



LUND UNIVERSITY

Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad

Kjellberg, Anders

2025

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2025). *Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*. (Arbetsliv & inflytande; Vol. 2025). 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

Maj 2025

Den svenska modellen 2025

Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad



Anders Kjellberg

arena idé

Den svenska modellen 2025

Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad

Författare: Anders Kjellberg
Redaktör: German Bender
ISBN: 978-91-985544-6-5
© Arena Idé och författaren
Stockholm 2025

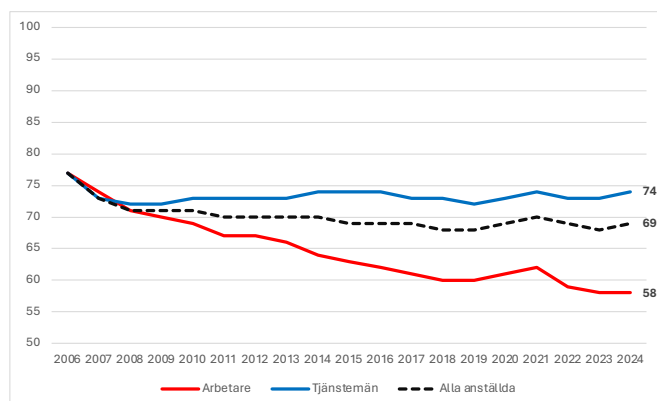
Rapporten i en mening:

Den fackliga organisationsgraden är nu 69 procent och har under de senaste femton åren stabiliserats kring 70 procent, men klyftan mellan arbetare och tjänstemän ökar.

Detta är Arena Idés sjunde årliga flaggskeppsrapport om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Anders Kjellbergs årliga rapporter för Arena Idé har blivit referensverk för alla som bevakar svensk arbetsmarknad.

Som vanligt redovisas nya uppgifter om facklig organisationsgrad och medlemsutveckling, men årets upplaga innehåller även ny statistik om fackligt förtroendevalda, a-kassornas medlemsutveckling och organisationsgrad, kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad. Därtill redovisas den fackliga organisationsgraden i 36 länder sedan år 2000.

Facklig organisationsgrad 2006-2024 (procent)



Ett urval av uppgifterna i rapporten:

- Sverige har, efter Island, världens högsta fackliga organisationsgrad: 69 procent av alla anställda är med i facket.
- Den fackliga organisationsgraden för arbetare är 58 procent (samma som i fjol, men tre procentenheter lägre än 2020).
- Den fackliga organisationsgraden för tjänstemän är 74 procent (en procentenhet högre än både i fjol och 2020).
- Klyftan mellan tjänstemäns och arbetares organisationsgrad har vuxit till rekordhög sexton procentenheter. År 2006 fanns det ingen klyfta: 77 procent i bägge grupperna var fackligt anslutna.
- Under 2024 ökade antalet yrkesaktiva fackmedlemmar för andra året i följd. Ökningen på ca 4 600 medlemmar var betydligt blygsammare än 2023 då facken fick ca 24 600 fler medlemmar.
- Trots att den fackliga organisationsgraden är högre för tjänstemän än för arbetare, är förhållandet det omvända vad gäller kollektivavtal: i privat sektor har 90 procent av arbetarna kollektivavtal och 55 procent är med i facket, medan 75 procent av tjänstemännen har kollektivavtal och 69 procent är med i facket (i offentlig sektor har samtliga anställda kollektivavtal).
- Under lång tid har andelen förtroendevalda och andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats minskat i praktiskt taget alla fackförbund, men hos några har en vändning uppåt ägt rum.



Anders Kjellberg är senior professor i sociologi vid Lunds universitet



German Bender är utredningschef på Arena Idé och ekon. dr. vid Handelshögskolan i Stockholm

Förord

Årets Arena Idé-rapport om den svenska modellen och organisationsgraden hos fack, arbetsgivare och a-kassor innehåller de senaste medlemsuppgifterna för samtliga fackförbund inklusive förbunden utanför LO, TCO och Saco. Det gäller antalet yrkesaktiva medlemmar vid årsskiftet 2024/2025.

Även medlemsutvecklingen i PTK och OFR redovisas avseende de medlemmar som räknas till respektive förhandlingsorganisations avtalsområden uppdelat på vart och ett av de anslutna förbunden.

De senaste 30 åren har inte förrän nu någon så omfattande dokumentation presenterats om hur andelen förtroendevalda förändrats i olika fackförbund. Detsamma gäller andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats (för en klassisk studie av den fackliga arbetsplatsorganisationens omfattning, se Molin 1991 som går fram till mitten av 1980-talet).

Andra delar av rapporten behandlar a-kassornas medlemsutveckling och organisationsgrad, kollektivavtalens täckningsgrad samt fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad.

I ett internationellt avsnitt jämförs den svenska partsmodellen med bland annat den franska statsreglerade arbetsmarknadsmodellen. Vidare uppmärksammas den fackliga organisationsgradens utveckling i 36 länder sedan år 2000.

Jag vill först och främst tacka rapportens redaktör, German Bender för all hjälp. Stort tack också till Anna Fransson (nationalekonom och utredare på Medlingsinstitutet) och Lena Lindgren (rättssociolog Lund) för värdefulla synpunkter på manuset. Ett stort antal personer på fackförbunden har varit behjälpliga med statistikuppgifter om klubbar och förtroendevalda, bland dem Ewa Eriksson på Unionen, Mimmi Eriksson på IF Metall, Johan Lövkvist på Handelsanställdas Förbund, Emeli Nilsson på Forena, Patrik Säker på Vision, Carola Uhrberg på HRF och Thérèse Alriksson Wallén på Kommunal. Tack också för medlemsstatistiken från de olika fackförbunden, centralorganisationerna, PTK (Eva Kågström) och Saco-S (Filip Lindmark).

Lund den 27 maj 2025

ANDERS KJELLBERG

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Telefon 046-222 88 47, 046-12 90 85

E-post anders.kjellberg@soc.lu.se

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

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	4
INLEDNING	13
FACKLIG MEDLEMSUTVECKLING	15
Facklig medlemsutveckling 2022-2024	15
Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2024	16
De 35 största fackförbunden i Sverige	18
LO-förbunden 2024	22
TCO-förbunden 2024.....	31
Saco-förbunden 2024.....	33
De fristående förbunden 2024.....	37
PTK, OFR och andra förhandlingsorganisationer 2024	37
DEN FACKLIGA ORGANISATIONSGRADENS UTVECKLING.....	42
Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda.....	50
Facklig organisationsgrad hos olika åldersgrupper	58
Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda	69
A-KASSORNAS ORGANISATIONSGRAD OCH MEDLEMSUTVECKLING	71
Medlemmar i fack och a-kassor 2024	71
Löntagarkassornas organisationsgrad 2006-2024	73
Fackliga a-kassor 2023 och 2024.....	75
Fackliga inkomstförsäkringar 2025	76
KOLLEKTIVAVTALENS TÄCKNINGSGRAD	77
Kollektivavtalens täckningsgrad i olika yrkesgrupper	77
ARBETSGIVARNAS ORGANISATIONSGRAD.....	81
Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden	81
ANDEL FÖRTROENDEVALDA OCH KLUBBARNAS TÄCKNINGSGRAD	84
Fackklubbarnas roll för medlemsrekryteringen	84
Sjunkande klubbäckning och andel förtroendevalda	88
IF Metall: minskad andel medlemmar på klubb arbetsplatser	88
Unionen: sjunkande klubbäckning men viss vändning uppåt.....	90
Unionens föregångare Sif och HTF: sjunkande klubbäckning	94
Industrin vis-à-vis privata tjänstenärings	96
Handelsanställdas Förbund: från ca 1 100 firmaklubbar år 2005 till drygt 760 år 2024.....	97
Hotell- och Restaurangfacket (HRF): minskad andel förtroendevalda bland allt färre medlemmar men vändning uppåt.....	102
Fastighetsanställdas Förbund: minskande antal klubbar och arbetsplatsombud	104
Kommunal: låg andel förtroendevalda – starkt minskat antal klubbar och sektioner.....	106

Seko: färre förtroendevalda men relativt stabil täckningsgrad	107
Livsmedelsarbetareförbundet: sjunkande andel medlemmar på arbetsplatser med klubb	108
Långsiktiga trenden hos arbetare och tjänstemän.....	109
Vårdförbundet: vändning uppåt efter pandemin	110
Vision: vändning uppåt efter stor satsning	110
Fackförbundet ST: relativt hög andel förtroendevalda	112
Forena: från drygt sju till knappt sex procent förtroendevalda	112
Finansförbundet: fallande andel förtroendevalda	113
Polisförbundet: ökad andel förtroendevalda	114
Läkarförbundet: tvekan att bli klinikombud på grund av hög arbetsbelastning	114
Fackförbundet ST: tidsbrist och chefers attityder	116
Unionen: tidsbrist och ensamhet	117
Ökande behov av skyddsombud	118
FACKLIG ORGANISATIONSGRAD UR INTERNATIONELLT PERSPEKTIV...	120
Svensk partsreglering i internationell jämförelse	120
Några utmärkande drag hos den svenska partsmodellen.....	121
Långtgående brittisk decentralisering.....	121
Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner.....	122
Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering	123
Stora kontraster i förhållande till Sverige	123
Den svenska partsmodellen ur nordiskt perspektiv	124
Socialt segregerad facklig struktur i Norden	124
Facklig organisationsgrad internationellt.....	126
De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem.....	129
Facklig tillbakagång större än i Sverige i många länder	131
AVSLUTNING	131
REFERENSER.....	134

SAMMANFATTNING

Under **2024** ökade antalet yrkesaktiva fackmedlemmar för andra året i följd. Ökningen var betydligt blygsammare än 2023 då facken fick ca 24 600 fler medlemmar. Som yrkesaktiva räknas medlemmar med anställning och främst hos Saco-förbunden även egenföretagare samt arbetslösa, medan studerande-medlemmar och pensionärer är exkluderade.

Uppgången **2024** stannade vid ca 4 600 yrkesaktiva medlemmar (tabell 1). LO tappade nästan lika mycket som under 2022, närmare bestämt ca 21 400 medlemmar. Däremot ökade TCO med ca 13 400, Saco med ca 10 200 (inklusive Reservofficerarna med ca 10 600) och de utanför centralorganisationerna stående förbunden med drygt 2 400.

Bland LO-förbunden minskade Kommunal mest (minus 7 049 medlemmar) och IF Metall (minus 4 564) – se tabell 8. Störst ökning hade Byggnads beroende på att Målarna under april gick upp i förbundet. Byggnads ökning på 6 271 vänds i ett tapp när man tar hänsyn till att Målarna vid årsskiftet 2023/2024 hade 10 076 medlemmar.

Att Kommunal tappade drygt 7 000 medlemmar och Seko ökade med 952 förklaras till stor del av en annan medlemsöverföring mellan LO-förbunden. Drygt 5 100 av Kommunals medlemmar inom den gröna sektorn överfördes under året till främst Seko, Livs och Fastighets.

Det minskade antalet fackligt organiserade byggnadsarbetare förklaras av den starkt försämrade byggkonjunkturen. Även lågkonjunkturen i övrigt medverkade till medlemsförluster bland LO-förbunden, bland annat förlorade IF Metall många bemanningsanställda medlemmar. GS-fackets tapp på 2 404 medlemmar hänger i hög grad samman med den vikande sysselsättningen i träindustrin som följd av byggkonjunkturens nedgång. Även Elektrikerna påverkades av det minskade byggandet (minus 776 medlemmar).

Minskat antal medlemmar är inte detsamma som fallande organisationsgrad hos de som har jobbet kvar sedan konjunkturen gått ned. Organisationsgraden är högre bland de med lite längre anställningstid än de som är nya i branschen. När tidsbegränsat anställda förlorar jobbet tenderar därför organisationsgraden stiga. Och under osäkra tider stannar man i regel kvar i facket eller går med i högre utsträckning än under högkonjunkturer. Mellan 2023 och **2024** steg byggnadsarbetarnas organisationsgrad från 54 till 56 procent (tabell 21).

Att **2024** var ett *lågkonjunkturår* medförde att arbetarnas organisationsgrad inte längre minskade, vilket den gjort under *inflationsåren* 2022 och 2023 då den föll ned till bottennoteringen 58 procent 2023 där den låg kvar också **2024**. Under *pandemiåren* 2020 och 2021 hade andelen fackligt anslutna arbetare ökat till 62 procent.

Allra mest – med två procentenheter – sjönk arbetarnas organisationsgrad under **2024** i kategorin ”övriga privata tjänster”, som innehåller

i privat regi driven vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård mm.

I *privat sektor* i sin helhet var arbetarnas organisationsgrad oförändrat 55 procent **2024**. Vissa skillnader förekommer mellan olika branscher:

- Ökning från 54 till 56 procent i byggbranschen
- Ökning från 52 till 53 procent i handeln
- Ökning från 25 till 56 procent i hotell- och restaurangbranschen
- Ökning från 49 till 50 procent i företagstjänster mm (bemanningsbranschen mm)
- Oförändrat 72 procent bland industriarbetare
- Minskning från 56 till 55 procent i transportbranschen
- Minskning från 50 till 48 procent i ”övriga privata tjänster” (se ovan).

I likhet med åren 2022 och 2023 fortsatte de *offentliganställda* (i praktiken kommunalt anställda) arbetarnas organisationsgrad att sjunka under **2024**, närmare bestämt från 68 procent 2023 till 67 procent 2024. Så sent som 2021 hade den varit uppe på 74 procent (tabell 20).

Om vi återvänder till LO-förbundens medlemsutveckling och anlägger ett lite längre perspektiv så minskade antalet medlemmar i samtliga större förbund mellan 2006 och 2024 (tabell 9): GS-facket och HRF mer än halverades (minus 63 respektive 57 procent). I absoluta tal förlorade IF Metall mest (minus ca 97 000 medlemmar eller ett tapp på 29 procent).

Tjänstemän och arbetare

Under **2024** ökade TCO med 13 426 yrkesaktiva medlemmar (tabell 10) och Saco med 10 632 (tabell 12). Av TCO-förbunden ökade Unionen mest (+8 602), Vårdförbundet (+1 635) och Finansförbundet (+1 296). Vårdförbundet upplevde en medlemstillströmning i samband med 2024 års strejk. Efter hot om strejk från Unionen tecknade Klarna ett kollektivavtal (gällande från 1 januari 2024) med Finansförbundet, vilket följdes av en medlemstillströmning från Unionen till Finansförbundet. Den största medlemsökningen av alla svenska fackförbund sedan 2006 har Unionen upplevt med en tillväxt på omkring 182 000 medlemmar (+41 procent) – tabell 11. Förbundet bildades visserligen inte förrän år 2008 varför 2006 avser det sammanlagda antalet medlemmar i grundarförbunden Sif och HTF.

Bland Saco-förbunden fortsatte Sveriges Ingenjörer sin frammarsch (+4 299) liksom Akademikerförbundet SSR (+1 499). Det år 2020 bildade Akavia ökade med 2 175. Sett ur ett längre perspektiv har bland de större Saco-förbunden Sveriges Ingenjörer och Akademikerförbundet SSR ökat mest: mellan 2006 och 2024 med omkring 51 400 medlemmar (+54 procent) respektive med cirka 28 800 medlemmar (+78 procent) – se tabell 13.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som var pådrivande för 2022 års nya huvudavtal, hade vid årsskiftet 2024/2025 1 030 980 medlemmar (tabell 15 och 17), vilket överstiger antalet LO-medlemmar i privat sektor. Unionen svarade 2024 för drygt 59 procent av PTK-medlemmarna (tabell 16).

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) hade vid årsskiftet 2024/2025 sammanlagt 571 516 medlemmar i kommunal och statlig sektor (tabell 18).

Tjänstemännens organisationsgrad steg mellan 2023 och 2024 från 73 procent 2023 till 74 procent (tabell 21). Organisationsgraden för löntagare i genomsnitt (arbetare och tjänstemän) ökade från 68 till 69 procent.

Hos tjänstemännen är det i *offentlig sektor* som organisationsgraden minskat sedan 2006 då den var 89 procent. Åren 2019-2020 och 2023 var den nere på 81 procent, men **2024** steg den till 83 procent (tabell 40).

Sett till hela perioden 2006-2024 var *privattjänstemännens* fackliga anslutning däremot densamma (69 procent) vid periodens början och slut.

Tjänstemannafackens växande styrka beror inte bara på deras höga organisationsgrad utan också på deras växande och jämfört med arbetarna avsevärt större numerär. I två avseenden har arbetarna dock en starkare ställning. Andelen som omfattas av kollektivavtal och andelen förtroendevalda är högre än hos tjänstemännen. Paradoxalt nog har tjänstemännen i privat sektor den högsta fackliga organisationsgraden – 69 procent (2023 och 2024) – men också den lägsta kollektivavtalstäckningen: 75 procent (2023). Det är klart under genomsnittet på 83 procent kollektivavtalstäckning för anställda i privat sektor.

Faktaruta 1. Facklig organisationsgrad och kollektivavtalstäckning för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2023.

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

Källa: Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024.

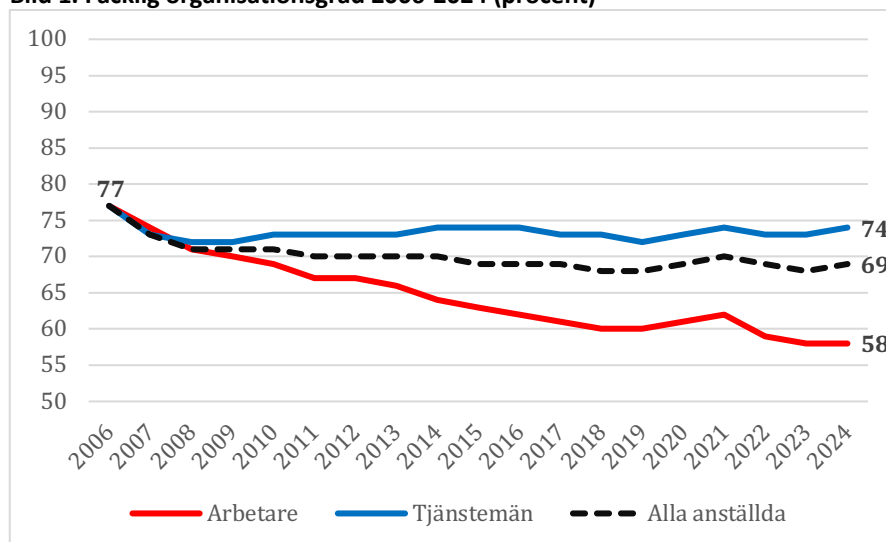
Omvänt är endast 55 procent av arbetarna i privat sektor med i facket (2023 och 2024) samtidigt som 90 procent av dem omfattas av kollektivavtal (2023).

I arbetaryrken med låga utbildningskrav som städare och köks/restaurangbiträden är kollektivavtalens täckningsgrad 89 procent i privat sektor, men den fackliga organisationsgraden bland den lägsta på arbetsmarknaden.

Den relativa stabiliteten hos den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare + tjänstemän) döljer den alltmer vidgade klyftan mellan tjänstemännens och arbetarnas organisationsgrad. År 2006 var organisationsgraden 77 procent i båda grupperna. Inte heller fanns det då någon skillnad mellan inrikes och utrikes födda arbetare (77 procent i båda fallen).

År **2024** hade klyftan mellan tjänstemäns och arbetares organisationsgrad vuxit till rekordhöga sexton procentenheter.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2024 (procent)



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

Strukturella skillnader mellan arbetare och tjänstemän

Skillnaderna i organisationsgrad över tid mellan arbetare och tjänstemän har flera orsaker. En förklaring till varför de uppstod och sedan ökat (faktaruta 2) handlar om de markanta *strukturella* skillnaderna mellan arbetares och tjänstemäns position i arbetskraften. Dessa gör det svårare att organisera arbetare än tjänstemän.

Arbetskraftens struktur påverkas av lagstiftaren och kan få större *genomslag* hos vissa grupper än i andra. När alliansregeringen 2007/2008 införde så kallad allmän visstid ökade de mest otrygga anställningsformerna främst bland arbetarna. Arbetslösheten är högst hos arbetarna, ja dubbelt så hög. Det medförde högre a-kasseavgifter hos arbetarna än hos tjänstemännen när samma regering 2007 chockhöjde a-kasseavgifterna och kopplade dessa till arbetslösheten inom varje a-kassa.

Som framgår av faktaruta 2 är andelen tidsbegränsat anställda betydligt högre hos arbetarna än hos tjänstemännen. Detta gäller oavsett om heltidsstuderande med arbete inkluderas eller exkluderas. Som förväntat blir andelen tidsbegränsat anställda lägre om de exkluderas.

Faktaruta 2. Arbetares och tjänstemäns fördelning i arbetskraften.

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
Tidsbegränsat anställda (1)	23%	9%	14%
Tidsbegränsat anställda (2)	17%	7%	10%
Deltidsanställda	29%	16%	23%
Anställda i privat sektor	76%	63%	67%
Anställda i offentlig sektor	24%	37%	33%
Anställda 16-24 år	15%	3%	7%
Utrikes födda	34%	20%	24%
Arbetslöshet a-kassor	4,1%	2,3%	3,1%

Andel *tidsbegränsat anställda* avser AKU årsgenomsnitt 2023 16-64 år (1) inklusive heltidsstuderande som även arbetar respektive (2) exklusive denna grupp.

Andel *deltidsanställda* avser kvartal 1 2022 inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Andel anställda i *privat och offentlig sektor* AKU 2024 årsgenomsnitt exklusive arbetande heltidsstuderande.

Andel anställda i åldern *16-24 år* (av åldersgruppen 16-64 år) och andel *utrikes födda* anställda avser AKU årsgenomsnitt 2024. Exklusive arbetande heltidsstuderande.

Arbetslöshet i a-kassor avser öppet arbetslösa december 2024 i arbetarkassor, tjänstemannakassor respektive alla fackliga löntagarkassor. Observera att arbetslösheten bland a-kassornas medlemmar är lägre än i allmänhet. Andelen av den registerbaserade arbetskraften som noterades som arbetslösa december 2024 var enligt Arbetsförmedlingen 7,1 procent.

Källa: AKU specialkörningar redovisade i Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024, tabell A.3 (tidsbegränsat anställda), Larsson 2023 (deltidsanställda) samt för denna rapport. Antal arbetslösa bland medlemmarna i olika a-kassor från Arbetsförmedlingen december 2024 dividerat med medlemsantalet i a-kassorna december 2024 från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

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

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

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

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

Arbetarnas i allmänhet lägre löner jämfört med tjänstemännens gör att en del inte anser sig ha råd att vara med i facket, särskilt som LO-förbundens avgifter är högre än tjänstemannafackens. Det accentuerades av de under 2022 och 2023 fallande reallönerna. Och under 2024 fortsatte matpriserna att stiga.

I flera branscher väljer många arbetare att bara var med i a-kassan – att vara *direktanslutna* till denna – och avstå från medlemskap i facket (tabell 31 samt Kjellberg 2024a).

Utrikes och inrikes födda arbetare

Den genomsnittliga fackanslutningen hos arbetarna påverkas av den snabbt växande andelen utrikes födda – från 29 procent 2019 och 2020, 30 procent 2021, 32 procent 2022 och 34 procent 2023 och **2024**. Det är framför allt bland dem som arbetskraftsreserven finns. Med en organisationsgrad på 51 procent hos utrikes födda arbetare och 62 procent hos inrikes födda **2024** pressar den växande andelen utlandsfödda succesivt ned arbetarnas organisationsgrad även om detta inte skedde **2024** då de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad steg från 50 till 51 procent, medan den var oförändrat 62 procent hos de inrikes födda arbetarna. Dessutom steg inte andelen utrikes födda bland arbetarna under 2024. År 2006 var organisationsgraden 77 procent för både inrikes och utrikes födda arbetare.

