
| Tjänstemän | | | | | |
| Privat sektor | 67 | 64,5 | 62 | -2,5 | -5 |
| Offentlig sektor | 81 | 79 | 78 | -2 | -3 |
| Tjänstemän totalt | 72 | 69,5 | 67 | -2,5 | -5 |
| Löntagare totalt | 68 | 65,5 | 63 | -2,5 | -5 |

Anm. Baserat på genomsnittlig förändring för åren 2016-2019.

Tabell 67. Aktiva LO-medlemmar 31/12 2019, 31/3 2020 och 30/4 2020 (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: LO

Tabell 68. Förändring av antalet yrkesverksamma medlemmar i tjänstemannafack under mars och april 2020 (antal och procent)

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

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

Källa: Uppgifter från respektive fackförbund.

Tabell 69. Medlemsökning under mars och april 2020 i några 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 | | |

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

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

Tabell 69. Fortsättning

Anmärkning 2. ST:s a-kassa omfattar följande fackförbund: ST, Försvarsförbundet och Tull-Kust. Unionens a-kassa omfattar förutom Unionen även Teaterförbundet. Den 1 januari 2019 uppgick Svensk Handels a-kassa i Unionens a-kassa. Finans- och Försäkringsbranschens a-kassa är gemensam för Forena och Finansförbundet. Handelsanställdas a-kassa omfattar Handelsanställdas Förbund och Musikerförbundet. Byggnadsarbetarnas a-kassa omfattar Byggnadsarbetareförbundet och Målareförbundet. Akademikerkassan AEA täcker Saco-förbunden samt Vårdförbundet inom TCO. AEA ökade under mars och april 2020 med ca 28 750 medlemmar (+4,0 procent).

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

Den svenska modellen i en oviss tid

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att en hög andel löntagare är med i facket. Därför är facklig organisering inte bara viktig för fackförbunden och för de enskilda medlemmarna, utan också för samhället i stort. För en fackligt finansierad tanke- medja som Arena Idé är frågor som rör organisationsgrad, löntagarinflytande och arbetsmarknadens funktionssätt högt prioriterade.

Denna skrift är tänkt att utgöra ett referensverk med en stor mängd statistik om facklig organisering på svensk arbetsmarknad och analyser av utvecklingen över tid. Bland annat redovisas den fackliga organisationsgradens utveckling till och med år 2019 samt arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad (till och med år 2018).

Vidare redovisas medlemsutvecklingen i ett antal LO-, TCO- och Saco-förbund under åren 2006–2019, liksom de 35 största fackförbunden i Sverige och de tre fackliga centralorganisationernas andelar av de fackanslutna löntagarna sedan 1950.

De senaste dryga tio åren har flera dramatiska förändringar skett och det övergripande mönstret är en kraftig tillbakagång för fackföreningsrörelsen när det gäller såväl antalet som andelen medlemmar. Men den negativa utvecklingen har planat ut på senare år och rymmer dessutom stora variationer mellan förbund, sektorer och löntagargrupper. Trots nedgången är ändå sju av tio löntagare fackanslutna i Sverige (endast Island har en högre andel anslutna).

I rapporten redovisas även specialbeställd SCB-statistik om organisationsgradens utveckling hos utrikes/inrikes födda och i en rad arbetar- och tjänstemannayrken. Vidare analyseras skillnader i facklig anslutning mellan olika kommuner och län.

Några av de analyser som ingår i skriften gäller sentida trender kring den svenska arbetsmarknadsmodellen, såsom varför tjänstemännens organisationsgrad utvecklats mer positivt än arbetarnas, och utrikes föddas mer negativt än inrikes föddas. Här diskuteras också de branscher som är särskilt svåra att organisera fackligt och där kollektivavtalens täckningsgrad är låg.

Skriften innehåller även två prognoser för den fackliga organisationsgradens utveckling fram till 2024 respektive 2029. De bygger på att den nedgång av såväl arbetarnas som tjänstemännens fackliga anslutning som skett sedan 2016 fortsätter i oförminskad takt. Som alla prognoser rymmer de stora osäkerheter, exempelvis om den ekonomiska konjunkturen vänder nedåt kraftigt, vilket den gjorde från mars 2020 med anledning av åtgärderna för att förhindra spridningen av covid-19.

Slutligen diskuteras den svenska modellens framtid med tanke på den fackliga organisationsgradens nedgång, särskilt hos den växande andelen utrikes födda på arbetsmarknaden. Här behandlas också de problem som finns i vissa branscher när det gäller kollektivavtalens täckningsgrad, exploatering av arbetskraft och osund konkurrens.

Denna skrift är utgiven inom ramen för *Arbetsliv och inflytande*, ett tvärfackligt utredningsprojekt som initierats av tanke- medjan Arena Idé och där även tolv fackförbund från LO, TCO och Saco ingår i ett fristående råd. Skriftens författare är professor **Anders Kjellberg** vid Lunds universitet och redaktör är Arena Idés programchef **German Bender**.