År **2024** var *antalet* utrikes födda arbetare nästan detsamma som 2023 (minus 1 500). Antalet inrikes födda arbetare minskade något mer (minus 2 600). De små förändringarna gör att *andelen* utrikes födda arbetare förblev exakt densamma 2024 som 2023, nämligen 34,2 procent (tabell 22 nedan samt tabell 55 i Kjellberg 2019/2025). Högst andel utrikes födda arbetare har kategorin ”företagstjänster mm) med 45 procent 2024.

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

Bland arbetarna sjönk organisationsgraden i offentlig sektor under 2023 mest bland *inrikes* födda (från 77 procent 2022 till 73 procent 2023) och fortsatte att sjunka hos dessa även under **2024** då den kom ned på 72 procent (tabell 21). Bland de utrikes födda i offentlig sektor

– och de är många: 41 procent 2024 – låg organisationsgraden såväl 2023 som 2024 på 60 procent (59 procent 2022).

I den privata sektorn var organisationsgraden under **2024** oförändrat 47 procent hos utrikes födda arbetare, medan den sjönk från 60 till 59 procent hos inrikes födda.

Att organisationsgraden är lägre hos utrikes jämfört med inrikes födda arbetare hänger bland annat samman med de utlandsföddas överrepresentation i de mest osäkra anställningsformerna (som är vanliga inom vård och omsorg) och att många vistats relativt kort tid i Sverige med allt vad det innebär för kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal samt i svenska språket. En indikation på hur det kan förhålla sig med det senare ges i en rapport från Inspektionen för vård och omsorg (IVO) som påvisar bristande språkkunskaper hos anställda som ett stort problem inom äldreomsorgen.¹ Det finns ingen anledning att anta att språkkunskaperna är bättre hos exempelvis många utrikesfödda städare eller köks- och restaurangbiträden. På arbetsplatser där det saknas utrikes födda förtroendevalda begränsas naturligtvis chanserna att komma i kontakt med facket. Dessutom är det ofta fråga om ensamarbete för stora grupper som städare, hemtjänstpersonal, personliga assistenter, paketbud med flera.

Därtill kommer att åtskilliga utrikes födda arbetare – precis som unga personer – är nya eller relativt nya på arbetsmarknaden. Forskning visar att organisationsgraden stiger med vistelsetiden i landet och med tiden som man varit anställd (se avsnittet ”Facklig organisationsgrad hos olika åldersgrupper” nedan samt Kjellberg 2025).

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

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

Av samtliga 2 170 627 utrikes födda i Sverige (2023) kommer fyra av tio från Asien (39,4 procent).² Om man därtill lägger de som är födda

¹. ”De tillsyner IVO har gjort av SÄBO under de senaste åren visar att vård- och omsorgspersonalen i stor omfattning har låg kompetens i svenska språket. (...) Drygt 7 av 10 närstående till patienter på SÄBO (73 procent) upplever att vård- och omsorgspersonalen inte förstår vad de säger, pga. bristande språkkunskaper. Endast 4 procent av vård- och omsorgspersonalen på SÄBO anser att alla i personalen på arbetsplatsen har tillräckliga kunskaper i svenska” (IVO 2022: 7-8).

². SCB/Befolkning: Folkmängd efter födelseland 1900-2023.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/utrikes-fodda--medborgarskap-och-utlandskvensk-bakgrund/folkmengd-efter-fodelseland-19002023/>

i Afrika (11,7 procent), Nordamerika (2,1 procent), Sydamerika (3,7 procent) och Oceanien (0,2 procent) så är det *nästan sex av tio* (57,1 procent) som är *födda i utomeuropeiska länder*.

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

Andel förtroendevalda och fackklubbarnas täckningsgrad

Till grund för fackförbundens organisatoriska styrka ligger inte bara antalet medlemmar och organisationsgraden utan också medlemmarnas fackliga engagemang som förtroendevalda i klubbar, sektioner och avdelningar samt som skyddsombud och – där det inte finns klubbar – som arbetsplatsombud (med förhandlingsrätt) eller kontaktombud.

Under lång tid har andelen förtroendevalda och andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats minskat i de olika fackförbunden (tabellerna 40-58). I en del fackförbund kan dock en vändning uppåt skönjas under senare år.

Den svenska partsmodellen förutsätter fungerande relationer mellan arbetsgivare och fack på såväl central som lokal nivå. Arbetsplatsfacket fyller därför en viktig roll inte bara för att rekrytera medlemmar och åstadkomma förbättringar där medlemmarna finns utan också för det lokala samarbetet mellan parterna och ett gott arbetsklimat.

Världsrekord i facklig anslutning

Fortfarande har Sverige världsrekord i facklig anslutning (69 procent i snitt, tjänstemän 74 procent, arbetare 58 procent), i varje fall om man undantar Island och inte tar med de så kallade alternativa eller gula fackföreningarna i Danmark. Det är en bra bit från toppnoteringarna på cirka 85 procent vid mitten av 1980-talet och mitten av 1990-talet. Senaste noteringarna i Norden är i fallande ordning: Sverige 69 procent, Danmark 68 procent, Finland 55 procent och Norge 51 procent (tabell 60). Men då bör man observera att de så kallade *ideologiskt alternativa* eller ”gula” fackföreningarna i Danmark (faktaruta 3) numera svarar för var femte fackmedlem eller ca 386 700 personer. De gula facken började växa på allvar sedan en borgerlig regering 2002 öppnat upp för fackliga a-kassor på tvärs av olika branscher. De gula facken, som har expanderat parallellt med motsvarande ”tvärfackliga” a-kassor, förhandlar i regel inte om kollektivavtal eller har förtroendevalda ute på arbetsplatserna. De saknar också strejkkassor och deltar inte i strejker. Men de har låga avgifter. Det resulterade i ett kraftigt medlemstapp för danska LO och var huvudskälet till att man 2019 gick samman med FTF (TCO:s närmaste motsvarighet) till FH (*Fagbevægelsens Hovedorganisation*).

Även i Finland och Sverige förändrades de så kallade Gent-systemen (statssubventionerade fackliga a-kassor) på ett för facken negativt sätt. I Sverige genom de förhöjda a-kasseavgifterna 2007-2013, i Finland genom tillkomsten av en icke-facklig a-kassa (YTK) som idag har ca 537 100 medlemmar.³ Norge saknar fackliga a-kassor.

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

Det unika med de svenska tjänstemannafacken är deras styrka i *privat* sektor. Det finns ingen internationell motsvarighet till privattjänstemännens PTK (grundades redan 1973)⁴ eller Unionen (redan Sif var världsunikt). De båda största privattjänstemannafacken (Unionen och Sveriges Ingenjörer) är inte mindre viktiga än IF Metall eller de båda andra LO-förbund som tillhör Facken inom industrin när det gäller bestämmandet av den så kallade industrinormen eller ”märket” som är vägledande för lönebildningen på hela den svenska arbetsmarknaden.

I inget annat nordiskt land är uppdelningen på separata fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och andra tjänstemän (tabell 59) lika långtgående som i Sverige och särskilt inte sedan LO-Danmark fusionerade med FTF till den nya huvudorganisationen FH. Vad som anses med arbetare respektive tjänstemän skiljer sig dock åt. Sverige har ett bredare arbetarbegrepp än andra länder. I Danmark och Norge räknas alla handelsanställda som tjänstemän (*funktionærer*) och tillhör förbund med namnet HK (Handel og Kontor). Förutom att akademikerna saknar branschavtal i den danska privata sektorn (en del företagsavtal finns dock) så begränsas kollektivavtalens täckningsgrad i Danmark av att HK:s kollektivavtal för handelsanställda och kontorister i privat sektor endast gäller på arbetsplatser där minst 50 procent av de anställda är fackligt organiserade.

³ . Den 26/5 2025 hade YTK:s arbetslöshetskassa 537 089 medlemmar. <https://www.ytkkassa.fi/sv/om-oss/antal-medlemmar-i-ytk-arbetsloshetskassa/> (läst 26/5 2025).

⁴. Till det internationellt unika hör att och PTK omfattar förbund från flera centralorganisationer (TCO och Saco) förutom det fristående Ledarna.

Inledning

Åren 2007 och 2008 inträffade ett stort medlemsras i facken och a-kassorna sedan alliansregeringen den 1 januari chockhöjt avgifterna till a-kassan samtidigt som skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kassan (40 procent) avskaffades. Under dessa båda år förlorade facken 245 000 medlemmar och de fackliga a-kassorna omkring 400 000. Den fackliga organisationsgraden sjönk på två år från 77 till 71 procent (tabell 20). En så stor nedgång som med sex procentenheter under loppet av två år är mycket även ur ett internationellt perspektiv (tabell 60). Under dessa två år föll de fackliga a-kassornas organisationsgrad från 87 till 75 procent (tabell 32).

När de förhöjda avgifterna till a-kassan avskaffades 1 januari 2014 var den fackliga organisationsgraden 70 procent där den låg kvar under flera år. Sedan 2015 andelen fackligt anslutna löntagare pendlat omkring 68-69 procent. Under den senaste året inträffade en uppgång från 68 procent förra året till 69 procent 2024.

Efter det stora fackliga medlemsraset 2007 och 2008 har den svenska organisationsgraden utmärkts av en påfallande stabilitet. Men under ytan har pilarna pekat åt olika håll och dramatiska skillnader mellan arbetare och tjänstemän och mellan inrikes och utrikes födda växt fram. Från att 2006 ha varit 77 procent lika för arbetare och tjänstemän (tabell 21) finns numera en rekordstor klyfta på sexton procentenheter mellan tjänstemännens organisationsgrad (74 procent 2024) och arbetarnas (58 procent). Även hos inrikes och utrikes födda arbetare var organisationsgraden 77 procent lika 2006, men idag är skillnaden elva procentenheter (62 procent fackligt anslutna inrikes födda arbetare 2024, 50 procent hos utrikes födda).

Klyftan mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad växte fram under de sju åren med de förhöjda och efter arbetslösheten i varje a-kassa differentierade avgifterna. Arbetarnas högre arbetslöshet slog igenom i avgifter som i allmänhet var betydligt högre i deras a-kassor jämfört med i tjänstemannakassorna (Kjellberg 2011). Det märktes tydligt under åren av hög arbetslöshet som följde på finanskrisen då tillströmningen till facken uteblev (71 procent fackligt anslutna 2008, 2009 och 2010) till skillnad från under andra ekonomiska kriser som den djupa lågkonjunkturen under början av 1990-talet (81 procent 1990, 85 procent 1993 – tabell 24) eller under pandemiåren (från 68 procent 2019 till 69 procent 2020 och 70 procent 2021).

Tjänstemännens attraktivare fackliga inkomstförsäkringar har bidragit till en fortsatt vidgad klyfta i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän. Genom tjänstemännens lägre arbetslöshet blir inkomstförsäkringarna mindre dyra för deras fackförbund. De kan därmed hålla nere sina medlemsavgifter samtidigt som tjänstemännens i allmänhet högre löner gör att de har större nytta av inkomstförsäkringar som komplement till a-kassan.

Den från 2015 stora flyktinginvandringen från främst utomeuropeiska länder med svaga fackföreningar medförde att många med bristande utbildning och språkkunskaper succesivt kom ut på arbetsmarknaden i arbetaryrken (Kjellberg 2024f). Nya på arbetsmarknaden – nyanlända och unga personer – kännetecknas alltid av en lägre facklig anslutning än andra. Organisationsgraden stiger sedan med vistelsetid i landet, ålder och antalet år på arbetsmarknaden (se avsnittet ”Facklig organisationsgrad hos olika åldersgrupper”). År 2006 var 16 procent av arbetarna utrikes födda, 2013 21 procent och 2023-2024 var denna andel uppe på 34 procent (tabell 22).

Att organisationsgraden sjunkit mest hos de utrikes födda i kombination med deras växande andel av arbetarna har medverkat till att den växande klyftan mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad.

Arbetarna skiljer sig från tjänstemännen i ett flertal avseenden som gör dem mer svårorganiserade och som med tiden blivit alltmer markanta. Dit hör den växande andelen utrikes födda (34 procent av arbetarna, 20 procent av tjänstemännen), den högre andelen tidsbegränsat anställda särskilt bland de yngre, de ungas överrepresentation bland arbetarna, vilket även gäller andelen deltidsanställda. Omvänt är tjänstemännen överrepresenterade i den offentliga sektorn (se faktaruta 2 i sammanfattningen ovan).

Tjänstemännens växande andel av de anställda har en stabiliserande effekt på den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare + tjänstemän) till följd av deras jämfört med arbetarna högre och mer stabila organisationsgrad.

Kombinationen av tjänstemannagruppernas tillväxt och deras högre organisationsgrad har medfört betydande förskjutningar i medlemsandelar mellan LO, TCO och Saco. Mellan 1950 och 2024 sjönk LO:s andel av fackmedlemmarna från 78 till 39 procent (tabell 2). Denna process kan också avläsas i förteckningarna över de sex största fackförbunden i Sverige 1940-2024 (tabell 7) och hos dagens 35 största förbund (tabell 6). Likaså i medlemsutvecklingen hos de största LO-förbunden (tabell 9), TCO-förbunden (tabell 11) och Saco-förbunden (tabell 13).

Även medlemsutvecklingen hos PTK och OFR visar på tjänstemännens växande fackliga styrka (tabellerna 15-19).

Den fackliga styrkan baseras inte bara på medlemsantalet och organisationsgraden utan också på vilken aktivitet som facken förmår utveckla ute på arbetsplatserna. Närvaron av fackliga representanter på denna nivå har i sin tur betydelse för rekryteringen av medlemmar och förtroendevalda.

Av avsnittet ”Andelen förtroendevalda och klubbarnas täckningsgrad i fackförbunden” och tabellerna 40-58 framgår att det under lång tid skett en uttunning av fackens närvaro på arbetsplatserna. Det begränsar möjligheterna till lokala förhandlingar om löner, arbetstids-scheman, arbetsmiljö och vid personalneddragningar (Las) med mera.

I praktiskt taget alla fackförbund har andelen *medlemmar* med förtroendeuppdrag minskat. Detsamma gäller andelen medlemmar som finns på arbetsplatser som har en fackklubb. Sjunkande organisationsgrad innebär att denna utveckling skärps genom att allt färre av *de anställda* finns på arbetsplatser med klubb eller fackombud. Kombinationen av allt färre medlemmar som företräds av förtroendevalda och allt färre som blir medlemmar medför försvagade fackföreningar. För dem är det därför angeläget att vända denna trend. Efter stora satsningar ser bland annat tjänstemannafacken Unionen och Vision ut att lyckas med detta.

I rapporten behandlas även a-kassornas medlemsutveckling och organisationsgrad (tabellerna 31-32), kollektivavtalens täckningsgrad (tabellerna 34-36) samt fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad (de senare i tabellerna 37-39).

I ett internationellt avsnitt jämförs den svenska partsmodellen med bland annat den franska statsreglerade arbetsmarknadsmodellen. Vidare presenteras data om den fackliga organisationsgradens förändringar i 36 länder sedan år 2000 (tabell 60).

FACKLIG MEDLEMSUTVECKLING

Facklig medlemsutveckling 2022-2024

Till skillnad från 2022 ökade antalet fackmedlemmar i Sverige både 2023 och 2024 (tabell 1). Under 2023 steg det totala antalet yrkesaktiva medlemmar med ca 24 600 personer. Framför allt TCO ökade kraftigt (+18 900) och i synnerhet de båda största förbunden, Unionen och Vision (tabellerna 10-11). Såväl Saco som de fristående facken ökade likaså. LO tappade mycket färre medlemmar under 2023 (ca 4 000) än under 2022 (ca 22 400).

Under 2024 ökade den samlade fackliga rörelsen sitt medlemstal för andra året i följd även om ökningen på ca 4 600 var betydligt blygsammare än under 2023. Konsumentpriserna fortsatte att stiga, inte minst matpriserna, vilket höll tillbaka medlemstillströmningen. Det gjorde även det minskade antalet jobb på arbetsidan (ca 4 100 färre sysselsatta arbetare) och bland tjänstemännen (se nedan). LO tappade 2024 LO ca 21 400 medlemmar (minus 1,8 procent).

Antalet sysselsatta tjänstemän minskade ännu mer (med ca 16 000) men bland dessa steg organisationsgraden från 73 till 74 procent (med 0,9 procentenhet) vilket resulterade i att antalet fackligt organiserade tjänstemän (inklusive arbetslösa) ökade med ca 25 800 (plus 1,4 procent).

Tjänstemannafackens inkomstförsäkringar är extra attraktiva under lågkonjunkturår som 2024. Av de fackliga centralorganisationerna ökade Saco relativt sett mest (plus 1,4 procent) följt av TCO (plus 1,3 procent). Allra mest ökade – precis som 2023 – de fristående facken med Ledarna i spetsen.

Tabell 1. Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco 2022-2024

År	LO	TCO	Saco	Övriga	Alla
2022	1 202 065	982 048	738 423	104 225	3 026 761
2022	-22 368 -1,8%	-159 470 -14,0%	+173 339 +30,7%	+1 551 +1,5%	-6 948 -0,2%
2023	1 198 113	1 000 988	744 484	107 784	3 051 369
2023	-3 952 -0,3%	+18 940 +1,9%	+6 061 +0,8%	+3 559 +3,4%	+24 608 +0,8%
2024	1 176 701	1 014 414	754 691	110 122	3 055 928
2024	-21 412 -1,8%	+13 426 +1,3%	+10 207 +1,4%	+2 338 +2,2%	+4 559 +0,1%

Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa). OBS: Saco exklusive Reservofficerarna (eftersom de i regel har ett annat yrke). Inklusive Reservofficerarna ökade Saco under 2024 från ca 746 000 medlemmar till ca 756 600 eller med ca 10 600. För fler år, se Kjellberg 2024a tabell 26.

Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2024

Den ökande andelen tjänstemän i arbetskraften och den sedan 2008 högre fackliga organisationsgraden bland tjänstemän än bland arbetare avspeglas i den numerära styrkeförskjutning som skett mellan centralorganisationerna LO, TCO och Saco. Som framgår av tabell 2 omfattade LO 1950 åtta av tio fackmedlemmar i Sverige. Denna andel hade 2021 krympt till fyra av tio. Omvänt mer än fördubblade TCO sin andel från 17 till 38 procent och närmade sig 2021 LO:s andel på 40 procent. Saco:s andel växte under samma tid från 1 till 19 procent. Som vi ska se nedan förändrades TCO:s och Saco:s andelar kraftigt när Lärarförbundet 1 januari 2022 gick över till Saco.

Tabell 2. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i Sverige 1950-2024 (procent)

	LO	TCO	Saco	SR*	Övriga	Alla
31/12 1950	78	17	1	1	3	100
31/12 1955	76	19	2	1	2	100
31/12 1960	74	21	2	1	2	100
31/12 1965	71	24	3	1	2	100
31/12 1970	66	28	3	1	1	100
31/12 1975	63	32	4	-	1	100
31/12 1980	61	31	5	-	3	100
31/12 1985	60	33	7	-	1	100
31/12 1990	58	34	8	-	1	100
31/12 1995	57	33	9	-	1	100
31/12 2000	54	32	11	-	2	100
31/12 2005	51	33	13	-	3	100
31/12 2010	47	34	16	-	3	100
31/12 2015	43	36	17	-	3	100
31/12 2020	41	37	18	-	3	100
31/12 2021	40	38	19	-	3	100
1/1 2022**	40	32	24	-	3	100
31/12 2022	40	32	24	-	3	100
31/12 2023	39	33	24	-	4	100
31/12 2024	39	33	25	-	4	100

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

Anm 2. Symf (Sveriges Yrkesmusikerförbund) anslöts till TCO 1985. SALF lämnade TCO 31/12 1979 och återinträdde 1/10 1985. Försäkringsanställdas

Förbund gick ur LO och anslöt sig till TCO 1/1 2002 (till TCO-förbundet ST 2004).

Anm 3. Från den 1/1 2022 var Lärarförbundet anslutet till Saco, dessförinnan till TCO.

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

** Lärarförbundet lämnade TCO 1/1 2022 och blev Saco:s största förbund. Den 1/1 2023 slogs det samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.

Den 1 januari 2022 lämnade Lärarförbundet TCO och gick med i Saco. Medlemsmässigt innebar det ett stort avbräck för TCO (minus 165 400 medlemmar) och motsvarande tillskott till Saco. Följden blev att TCO:s andel av fackmedlemmarna minskade från 38 till 32 procent medan Saco:s ökade från 19 till 24 procent. Proportionerna var desamma vid slutet av 2022, men vid årsskiftet 2023/2024 hade TCO ökat från 32 till 33 procent. Den enda förändringen 2024 var att Saco:s andel av medlemmarna steg från 24 till 25 procent.

När Lärarförbundet anslöt sig till Saco ökade kvinnornas överrepresentation markant inom Saco. Nästan tre av tio kvinnliga fackmedlemmar i Sverige (29 procent) var då med i Saco jämfört med var femte manlig (20 procent) – se tabell 3.

LO representerar här motpolen. Hela 43 procent av alla manliga fackmedlemmar var vid slutet av 2023 anslutna till ett LO-förbund men ”bara” 36 procent av de kvinnliga. ”Bara” inom citattecken eftersom det ändå är LO som är den centralorganisation som är störst bland kvinnorna, vilket hänger samman med att LO är den i särklass största fackliga centralorganisationen i Sverige. LO:s försprång framför tvåan, TCO, ökade när Lärarförbundet lämnade TCO.

Under 2024 krympte LO:s andel av de manliga medlemmarna till 42 procent medan TCO:s ökade till 33 procent. Även LO:s andel av de kvinnliga fackmedlemmarna minskade: från 36 till 35 procent.

Tabell 3. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna totalt och per kön 31/12 2022, 2023 och 2024 (procent)

	Alla	Kvinnor	Män
31/12 2022			
LO	40	36	44
TCO	32	33	32
Saco	24	29	20
Övriga	3	2	5
Samtliga	100	100	100
31/12 2023			
LO	39	36	43
TCO	33	33	32
Saco	24	29	20
Övriga	4	2	5
Samtliga	100	100	100
31/12 2024			
LO	39	35	42
TCO	33	33	33
Saco	25	29	20
Övriga	4	2	5
Samtliga	100	100	100

Anm. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

Trots att LO organiserar så mycket som 42 procent av alla manliga fackmedlemmar i Sverige och ”bara” 35 av de kvinnliga så har LO ändå den jämnaste könsfördelningen av de tre fackliga centralorganisationerna: 48 procent av LO-medlemmarna var 2024 kvinnor och 52 procent män (tabell 4).

Saco har störst kvinnlig dominans (62 procent kvinnor, 38 procent män) medan det är jämnare inom TCO (54 procent kvinnor, 46 procent män) och klart jämnare än innan Lärarförbundet gick över till Saco och där ökade kvinnodominansen.

Allra ojämnast könsfördelning har gruppen ”övriga” som innefattar sådana mansdominerade förbund som Ledarna, Hamnarbetarförbundet och Svensk Pilotförening.

En majoritet av alla fackmedlemmar i Sverige är kvinnor (53 procent). År 2024 var den fackliga organisationsgraden 74 procent bland kvinnliga anställda och 64 procent bland manliga (tabell 24, årsgenomsnitt 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande).

Tabell 4. Andel kvinnor och män i de fackliga centralorganisationernas 31/12 2022, 2023 och 2024 (procent)

	Andel kvinnor	Andel män	Alla
31/12 2022			
LO	48	52	100
TCO	54	46	100
Saco	62	38	100
Övriga	33	67	100
Samtliga	53	47	100
31/12 2023			
LO	49	51	100
TCO	54	46	100
Saco	62	38	100
Övriga	34	66	100
Samtliga	53	47	100
31/12 2024			
LO	49	51	100
TCO	53	47	100
Saco	62	38	100
Övriga	34	66	100
Samtliga	53	47	100

Anm. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund 2024 är sju tjänstemannafack och av de tjugo största tolv, varav sex tillhör Saco och fem TCO var till kommer det fristående Ledarna (tabell 5). Sedan en stor majoritet av medlemmarna i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i medlemsomröstningar sagt ja till ett samgående mellan de båda förbunden bildades 1 januari 2023 det nya förbundet Sveriges Lärare, som då blev Sveriges fjärde största fackförbund.

Tabell 5. De 35 största fackförbunden i Sverige 31/12 2024 (avrundade tal)

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	625 000	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal****	499 100	77	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	236 200	20	P	A	V	LO	FI
4	Sveriges Lärare**	218 400	80	O/P	TJ	Y/P	Saco	OFR, PTK
5	Vision	147 100	72	O	TJ	V	TCO	OFR, PTK
6	Sveriges Ingenjörer	146 700	29	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	121 000	61	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia*	105 300	59	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	101 400	35	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	91 400	89	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads***	79 000	4	P	A	V	LO	6F
12	Seko	68 000	28	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Akademikerförbundet SSR	65 900	81	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
14	Fackförbundet ST	65 600	62	O	TJ	V	TCO	OFR
15	Transport	45 200	19	P	A	V	LO	
16	Läkarförbundet	42 100	55	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
17	Naturvetarna	33 100	64	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
18	GS-facket	30 900	18	P	A	V	LO	FI
19	Finansförbundet	26 300	58	P	TJ	V	TCO	
20	Fastighets	22 600	48	P	A	V	LO	6F
21	Hotell & Restaurang	22 300	56	P	A/TJ	V	LO	
22	Polisförbundet	22 000	35	O	TJ	Y	TCO	OFR
23	Livs	20 800	33	P	A	V	LO	FI
24	Sulf*****	20 400	52	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
25	DIK	18 700	76	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
26	SRAT	17 600	69	O/P	TJ/A	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
27	Elektrikerna	17 100	4	P	A	Y	LO	6F
28	Officersförbundet	15 200	13	O	TJ	P/V	Saco	OFR
29	Forena (tidigare FTF)	13 700	58	P	TJ	V	TCO	PTK
30	Sveriges Skolledare	13 000	78	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
31	Pappers	12 400	17	P	A	V	LO	
32	Sveriges Psykologförbund	10 600	74	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
33	Fysioterapeuterna	10 500	77	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
34	Sveriges Arkitekter	10 400	62	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
35	Journalistförbundet	9 600	53	P	TJ	P	TCO	PTK

* Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen").

** Den 1/1 2023 gick Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman i det nya Saco-förbundet Sveriges Lärare.

*** Den 1/5 2024 gick Målarna in i Byggnads.

**** Drygt 5 100 Kommunalmedlemmar inom det gröna området överfördes till främst Seko, Livs och Fastighets före utgången av 2024.

***** Sulf = Sveriges universitetslärare och forskare.

Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2024 (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa; exklusive ungdomsstuderande i LO-förbunden).

(1) Antal yrkesaktiva 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 privat tjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), förhandlingskartellen Saco-S, 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets och Seko).

Sedan 2015 är Unionen Sveriges största fackförbund med Kommunal på andra plats. Kommunal gick 1977 om Metall som största förbund. År 2001 blev även Sif större än Metall som nu hamnade på tredje plats. När IF Metall bildades 2006 återerövrades andraplatsen, men redan två år senare passerades förbundet av den då nybildade Unionen.

Under maj 2024 gick Målarna upp i Byggnads. Kommunals medlemmar inom gröna sektorn överfördes under året till andra LO-förbund (främst Seko, Livs och Fastighets). En del av dem hade kommit till Kommunal 2001 då Lantarbetareförbundet upphörde och medlemmarna överfördes till Kommunal.

Andra förändringar under 2024 är att flera Saco-förbund klättrade uppåt på listan över de 35 största förbunden. Akademikerförbundet SSR ersatte Fackförbundet ST som 13:e största förbundet. Naturvetarna plockade ned GS-facket ett steg, till plats nr 18. Vidare bytte Fastighets plats med Hotell & Restaurang Facket som under många år lidit stora medlemsförluster. Saco-förbundet SRAT distanserade Elektrikerna som ramlande ned till plats nr 27. Flera Saco-förbund bytte plats då Sveriges Psykologförbund avancerade från 34:e plats till plats nr 32, vilket medförde att Fysioterapeuterna och Sveriges Arkitekter flyttades ned ett steg vardera. Ny på listan är Journalistförbundet som kom in på plats nr 35 sedan Målarna gått upp i Byggnads.

TCO-förbundet Vision (f.d. SKTF) och Saco-förbundet Sveriges Ingenjörer har under många år ökat sitt medlemstal. Allra mest ökade Sveriges Ingenjörer har nu nästan kommit i kapp Vision som 2024 hade 147 100 aktiva medlemmar tätt följt av Sveriges Ingenjörer med 146 700 medlemmar. Om utvecklingen fortsätter i samma takt kommer Sveriges Ingenjörer vid 2025 års utgång att vara Sveriges femte största fackförbund.

De största fackförbunden omfattar en stor andel av medlemmarna i framför allt TCO (Unionen 62 procent) och LO (Kommunal 42 procent). Om man lägger samman de båda största förbunden i varje centralorganisation ökar dominansen ytterligare. Inom TCO svarar Unionen och Vision tillsammans för 76 procent av medlemmarna. Hos LO står Kommunal tillsammans med IF Metall för 62 procent av medlemmarna. Hos Saco svarar Sveriges Lärare och Sveriges Ingenjörer för 48 procent av medlemmarna.

Tabell 6. De största LO-, TCO- och Saco-förbundens andel av yrkesaktiva medlemmar 31/12 2024

	LO		
1	Kommunal*	499 134	42,4%
2	IF Metall	236 154	20,1%
3	Handels	120 973	10,3%
1-2	Två största	735 288	62,5%
1-3	Tre största	856 261	72,8%
1-13	Hela LO	1 176 701	100,0%
	TCO		
1	Unionen	625 002	61,6%
2	Vision	147 136	14,5%
3	Vårdförbundet	91 438	9,0%
1-2	Två största	772 138	76,1%
1-3	Tre största	863 576	85,1%
1-12	Hela TCO	1 014 414	100,0%
	Saco		
1	Sveriges Lärare	218 389	28,9%
2	Sveriges Ingenjörer	146 657	19,4%
3	Akavia	105 268	13,9%
1-2	Två största	365 046	48,2%
1-3	Tre största	470 314	62,5%
1-21	Hela Saco	756 625	100,0%

Av Sveriges tio största fackförbund är idag sex tjänstemannafack. Bland de sex största förbunden finns inte mindre än fyra tjänstemannaförbund. År 2000 var tjänstemannafacken tre, 1990 två samt 1970 och 1960 ett enda bland Sveriges sex största fackförbund. Om vi hoppar ytterligare tio år tillbaka var tjänstemännen överrepresenterade på denna lista. (tabell 7). Det illustrerar tjänstemannagruppernas och tjänstemannafackens expansion, men också fackförbundens samgående till allt färre och större förbund.

Trots att tjänstemännen är överrepresenterade i den offentliga sektorn har det största tjänstemannafacket i tabellen nedan ständigt funnits i privat sektor: Unionen och dess föregångare Sif (Svenska Industri-tjänstemannaförbundet).

Tjänstemännen är fler än arbetarna i arbetskraften, men har också högre organisationsgrad (74 procent 2024) än arbetarna (58 procent samma år). År 2006 var den lika för arbetare och tjänstemän (77 procent) men vidgades därefter alltmer på grund av bland annat högre a-kasseavgifter på arbetsidan och attraktivare fackliga inkomst-försäkringar hos tjänstemannafacken till följd av tjänstemännens i allmänhet högre inkomster.

Tabell 7. Sveriges sex största fackförbund 1940–2024

År	1	2	3	4	5	6
2024	Unionen 625 000	Kommunal 499 100	IF Metall 236 200	Sveriges Lärare* 218 400	Vision (SKTF) 147 100	Sveriges Ingenjörer 146 700
2023	Unionen 616 400	Kommunal 506 200	IF Metall 240 700	Sveriges Lärare* 219 300	Vision (SKTF) 146 100	Sveriges Ingenjörer 142 400
2022	Unionen 599 800	Kommunal 502 900	IF Metall 240 800	Lärarförbundet* 167 500	Vision (SKTF) 144 100	Sveriges Ingenjörer 137 800
2021	Unionen 592 400	Kommunal 514 500	IF Metall 241 400	Lärarförbundet 165 400	Vision (SKTF) 143 300	Sveriges Ingenjörer 133 700
2020	Unionen 596 100	Kommunal 518 800	IF Metall 241 600	Lärarförbundet 163 300	Vision (SKTF) 143 100	Sveriges Ingenjörer 132 000
2010	Kommunal 503 400	Unionen 413 100	IF Metall 275 100	Lärarförbundet 177 100	SKTF 121 300	Handels 120 500
2000	Kommunal 595 200	Metall 314 300	Sif 298 600	Lärarförbundet 176 100	HTF 151 800	Handels 147 800
1990	Kommunal 636 700	Metall 357 100	Sif 276 800	SKTF 170 500	Handels 152 700	Seko 149 700
1980	Kommunal 514 500	Metall 379 300	Sif 276 700	Seko 158 300	Handels 147 600	SKTF 142 100
1970	Metall 337 500	Kommunal 231 200	Sif 203 000	Byggnads 151 000	Seko (SF) 145 400	Handels 111 700
1960	Metall 269 700	Byggnads 139 600	Kommunal 119 100	Sif 107 100	Handels 96 200	Träindustri 59 000
1950	Metall 211 800	Byggnads 111 100	Kommunal 86 000	Järnvägsmanna 69 100	Handels 66 600	Träindustri 56 300
1940	Metall 175 100	Grov & Fabriks 88 500	Kommunal 45 000	Handels 41 100	Järnvägsmanna 41 000	Lantarbetare 39 800

* Den 1/1 2023 slogs Lärarförbundet samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.

Anm. Yrkesaktiva medlemmar per 31/12.

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande)

LO-förbunden 2024

Under 2024 tappade LO-förbunden tillsammans 21 412 yrkesaktiva medlemmar. De största förändringarna i absoluta tal var Kommunals minskning med 7 049 medlemmar och Byggnads ökning med 6 271. I ingetdera fallet ger dessa siffror en rättvisande bild av utvecklingen eftersom det i båda fallen rör sig om betydande överföringar av medlemmar mellan olika förbund. Under året överfördes drygt 5 100 Kommunalmedlemmar inom det gröna området till främst Seko, Livs och Fastighets före utgången av 2024. Om hänsyn tas till detta stannar Kommunals medlemsförslut vid ca 1 950 medlemmar eller 0,4 procent. Förbundet förklarar en del av den återstående tillbakagången med medlemmarnas ansträngda ekonomi under lågkonjunkturen.⁵

Omvänt försvinner hela Byggnads tillväxt om utgångspunkt tas i det sammanlagda antalet medlemmar i Byggnads + Målarna vid utgången

⁵. Kommunalarbetare 6/2 2025: "Kommunal tappar medlemmar".

av 2023 som var 82 811 och som vid slutet av 2024 – sedan Målarna uppgått i Byggnads – sjunkit till 79 006, d.v.s. en minskning med 3 805 eller 4,6 procent. En stor del av medlemsförlusten kan tillskrivas den under 2024 starkt försämrade byggkonjunkturen, som också slog hårt mot GS-facket som organiserar arbetare inom träindustrin. Mycket av trähusen framställs industriellt (prefabricerat) och när småhusbyggandet minskar drabbar det därför träindustrin.⁶ GS-facket förlorade 2 404 medlemmar under 2024, en tillbakagång med 7,2 procent. Den vikande sysselsättningen i byggbranschen berörde även Elektrikerna som tappade 776 medlemmar (minus 4,4 procent).

Minskat antal medlemmar är inte detsamma som fallande organisationsgrad, åtminstone inte hos de som har jobbet kvar. Organisationsgraden är högre bland de med lite längre anställningstid än de som är nya i branschen. När tidsbegränsat anställda lämnar tenderar organisationsgraden stiga. Och under osäkra tider stannar man kvar i facket eller går med i högre utsträckning än under högkonjunkturer. Mellan 2023 och 2024 steg byggnadsarbetarnas organisationsgrad från 54 till 56 procent (avser enbart anställda; arbetslösa exkluderade).

Bland industriarbetarna var andelen fackligt anslutna densamma – 72 procent – 2023 och 2024. IF Metalls relativt stora medlemsförlust (drygt 4 500 yrkesaktiva medlemmar) beror enligt förbundet främst på den vikande sysselsättningen under lågkonjunkturen då bemanningsanställda var de första som fick gå.⁷ Det tenderar hålla uppe organisationsgraden eftersom bemanningsanställda i regel är organiserade i mindre utsträckning än den fasta personalen. Arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad var oförändrat 58 procent under 2024. Den ökade något inom handeln och restaurang- och hotellbranschen, men sjönk något bland kommunalt anställda arbetare (från 68 till 67 procent) och i transportbranschen (från 56 till 55 procent).

⁶. Dagens Arena 28/1 2025: "LO fortsätter tappa medlemmar".

⁷. Dagens Arena 28/1 2025: "LO fortsätter tappa medlemmar".

Tabell 8. LO-förbunden 31/12 2024

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Kommunal*	499 134	-7 049	-1,4%	77	O/P	A	V	
2	IF Metall	237 154	-4 564	-1,9%	20	P	A	V	FI
3	Handels	120 973	-1 941	-1,6%	61	P	A/TJ	V	
4	Byggnads**	79 006	+6 271	+8,6%	4	P	A	V	6F
5	Seko	67 968	+952	+1,4%	28	P/O	A/TJ	V	6F
6	Transport	45 183	-544	-1,2%	19	P	A	V	
7	GS-facket	30 864	-2 404	-7,2%	18	P	A	V	FI
8	Fastighets	22 554	-162	-0,7%	48	P	A	V	6F
9	Hotell & Restaurang	22 345	-997	-4,3%	56	P	A/TJ	V	
10	Livs	20 827	-119	-0,6%	33	P	A	V	FI
11	Elektrikerna	17 063	-776	-4,4%	4	P	A	Y	6F
12	Pappers	12 373	-30	-0,2%	17	P	A	V	
13	Musikerna	2 257	+27	+1,2%	25	P	A/TJ	Y	
	Målarna tom 30/4 2024		-10 076	-100%	49				
	Summa	1 176 701	-21 412	-1,8%					

* Drygt 5 100 Kommunalmedlemmar inom det gröna området överfördes till främst Seko, Livs och Fastighets före utgången av 2024.

** Den 1/5 2024 gick Målarna upp i Byggnads.

(1) Antal yrkesaktiva medlemmar

(2) Förändring sedan 31/12 2023

(3) Procentuell förändring sedan 31/12 2023

(4) Andel kvinnor i procent

(5) O = offentliganställda, P = privatanställda

(6) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(8) Medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privat tjänstemän), 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets och Seko).

Som vi sett tenderar naturligtvis sysselsättningsmässiga tapp inom en bransch åtföljas av ett minskat *antal* fackmedlemmar. Om vi anlägger ett lite längre tidsperspektiv är detta mycket tydligt på arbetsidan och där främst inom industrin. Däremot har antalet industritjänstemän ökat. Av de två industriarbetarfack som redovisas i tabell 9 tappade IF Metall mellan 2006 och 2024 101 500 medlemmar eller 30 procent av de yrkesaktiva medlemmarna och GS-facket 58 400 medlemmar eller två tredjedelar 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 20).

Minskad organisationsgrad kan således förstärka nedgången i *antalet* fackligt organiserade. *Andelen* fackligt anslutna industriarbetare gick således ned ganska mycket, men avsevärt mindre än vad IF Metalls och GS-fackets medlemförluster låter ana. Det hänger samman med att mellan 2006 och 2024 minskade antalet sysselsatta arbetare i varuproducerande näringar (industriarbetare, skogsarbetare m.fl.) från ca 397 000 till 244 500 eller med nästan fyra av tio.⁸

⁸ Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Även om organisationsgraden hade varit oförändrad skulle alltså IF Metall och GS-facket ha förlorat ett stort antal medlemmar till följd av det minskade antalet arbetare i arbetskraften.

Tabell 9. Medlemsutveckling i ett urval LO-förbund 2006-2024 (antal och procent)

År	Kommunal	IF Metall	Handels	Byggnads	Seko	Transport	GS-Facket	HRF	Fastighets
2006	563 700	337 700	146 200	93 900**	102 600	65 800	89 300*	54 500	37 300
2007	529 100	316 000	129 000	86 200	94 600	58 400	78 100*	44 100	33 600
2008	511 700	304 500	124 100	83 700	91 700	55 900	56 400*	36 300	32 600
2009	506 300	286 500	123 300	82 300	88 700	56 600	52 800	33 500	31 700
2010	503 400	275 100	120 500	80 700	86 200	57 400	49 400	31 600	30 800
2011	500 400	273 600	117 300	79 200	83 200	56 600	47 500	30 500	29 200
2012	502 500	266 300	122 200	78 000	81 300	56 800	45 600	28 700	28 500
2013	506 100	254 000	127 500	76 500	80 200	56 300	43 200	27 400	27 100
2014	509 700	248 400	125 700	76 300	78 600	56 000	42 200	28 000	27 400
2015	517 500	248 400	127 800	75 600	76 800	54 400	41 400	27 400	27 300
2016	506 500	246 100	125 400	75 700	75 200	54 200	40 600	28 100	27 200
2017	507 500	247 100	124 300	75 200	73 100	51 700	39 900	27 900	27 000
2018	500 200	246 800	123 300	75 700	72 200	49 800	38 800	27 000	26 300
2019	500 600	242 000	122 300	74 800	70 800	48 700	37 600	26 600	25 600
2020	518 800	241 600	129 300	75 600	70 900	48 800	37 000	26 500	25 100
2021	514 500	241 400	126 400	74 800	69 200	47 800	36 100	24 100	24 300
2022	502 900	240 800	125 900	73 700	67 200	46 300	35 100	23 200	23 200
2023	506 200	240 700	122 900	72 700	67 000	45 700	33 300	23 300	22 700
2024	499 100	236 200	121 000	79 000**	68 000	45 200	30 900	22 300	22 600
2006-2019	-63 100 (-11%)	-95 700 (-28%)	-23 900 (-16%)	-19 100 (-20%)	-31 800 (-31%)	-17 100 (-26%)	-51 700 (-58%)	-27 900 (-51%)	-11 700 (-31%)
2006-2020	-44 900 (-8%)	-96 100 (-28%)	-16 900 (-12%)	-18 300 (-19%)	-31 700 (-31%)	-17 000 (-26%)	-52 300 (-58%)	-28 000 (-51%)	-12 200 (-33%)
2006-2021	-49 200 (-9%)	-96 300 (-29%)	-19 800 (-14%)	-19 100 (-20%)	-33 400 (-33%)	-18 000 (-27%)	-53 200 (-60%)	-30 400 (-56%)	-12 900 (-36%)
2006-2022	-60 800 (-11%)	-96 900 (-29%)	-20 800 (-14%)	-20 200 (-22%)	-35 400 (-35%)	-19 500 (-30%)	-54 200 (-61%)	-31 300 (-57%)	-14 100 (-38%)
2006-2023	-57 500 (-10%)	-97 000 (-29%)	-23 300 (-16%)	-21 200 (-23%)	-35 600 (-35%)	-20 100 (-31%)	-56 000 (-63%)	-31 200 (-57%)	-14 600 (-39%)
2006-2024	-64 600 (-11%)	-101 500 (-30%)	-25 200 (-17%)	-14 900** (-16%)**	-34 600 (-34%)	-20 600 (-31%)	-58 400 (-65%)	-32 100 (-59%)	-14 700 (-39%)

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket.

** Byggnads och Målarna gick samman 2024. År 2006 var deras sammanlagda medlemstal 107 100. Det betyder en medlemsminskning om 28 100 2006-2024 (minus 30 procent).

Anmärkning 1. Yrkesaktiva medlemmar 31/12 respektive år.

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

Ur ett längre perspektiv har betydande medlemsrörelser ägt rum. IF Metall hade 236 200 aktiva medlemmar 2024. Förbundets 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 (med 321 400

medlemmar eller minus 58 procent). Förutom av sjunkande organisationsgrad bland industriarbetarna förklaras medlemstappet av rationaliseringar, effektiviseringar och teknisk utveckling (inte minst inom grafisk industri) och utflyttning av produktion till andra länder. I dag har exempelvis Ericsson eller Electrolux inte någon nämnvärd produktion kvar i Sverige. Därtill kommer alla industrijobb som förlorades under 1990-talesdepressionen, finanskrisen och pandemiåren 2020 och 2021. Vidare har en del IF Metall-jobb omvandlats till tjänstemannarbeten. Ytterligare andra 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.

Däremot sysselsätter bygg- och anläggningsbranschen i dag *betydligt fler* arbetare än tidigare (162 700 år 2023 och 159 600 år 2024 mot 144 000 2006), men likväl hade Byggnads (trots att Målarna gått upp i förbundet) vid årsskiftet 2024/2025 drygt 28 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006.⁹ 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.¹⁰ 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 byggkonjunkturens 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 åtta procentenheter. För hela perioden 2006-2024 rör det sig om en nedgång från 81 till 56 procent eller med 25 procentenheter. Det är mer än den privata tjänstesektorns fackliga tapp på sjutton enheter (från 66 till 49 procent).

Medverkande till den fackliga kräftgången bland byggnadsarbetarna är också att arbetsplatserna är mer uppstyckade och arbetsstyrkan mer

⁹. Förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Byggnads (från 2024 Målareförbundet), Elektrikerna och Seko.

¹⁰. 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.

uppsplittrad än tidigare genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare.¹¹

Tappet i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir ännu större om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningarna. Då kommer organisationsgraden ned på 54 procent redan år 2021, det vill säga fyra procentenheter lägre än de 58 procent för år 2021 som anges i tabell 21 nedan.¹²

Kanske något förvånande gick arbetarnas organisationsgrad ned ungefär lika mycket – ja rentav något mer – bland kommunalanställda som inom den privata tjänstesektorn: minus 19 respektive minus 17 procentenheter mellan 2006 och 2024. Fackförbundet Kommunal organiserar bland annat anställda inom vård och omsorg i såväl offentlig som privat regi. Privatiseringar av tidigare offentligt driven verksamhet är således långt ifrån hela förklaringen till tappet på drygt 63 000 medlemmar 2006-2019. Kommunalskandalen 2016 beräknas ha kostat förbundet omkring 10 000 medlemmar, men även utan den hade medlemsförlusterna sannolikt uppgått till ca 53 000 medlemmar. Därefter gick det uppåt under pandemin. Under 2020 ökade Kommunals medlemsantal med drygt 18 000 personer. Därmed stannade tappet sedan 2006 på cirka 45 000 medlemmar eller åtta procent. Om år 2021 inkluderas blir tappet drygt 49 000 medlemmar eller nio procent. Som vi sett ovan hindrade det inte att de kommunalt anställda arbetarnas organisationsgrad mellan 2020 och 2021 ökade från 72 till 73 procent som följd av att sysselsättningen inom kommunal sektor minskade betydligt mer än nedgången i antalet medlemmar. Under inflationsåret 2022 återkom den negativa trenden i och med att fackanslutningen bland kommunalt anställda arbetare sjönk från 73 till 70 procent. Inflations- och högkonjunkturåret 2023 fortsatte organisationsgraden att sjunka – till 68 procent samtidigt som medlemsantalet ökade något. Under lågkonjunkturåret 2024 gick

¹¹. Byggnadsarbetaren 14/9 2021 ("Historiskt låga siffror").

<https://www.byggnadsarbetaren.se/de-vill-se-satsning-finns-tusentals-utlandska-byggnadsarbetare-att-varva/>

¹². Enligt en specialkörning av AKU 2021 (årsmedeltal 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande) fanns det 176 200 bygg- och anläggningsarbetare i Sverige. Av dem var enligt AKU 102 700 fackmedlemmar (Byggnads, Målarna, Seko, Elektrikerna, vilket ger en organisationsgrad på 58,3%. Antalet utstationerade i november 2021 var inom bygg och anläggningssektorn cirka 13 000 (Källa: Arbetsmiljöverket). För år 2022 föreligger inga månadsuppgifter från utstationeringsregistret. AKU innehåller bara personer folkbokförda i Sverige (vilket arbetskraftsmigranter i regel är, men däremot inte de till Sverige utstationerade eller illegal arbetskraft). Om man antar att praktiskt taget inga utstationerade var med i facket och adderar de cirka 13 000 utstationerade till de 176 200 i Sverige folkbokförda byggnadsarbetarna blir det totalt 189 200 och en organisationsgrad på 54,3% år 2021. Antalet utländska byggnadsarbetare är i verkligheten ännu större än det ovan angivna. Alla utstationerade finns inte med i utstationeringsregistret. Vidare finns det ett "tämligen stort antal utländska byggnadsarbetare" i andra företag än utstationeringsföretagen, vartill kommer illegal arbetskraft (Bygghandelskommissionen 2021, sid. 27). För andelen utlandsfödda medlemmar i Byggnads och andra LO-förbund, se tabell 44. Under år 2021 ökade antalet utstationerade, varav över hälften arbetade inom byggbranschen (Arbetsmiljöverket Pressmeddelande 2022-02-17).

organisationsgraden ned till 67 procent men huvuddelen av medlems-tappet förklaras av medlemsöverföringar till andra LO-förbund i samband med att LO ändrade sin organisationsplan.

Trots att IF Metall är ett avsevärt mindre förbund än Kommunal förlorade man betydligt fler medlemmar mellan 2006 och 2024 än vad Kommunal gjorde. Under denna period tappade Kommunal 64 600 medlemmar men IF Metall så mycket som 101 500. IF Metalls tillbakagång på 30 procent var tre gånger så stor som Kommunals på elva procent.

Bakom IF Metalls negativa utveckling ligger, som framgått, både sjunkande organisationsgrad och att det idag finns betydligt färre industriarbetare än tidigare. Antalet kommunalt anställda arbetare var 439 000 år 2006 och 312 700 år 2024, dvs en minskning med 126 300 att jämföra med de ca 152 500 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 (Ölmeback 2013). Förbundets vikande rekryteringsunderlag hos kommuner och landsting torde emellertid i stor utsträckning ha kompensats genom ett ökat antal anställda i privat förskola, äldreomsorg, hemtjänst, personlig assistentverksamhet mm. Någon nedgång i den fackliga rekryterings-basen 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 år 2005 och 12 000 år 2020, varefter en mindre ökning skett till 13 500 år 2023 och 15 600 år 2024. När Statsanställdas Förbund bildades 1970 av åtta "statstjänarförbund", som också innehöll en hel del tjänstemän, omfattade det 145 000 yrkesaktiva 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 2024 förlorade Seko 34 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.¹³ 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).¹⁴

¹³. Seko Årsredovisning 2019, sid. 44.

¹⁴. Seko 2014: 2.

Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2024 tappade Transport 31 procent av medlemmarna. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde (taxibranschen har mycket låg organisationsgrad).¹⁵ Organisationsgraden för transportarbetare sjönk mellan 2006 och 2024 från 71 till 55 procent, men kan uppskattas vara väsentligt lägre bland taxiförare (ca 40 procent 2017-2019 enligt yrkesstatistiken – se Kjellberg 2020) och lastbilschaufförer (ca 53-57 procent i privat sektor hos lastbilschaufförer och bussförare). Både taxi- och åkeribranschen kännetecknas av osund konkurrens och social dumpning (Kjellberg 2023a) samt ett stort inslag av utrikes födda förare, inom den så kallade cabotagetrafiken i regel folkbokförda utomlands varför de faller utanför de beräkningar av organisationsgraden som baseras på arbetskraftsundersökningarna.

Gemensamt för Transport, Handels, Hotell & Restaurang och Fastighets är att de värvar många nya medlemmar som sedan går vidare till andra branscher. Ett extremt exempel på en så kallad genomgångsbransch är hotell- och restaurangbranschen med dess stora inslag av tidsbegränsat anställda ungdomar och deltidsarbetande med en lös anknytning till branschen. Trots det starkt expanderande antalet anställda halverades antalet medlemmar i Hotell- och restaurangfacket mellan 2006 och 2019 (från 54 500 till 26 600). Samtidigt sjönk organisationsgraden från 52 till 27 procent. Om man inkluderar hotell- och restaurangbranschens tjänstemän så sjönk andelen fackligt organiserade inte riktigt lika mycket: från 52 procent 2006 till 34 procent 2019. Under coronakrisåret 2020 ökade antalet HRF-medlemmar kraftigt under mars och april (Kjellberg 2024a tabell 21 och 23) för att senare under året minska så mycket att det för hela året blev en mindre nedgång. Orsaken var helt och hållet den starkt vikande sysselsättningen inom hotell- och restaurangbranschen. Det framgår av att organisationsgraden steg från 27 procent 2019 till 34 procent 2020 även om dessa siffror är ganska osäkra till följd av ett begränsat urval i arbetskraftsundersökningarna. Under år 2021, då branschen fortsatt hade stora svårigheter till följd av Folkhälsomyndighetens restriktioner, steg organisationsgraden ytterligare något, till 35 procent. Samtidigt tappade HRF ytterligare omkring 2 400 medlemmar och tenderade alltmer bli ett förbund för personer med fast anställning. Jämfört med år 2006 hade förbundets medlemsantal år 2021 krympt med 56 procent.

År 2022 – det första ”pandemifria” året – repade sig branschen, men HRF tappade ytterligare 900 medlemmar och organisationsgraden minskade från 35 till 31 procent. En del av förklaringen var sannolikt att återhämtningen av branschen innebar att många nyanställdes och att andelen tidsbegränsat anställda återigen ökade. Om även tjänste-

¹⁵. Arbetet 2/1 2012.

männen räknas in sjönk organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen från 41 procent 2021 till 38 procent 2022.

År 2023 inträffade ett nytt bottenrekord med endast 25 procent fackligt anslutna hotell- och restaurangarbetare. Inklusive tjänstemännen var organisationsgraden 32 procent, även det en kraftig minskning sedan 2022. En bidragande orsak till den kraftiga nedgången i facklig anslutning kan ha varit att många nya kom in i branschen efter pandemiåren.¹⁶ Samtidigt steg andelen utrikes födda hotell- och restaurangarbetare kraftigt: från 52 procent 2021 till 63 procent 2023. År 2024 minskade andelen utrikes födda inom branschen till 57 procent. Möjliga förklaringar att det nu införts ett högt lönegolv för arbetskraftsmigranter från tredje land och att många tidsbegränsat anställda (bland vilka utrikes födda är överrepresenterade) fick sluta under lågkonjunkturåret 2024.

GS-facket förlorade mellan 2006 och 2024 såväl i absoluta tal som relativt sett (minus 65 procent) ännu fler medlemmar än Hotell- och restaurangfacket, men det berodde primärt på en negativ sysselsättningsutveckling inom förbundets rekryteringsområde, som således skiljer sig starkt från den fram till pandemin växande hotell- och restaurangnäringen. Den höga andelen tidsbegränsat anställda i den senare branschen gör att facket inte fyller samma trygghetsfunktion som i industrin eftersom förhandlingarna vid uppsägning endast gäller de fast anställda. Här är det också av betydelse att fackklubbarna har större utbredning och en helt annan styrka i industrin än i hotell- och restaurangbranschen där facklig organisering även försvåras av den höga personalomsättningen.

Handeln har också en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda, men Handelsanställdas Förbund förlorade mellan 2006 och 2019 ”endast” 16 procent av medlemmarna. Under 2020 ökade medlemstalet kraftigt varför nedgången för hela perioden 2006-2020 stannade på 12 procent. Även antalet sysselsatta arbetare inom branschen sjönk: från 233 000 2006 till 221 000 2019 eller med fem procent (år 2020 var antalet sysselsatta nere på 205 000 och 2021 på 188 000; liksom praktiskt taget all annan statistik i denna rapport exklusive arbetande heltidsstuderanden). Organisationsgraden hos handelns arbetare sjönk mellan 2006 och 2019 (liksom 2020) från 64 till 52 procent, medan den bland handelstjänstemännen steg från 62 till 64 procent (67 procent 2020) efter att 2008 ha varit nere i 56 procent.¹⁷ Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000 (ökning både 2019 och 2020). Under år 2021 sjönk de handelsanställda arbetarnas organisationsgrad till 51 procent medan handelstjänstemännens steg till 65 procent. Handels tappade nästan 3 000 medlemmar men hade vid årets slut ändå drygt

¹⁶. Under pandemiåren var det däremot liten tillströmning till branschen och därefter stor enligt uppgift från Medlingsinstitutet.

¹⁷. Det bör observeras att heltidsstuderande som arbetar deltid är exkluderade från all här redovisad statistik (under sommarmånaderna räknas de dock inte som studerande).

4 000 fler medlemmar än två år tidigare, det vill säga än före coronakrisen.

Under år 2022 tappade Handelsanställdas Förbund relativt få medlemmar (minus 500) och organisationsgraden var oförändrat 51 procent. Under år 2023 förlorade Handels omkring 2 300 medlemmar, vilket var mest bland LO-förbunden. Även antalet anställda arbetare inom handeln minskade med ett par tusen. Detta gjorde att organisationsgraden bland handelns arbetare inte sjönk utan istället ökade något.

År 2024 förlorade Handels nästan 2 000 medlemmar, men organisationsgraden steg ändå från 52 till 53 procent för handelsarbetare. Bland handelstjänstemännen var andelen fackligt anslutna klart högre: 67 procent 2020-2021 och 66 procent 2022-2024.

TCO-förbunden 2024

Nästan alla TCO-förbund ökade sina medlemstal under 2024. När det gäller Polisförbundet, Försvarsförbundet och Tull-Kust är det inte oväntat med tanke på statliga satsningar inom dessa förbunds rekryteringsområden. Fackförbundet ST går relativt bra med tanke på de föregående årens medlemsförluster som åren 2022 och 2023 uppgick till ca 1 100 respektive ca 1 200 personer. År 2024 var tappet avsevärt mindre, färre än 100 medlemmar. Flera ledamöter i ST:s förbundsstyrelse uppger att det vanligaste skälet att stå utanför facket är att man tycker att det kostar för mycket i tider av hög inflation.¹⁸ Denna var dock betydligt högre 2022 och 2023 och då ST förlorade, som framgått, mångdubbelt fler medlemmar.

Vårdförbundets och särskilt Finansförbundets markanta medlemsökningar förklaras av vårdstrejken 2024 respektive att Klarna efter hot om konflikt gick med i Bankernas arbetsgivarorganisation och därmed fick Finansförbundets kollektivavtal från 1 januari 2024 varvid åtskilliga Unionen-medlemmar valde att gå över till Finansförbundet.

Vid strejker finns det två extra skäl att vara med i facket, dels för att undvika att uppträda som strejkbrytare, dels med tanke på att endast fackmedlemmar får strejkunderstöd. Medlemstillströmningen till Vårdförbundet var som störst under april-maj 2024 då vårdkonflikten och den efterhand utbrutna strejken var i fokus.¹⁹ Senare, under hösten, förlorade förbundet en hel del medlemmar, varav somliga var besvikna på resultatet av strejken, men det slutade ändå för förbundet på en nettoökning om 1 635 medlemmar under 2024.

TCO:s och LO:s minsta förbund – Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) respektive Musikerförbundet – planerar att gå samman.²⁰

¹⁸. Publikt 12/2 2025: "Den svenska modellen hotas när facken tappar medlemmar".

¹⁹. Vårdförbundet 6/2 2025: "Vi växer – trenden är bruten!"

<https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/aktuellt/nyheter/vardforbundets-medlemsstatistik-2024/>

²⁰. Pressmeddelande Symf 21/6 2023: [Symf och Musikerförbundet i nytt förbund](#)

De har tillsammans endast ca 3 400 yrkesaktiva medlemmar (2024).

Tabell 10. TCO-förbunden 31/12 2024

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Unionen	625 002	+8 602	+1,4%	44	P	TJ	V	FI, PTK
2	Vision	147 136	+1 039	+0,7%	72	O	TJ	V	OFR, PTK
3	Vårdförbundet	91 438	+1 635	+1,8%	89	O/P	TJ	Y/P	OFR, PTK
4	Fackförbundet ST	65 551	-86	-0,1%	62	O	TJ	V	OFR
5	Finansförbundet	26 323	+1 296	+5,2%	58	P	TJ	V	
6	Polisförbundet	22 037	+780	+3,7%	35	O	TJ	Y	OFR
7	Forena	13 716	+268	+2,0%	58	P	TJ	V	PTK
8	Journalistförbundet	9 564	-308	-3,1%	53	P	TJ	P	PTK
9	Scen & Film	6 677	-38	-0,6%	58	P/O	TJ		PTK, OFR
10	Försvarsförbundet	3 600	+214	+6,3%	43	O	TJ	V	OFR
11	Tull-Kust	1 993	+33	+1,7%	44	O	TJ	V	OFR
12	Symf	1 337	-9	-0,6%	45	P	TJ	Y/P	PTK
	Summa	1 014 414	+13 426	+1,3%	53				

(1) Antal yrkesaktiva medlemmar

(2) Förändring sedan 31/12 2023

(3) Procentuell förändring sedan 31/12 2023

(4) Andel kvinnor i procent

(5) O = offentliganställda, P = privatanställda

(6) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(8) Medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd).

Vision fortsatte år 2024 sin sedan 2012 obrutna medlemstillväxt. Unionen ökade i likhet med åren 2022 och 2023, nu med 8 602 medlemmar eller 1,4 procent, vilket innebär att förbundet procentuellt sett ökade mindre än sex av de andra elva TCO-förbunden. I absoluta tal svarade Unionen samtidigt för två tredjedelar av TCO-förbundens sammanlagda medlemsökning under 2024.

På andra plats i absoluta tal kom Finansförbundet och på tredje Vision som relativt sett växte hälften så mycket som Unionen eller med 0,7 jämfört med Unionens 1,4 procent.

Tabell 11. Medlemsutvecklingen i ett urval TCO-förbund 2006-2024 (antal och procent)

År	Unionen	Lärar-förbundet	Vision	Vård-förbundet	ST	Finans-förbundet	Polis-förbundet	Forena
2006	443 000*	180 100	133 700	94 300	75 400	31 500	16 900	12 300
2007	412 400*	177 000	127 400	91 700	70 200	30 100	17 400	11 900
2008	403 600	175 200	123 100	93 200	66 800	30 600	17 700	12 400
2009	410 200	175 600	122 100	92 500	65 400	30 600	18 100	12 600
2010	413 100	177 100	121 300	92 300	65 000	29 900	19 100	12 500
2011	422 100	176 100	121 900	91 200	64 100	29 500	19 600	12 600
2012	450 100	177 300	122 100	89 800	64 200	28 900	19 400	12 800
2013	472 300	176 800	123 200	90 600	63 800	28 600	19 100	13 000
2014	500 300	175 000	125 200	91 000	64 500	28 500	19 200	13 300
2015	517 900	172 500	127 900	90 600	65 800	28 000	19 100	13 400
2016	537 700	170 200	133 800	90 000	67 100	27 100	19 100	13 200
2017	538 800	168 400	137 100	91 300	66 900	26 400	18 800	13 100
2018	551 500	167 300	138 500	92 100	66 100	25 600	19 300	13 000
2019	566 300	166 500	139 600	91 200	65 600	25 200	19 400	13 000
2020	596 100	163 300	143 100	92 400	67 100	26 000	19 700	13 300
2021	592 400	165 400	143 300	92 100	66 600	25 300	20 100	13 300
2022	599 800	167 500	144 100	91 000	65 700	24 700	20 500	13 200
2023	616 400	-	146 100	89 800	65 600	25 000	21 300	13 400
2024	625 000	-	147 100	91 400	65 500	26 300	22 000	13 700
2006-2019	+123 300 (+28%)	-13 600 (-8%)	+5 900 (+4%)	-3 100 (-3%)	-9 800 (-13%)	- 6 300 (-20%)	+2 500 (+15%)	+700 (+6%)
2006-2020	+153 100 (+35%)**	-16 800 (-9%)*	+9 400 (+7%)	-1 900 (-2%)	-8 300 (-11%)	-5 500 (-17%)	+2 800 (+17%)	+1 000 (+8%)
2006-2021	+149 400 (+34%)	-14 700 (-8%)	+9 600 (+7%)	-2 200 (-2%)	-8 800 (-12%)	-6 200 (-20%)	+3 200 (+19%)	+1 000 (+8%)
2006-2022	+156 800 (+35%)	-12 600 (-7%)	+10 400 (+8%)	-3 300 (-3%)	-9 700 (-13%)	-6 800 (-22%)	+3 600 (+21%)	+900 (+7%)
2006-2023	+173 400 (+39%)	-	+12 400 (+9%)	-4 500 (-5%)	-9 800 (-13%)	-6 500 (-21%)	+4 400 (+26%)	+1 100 (+9%)
2006-2024	+182 000 (+41%)	-	+13 400 (+10%)	-2 900 (-3%)	-9 900 (-13%)	-5 200 (-17%)	+5 100 (+30%)	+1 400 (+11%)

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år.

* Sif + HTF.

** Inklusive Farmaciförbundet (5 200 medlemmar 2006) som 2014 gick upp i Unionen hade de förbund som idag motsvaras av Unionen 448 200 medlemmar år 2006. Ökningen 2006–2020 blir då 147 900 medlemmar eller 33 procent.

*** Svenska Folkhögskolans Lärarförbundet, som idag räknas in i Sveriges Lärare medlemstal, hade 2006 1 900 medlemmar. Om dessa adderas till Lärarförbundet medlemstal 2006 blir detta 182 000. Medlemsminskningen 2006–2020 blir då 18 700 eller 10 procent. Lärarförbundet var 2022 medlem i Saco innan det året därpå gick samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.

Saco-förbunden 2024

Hos de 21 Saco-förbunden steg medlemstalen 2024 procentuellt mest i det näst största förbundet – Sveriges Ingenjörer (+3,0 procent) – och i det minsta, Reservofficersförbundet (+28,2 procent). Reservofficerarna skiljer sig från de andra förbunden genom att reservofficer inte är ett egentligt yrke, vilket gör att nästan alla medlemmarna har ett annat reguljärt yrke med följd att många är dubbelanslutna.

Sammanlagt ökade Saco-förbunden under 2024 med 10 632 medlemmar eller 1,4 procent (ökning med 10 207 exklusive Reservofficersförbundet). Det är marginellt mer än TCO-förbundens ökning på 1,3 procent.

Tabell 12. Saco-förbunden 31/12 2024

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Sveriges Lärare*	218 389	-869	-0,4%	80	O/P	TJ	Y/P	OFR, PTK
2	Sveriges Ingenjörer	146 657	+4 299	+3,0%	29	P/O	TJ	P	FI, PTK, Akad., Saco-S
3	Akavia**	105 268	+2 175	+2,1%	59	P	TJ	P	PTK, Akad., Saco-S
4	Akademikerförbundet SSR	65 886	+1 499	+2,3%	81	O/P	TJ	P	OFR, PTK, Saco-S
5	Sveriges Läkarförbund	42 106	+922	+2,2%	55	O/P	TJ	P	OFR, PTK, Saco-S
6	Naturvetarna	33 052	+724	+2,2%	64	O/P	TJ	P	PTK, Saco-S, Akad.
7	Sulf***	20 436	+337	+1,7%	52	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
8	DIK	18 736	+248	+1,3%	76	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
9	SRAT	17 579	-148	-0,8%	69	O/P	TJ/A	P	Saco-S, Akad., PTK
10	Officersförbundet	15 158	+380	+2,6%	13	O	TJ	P/V	OFR
11	Sveriges Skolledare	13 013	+351	+2,8%	78	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
12	Sveriges Psykologförbund	10 646	+289	+2,8%	74	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
13	Fysioterapeuterna	10 547	-10	-0,1%	77	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
14	Sveriges Arkitekter	10 377	+1	+0,0%	62	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
15	Sveriges Arbetsterapeuter	8 313	+9	+0,1%	93		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
16	Sveriges Farmaceuter	5 698	-13	-0,2%	85		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
17	Sveriges Tandläkarförbund	5 014	+97	+2,0%	66	P/O	TJ	P	Saco-S, Akad.
18	Sjöbefälsföreningen	2 902	+13	+0,4%	10		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
19	Kyrkans Akademikerförbund	2 551	-11	-0,4%	62	P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
20	Sveriges Veterinärförbund	2 363	-86	-3,5%	83		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
21	Reservofficerarna	1 934	+425	+28,2%	5	O	TJ	P	OFR
	Summa	756 625	+10 632	+1,4%	62				
	Exkl. Reservofficerarna	754 691	+10 207	+1,4%	62				

* Den 1/1 2023 gick Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman i det nya Saco-förbundet Sveriges Lärare.

** Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen").

*** Sulf = Sveriges universitetslärare och forskare.

(1) Antal yrkesaktiva medlemmar

(2) Förändring sedan 31/12 2023

(3) Procentuell förändring sedan 31/12 2023

(4) Andel kvinnor i procent

(5) O = offentliganställda, P = privatanställda

(6) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(8) Medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privat tjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), förhandlingskartellen Saco-S.

Det största Saco-förbundet, Sveriges Lärare, tappade 869 medlemmar eller 0,4 procent under 2024. Förbundet bildades 1 januari 2023 då Lärarnas Riksförbund (LR) och Lärarförbundet gick samman (Kjellberg 2021b). Lärarnas samgående ingick i en större omstrukturering som även innefattade skolledarna. Det nya förbundet Sveriges Skolledare bildades genom att medlemmarna i Sveriges Skolledarförbund förenade sig med tusentals skolledare från Lärarförbundet. De tre Saco-förbunden Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund hade vid slutet av 2022

tillsammans 236 147 yrkesaktiva medlemmar. Vid 2023 års utgång hade Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare tillsammans 231 920 yrkesaktiva medlemmar. Det innebär ett tapp på 4 227 medlemmar eller 1,8 procent under 2023. Motsvarande beräkning 2024 ger 231 402 medlemmar, vilket innebär en minskning under 2024 med 518 medlemmar. Jämfört med 2006 är det ett tapp på 4 745 medlemmar eller 2,0 procent.

Under Sveriges Lärares första år (2023) minskade förbundets totala antal medlemmar med nästan 3 000 (minus 2 985).²¹ Antalet yrkesaktiva minskade under 2023 från 220 586 till 219 258, vilket betyder ett tapp på 1 328.²² I verkligheten var tappet mindre eftersom en hel del var dubbelorganiserade vid årets början.

Under 2024 minskade antalet yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa/sjukskrivna) med 869.

Det finns flera förklaringar till att antalet anslutna till Sveriges Lärare minskade 2023 och 2024. När de nya förbunden Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare gick igenom medlemsregistren visade det sig att de tre samgående förbunden innehöll många dubbelorganiserade som man inte varit medveten om tidigare eftersom de förut konkurrerande förbunden saknade dubbelanslutningsavtal.²³ Fler personer än förväntat hade varit med i mer än ett förbund och i statistiken framstått som två individer. För det andra upptäcktes en del rena felaktigheter vid ”städningen” av medlemsregistret. För det tredje krävde omvandlingen från tre förbund till två mycket tid och kraft på såväl central som lokal nivå, vilket sannolikt gick ut över rekryteringen av nya medlemmar.

Av Sveriges Lärares yrkesverksamma medlemmar 2023 var ca 75 200 grundskollärare, ca 55 300 förskollärare, ca 20 000 gymnasielärare, ca 11 400 ”grundlärare” i fritidshem, ca 11 300 specialpedagoger/-speciallärare ca 7 600 lärare i praktiska/estetiska ämnen, ca 6 100 yrkeslärare samt ca 9 100 i kategorin övriga.²⁴ Att alla dessa lärargrupper nu är samlade i Sveriges Lärare är en väldigt stor skillnad jämfört med 1900-talet då det fanns ett mycket stort antal lärarförbund såsom Kommunala Realskolans Lärarförbund, Lektorernas Förening, Allmänna Adjunktsföreningen, Sveriges Yngre Läroverkslärares Förening, Praktiska Mellanskolornas Lärarförbund, Sveriges Högre Flickskolors Lärarförbund och Svenska Gymnastiklärarsällskapet som samtliga gick upp Läroverkslärares Riksförbund (senare Lärarnas Riksförbund, LR; Kjellberg 2021b). Till Sveriges Lantbrukslärareförbund anslöt sig Svenska Lanthushållslärarinnornas Förening och Svenska Lantmannaskolornas Lärareförening. Ett stort antal lärarfack organiserade enbart kvinnliga lärare, exempelvis Sveriges Folkskollärarinneförbund, Sveriges Småskollärarinneförening, Föreningen Sveriges Vävlärarinnor, Svenska Skolköks-

²¹. Verksamhetsberättelse 2023 Sveriges Lärare, sid. 12.

²². Affi Samuelsson, verksamhetschef Rekrytering och Marknad på Sveriges Lärare.

²³. Affi Samuelsson, verksamhetschef Rekrytering och Marknad på Sveriges Lärare.

²⁴. Verksamhetsberättelse 2023 Sveriges Lärare, sid. 12.

lärarinnornas Förening och Sveriges Barnträdgårdslärarinnors Riksförbund.

Saco-förbundet med den sedan länge i särklass största medlems-tillväxten är Akademikerförbundet SSR. Sedan 2006 har förbundet ökat med 78 procent, varefter följer Sveriges Ingenjörer (+54 procent), Läkarförbundet (+45 procent) och Naturvetarna (+43 procent). Även Akavia har ökat kraftigt i förhållande till de båda grundarförbunden – Jusek och Civilekonomerna – som 2019 gick samman. Sedan 2006 är det fråga om en tillväxt på 34 procent. Bland de stora Saco-förbunden stannar Sulf:s tillväxt under samma period vid 14 procent.

Tabell 13. Medlemsutvecklingen i ett urval Saco-förbund 2006-2024 (antal och procent)

År	Sveriges Ingenjörer	Akavia	Jusek	Sveriges Lärare	LR	SSR	Läkar-förbundet	Natur-Vetarna	Civilekon	Sulf
2006:1	93 100*	(73 500)	52 900		58 200	36 000	27 600	22 500**	22 600	17 900
2006:2	95 300*	(78 300)	55 100		58 200	37 100	29 000	23 200**	23 200	17 900
2007	93 500		52 000		56 900	36 400	27 600	22 900**	22 800	17 400
2008	95 100		53 400		56 900	37 900	28 100	24 400**	23 800	17 400
2009	101 700		54 800		57 400	40 300	29 100	26 200	25 000	17 400
2010	104 600		56 300		57 900	42 500	29 800	26 700	25 500	17 400
2011	106 800		58 800		58 600	43 900	30 600	26 300	26 000	17 600
2012	108 700		58 000		58 500	46 000	31 200	26 600	26 100	17 700
2013	110 200		59 200		58 100	47 800	31 700	27 000	26 600	17 800
2014	113 100		59 400		62 000	49 500	32 500	27 300	27 100	17 400
2015	118 700		60 600		60 500	51 000	34 300	28 500	28 400	17 800
2016	120 600		63 200		60 500	53 400	35 700	29 100	28 300	18 300
2017	122 500		66 000		62 000	55 000	37 200	30 200	28 700	18 700
2018	125 000		67 100		63 100	55 800	37 200	30 700	28 800	18 900
2019	127 400	97 200	-		63 800	56 800	37 200	30 800	-	19 100
2020	132 000	100 400	-		64 600	59 400	38 400	31 500	-	19 300
2021	133 700	100 600	-		64 400	61 000	39 700	31 700	-	19 700
2022	137 800	101 400	-		63 400	62 600	40 100	31 900	-	19 900
2023	139 600	103 100	-	219 300	-	63 600	40 500	31 900	-	20 100
2024	146 700	105 300	-	218 400	-	65 900	42 100	33 100	-	20 400
2006:2-2022	+42 500 (+45%)	+23 100 (+30%)	-	-	+8 300 (+14%)	+25 500 (+69%)	+11 100 (+38%)	+8 700 (+38%)	-	+2 000 (+11%)
2006:2-2023	+44 300 (+46%)	+24 800 (+32%)	-	-	-	+26 500 (+71%)	+11 500 (+40%)	+8 700 (+38%)	-	+2 200 (+12%)
2006:2-2024	+51 400 (+54%)	+27 000 (+34%)	-	-	-	+28 800 (+78%)	+13 100 (+45%)	+9 900 (+43%)	-	+2 500 (+14%)

LR = Lärarnas Riksförbund, SSR = Akademikerförbundet SSR, Sulf = Sveriges universitetslärare och forskare.

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

* Inklusive 9 300 medlemmar i Ingenjörsförbundet.

** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund.

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

De fristående förbunden 2024

Bland de fristående förbunden är Ledarna i särklass störst. En gång i tiden tillhörde förbundet TCO (åren 1944-66, 1970-79 och 1985-96). Förbundet har ökat relativt kraftigt flera år i rad (+1 077 år 2022, +3 079 år 2023 och 1 890 år 2024) efter en medlemsminskning 2021. Räknat i procent ökade dock såväl syndikalistiska SAC (+8,2 procent) och Svensk Pilotförening (+23,8 procent) under 2024 avsevärt mer än Ledarna (+1,9 procent).

Tabell 14. Fristående fackliga organisationer 31/12 2024

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Ledarna	101 435	+1 890	+1,9%	35	P/O	TJ	Y	PTK, OFR
2	Säljarnas Riksförbund*	3 497	-	-	20	P	TJ	Y	
3	SAC	3 269	+249	+8,2%	33	P/O	A	V	
	Svensk Pilotförening	983	+189	+23,8%	7	P	TJ	P	
5	Hanmarbetarförbundet	938	+10	+1,1%	11	P	A	V	
	Summa	110 122	+2 338	+2,2%	34				

Anmärkning. Avser 31/12 2022.

(1) Antal yrkesaktiva medlemmar

(2) Förändring sedan 31/12 2023

(3) Procentuell förändring sedan 31/12 2023

(4) Andel kvinnor i procent

(5) O = offentliganställda, P = privatanställda

(6) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(8) Medlem av PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd).

PTK, OFR och andra förhandlingsorganisationer 2024

Av de 36 tjänstemannafacken (12 i TCO, 21 i Saco samt de fristående Ledarna, Säljarnas Riksförbund och Svensk Pilotförening) är 26 stycken sammanslutna i Förhandlings- och samverkansrådet PTK (tidigare Privattjänstemannakartellen), men bara med sina privatanställda medlemmar. PTK förhandlar om pensioner, försäkringar, arbetsmiljö, omställning och inflytande, bland annat i form av huvudavtal.

Vid årsskiftet 2019/2020 omfattade PTK ca 898 200 privatanställda tjänstemän, vilket vid årsskiftet 2024/2025 vuxit till ca 1 031 000, det vill säga en ökning med ca 132 800 eller 14,8 procent.

Tabell 15. PTK-förbunden 31/12 2020-2024

		2020	2021	2022	2023	2024
1	Akademikerförbundet SSR (Saco)	12 702	13 129	15 758	15 747	15 423
2	Akavia (Saco)	60 716	61 153	60 032	61 730	63 019
3	DIK (Saco)	5 443	5 101	4 293	4 280	4 279
4	Fackförbundet Scen & Film (TCO)	6 494	6 485	6 591	6 715	6 677
5	Forena (TCO)*	-	-	-	13 448	13 716
6	Fysioterapeuterna (Saco)	1 701	1 727	2 306	1 779	1 782
7	Journalistförbundet (TCO)	10 579	10 336	10 047	9 993	9 683
8	Kyrkans Akademikerförbund (Saco)	32	34	38	38	20
9	Ledarna (fristående)	72 799	72 321	72 992	76 171	77 735
	Läraryrket (TCO)	23 361	23 893	-	-	-
	Lärarnas Riksförbund (Saco)	9 370	9 672	-	-	-
10	Naturvetarna (Saco)	12 058	11 509	12 488	13 814	15 345
11	Sjöbefälsföreningen (Saco)	2 055	2 028	1 624	1 503	1 510
12	SRAT (Saco)	6 441	6 223	6 351	6 237	6 061
13	Sveriges Arbetsterapeuter (Saco)	1 010	1 081	953	896	1 134
14	Sveriges Arkitekter (Saco)	6 018	6 155	8 155	6 910	7 768
15	Sveriges Farmaceuter (Saco)	5 395	4 578	4 560	4 117	3 688
16	Sveriges Ingenjörer (Saco)	107 789	109 322	112 726	116 664	119 999
17	Sveriges Läkareförbund (Saco)	2 121	2 579	2 579	2 886	3 426
18	Sveriges Lärare (Saco)	-	-	32 707	33 368	32 595
10	Sveriges Psykologförbund (Saco)	1 050	1 050	1 201	1 652	1 676
20	Sveriges Skolledare (Saco)	-	-	640	1 930	1 975
	Sveriges Skolledarförbund (Saco)	650	650			
21	Sveriges Universitetslärare och Forskare, Sulf (Saco)	454	524	622	650	649
22	Sveriges Veterinärförbund (Saco)	1 185	1 273	1 303	1 246	1 342
23	Sveriges Yrkesmusikerförbund (TCO)	1 432	1 421	1 497	1 386	1 377
24	Unionen (TCO)	585 360	581 624	587 782	603 401	611 323
25	Vision (TCO)	-	-	17 600	17 602	17 808
26	Vårdförbundet (TCO)	10 592	10 000	10 095	10 868	10 970
	Summa	946 807	944 330	974 940	1 015 031	1 030 980
	Förändring	+48 648	-2 477	+30 610	+40 091	+15 949
	Procentuell förändring	+5,4%	-0,3%	+3,2%	+4,1%	+1,6%

Anmärkning. Endast medlemmar inom PTK:s förhandlingsområden inkluderade.

* Forena anslöts till PTK 1/1 2024 (men räknas in i statistiken för 31/12 2023) och Vision 1/1 2023 (med i statistiken för 31/12 2022). Den 1/1 2023 bildades de nya PTK-förbunden Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare.
Källa: PTK (Eva Kågström).

TCO-förbundet Unionen intar en dominerande ställning genom att organisera drygt 59 procent av PTK-medlemmarna. Tillsammans med Sveriges Ingenjörer svarar Unionen för 71 procent av de drygt 1 miljon PTK-medlemmarna 31/12 2024.

Tabell 16. De tre förbunden med flest PTK-medlemmar samt medlemmar i övriga TCO- och Saco-förbund 31/12 2024

PTK-förbund	PTK-medlemmar	Andel
Unionen	611 323	59,3%
Sveriges Ingenjörer	119 999	11,6%
Ledarna	77 735	7,5%
TCO – övriga	60 231	5,8%
Saco – övriga	161 692	15,7%
Summa	1 030 908	100,0%

Källa: PTK

Omkring två tredjedelar av PTK-medlemmarna arbetar i företag som är med i arbetsgivarorganisationer anslutna till Svenskt Näringsliv (SN). Andra avtalsområden sorterar under Arbetsgivaralliansen (AA), Fastigo (fastighetsbranschen), Svensk Scenkonst och Fremia. Kategorin ”övriga” utgörs av medlemsföretag som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation (en mindre del) eller som saknar klassificering.

Eftersom Unionen svarar för en så stor del av PTK-förbundens medlemmar kommer Unionens egen medlemsutveckling att spela en mycket viktig roll för hur det totala antalet löntagare i PTK utvecklas. Under 2020 (det första pandemiåret), för att ta ett exempel, ökade Unionen kraftigt vilket även PTK gjorde. Under det andra pandemiåret (2021) minskade såväl Unionen som PTK.

För det andra påverkas PTK:s medlemsutveckling när fler förbund ansluter sig till organisationen. Vision blev ett PTK-förbund 1 januari 2023 men räknas med i statistiken redan från 31/12 2022 med 17 600 medlemmar. Forena anslöt sig till PTK från 1 januari 2024 och redovisas på samma sätt från 31/12 2023.

Tabell 17. PTK-förbundens privatanställda medlemmar på avtalsområden avseende olika arbetsgivarorganisationer 31/12 2024

PTK-förbund	SN	AA	Fastigo	Scen	Fremia	Övriga	Alla
Akademikerförbundet SSR (Saco)	4 423	480	83	12	1 291	9 134	15 423
Akavia (Saco)	33 753	2 648	396	36	1 816	24 370	63 019
DIK (Saco)	1 354	156	38	214	483	2 034	4 279
Fackförbundet Scen & Film (TCO)	1 736	33	0	4 340	0	568	6 677
Forena (TCO)*	9 786	0	0	0	2 507	1 423	13 716
Fysioterapeuterna (Saco)	1 237	27	0	2	31	485	1 782
Journalistförbundet (TCO)	6 435	0	0	0	54	3 194	9 683
Kyrkans Akademikerförbund (Saco)	0	0	0	0	0	20	20
Ledarna (independent)	52 452	663	1 305	78	1 826	21 411	77 735
Naturvetarna (Saco)	8 346	130	27	1	86	6 755	15 345
Sjöbefälsföreningen (Saco)	1 261	0	0	0	0	249	1 510
SRAT (Saco)	3 606	11	0	0	19	2 425	6 061
Sveriges Arbetsterapeuter (Saco)	501	25	1	0	57	550	1 134
Sveriges Arkitekter (Saco)	3 927	0	16	0	0	3 825	7 768
Sveriges Farmaceuter (Saco)	3 278	0	0	0	0	410	3 688
Sveriges Ingenjörer (Saco)	82 791	45	418	6	312	36 427	119 999
Sveriges Läkarförbund (Saco)	3 166	80	0	0	180	0	3 426
Sveriges Lärare (Saco)	19 414	2 537	0	0	5 098	5 546	32 595
Sveriges Psykologförbund (Saco)	667	27	0	0	45	937	1 676
Sveriges Skolledare (Saco)	1 120	193	0	0	504	158	1 975
Sulf (Saco)	0	230	0	0	44	375	649
Sveriges Veterinärförbund (Saco)	1 126	0	0	0	0	216	1 342
Symf (TCO)	0	0	0	1 377	0	0	1 377
Unionen (TCO)	385 643	6 629	3 552	218	8 254	207 027	611 323
Vision (TCO)	10 663	2 491	2 498	0	2 156	0	17 808
Vårdförbundet (TCO)	7 713	147	0	0	432	2 678	10 970
Summa	644 398	16 552	8 334	6 264	25 195	330 217	1 030 980
Andel	62,5%	1,6%	0,8%	0,6%	2,4%	32,0%	100,0%

Sulf = Sveriges Universitetslärare och Forskare

Symf = Sveriges Yrkesmusikerförbund

SN = Svenskt Näringsliv

AA = Arbetsgivaralliansen – civilsamhällets arbetsgivarorganisation

Fastigo (Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation)
 Scen = Svensk Scenkonst (tidigare Teatrarnas Riksförbund)
 Fremia (tidigare KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation))
 Övriga (oklassificerade samt PTK-medlemmar i oorganiserade företag).
 Källa: PTK

De 13 fackförbunden som ingår i Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) samverkar om pensioner, försäkringar, omställning, arbetsmiljö, lönestatistik och den offentliga sektorns utveckling. OFR-förbunden representerar tillsammans drygt 571 000 fackmedlemmar anställda i kommuner, regioner och statlig sektor. Det är den fackliga samverkansorganisation som representerar flest medlemmar inom såväl kommunal som statlig sektor.

Tabell 18. OFR-förbundens anställda medlemmar i kommunal och statlig sektor 31/12 2024.

	Kommunal sektor		Statlig sektor		Alla		
	Medl.	Därav Kvinnor	Medl.	Därav kvinnor	Medl.	Därav kvinnor	Inkl. utanför OFR*
Sveriges Lärare (Saco)	171 771	139 345	3 206	2 305	174 977	141 650	214 938 (Saco)
Vision (TCO)	121 346	87 369			121 346	87 369	147 136 (TCO)
Vårdförbundet (TCO)	79 771	71 173	697	601	80 468	71 774	91 438 (TCO)
Fackförbundet ST (TCO)			57 057	36 648	57 057	36 648	65 551 (TCO)
Akademikerförbundet SSR (Saco)	36 380	31 184			36 380	31 184	65 069 (Saco)
Sveriges Läkareförbund (Saco)	32 825	18 416			32 825	18 416	41 311 (Saco)
Ledarna (fristående)	20 379	13 011	3 321	1 743	23 700	14 754	101 435 (ober.)
Polisförbundet (TCO)			22 026	7 774	22 026	7 774	22 037 (TCO)
Officersförbundet (Saco)			14 375	1 852	14 375	1 852	14 375 (Saco)
Försvarsförbundet (TCO)			3 600	1 543	3 600	1 543	3 600 (TCO)
Tull-Kust (TCO)			1 977	833	1 977	833	1 993 (TCO)
Reservofficerarna (Saco)			1 934	98	1 934	98	1 934 (Saco)
Fackförbundet Scen & Film (TCO)	851	589			851	589	6 677 (TCO)
Summa	463 323	342 671	108 193	53 397	571 516	396 068	777 494

* Yrkesverksamma Saco-medlemmar, yrkesaktiva medlemmar i TCO och Ledarna inklusive de som inte tillhör OFR.

Källa: OFRs årsredovisning 2024.

I tabell 19 nedan redovisas förbunden som är med i PTK och OFR, vilka båda innehåller såväl TCO- som Saco-förbund och Ledarna samt förbunden i Saco:s förhandlingsorganisationer för kommunalt anställda (AkademikerAlliansen) respektive statligt anställda (Saco-S).

AkademikerAlliansen förhandlar för 16 Saco-förbund på central nivå med Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och Sobona om löner, allmänna villkor, semester, sjukersättning, föräldraledighet, pension mm. Saco-s förhandlar för 18 Saco-förbund med Arbetsgivarverket om löner, pensioner, semester, föräldraledighet, mm. Sammanlagt hade Saco 116 422 yrkesverksamma medlemmar inom staten vid

årsskiftet 2024/2025, varav 19 515 inom ORF (Officersförbundet 14 375, Sveriges Lärare 3 206 och Reservofficerarna 1 934) och 92 735 inom Saco-S.

Tabell 19. Förbunden inom PTK, OFR, AkademikerAlliansen och Saco-S 31/12 2024

		PTK	OFR kommun	OFR stat	Summa ORF	AkadeA	Saco- S
1	Akademikerförbundet SSR (Saco)	15 423	36 380		36 380		12 550
2	Akavia (Saco)	63 019				X	26 609
3	DIK (Saco)	4 279				X	5 319
4	Fackförbundet Scen & Film (TCO)	6 677	851		851		
5	Fackförbundet ST (TCO)			57 057	57 057		
6	Forena (TCO)*	13 716					
7	Fysioterapeuterna (Saco)	1 782				X	209
8	Försvarsförbundet (TCO)			3 600	3 600		
9	Journalistförbundet (TCO)	9 683					
10	KyrkA (Saco)	20				X	12
11	Ledarna (fristående)	77 735	20 379	3 321	23 700		
12	Naturvetarna (Saco)	15 345				X	9 984
13	Officersförbundet (Saco)			14 375	14 375		
14	Polisförbundet (TCO)			22 026	22 026		
15	Reservofficerarna (Saco)			1 934	1 934		
16	Sjöbefälsföreningen (Saco)	1 510				X	445
17	SRAT (Saco)	6 061				X	3 676
18	Sveriges Arbetsterapeuter (Saco)	1 134				X	404
19	Sveriges Arkitekter (Saco)	7 768				X	579
20	Sveriges Farmaceuter (Saco)	3 688				X	470
21	Sveriges Ingenjörer (Saco)	119 999				X	12 901
22	Sveriges Läkareförbund (Saco)	3 426	32 825		32 825		1 666
23	Sveriges Lärare (Saco)	32 595	171 771	3 206	174 977		
24	Sveriges Psykologförbund (Saco)	1 676				X	522
25	Sveriges Skolledare (Saco)	1 975				X	241
26	Sveriges Universitetslärare och Forskare (Saco)	649				X	16 488
27	Sveriges Veterinärförbund (Saco)	1 342				X	498
28	Symf (TCO)	1 377					
29	Tjänstetandläkarna					X	179
30	Tull-Kust (TCO)			1 977	1 977		
31	Unionen (TCO)	611 323					
32	Vision (TCO)	17 808	121 346		121 346		
33	Vårdförbundet (TCO)	10 970	79 771	697	80 468		
	Summa	1 030 980	463 323	108 193	571 516	90 000	92 753

AkadeA = AkademikerAlliansen

KyrkA = Kyrkans Akademikerförbund.

Symf = Sveriges Yrkesmusikerförbund.

X = medlemsförbund.

Anmärkning. Endast medlemmar inom respektive organisations förhandlingsområden är inkluderade.

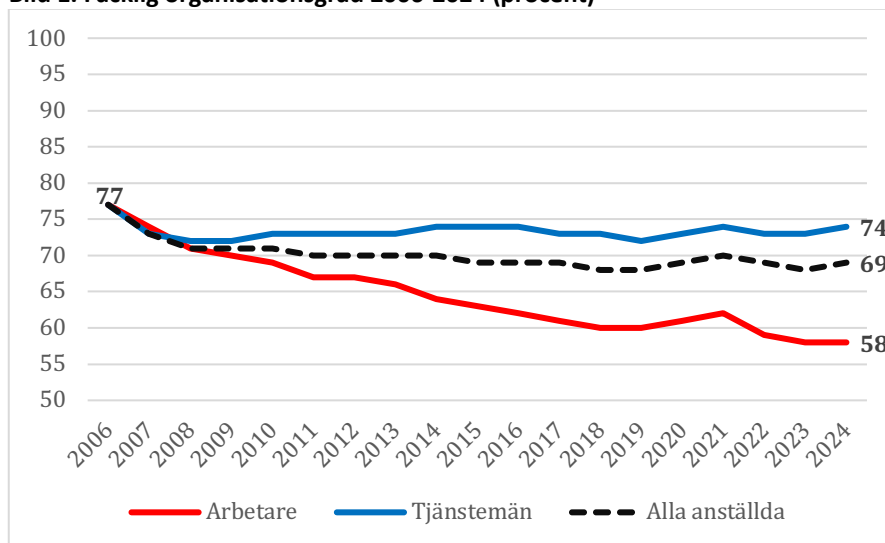
Källa: PTK (Eva Kågström), OFR (OFRs årsredovisning 2024) och Saco-S (Filip Lindmark).

DEN FACKLIGA ORGANISATIONSGRADENS UTVECKLING

Mellan 2023 och 2024 steg den fackliga organisationsgraden för löntagare (anställda i genomsnitt) från 68 till 69 procent. Två utvecklingar låg bakom denna ökning. Dels steg tjänstemännens organisationsgrad från 73 till 74 procent, dels ökade andelen anställda som är tjänstemän något, medan andelen arbetare minskade i motsvarande utsträckning. Under år då arbetarnas organisationsgrad sjunker, vilket den inte gjorde 2024, bidrar den växande andelen tjänstemän i arbetskraften till att löntagarnas organisationsgrad stabiliseras.

Som framgår av bild 1 har arbetarnas organisationsgrad fallit ganska mycket sedan 2006 (från 77 till 58 procent) samtidigt som tjänstemännens gått ned med bara tre procentenheter (från 77 till 74 procent). Nedgången på tjänstemannasidan är nästan helt koncentrerad till periodens början (mellan 2006 och 2008), varefter deras organisationsgrad, bortsett från smärre fluktuationer, ökat. Som bild 1 visar har den genomsnittliga organisationsgraden för anställda varit påfallande stabil.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2024 (procent)



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

Låt oss nu se på utvecklingen under 2024 och de närmast föregående åren. De största förändringarna under ”inflationsåren” 2022 och 2023 (d.v.s mellan 2021 och 2023) var att arbetarnas organisationsgrad föll med fyra procentenheter (från 62 till 58 procent) och tjänstemännens med en enhet under 2022 (från 74 till 73 procent) varefter denna var oförändrat 73 procent 2023.

Under 2023 (d.v.s. mellan 2022 och 2023) sjönk arbetarnas organisationsgrad allra mest i hotell- och restaurangbranschen (minus sex procentenheter) medan nedgången stannade vid två enheter i

byggbranschen liksom i ”övriga privata tjänster” och offentlig sektor. Under åren 2022 och 2023 sammantaget sjönk arbetarnas organisationsgrad med tio procentenheter i hotell- och restaurangbranschen, med sex enheter i offentlig sektor liksom i ”övriga privata tjänster” och med fyra enheter i byggbranschen. På tjänstemannasidan steg andelen fackligt anslutna i finans- och försäkringsbranschen med tre procentenheter under 2022 och 2023 sammantaget (i praktiken under 2023) medan den sjönk med tre enheter i ”övriga privata tjänster” (också det under 2023).

Under *lågkonjunkturåret 2024* steg tjänstemännens organisationsgrad från 73 till 74 procent medan arbetarnas var oförändrat 58 procent. Utvecklingen skiljer sig dock åt mellan olika branscher. Uppgång hos arbetarna i byggbranschen (plus två procentenheter) samt inom handel, hotell & restaurang och företagstjänster mm (plus en procentenhet i vardera). Nedgång i transportbranschen, ”övriga privata tjänster” (städare m fl) samt i offentlig sektor (minus en enhet i vardera).

Den genomsnittliga organisationsgraden för alla anställda (arbetare + tjänstemän) steg under 2024 från 68 till 69 procent och var därmed tillbaka på samma nivå som åren 2015-2017, 2020 och 2022. Klyftan mellan tjänstemän blev 2024 rekordstora 16 procentenheter (74 respektive 58 procent). Bland tjänstemännen bröts den nedåtgående trenden i offentlig sektor genom att organisationsgraden där steg från 81 till 83 procent, en uppgång som var koncentrerad till kommunal sektor (från 82 till 84 procent) medan andelen fackligt anslutna statstjänstemän var oförändrat 80 procent. Förra gången tjänstemännens organisationsgrad var uppe på 83 procent var år 2015. År 2006 hade den varit 89 procent. I privat sektor var andelen fackanslutna tjänstemän 69 procent såväl 2006 som åren 2022-2024.

**Tabell 20. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda
totalt samt per bransch och sektor 2006-2024 (procent)**

1. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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
- därav kommunal sektor	86	85	83	82	82	80	80	79	77	76	74	72	71	72
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60

1. Arbetare	2020	2021	2022	2023	2024	2019- 2020	2020- 2021	2019- 2021	2008- 2024	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2006- 2024
Industri mm	73	73	72	72	72	+1	0	+1	-9	-1	0	0	-12
Byggverksamhet	58	58	56	54	56	-4	0	-4	-15	-2	-2	+2	-25
Handel	52	51	51	52	53	0	-1	-1	-4	0	+1	+1	-11
Privat service exkl. handel, därav:	50	53	49	48	47	+2	+3	+5	-11	-4	-1	-1	-20
- hotell & restaurang	34	35	31	25	26	+7	+1	+8	-14	-4	-6	+1	-26
- transport	52	54	57	56	55	-5	+2	-3	-8	+3	-1	-1	-16
- företagstjänster mm	54	56	49	49	50	+5	+2	+7	-11	-5	0	+1	-16
- övr. privata tjänster	51	56	52	50	48	+1	+5	+6	-10	-4	-2	-2	-23
Summa privat service	51	52	50	49	49	+2	+1	+3	-9	-2	-1	0	-17
Summa privat sektor	57	58	56	55	55	0	+1	+1	-12	-2	-1	0	-19
Offentlig sektor	72	74	70	68	67	0	+2	+2	-16	-4	-2	-1	-20
- därav kommunal sektor	72	73	70	68	67	0	+1	+1	-16	-3	-2	-1	-19
Båda sektorerna	61	62	59	58	58	+1	+1	+2	-13	-3	-1	0	-19

/Forts./

2. Tjänstemän	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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	66	67	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
- därav: Kommunal sektor	90	87	86	86	86	86	86	85	85	84	83	82	82	81
Statlig sektor	88	85	83	83	82	82	82	83	82	81	81	83	82	81
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72

2. Tjänstemän	2020	2021	2022	2023	2024	2019- 2020	2020- 2021	2019- 2021	2008- 2024	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2006- 2024
Industri mm	79	78	79	78	79	+1	-1	0	+3	+1	-1	+1	-1
Handel	67	67	66	66	66	+1	0	+1	+10	-1	0	0	+4
Privat service exkl. handel, därav:	67	68	67	67	68	+2	+1	+3	+7	-1	0	+1	+2
- information & kommunikation	71	69	69	69	71	+3	-2	+1	+8	0	0	+2	-
- finans & försäkring	65	61	61	64	63	-1	-4	-5	-1	0	+3	-1	-
- företagstjänster mm	64	67	66	67	67	+2	+3	+5	+10	-1	+1	0	-
- övr. privata tjänster	68	72	72	69	71	+2	+4	+7	+7	0	-3	+2	-
Summa privat service	67	68	67	67	68	+2	+1	+3	+8	-1	0	+1	+3
Summa privat sektor	69	70	69	69	69	+2	+1	+3	+6	-1	0	0	0
Offentlig sektor	81	82	82	81	83	0	+1	+1	-2	0	-1	+2	-6
- därav: Kommunal sektor	82	83	82	82	84	+1	+1	+2	-2	-1	0	+2	-6
Statlig sektor	80	80	81	80	80	-1	0	-1	-3	+1	-1	0	-8
Båda sektorerna	73	74	73	73	74	+1	+1	+2	+2	-1	0	+1	-3

/Forts./

3. Anställda totalt	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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 & 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	85	83	83	83	82	81	80	79	79	79
- därav: Kommunal sektor	88	86	85	84	85	84	83	83	82	81	80	79	78	78
Statlig sektor	88	85	84	83	84	82	82	83	82	81	81	82	81	80
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

3. Anställda totalt	2020	2021	2022	2023	2024	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2008-2022	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2006-2024
Industri mm	76	75	76	75	76	+1	-1	0	-3	+1	-1	+1	-6
Byggverksamhet	60	61	59	58	58	-1	+1	0	-10	-2	-1	0	-21
Handel	60	59	59	60	60	+1	-1	0	+2	0	+1	0	-3
Privat service exkl. handel, därav:	62	64	63	62	62	+2	+2	+4	+3	-1	-1	0	-5
- hotell & restaurang	42	41	38	32	32	+8	-1	+7	-3	-3	-6	0	-20
- transport	60	60	61	61	61	-4	0	-4	-5	+1	0	0	-12
- information & kommunikation	71	69	69	69	71	+3	-2	+1	+6	0	0	+2	-
- finans & försäkring	66	61	62	64	62	0	-5	-5	-2	+1	+2	-2	-
- företagstjänster mm	62	65	62	63	63	+3	+3	+6	+4	-3	+1	0	-
- övr. privata tjänster	63	67	66	64	64	+3	+4	+7	+4	-1	-2	0	-
Summa privat service	62	63	62	62	62	+2	+1	+3	+3	-1	0	0	-4
Summa privat sektor	64	65	64	64	64	+1	+1	+2	-1	-1	0	0	-7
Offentlig sektor	79	80	79	78	79	0	+1	+1	-5	-1	-1	+1	-9
- därav: kommunal sektor	79	80	78	78	79	+1	+1	+2	-7	-2	0	+1	-9
Statlig sektor	80	80	82	79	79	0	0	0	-2	+2	-3	0	-9
Båda sektorerna	69	70	69	68	69	+1	+1	+2	-2	-1	-1	+1	-8
Män	65	66	65	64	64	+1	+1	+2	-3	-1	-1	0	10
Kvinnor	73	74	73	73	74	+1	+1	+2	-1	-1	0	+1	-6

Anmärkning 1. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande (antingen arbetar vid sidan om studierna eller har arbete som de är lediga från för studier).

Anmärkning 2. Industri mm, byggverksamhet, handel, hotell och restaurang, transport etc avser privat sektor. Till privat sektor räknas alla bolag, således även kommunala och statliga såsom SJ och Posten. Näringsgrensindelningen för 2006-08 har gjorts enligt SNI2002 och från och med 2009 enligt SNI2007. Industri mm enligt SNI2007 omfattar jord- och skogsbruk, fiske, mineralutvinning, tillverkningsindustri, energiproduktion, vatten, avlopp, avfallshantering mm (kod A-E). Byggverksamhet inkluderar husbyggnad och anläggningsarbeten (kod F). Handel omfattar parti- och detaljhandel samt

reparation av motorfordon (kod G). Transport omfattar bl.a. land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet (kod H). Hit räknas bolag som SAS, SJ, Posten och Citymail; Hotell och restaurang har kod I. Privat service exklusive handel (kod H-U) innehåller förutom Transport (H) och Hotell och restaurang (I) även Information och kommunikation (J), dvs förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering mm); Finans- och försäkringsverksamhet (K); Företagstjänster mm (L-N) som utgörs av fastighetsservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård); Övriga privata tjänster (O-U) omfattar utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll) allt under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser). Summa privat service täcker grupperna G-U.

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

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

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

*Anmärkning 3: PRIVAT SERVICESEKTOR (under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser): **Handel (G i SNI 2007, Svensk standard för näringsgrensindelning):** Parti- och detaljhandel samt reparation av motorfordon. **Transport (H), bl. a.:** Land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet. Hit räknas bolag som SAS, SJ, Posten och Citymail. **Hotell och restaurang (I)** /redovisas inte under tjänstemän på grund av relativt få yrkesverksamma/ **Information och kommunikation (J)**, dvs förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering mm. /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Finans- och försäkringsverksamhet (K)** /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Företagstjänster mm (L-N):** Fastighetsservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård. **”Övriga privata tjänster” (O-U):** Utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll.*

Den fackliga organisationsgradens förändringar mellan 2006 och 2024 framgår av tabell 20. De största nedgångarna finns hos arbetare i byggbranschen och hotell/restaurangbranschen (minus 25 respektive 26 procentenheter), följt av arbetare i ”övriga privata tjänster” (minus 23), offentlig sektor (minus 20) och i företagstjänster mm och transportbranschen (minus 16 i vardera). Hos tjänstemännen är förändringarna 2006–2024 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på sex procentenheter (lika stor i kommunal och statlig sektor). Största uppgången finns bland handelstjänstemän (plus fyra enheter).

År 2024 var arbetarnas organisationsgrad oförändrat 58 procent (även med en decimal var den helt oförändrad, plus/minus 0,0 procentenhet)

medan tjänstemännens organisationsgrad steg från 73 till 74 procent (plus 0,9 procentenheter) vilket betyder att den var tillbaka på samma nivå som åren 2014-2016 och 2021. Allra mest gick arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad isär inom offentlig sektor där andelen fackligt anslutna arbetare sjönk från 68 till 67 procent (minus 0,8 procentenhet) samtidigt som de offentliganställda tjänstemännens organisationsgrad steg från 81 till 83 procent (plus 1,7 procentenheter). Det är i offentlig sektor som tjänstemännen tappat mest efter 2006. I privat sektor var organisationsgraden oförändrad hos både arbetare och tjänstemän. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare + tjänstemän) ökade mellan 2023 och 2024 från 68 till 69 procent, vilket den tidigare även varit åren 2015-2017, 2020 och 2022. Det betyder att löntagarnas genomsnittliga organisationsgrad har varit relativt stabil under de senaste tio åren.

Hos *utrikes födda arbetare* ökade organisationsgraden mellan 2023 och 2024 från 50 till 51 procent medan den bland inrikes födda var oförändrat 62 procent. Räknat med en decimal steg organisationsgraden bland de utrikesfödda arbetarna med 0,5 procentenhet (från 50,3 till 50,8 procent) och sjönk med 0,3 enhet hos inrikes födda (från 62,4 till 62,1 procent).

Av arbetarna födda *utanför de nordiska länderna* var 75 procent fackligt anslutna år 2006. Tolv år senare – 2018 – tillhörde endast 48 procent en fackförening och i privat sektor ännu mindre – 44 procent (Kjellberg 2019/2025). Där var nedgången mellan 2006 och 2018 hela 28 procentenheter.²⁵ Bara mellan 2017 och 2018 var tappet tre enheter i såväl privat som offentlig sektor. Å andra sidan skedde det mellan 2018 och 2020 en återhämtning som fortsatte 2021 i såväl offentlig sektor (från 60 procent 2018 till 64 procent 2021) som i privat (från 44 till 48 procent). Denna ökning skedde således under pandemiåren 2020 och 2021. Under inflationsåren 2022 och 2023 vände det återigen nedåt. Mellan 2021 och 2023 sjönk de utomnordiska arbetarnas organisationsgrad i offentlig sektor från 64 till 60 procent och i privat sektor från 48 till 46 procent. År lågkonjunkturåret 2024 avstannade nedgången (oförändrat 50 procent) och vändes i en smärre uppgång om man räknar med en decimal (från 49,7 till 50,4 = plus 0,7 procentenhet).

Att organisationsgraden fram till 2018 föll så kraftigt bland utrikes födda var allvarligt framför allt av tre skäl. *För det första* eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. *För det andra* eftersom många utrikes födda arbetar inom sektorer som redan idag har låg organisationsgrad och dåliga villkor. *För det tredje* eftersom nästan hela sysselsättningsökningen sker bland utrikes födda. Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden. Utvecklingen under de följande åren tydde dock på att en

²⁵. Under det fackliga medlemsrasets år 2007 och 2008 föll organisationsgraden bland arbetare födda utanför Norden med hela tio procentenheter i privat sektor (från drygt 72 procent 2006 till knappt 62 procent 2008).

vändpunkt skett, men mellan 2021 och 2022 föll återigen de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad mer än de inrikes föddas: med tre respektive två procentenheter. Å andra sidan var tappet mellan 2022 och 2023 en procentenhet hos båda grupperna. Mellan 2023 och 2024 steg organisationsgraden hos utrikes födda arbetare med en procentenhet medan den var oförändrad hos inrikes födda arbetare.

Organisationsgraden var 2006 densamma – 77 procent – hos arbetare och tjänstemän. År 2019 hade den sjunkit till 60 procent bland arbetarna och 72 procent bland tjänstemännen. Från lika organisationsgrad för arbetare och tjänstemän innebär det en divergens på tolv procentenheter. Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2019 sjönk med fem enheter föll den med sjutton bland arbetarna, det vill säga drygt tre gånger mer. Därefter steg anslutningsgraden med två procentenheter bland såväl arbetarna som tjänstemännen men skillnaden bestod. År 2022 ökade den till fjorton procentenheter och 2023 till femton enheter. År 2024 steg de utrikesfödda arbetarnas organisationsgrad från 50 till 51 procent (från 50,3 till 50,8 procent) medan den inrikes föddas var oförändrat 62 procent (62,4 procent 2023 och 62,1 procent 2024).

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

Inom *privat sektor* hade arbetarna 2006 fem procentenheter högre fackanslutning än tjänstemännen (74 respektive 69 procent), vilket 2023 och 2024 hade svängt om till fjorton enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (69 procent) än bland arbetarna (55 procent). Det vill säga en omsvängning med nitton enheter till tjänstemännens favör. Fem enheters divergens till arbetarnas förmån hade blivit fjorton enheters divergens till tjänstemännens favör. Tjänstemännen inom privat sektor kom inte bara ikapp arbetarna utan passerade dem också med bred marginal till följd av att arbetarnas organisationsgrad mellan 2006 och 2024 föll med nitton procentenheter (från 74 till 55 procent), medan nedgången bland tjänstemännen helt återhämtades (69 procent såväl 2006 som 2024).

Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda

År 2006 var den fackliga organisationsgraden densamma hos inrikes och utrikes födda arbetare, närmare bestämt 77 procent (tabell 21). År 2024 var den nere i 62 procent (minus 15 procentenheter) hos de inrikes födda och 51 procent hos utrikes födda (minus 26 enheter). Mellan 2006 och 2024 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad inom *privat sektor* nästan dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 28 respektive minus 15 procentenheter. En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas växande överrepresentation i de flesta branscherna med en efter svenska förhållanden mycket låg organisationsgrad såsom de privata tjänstenäringarna där, om man undantar handeln, 43 procent av arbetarna 2024 var födda utomlands jämfört med 17 procent 2006 (tabell 22). Men även *inom* de privata tjänstenäringarna sjönk de utlandsföddas fackliga anslutning mellan 2006 och 2024 (minus 23 procentenheter) avsevärt mer än bland de inrikes födda arbetarnas (minus 13 enheter) – se tabell 21.

Tabell 21. Organisationsgrad för arbetare (födelseland och sektor) 2006-2024 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Privatanställda</i>											
Utlandsfödda	75	69	64	63	62	60	58	56	55	51	51
Födda i Sverige	74	70	68	67	66	65	65	64	63	62	62
Privatanställda totalt, därav:	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59
- Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75
Utlandsfödda	-	-	81	79	78	77	76	73	74	70	72
Födda i Sverige	-	-	81	81	79	78	79	78	77	77	76
- Byggsektorn	81	77	72	73	71	69	69	68	67	65	66
Utlandsfödda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(44)	(47)
Födda i Sverige	82	78	73	74	72	70	71	71	70	68	68
- Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54
Utlandsfödda	68	59	57	54	58	59	60	56	50	49	52
Födda i Sverige	63	61	57	57	56	55	55	56	54	53	54
- Privata tjänstenäringar (inkl. handel)	66	62	57	56	57	55	55	54	53	51	51
Utlandsfödda	66	60/	56	55	55	53	52	52	50	46	46
Födda i Sverige	65	61/	58	57	57	56	56	55	55	53	54
<i>Offentliganställda</i>											
Utlandsfödda	85	84	80	79	80	77	77	73	72	71	68
Födda i Sverige	87	85	83	83	83	81	81	80	79	78	76
Offentliganställda totalt	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74
<i>Arbetare totalt</i>											
Utlandsfödda	77	73	68	67	66	64	62	60	59	56	55
Födda i Sverige	77	74	71	71	70	68	69	67	66	65	65
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62

Forts./

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019-2021	2008-2020
<i>Privatanställda</i>										
Utlandsfödda	49	46	47	48	50	47	47	47	+3	-16
Födda i Sverige	61	61	61	61	62	60	60	59	+1	-7
Privatanställda totalt, därav:	58	57	57	57	58	56	55	55	+1	-10
- Industri mm	74	73	72	73	73	72	72	72	+1	-8
Utlandsfödda	71	67	65	67	65	65	68	69	0	-16
Födda i Sverige	75	74	74	75	75	75	73	73	+1	-6
- Byggsektorn	64	63	62	58	58	56	54	56	-4	-14
Utlandsfödda	(45)	(46)	(50)	(47)	(54)	(48)	(37)	(41)	-	-
Födda i Sverige	67	66	64	60	59	58	59	60	-5	-13
- Handel	53	52	52	52	51	51	52	53	-1	-5
Utlandsfödda	50	43	45	45	48	49	53	53	+3	-12
Födda i Sverige	54	54	54	54	51	51	52	53	-3	-5
- Privata tjänsteför- närings (inkl. handel)	51	50	49	51	52	50	49	47	+3	-6
Utlandsfödda*	44	40	41	43	43	42	42	43	+2	-13
Födda i Sverige	54	54	53	55	56	54	54	52	+3	-3
<i>Offentliganställda</i>										
Utlandsfödda	64	61	65	64	65	61	60	60	0	-16
Födda i Sverige	75	75	75	76	79	77	73	72	+4	-7
Offentliganställda totalt	72	71	72	72	74	70	68	67	+2	-11
<i>Arbetare totalt</i>										
Utlandsfödda	53	50	51	52	54	51	50	51	+3	-16
Födda i Sverige	64	64	64	64	65	63	62	62	+1	-7
Samtliga arbetare	61	60	60	61	62	59	58	58	+2	-10

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2019-2023	2019-2024	2006-2024
<i>Privatanställda</i>								
Utlandsfödda	+1	+2	-3	0	0	0	0	-28
Födda i Sverige	0	+1	-2	0	-1	-1	-2	-15
Privatanställda totalt, därav:	0	+1	-2	-1	0	-2	-2	-19
- Industri mm	+1	0	-1	0	0	0	0	-12
Utlandsfödda	+2	-2	0	+3	+1	+3	+4	-
Födda i Sverige	+1	0	0	-2	0	-1	-1	-
- Byggsektorn	-4	0	-2	-2	+2	-8	-6	-27
Utlandsfödda	-	-	-	-	-	-	-	-
Födda i Sverige	-4	-1	-1	+1	+1	-5	-4	-22
- Handel	0	-1	0	+1	+1	0	+1	-11
Utlandsfödda	0	+3	+1	+4	0	+8	+8	-15
Födda i Sverige	0	-3	0	+1	+1	-2	-1	-10
- Privata tjänsteför- närings (inkl. handel)	+2	+1	-2	-1	-2	0	-2	-19
Utlandsfödda	+2	0	-1	0	+1	+1	+2	-23
Födda i Sverige	+2	+1	-2	0	-2	+1	-1	-13
<i>Offentliganställda</i>								
Utlandsfödda	-1	+1	-4	-1	0	-5	-5	-25
Födda i Sverige	+1	+3	-2	-4	-1	-2	-3	-15
Offentliganställda totalt	0	+2	-4	-2	-1	-4	-5	-20
<i>Arbetare totalt</i>								
Utlandsfödda	+1	+2	-3	-1	+1	-1	0	-26
Födda i Sverige	0	+1	-2	-1	0	-2	-2	-15
Samtliga arbetare	+1	+1	-3	-1	0	-2	-2	-19

* I privata tjänstenärningar *exklusive* handel var de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad 40 procent 2019, 42 procent 2020, 43 procent 2021, 40 procent 2022 och 2023 samt 41 procent 2024.

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

De utrikes födda arbetarna är emellertid överrepresenterade även på en del av arbetsmarknaden med en *hög* organisationsgrad, nämligen offentlig sektor: 41 procent utrikes födda 2024, d.v.s. klart över genomsnittet på 34 procent för arbetare. Bland offentliganställda (i praktiken *kommunalt* anställda) arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2024 betydligt mer bland utrikes födda som bland inrikes födda: minus 25 respektive minus 15 procentenheter men mellan 2022 och 2024 var nedgången bland offentliganställda arbetare fem gånger så stor bland inrikes födda (minus fem procentenheter) som bland utlandsfödda (minus en enhet).

Inom bygg- och anläggningssektorn är de utrikes födda arbetarna fortfarande underrepresenterade, i varje fall om man håller sig till de i Sverige folkbokförda (21 procent utlandsfödda mot snittet på 34 procent). Där sjönk organisationsgraden mycket starkt bland de *inrikes födda* arbetarna: från 82 procent 2006 till 60 procent 2024, d.v.s. med 22 procentenheter. Den fackliga organisationsgradens nedgång bland arbetarna är således långt ifrån koncentrerad till de utrikes födda. Organisationsgraden hos utrikes födda byggnadsarbetare anges inom parentes eftersom det är fråga om en relativt liten grupp (nästan 34 000 anställda av dem var folkbokförda i Sverige år 2024, varav närmare 14 000 fackmedlemmar). Av en blick på perioden 2015-2024 framgår att mindre än varannan utlandsfödd byggnadsarbetare med en anställning och som var folkbokförd i Sverige var fackmedlem. År 2024 var enligt tämligen osäkra uppgifter omkring 40 procent av dem med i facket (tabell 21).

Om de till Sverige *utstationerade* tas med blir organisationsgraden väsentligt lägre bland de utlandsfödda eftersom de flesta utstationerade vistas en begränsad tid i Sverige och sällan är fackligt organiserade. En del av dem är dessutom så kallade falska egenföretagare, d.v.s. i formell mening egenföretagare ("F-skattare"), men arbetare i praktiken åt ett annat företag, ett utstationeringsföretag och saknar således de fördelar som en anställning ger (Thörnquist 2015). Om de utstationerade inkluderas i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir den enligt en beräkning avseende år 2021 omkring fyra procentenheter lägre än om de inte tas med (se beräkning i texten under tabell 9).

Genomslaget på arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad av den ungefär dubbelt så stora fackliga nedgången hos utrikes födda som hos inrikes födda förstärktes av den mellan 2006 och 2024 *starkt ökande andelen arbetare födda utomlands*: från 16 till 34 procent (tabell 22). Särskilt snabb var ökningen mellan åren 2016 och 2018 då den var två procentenheter per år eller från 24 procent utlandsfödda 2016 till 26 procent 2017 och 28 procent 2018, varefter den planade ut till 29 procent 2019 och 2020 och steg till 30 procent 2021, men

sedan återigen ökade med två procentenheter till 32 procent 2022 och 34 procent 2023 där låg kvar 2024.

Inom offentlig sektor steg andelen utrikes födda arbetare ännu snabbare: från 26 procent 2016 till 32 procent 2018, 34 procent 2020 och 37 procent 2021, 40 procent 2022 och 41 procent 2023 och 2024 (tabell 22). Räknat med en decimal skedde dock en uppgång även mellan 2023 (40,6 procent) och 2024 (41,4 procent),

Tabell 22. Andel utrikes födda arbetare 2006-2024 (procent och procentenheter)

Bransch/ Sektor	2006	2008	2010	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Industri mm	-	17	16	18	18	20	22	24	22	24	25	26	23
Byggsektorn	-	7	8	11	12	13	16	17	17	18	19	22	21
Handel	-	13	14	14	16	18	20	22	22	20	23	24	24
Privata tjänste- närings exkl. handel, därav:	17	24	25	29,5	33	34,5	36	37	38	37	40	43	43
- Transport	-	17	18	24	27	29	32	33	34	35	31	36	36
- Hotell & restaurang	-	35	37	41	43	45	48	52	51	52	60	63	57
- Företags- tjänster mm	-	26	28	32	34	35	36	37	38	37	43	43	45
- Övriga privata tjänster	-	23	23	27	32	32	33	34	36	33	36	40	40
Summa privata tjänstenärings	17	20	21	25	27,5	29	31	33	33	32	35	37	38
Summa privat sektor	16	17	18	21	23	25	27	28	28	28	30	32	32
Offentlig sektor	16	18	19	20	26	29	32	33	34	37	40	41	41
Alla sektorer	16	18	18	21	24	26	28	29	29	30	32	34	34

Bransch/ Sektor	2016- 2023	2016- 2024	2006- 2023	2006- 2024
Industri mm	+8	+5	-	-
Byggsektorn	+10	+9	-	-
Handel	+8	+8	-	-
Privata tjänste- närings exkl. handel, därav:	+10	+10	+26	+26
- Transport	+9	+9	-	-
- Hotell & restaurang	+20	+14	-	-
- Företags- tjänster mm	+9	+11	-	-
- Övriga privata tjänster	+8	+8	-	-
Summa privata tjänstenärings	+9,5	+10,5	+20	+21
Summa privat sektor	+9	+9	+16	+16
Offentlig sektor	+15	+15	+25	+25
Alla sektorer	+10	+10	+18	+18

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Källa: Kjellberg 2019/2025, Appendix 5 (med en decimal).

Om vi ser på hela perioden 2006-2024 ökade andelen utlandsfödda arbetare ungefär lika mycket i de privata tjänstenärings exklusive handel (från 17 till 43 procent) som i offentlig sektor (från 16 procent till 41 procent. Bara mellan 2006 och 2019, det vill säga under loppet av tretton år, mer än fördubblades andelen utrikes födda i dessa näringar.

Bland inrikes födda arbetare var organisationsgraden oförändrad i privat sektor såväl 2018 som 2019 och 2020, men i offentlig sektor steg den en procentenhet mellan 2019 och 2020 (tabell 21). År 2021 steg den med en procentenhet i båda sektorerna och 2022 föll den med två enheter i båda. År 2023 minskade andelen fackligt anslutna arbetare födda i Sverige med fyra procentenheter i offentlig sektor men inte alls i privat sektor. År 2024 tappade de inrikes födda arbetarna en procentenhet i båda sektorerna.

Mellan 2017 och 2018 sjönk organisationsgraden hos utlandsfödda arbetare med tre procentenheter i både privat och offentlig sektor, men åren 2019, 2020 och 2021 skedde en viss *återhämtning* bland utrikes födda, både i offentlig och privat sektor: i båda fallen plus fyra procentenheter mellan 2018 och 2021. Mellan 2021 och 2022 föll andelen fackligt anslutna bland utlandsfödda arbetare med tre enheter i privat sektor och med fyra i offentlig. År 2023 minskade andelen fackligt anslutna arbetare födda utomlands med en procentenhet i offentlig sektor men inte alls i privat sektor. År 2024 var de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad oförändrad i båda sektorerna.

Arbetarnas fackliga organisationsgrad nådde 2018 en bottennivå – 60 procent (där den också låg kvar 2019). Mellan 2018 och 2021 steg organisationsgraden bland utrikes födda arbetare med fyra procentenheter i såväl privat som offentlig sektor. Bland de inrikes födda arbetarna steg den också med fyra enheter i offentlig sektor, men med bara en inom privat.

Under 2022 nåddes en ny bottennivå – 59 procent fackligt anslutna arbetare – och 2023 ytterligare ett steg nedåt då endast 58 procent av arbetarna var med i en fackförening. År 2024 var arbetarnas organisationsgrad oförändrat 58 procent.

Under hösten 2015 anlände ett mycket stort antal flyktingar till Sverige (Kjellberg 2024f). Så småningom kom alltfler av dem ut på den svenska arbetsmarknaden, ofta i arbetaryrken. De flesta kom från utomeuropeiska länder där fackföreningarna är mycket svaga och kollektivavtal ovanliga. Det kan därför antas att kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal var mycket begränsade och särskilt i den utformning de har i Sverige. Till detta kommer språksvårigheter och att många hamnade i branscher som hotell & restaurang med en för svenska förhållanden låg organisationsgrad och inte sällan arbetsgivare med en negativ inställning till facket. Efterhand kan man

emellertid räkna med att alltför många började acklimatisera sig i sitt nya hemland, lära känna det och tillägna sig språket.

Coronakrisen gick inte helt spårlöst förbi. De första som förlorar jobbet när den ekonomiska aktiviteten minskar drastiskt är de med tidsbegränsade jobb, en kategori som är överrepresenterad bland utrikes födda. Redan av den orsaken tenderar den genomsnittliga organisationsgraden pressas uppåt bland de som har kvar jobbet.

Omvänt kan man räkna med ökad andel tidsbegränsade jobb sedan pandemin ebbat ut. För att erhålla korttidsstöd var det ett villkor att de tidsbegränsat anställda först fick sluta. Mellan 2021 och 2022 ökade andelen utrikes födda arbetare med två procentenheter (från 30 till 32 procent) och allra mest i privata tjänstenärings- och offentlig sektor (med tre procentenheter i båda), d.v.s. i branscher med en hög andel tidsbegränsade jobb. Inom hotell- och restaurangbranschen, som tillhörde de hårdast drabbade näringarna under pandemin steg andelen utrikes födda från 52 till 60 procent. Den stora tillströmningen av utrikes födda till arbetsmarknaden under 2022 indikerar att många var nya på arbetsmarknaden och sannolikt inte särdeles välbekanta med den svenska arbetsmarknadsmodellen eller så kunniga i svenska språket.

För att ge en bild av arbetskraftens förändrade sammansättning på arbetsmarknaden kan nämnas att mellan 2021 och 2022 ökade antalet utrikes födda arbetare med 32 700 samtidigt som antalet inrikes födda arbetare minskade med 41 100.

Till detta bidrog demografiska förändringar. Mellan 2021 och 2022 ökade antalet utrikes födda i befolkningen (15-64 år) med omkring 55 900 medan ökningen av de inrikes födda stannade vid cirka 1 800.²⁶ De utrikes födda svarade för en väsentlig del av den disponibla "arbetskraftsreserven". Mellan fjärde kvartalet 2021 och samma kvartal 2022 sjönk arbetslösheten bland inrikes födda i åldern 20-64 år från 3,4 till 3,0 procent och bland utrikes födda från 16,2 till 14,2 procent, d.v.s. med 0,4 respektive 2,0 procentenheter.²⁷ Det betyder att många tidigare arbetslösa främst bland utrikes födda under 2022 fick ett jobb.

Noterbart är att i den enda bransch där arbetarnas organisationsgrad steg mellan 2021 och 2022, transportbranschen (plus tre procent-

²⁶. I åldern 25-34 år minskade antalet inrikes födda med 13 600 och i åldern 45-54 år med 23 400. Mest ökade de inrikes födda i åldrarna 15-24 år (plus 16 600). De utrikes födda ökade i samtliga åldersgrupper inom intervallet 15-64 år. Mellan 2020 och 2022 ökade antalet utrikes födda 15-64-åringar i befolkningen med 87 900 och bland inrikes födda med 4 000. Källa: beräkningar utifrån SCB folkmängd efter ålder, födelseregion och år. Statistikdatabasen.

²⁷. Den genomsnittliga arbetslösheten sjönk från 6,6 till 5,9 procent (AKU 20-64 år). Sysselsättningsgraden (20-64 år) steg från 85,1 till 85,2 procent bland inrikes födda och bland utrikes födda från 70,2 till 72,9 procent, d.v.s. med 0,1 respektive 2,7 procentenheter. Ej säsongrensade tal. Säsongrensning används för jämförelser mellan olika kvartal inom ett år. Ej säsongrensade för jämförelser mellan år. Källa: "Arbetade timmar ökade under fjärde kvartalet" (AKU kvartal 4 2022).

<https://scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/namnlos/>

enheter), *sjönk* andelen utrikes födda arbetare kraftigt, närmare bestämt från 35 till 31 procent.

Under 2023 steg, som vi sett, andelen utrikes födda arbetare med ytterligare två procentenheter eller till 34 procent. I hotell- och restaurangbranschen var nu två tredjedelar av arbetarna födda utomlands (63 procent). Mellan 2022 och 2023 *ökade* antalet utrikes födda arbetare trots den begynnande lågkonjunkturen med ytterligare 24 000 samtidigt som antalet inrikes födda arbetare fortsatt *minskade*, nu med 23 700, d.v.s. med nästan exakt lika många som de utrikesfödda ökade. Arbetskraftsreserven fanns således fortsatt hos de utrikes födda arbetarna.

Mellan fjärde kvartalet 2022 och samma kvartal 2023 steg arbetslösheten bland inrikes födda i åldern 20-64 år från 3,0 till 3,6 procent och bland utrikes födda från 14,2 till 14,4 procent, d.v.s. med 0,6 respektive 0,2 procentenheter.²⁸ Arbetslösheten steg således mindre hos de utrikes födda än hos de inrikes födda. Framför allt ökade sysselsättningsgraden (20-64 år) mest hos de utrikes födda eller med 1,4 procentenheter (från 73,0 procent fjärde kvartalet 2022 till 74,4 procent samma kvartal 2023) jämfört med endast 0,3 procentenhet hos inrikes födda (från 85,1 till 85,4 procent).²⁹ Detta innebär att många utrikes födda under 2023 kom ut på arbetsmarknaden och fick ett jobb.

Under lågkonjunkturåret 2024 bromsade ökningen av andelen utrikes födda arbetare upp – den låg kvar på 34-procentsnivån (även med en decimal 34,2 procent lika 2023 och 2024). Antalet utrikes födda arbetare minskade nu något (från 466 700 år 2023 till 465 200 år 2024 = minus 1 500). Antalet inrikes födda minskade också men bara lite (från 898 300 till 895 700 = minus 2 600). I stort sett var såväl antalet utrikes som inrikes födda arbetare oförändrat med bara en svag minskning i båda fallen.

I tabell 23 redovisas den fackliga organisationsgradens utveckling bland utrikes och inrikes födda *tjänstemän*. Anmärkningsvärt är att organisationsgraden bland de utrikesfödda mellan 2015 och 2021 *steg* med två procentenheter i privat sektor (från 62 till 64 procent) men *sjönk* med tre enheter i offentlig sektor (från 73 till 70 procent).

²⁸. Den genomsnittliga arbetslösheten sjönk från 6,6 till 5,9 procent (AKU 20-64 år). Sysselsättningsgraden (20-64 år) steg från 85,1 till 85,2 procent bland inrikes födda och bland utrikes födda från 70,2 till 72,9 procent, d.v.s. med 0,1 respektive 2,7 procentenheter. Ej säsongrensade tal. Säsongrensning används för jämförelser mellan olika kvartal *inom* ett år. Ej säsongrensade för jämförelser *mellan* år. Källa: "Arbetade timmar ökade under fjärde kvartalet" (AKU kvartal 4 2022).

<https://scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/namnlos/>

²⁹. AKU. Statistiknyhet från SCB 2024-02-06: "Fortsatt ökning av arbetslösheten under fjärde kvartalet 2023". <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetslosheten-stiger-under-fjarde-kvartalet/>

Bland tjänstemän födda i Sverige steg andelen fackligt anslutna i privat sektor från 69 procent 2015 till 71 procent 2021 men sjönk från 85 till 84 procent i offentlig sektor.

Tabell 23. Organisationsgrad för tjänstemän (födelseland och sektor) 2006-2024 (procent)

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2016-2024	2006-2024
<i>Privatanställda</i>									
Utlandsfödda	64	64	66	64	64	65	65	+3	0
Födda i Sverige	67	68	70	71	70	70	70	0	+1
Privatanställda totalt	67	67	69	70	69	69	69	0	0
<i>Offentliganställda</i>									
Utlandsfödda	70	67	68	70	71	73	75	+4	-4
Födda i Sverige	84	84	83	84	84	83	84	0	-6
Offentliganställda totalt	82	81	81	82	82	81	83	+1	-6
<i>Tjänstemän totalt</i>									
Utlandsfödda	66	65	66	66	66	67	68	+3	-2
Födda i Sverige	74	74	75	76	75	75	75	0	-2
Samtliga tjänstemän	73	72	73	74	73	73	74	0	-3

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Under åren 2022 och 2023 skedde oberoende av födelseland endast små förändringar i facklig anslutning bland såväl privat- som offentliganställda tjänstemän.

Detsamma gäller år 2024 men endast i privat sektor där organisationsgraden var oförändrad hos både utrikes och inrikes födda arbetare. I *offentlig sektor* steg organisationsgraden hos båda grupperna men mest hos de utrikes födda (från 73 till 75 procent jämfört med från 83 till 84 procent hos de inrikes födda). Totalt sett steg de utrikes födda tjänstemännens organisationsgrad från 66 till 67 procent medan den var oförändrat 75 procent hos de inrikes födda. Resultatet blev att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad steg från 73 till 74 procent.

Om vi ser på hela perioden 2006-2024 är organisationsgradens förändringar bland utrikes/inrikes födda inte alls lika dramatiska hos tjänstemännen som hos arbetarna. Redan 2006 var organisationsgraden sju procentenheter lägre bland utrikes födda tjänstemän än bland än inrikes födda: 70 respektive 77 procent. År 2024 var differensen oförändrat sju procentenheter: 68 respektive 75 procent.

I privat sektor var skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda tjänstemän fyra enheter 2006 och fem enheter 2024. I offentlig sektor är de utlandsfödda tjänstemännens organisationsgrad däremot avsevärt lägre än de inrikes föddas och så har det varit hela tiden och klyftan har ökade länge: från elva procentenheter 2006 till tretton 2022, men 2023 minskade den till tio enheter och 2024 till nio enheter. Det betyder att klyftan i offentlig sektor var *mindre* 2024 än 2006.

Till skillnad från i privat sektor (69 procent både 2006 och 2024) har tjänstemännens organisationsgrad minskat i offentlig sektor (från 89 till 83 procent) och något mer bland inrikes födda (minus sex procentenheter) än hos utrikes födda (minus fyra enheter).

Tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad sjönk mellan 2006 och 2024 med tre procentenheter, vilket är mer än hos såväl inrikes födda (minus två enheter) som utrikes födda (också minus två enheter).

Även om *antalet* utrikes födda är högre hos tjänstemännen än hos arbetarna (574 400 respektive 465 200 år 2024) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 20 respektive 34 procent år 2024.³⁰

Facklig organisationsgrad hos olika åldersgrupper

Det tar några år innan invandrare och unga personer etablerar sig på arbetsmarknaden och i större utsträckning går med i facket. Norsk forskning visar att organisationsgraden ökar markant hos både arbetskraftsmigranter och andra immigranter ju längre de har vistats i landet (Nergaard & Ødegård 2024: 20-23, 33). Det betyder att organisationsgraden kan förväntas sjunka under perioder då många

³⁰. År 2021 var 486 900 tjänstemän 16-64 år utrikes födda (av totalt 2 762 500 tjänstemän). Det betyder att 17,6 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 373 100 arbetare 2021 var 410 000 födda utomlands, dvs 29,9 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

År 2022 var 522 700 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 863 000 tjänstemän). Det betyder att 18,3 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 364 700 arbetare 2022 var 442 700 födda utomlands, dvs 32,4 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

År 2023 var 581 500 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 938 900 tjänstemän). Det betyder att 19,8 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 365 000 arbetare 2023 var 466 700 födda utomlands, dvs 34,2 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

År 2024 var 574 400 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 922 900 tjänstemän). Det betyder att 19,7 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 360 900 arbetare 2024 var 465 200 födda utomlands, dvs 34,2 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

anländer till Norge. Cools et al. (2021:24) fann också att andelen fackligt anslutna immigranter i Norge ökade starkt med vistelsetidens längd, men inte så mycket att de nådde upp till samma nivå som infödda norrmän. Mer än halva detta gap förklaras av arbetsmarknadsrelaterade kännetecken hos invandrarna. Det viktigaste är att de tenderar arbeta i företag och branscher där organisationsgraden är låg.

Den fackliga organisationsgraden hos såväl invandrare som icke-invandrare är i Norge mycket högre i företag med kollektivavtal än i företag utan kollektivavtal (Nergaard & Ødegård 2024: 24-26). Eftersom arbetskraftsmigranterna mer sällan omfattas av kollektivavtal och oftare finns på arbetsplatser utan facklig närvaro får detta en negativ inverkan på deras organisationsgrad.

Den höga andelen tidsbegränsat anställda hos både invandrade arbetare och unga personer ger ett liknande resultat. I samtliga nordiska länder finns här ett samband med industrins minskade sysselsättningsandel samtidigt som andelen lågavlönade arbetarjobb ökar i tjänstenäringarna i såväl privat som offentlig sektor.

Det finns flera förklaringar till att gapet i facklig anslutning mellan yngre och äldre anställda. Det rör sig om allt från mer individualistiska attityder och typen av jobb som de unga har till förklaringar som har att göra med åldern i sig, till vilket fas i livet som personerna befinner sig i. Enligt en dansk studie så var det 2014 fler yngre (21-30 år) än 2002 som ansåg att: "Trade unions are necessary for securing the interests of the workers" (Høgedahl & Møberg 2022:12). Man kan fråga sig hur detta går ihop med den låga organisationsgraden. Samma studie visar att många yngre finns på den del av arbetsmarknaden där organisationsgraden är låg. Detsamma gäller andelen som omfattas av kollektivavtal (ibid:16). Skillnader mellan olika generationer försvinner nästan helt när hänsyn tas till de ungas typ av jobb.

Nergaard & Svarstad (2021) konstaterar att sannolikheten för att unga anställda i Norge ska gå med i facket ökar om de hamnar på arbetsplatser där det är vanligt att vara organiserad, det vill säga på arbetsplatser där man förväntas gå med och det är en sed (*social custom*) att vara fackmedlem. I det avseendet finns en parallell till invandrare. Vid slutet av 2010-talet arbetade i Norge endast var fjärde ung privatanställd på arbetsplatser med en hög organisationsgrad. Betydelsen av att det på arbetsplatsen finns fackrepresentanter och en tradition att vara fackligt ansluten får stöd av en studie av Calmfors et al. (2021a-b) som fann att bland invandrare och yngre var att inte ha blivit tillfrågad och bristande information viktigare skäl att stå utanför facket än bland infödda svenskar och äldre.

På samma sätt fann Ibsen et al. (2017) att ju högre organisationsgrad, desto högre är sannolikheten att nyanlända till Danmark går med i facket. Någonstans mellan 45 och 65 procent fackligt anslutna på arbetsplatsen fann de vara en gräns (*tipping point*) för att den sociala normen att vara fackmedlem ska upprätthålla sig själv (*be self-sustaining*). Men även vid en organisationsgrad på arbetsplatsen under

denna gräns så ökade särskilt hos de yngre sannolikheten att gå med successivt ju fler som redan var anslutna (ibid: 512-513). Toubøl & Jensen (2014) fann att organisationsgraden på arbetsplatsen – i praktiken korrelerad med den fackliga närvaron (fackklubbar och fackombud) på arbetsplatsnivå – är den viktigaste faktorn som anger sannolikheten för att en anställd ska gå med i facket eller inte.

En svensk studie visar liknande resultat som Høgedahl & Mobergs danska. Organisationsgradens nedgång i senare generationer är inte kopplad till väderingsförändringar över tid (Vestin & Vulkan 2022: 24-25). Hos samtliga kohorter (generationer) stiger organisationsgraden upp till 30-årsåldern, men i generationerna födda efter 1970 så är uppgången inte lika brant och når inte samma höga nivå som i tidigare generationer. Det finns en del tecken på mer individualistiska värderingar, men de åtföljs inte av minskat förtroende för facket. Tvärtom så har de senare mer individualistiska generationerna *större* förtroende för facket. Ändå är de mindre benägna att ansluta sig. Forskarna efterlyser ett större fokus på strukturella och institutionella faktorer som förändringen 2007 av det svenska a-kassesystemet (ibid: 25). För att vända trenden i senare generationer menar de att det erfordras större förändringar av strukturella och institutionella påverkansfaktorer.

Om den fackliga organisationsgradens ökning efter att man fyllt 30 år uteblir och är lägre än tidigare hos de yngre så kommer organisationsgraden succesivt att minska allt eftersom de yngre generationerna blir äldre. Det finns tecken på sådana kohorteffekter i Sverige. Under de båda första åren med ett förändrat a-kassesystem (åren 2007 och 2008) så föll organisationsgraden nästan dubbelt så mycket i åldersgruppen 16-29 år som hos de som var minst 30 år (tabell 24). Mer än ett och halvt decennium senare så var nedgången för hela perioden 2006-2024 ungefär lika stor i alla åldersgrupper. Om man bortser från de båda första årens medlemsras (nedgången mellan 2006 och 2008) minskade organisationsgraden mest i åldersgrupperna 30-44 år och 45-64 år. Det finns en risk att organisationsgraden kommer att fortsätta att gå ned allteftersom de yngre mindre fackligt organiserade kohorterna gradvist ersätter de äldre på arbetsmarknaden.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet då organisationsgraden nådde en ny topp och störst har tappat varit bland unga anställda (tabell 24). Den tidigare toppen var under mitten av 1980-talet och den låg också på 85-procentsnivå. Mellan 1993 och 2024 sjönk organisationsgraden i olika åldersgrupper så här mycket:

- 16-24 år: minus 30 procentenheter
 - 25-29 år: minus 20
 - 30-44 år: minus 18
 - 45-64 år: minus 16
-
- 16-64 år: minus 16 (varav: män minus 17 och kvinnor minus 13)

All här redovisad statistik exkluderar heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Som synes har organisationsgraden sedan 1993 minskat i samtliga åldersgrupper även om nedgången i särklass är störst i den yngsta gruppen (16-24 år) med ett tapp på 30 procentenheter (från 69 till 39 procent). Både i åldersgruppen 25-29 år och 30-44 år sjönk organisationsgraden med omkring 20 procentenheter. Även i den äldsta åldersgruppen (45-64 år) är tappet betydande (minus 16 procentenheter), men ändå bara omkring hälften så stort som i den yngsta gruppen.

Den yngsta åldersgruppen (16-24 år) domineras av anställda i arbetaryrken, som svarar för omkring två tredjedelar, av vilka en hög andel har tidsbegränsade jobb. Andelen anställda med tidsbegränsade jobb ökade avsevärt under 1990-talet och särskilt i arbetaryrken.

Under perioden med kraftigt förhöjda a-kasseavgifter (2007-2013) sjönk organisationsgraden allra mest bland unga (med tio procentenheter både bland 16-24-åringar och 25-29-åringar). I övriga åldersgrupper var nedgången fem-sex procentenheter. Mellan 2006 och 2013 ser utvecklingen ut så här:

- 16-24 år: minus 10 procentenheter
 - 25-29 år: minus 10
 - 30-44 år: minus 6
 - 45-64 år: minus 5
-
- 16-64 år: minus 7 (varav: män minus 7 och kvinnor minus 7)

Under den efterföljande perioden (2014-2024) har organisationsgraden tvärtom *ökat* i de yngre åldersgrupperna och *minskat* bland medelålders och äldre. Mellan 2013 och 2024 skedde följande förändringar:

- 16-24 år: plus 3 procentenheter
 - 25-29 år: plus 3
 - 30-44 år: minus 3
 - 45-64 år: minus 4
-
- 16-64 år: minus 1 (varav: män minus 3 och kvinnor plus 1)

År 1990 hade organisationsgraden sjunkit sedan 1980-talets mitt. Mot slutet av 1980-talet rådde högkonjunktur och särskilt i storstadsområdena var arbetsmarknaden 'överhettad'. Konjunkturen vände sedan tvärt nedåt under början av 1990-talet. Vid en blick på hela perioden 1990-2024 fås följande bild:

- 16-24 år: minus 23 procentenheter
 - 25-29 år: minus 17
 - 30-44 år: minus 17
 - 45-64 år: minus 12
-
- 16-64 år: minus 12 (varav: män minus 15 och kvinnor minus 9)

Detta betyder att organisationsgraden idag (2024 senast tillgängliga år) är avsevärt lägre än 1990 och inte bara in den allra yngsta åldersgruppen (16-24 år) utan också bland unga i åldern 25-29 år

liksom i åldersgruppen 30-44 år. Nedgången är klart större bland män (minus 15 procentenheter) än bland kvinnor (minus 9 enheter). Vid en nedbrytning på de olika delperioderna kan vi konstatera:

- 1990-1993 (en *kraftig konjunkturedgång*): organisationsgradens ökning var störst bland de allra yngsta 16-24 år och bland 25-29-åringar. Omvänt hade de unga också störst minskning mot slutet av 1980-talet.
- 1993-2006 (*förbättrad konjunktur men fortfarande hög arbetslöshet*; det är slut på den långa perioden av 'full sysselsättning', stark ökning av andelen med tidsbegränsade jobb): störst nedgång bland de unga 16-24 år (särskilt hos dessa de allra yngsta) och 25-29 år.
- 2007-2008 (*chockhöjda a-kasseavgifter från 1 januari 2007*): mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden med tio procentenheter bland 16-24-åringar, med sju enheter bland 25-29-åringar och med fyra-fem enheter hos övriga grupper.
- 2009-2013 (*finansskris, krisavtal, fortsatt höga a-kasseavgifter främst bland arbetare*): relativt små förändringar i alla åldersgrupper. Mellan 2008 och 2013 oförändrad organisationsgrad bland 16-24-åringar, minus tre bland 25-29-åringar, minus en enhet bland 30-44-åringar och 45-64-åringar.
- 2014-2019 (*stark flyktinginvandring från 2015 men det dröjer något innan de strömmar ut på arbetsmarknaden i större omfattning, men när det sker utgörs de nya på arbetsmarknaden förutom av unga personer och i hög grad också av nyanlända*): mellan 2013 och 2019 minskade organisationsgraden hos de allra yngsta med endast en procentenhet, var oförändrad bland 25-29-åringar men minskade med tre enheter bland 30-44-åringar och 45-64-åringar.
- 2020-2021 (*'pandemiåren', kraftigt ökad arbetslöshet, stor osäkerhet om framtiden*): mellan 2019 och 2021 steg organisationsgraden med fyra procentenheter bland 16-24-åringar och med tre bland 25-29-åringar. I åldersgruppen 30-44 år begränsades ökningen till en enhet medan den var två enheter bland 45-64-åringar.
- 2022-2023 (*'inflationsåren' med starkt fallande reallöner; högkonjunktur men begynnande lågkonjunktur hösten 2023*): mellan 2021 och 2023 sjönk organisationsgraden med tre enheter i åldersgruppen 16-24 år och med två enheter i åldersgruppen 25-29 år. Hela minskningen skedde mellan 2021 och 2022 (minus tre procentenheter i båda de unga åldersgrupperna). Även i de andra åldersgrupperna gick organisationsgraden ned mellan 2021 och 23: minus en enhet hos 30-44-åringarna och minus två enheter hos 45-64-åringarna.

- 2024 (*lågkonjunktur*): kraftig ökning av andelen fackligt anslutna bland unga mellan 2023 och 2024, närmare bestämt med tre procentenheter i båda de unga grupperna. Oförändrad organisationsgrad i de båda andra åldersgrupperna.

Av denna periodisering framgår att organisationsgraden påverkas av flera faktorer:

- *Den ekonomiska konjunktursens växlingar.* Under lågkonjunkturer brukar facken och a-kassorna få en medlemstillströmning i länder med fackliga a-kassor. Somliga vill ha hela det 'fackliga paketet' (fack + a-kassa) medan andra nöjer sig med att gå med i en a-kassa. I enlighet med Las och MBL är det facket som förhandlar vid uppsägningar respektive viktiga förändringar i företag och myndigheter. För att kunna ta del av fackliga inkomstförsäkringar krävs medlemskap i både fack och a-kassa. Under högkonjunkturer uppfattas bistånd från facket inte som lika nödvändigt som under osäkra tider. Fler anser att de kan klara sig bra på egen hand. Det underlättas av att det finns fler jobb att välja på om man är missnöjd med sitt nuvarande. Att efterfrågan på arbetskraft stiger under högkonjunkturer medför att antalet nya på arbetsmarknaden ökar. Det förhållandet att det tar viss tid innan de nya går med i facket tenderar således bidra till att organisationsgraden tenderar falla under högkonjunkturer. Lågkonjunkturer med stigande organisationsgrad finner man i början av 1990-talet, under pandemiåren 2020 och 2021 (framför allt första pandemiåret 2020) samt år 2024 (framför allt tjänstemännens organisationsgrad gick upp detta år). I samband med finanskrisen steg inte organisationsgraden eftersom löntagargrupperna med högst och stigande arbetslöshet även fick de högsta a-kasseavgifterna. Det medförde att de som allra mest kunde förväntas strömma till facket avstod till följd av att kostnaden för det sammanlagda medlemskapet i fack och a-kassa rusade i höjden. Konjunkturutvecklingen kan även påverka andelen tidsbegränsat anställda vilket är av intresse eftersom tidsbegränsat anställda har lägre organisationsgrad än fast anställda. När konjunkturen vänder nedåt är det de tidsbegränsat anställda som först förlorar jobbet, vilket tenderar förstärka organisationsgradens uppgång under lågkonjunkturer. Å andra sidan tenderar en fortsatt hög arbetslöshet ge de som har svårast att få jobb en svag individuell förhandlingsposition gentemot den blivande arbetsgivaren vilket kan resultera i att de får nöja sig med tidsbegränsade anställningar. Så var det under den långa 1990-talsdepressionen.
- *Priset på det 'fackliga paketet'* har också betydelse. Trots att man med få undantag (IF Metall och Livs) kan vara med i facket utan att vara med i a-kassa och, vilket är betydligt vanligare, bara vara med i a-kassan, så kallad direktanslutning. Under de två första åren med kraftigt höjda a-kasseavgifter –

2007 och 2008 – inträffade ett betydande fackligt medlemsras. Den fackliga organisationsgraden föll mellan 2006 och 2008 med sex procentenheter (från 77 till 71 procent), vilket även internationellt sett är mycket med tanke på den korta tidsrymden.

- *Pris- och reallöneutvecklingen.* Under 'inflationsåren' 2022 och 2023 ökade priserna på mat, el, bensin mm kraftigt, vilket medförde kraftiga reallönefall. Många fick vända på pengarna och då prioriterades inte alltid fackavgiften särskilt högt, särskilt som det under dessa år rådde högkonjunktur.

Organisationsgraden påverkas dessutom av bland annat:

- Hur stor *tillströmningen* är av nya på arbetsmarknaden: unga och nyanlända.
- Den *sjunkande andelen offentliganställda* (hög organisationsgrad) och den *samtidiga tillväxten av de privata tjänstenäringarna* (låg organisationsgrad) samt andra förändringar av arbetskraftens sammansättning.
- Till förändringarna av arbetskraftens sammansättning hör *utvecklingen av andelen tidsbegränsat anställda och andelen utrikes födda*. Hos båda de unga och de nyanlända är tidsbegränsat anställda överrepresenterade. Gemensamt för båda grupperna är också att många av dem hamnar i de privata tjänstenäringarna.
- En annan strukturförändring är *den växande andelen tjänstemän* (hög organisationsgrad) och den minskande andelen arbetare (klart lägre organisationsgrad).
- *Framväxten av nya branscher och nya företag utan fackliga traditioner med arbetsgivare som inte alltid har en positiv inställning till facket.* Framför allt bland tjänstemän gäller detta i högteknologiska företag (Spotify, Google, spelutvecklingsföretag m fl) och bland arbetare framför allt utrikes födda med en utsatt ställning. Inte sällan går det senare hand i hand med oseriösa företag och växande arbetslivskriminalitet.
- *Mer individualistiska värderingar*, men detta spelar inte lika stor roll som man skulle kunna tro.

Den efter svenska förhållanden mycket låga organisationsgraden bland de yngsta hänger samman med att mer än varannan anställd i åldersgruppen 16-24 år idag har ett tidsbegränsat jobb. Vid 1990-talets början inskränkte sig andelen tidsbegränsat anställda till cirka var tredje anställd. 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

uppsplittringen av arbetskraften som följer på outsourcing, inhyrning av personal och ensamarbete (t.ex. personliga assistenter och städning) bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen bland såväl unga som andra anställda.

När organisationsgraden markant går upp eller ned kraftigt är svängningarna kraftigast hos de unga. Så var det i slutet av 1980-talets högkonjunkturår (organisationsgraden ned), under 1990-talets början då den ekonomiska konjunkturen pekade brant nedåt (upp), när akasseavgifterna 'chockhöjdes' kraftigt 1/1 2007 (ned), under pandemiåren 2020 och 2021 då konjunkturen gick ned och osäkerheten var stor (upp), under högkonjunkturen och 'inflationsåren' 2022 och 2023 (ned) samt då konjunkturen vände nedåt 2024 (upp).

Tabell 24. Facklig organisationsgrad för anställda efter ålder 1990-2024 (procent och procentenheter)

Ålder	1990	1993	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
16-24	62	69	54	52	51	50	50	48	47	46	40	36	35
25-29	78	81	76	74	73	72	72	70	69	68	64	61	59
16-29 totalt	69	76	66	64	62	62	62	60	59	58	53	49	48
30-44	85	86	83	82	81	81	80	80	78	77	74	72	72
45-64	88	89	88	88	87	87	87	86	86	85	82	81	80
16-64 totalt	81	85	82	81	80	80	80	79	78	77	73	71	71
Män	80	82	79	78	74	74	75	74	73	74	71	68	68
Kvinnor	83	87	85	83	82	83	82	82	82	80	76	74	74

Ålder	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
16-24	34	34	36	36	35	35	36	37	36	35	37	39	36	36	39
25-29	60	58	57	58	58	59	59	59	58	58	60	61	58	59	61
16-29 totalt	48	47	47	47	47	48	49	49	49	49	51	52	49	50	52
30-44	73	72	71	71	71	70	70	69	68	68	69	69	68	68	68
45-64	80	80	80	80	80	79	79	78	77	76	76	78	78	76	76
16-64 totalt	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68	69	70	69	68	69
Män	68	67	68	67	67	66	66	65	64	64	65	66	65	64	64
Kvinnor	75	73	73	73	73	73	72	72	72	72	73	74	73	73	74

Ålder	1990-1993	1993-2006	2006-2007	2007-2008	2006-2008	2008-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2006-2023
16-24	+7	-23	-6	-4	-10	0	0	-1	0	+1	+1	-1	-1	+2	-10
25-29	+3	-13	-4	-3	-7	-4	+1	0	+1	0	0	-1	0	+2	-9
16-29 totalt	+7	-16	-5	-4	-9	-2	0	0	+1	+1	0	0	0	+2	-8
30-44	+1	-9	-3	-2	-5	-1	0	0	-1	0	-1	-1	0	+1	-9
45-64	+1	-4	-3	-1	-4	-1	0	0	-1	0	-1	-1	0	0	-9
16-64 totalt	+4	-8	-4	-2	-6	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	+1	-9
Män	+2	-8	-3	-3	-6	0	-1	0	-1	0	-1	-1	0	+1	-10
Kvinnor	+4	-7	-4	-2	-6	-1	0	0	0	-1	0	0	0	+1	-7

/Forts./

Ålder	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2021-2022	2022-2023	2021-2023	2023-2024	2006-2024	1990-2024	1993-2024	2006-2013	2013-2024
16-24	+2	+2	+4	-3	0	-3	+3	-7	-23	-30	-10	+3
25-29	+2	+1	+3	-3	+1	-2	+2	-7	-17	-20	-10	+3
16-29 totalt	+2	+1	+3	-3	+1	-2	+2	-6	-15	-22	-11	+5
30-44	+1	0	+1	-1	0	-1	0	-9	-17	-18	-6	-3
45-64	0	+2	+2	0	-2	-2	0	-9	-12	-13	-5	-4
16-64 totalt	+1	+1	+2	-1	-1	-1	+1	-8	-12	-16	-7	-1
Män	+1	+1	+2	-1	-1	-2	0	-9	-15	-17	-7	-3
Kvinnor	+1	+1	+2	-1	0	-1	+1	-6	-9	-13	-7	+1

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

1990-1993: mycket snabbt stigande arbetslöshet (1990-talsdepressionen inleds).

1993-2006: fortsatt hög arbetslöshet, särskilt bland unga hos vilka andelen tidsbegränsat anställda ökat starkt.

2006-2008: kraftigt höjda a-kasseavgifter från 1/1 2007.

2019-2021: 'pandemiåren' 2020 och 2021.

2021-2023: 'inflationsåren' 2022 och 2023.

2023-2024: lågkonjunkturåret 2024

Tabell 25. Facklig organisationsgrad för manliga anställda efter ålder 2005-2024 (procent och procentenheter)

Ålder	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16-24	49	48	43	38	38	36	36	39	38	37	37	38	37	37
25-29	67	65	60	57	56	56	55	52	54	56	55	55	55	54
16-29 totalt	59	57	51	48	47	47	46	46	46	47	46	47	47	47
30-44	74	74	71	69	69	69	68	67	67	67	67	66	65	63
45-64	83	82	79	78	78	78	77	78	77	77	77	77	75	74
16-64 totalt	75	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64

Ålder	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2024
16-24	37	38	37	37	37	37	41	39	39	42	-10	+4	-2	+3
25-29	55	55	55	54	53	56	56	52	54	58	-8	+3	-2	+4
16-29 totalt	46	47	47	47	47	49	50	46	47	51	-9	+3	-3	+4
30-44	67	66	65	63	63	64	64	64	63	62	-5	+1	-1	-1
45-64	77	77	75	74	74	74	74	74	72	72	-4	0	-2	0
16-64 totalt	66	66	65	64	64	65	66	65	64	64	-6	+1	-2	0

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **exkluderade**.

Tabell 26. Facklig organisationsgrad för kvinnliga anställda efter ålder 2005-2024 (procent och procentenheter)

Ålder	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16-24	44	44	38	32	32	31	32	33	33	32	33	34	32	35
25-29	72	71	69	65	64	64	62	62	63	61	64	64	63	63
16-29	59	59	54	50	49	49	48	49	48	47	50	51	51	52
Totalt														
30-44	83	81	78	76	76	77	76	75	75	75	74	73	73	73
45-64	88	87	85	83	83	83	82	82	83	82	82	81	79	80
16-64 totalt	81	80	76	74	74	74	73	73	73	73	73	72	72	72

Ålder	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2024
16-24	34	32	35	32	37	36	32	31	35	-12	+4	-5	+4
25-29	64	63	63	63	64	66	65	66	65	-6	+3	0	-1
16-29 Totalt	51	51	52	51	54	55	53	52	53	-9	+4	-3	+1
30-44	73	73	73	73	75	74	73	73	74	-5	+1	-1	+1
45-64	81	79	80	79	79	81	81	80	80	-4	+2	-1	0
16-64 totalt	72	72	72	72	73	74	73	73	74	-6	+2	-1	+1

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **exkluderade**.

Tabell 27. Facklig organisationsgrad för inrikes födda anställda efter ålder 1991-2024 (procent och procentenheter)

Ålder	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	1991-1993	1993-2000	1991-2000
16-24	57	62	63	60	58	56	54	50	47	45	+6	-18	-12
25-29	77	80	81	81	80	80	79	78	76	75	+4	-6	-2
16-29 totalt	66	71	72	71	69	68	67	64	62	60	+6	-12	-6
30-44	85	86	86	86	86	85	85	84	84	82	+1	-4	-3
45-64	88	88	89	89	89	89	89	89	89	88	+1	-1	0
16-64 totalt	80	83	84	84	83	83	82	81	81	79	+4	-5	-1
Män	79	81	81	81	81	80	80	79	78	77	+2	-4	-2
Kvinnor	82	85	86	86	85	85	85	84	83	82	+4	-4	0

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **inkluderade 1991-2000**.

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16-24	47	40	36	35	34	34	36	36	35	35	37	38	37
25-29	68	65	63	59	61	60	58	60	60	61	61	61	61
16-29 totalt	58	53	49	48	48	47	48	48	48	49	50	51	51
30-44	78	75	73	72	74	73	73	74	74	74	73	73	72
45-64	85	83	81	80	81	81	81	81	81	81	81	79	79
16-64 totalt	77	74	72	71	72	71	72	72	71	71	71	71	71
Män	74	71	70	68	69	68	69	69	69	68	69	68	67
Kvinnor	80	77	75	74	75	74	74	74	74	74	74	74	74

/Forts./

Ålder	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2024
16-24	37	39	39	37	36	38	-11	+2	-3	+2
25-29	60	61	63	62	63	65	-5	0	0	+2
16-29 totalt	50	53	54	52	52	53	-9	+4	-2	+1
30-44	72	73	73	72	71	71	-5	+1	-2	0
45-64	79	79	80	80	79	79	-4	+1	-1	0
16-64 totalt	70	71	73	72	71	72	-5	+1	-2	+1
Män	67	68	68	68	67	67	-3	+1	-1	0
Kvinnor	74	75	77	76	75	76	-3	+3	-2	+1

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **exkluderade 2006-2023**.

Tabell 28. Facklig organisationsgrad för utrikes födda anställda efter ålder 1991-2024 (procent och procentenheter)

Ålder	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	1991-1993	1993-2000	1991-2000
16-24	(54)	60	60	56	53	51	46	40	39	41	+6	-19	-13
25-29	(73)	76	76	78	77	77	75	73	70	62	+3	-14	-11
16-29 totalt	64	69	70	69	68	67	63	59	56	52	+6	-18	-12
30-44	81	86	86	85	84	83	82	81	80	79	+5	-7	-2
45-64	86	87	88	88	89	88	87	88	87	86	+2	-2	0
16-64 totalt	80	83	84	84	84	83	82	80	79	77	+4	-7	-3
Män	79	82	82	82	82	80	80	78	77	75	+3	-7	-4
Kvinnor	80	84	86	86	86	85	84	83	81	79	+6	-7	-1

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **inkluderade 1991-2000**.

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16-24	43	43	33	35	34	37	31	30	31	29	29	28	29
25-29	64	55	51	51	54	52	52	51	49	49	49	51	47
16-29 totalt	55	50	44	46	47	47	46	44	43	43	42	43	40
30-44	74	70	67	65	67	64	61	60	60	58	56	57	56
45-64	81	79	77	75	76	77	75	75	72	70	70	70	67
16-64 totalt	74	71	67	66	68	66	65	63	62	61	60	60	58
Män	71	67	64	63	64	61	60	60	59	57	57	56	54
Kvinnor	78	74	70	69	72	70	69	67	65	65	63	64	62

Ålder	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2024
16-24	26	31	37	35	37	41	-10	+11	0	+4
25-29	50	52	50	44	46	51	-13	0	-4	+5
16-29 totalt	41	44	45	40	42	48	-11	+4	-3	+6
30-44	58	59	58	59	59	60	-7	0	+1	+1
45-64	66	66	70	69	67	66	-4	+4	-3	-1
16-64 totalt	58	59	60	59	59	60	-7	+2	-1	+1
Män	54	56	57	56	55	57	-7	+3	-2	+2
Kvinnor	62	63	64	63	64	65	-8	+2	0	+1

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **exkluderade 2006-2024**.

Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda

Under pandemiåren 2020 och 2021 var de tidsbegränsat anställda de första som förlorade jobben. Det förstärktes av att ett villkor för att få stöd vid korttidsarbete var att företagen först avslutade tillfälliga anställningar. Syftet med korttidsarbetet var att begränsa antalet uppsägningar av fast anställd personal så mycket som möjligt. Som framgår av tabell 29A (kvartal) minskade andelen tidsbegränsat anställda från slutet av 2019 till slutet av 2020 med 0,6 procentenheter.

Tabell 29. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda 20-64 år (inklusive studerande) 2019-2024 (procent och procentenheter)

År	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda	Alla	Andel tidsbegränsat anställda
A. Fjärde kvartalet				
2019	71,7	42,3	67,8	13,6
2020	73,2	46,3	69,7	13,0
2021	72,54	45,2	69,3	12,1
2022	71,6	45,2	68,47	12,0
2023	71,7	46,3	68,9	11,1
2024	71,6	43,7	68,7	10,3
2019-2020	+1,5	+4,0	+1,9	-0,6
2020-2021	-0,9	-1,1	-0,8	-0,1
2019-2021	+0,8	+2,9	+1,5	-1,5
2021-2022	-0,9	0,0	-0,8	-0,1
2022-2023	+0,1	+1,1	+0,4	-0,9
2023-2024	-0,1	-2,6	-0,2	-0,8
B. Årsgenomsnitt				
2019	71,9	42,8	67,9	13,8
2020	72,4	45,2	68,8	13,3
2021	72,8	46,8	69,5	12,8
2022	71,9	44,1	68,4	12,6
2023	71,2	44,0	68,0	11,7
2024	71,6	43,3	68,6	10,6
2019-2020	+0,5	+2,4	+0,9	-0,5
2020-2021	+0,4	+1,6	+0,6	-0,5
2019-2021	+0,9	+4,0	+1,6	-1,0
2021-2022	-0,9	-2,7	-1,1	-0,2
2022-2023	-0,7	-0,1	-0,4	-0,9
2023-2024	+0,4	-0,7	+0,6	-1,1

Anm. Anställda AKU 20-64 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Uppgift saknas (vet ej-svar) exkluderade. År 2021 delvis reviderade tal.

Källa: AKU grundtabeller och AKU tilläggstabeller.

Eftersom de tidsbegränsat anställda har en avsevärt lägre facklig organisationsgrad än de fast anställda tenderar det rent matematiskt pressa upp den genomsnittliga organisationsgraden. Å andra sidan sjönk andelen tidsbegränsat anställda inte särskilt mycket. Dessutom steg organisationsgraden både bland fast och tidsbegränsat anställda och allra mest bland de senare eller med 4,0 procentenheter. Det var

nästan tre gånger snabbare än hos de fast anställda. Dessa siffror är inte helt jämförbara med de i denna rapport i övrigt presenterade eftersom heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna är *inkluderade* i tabell 29 men med något undantag inte i övriga tabeller. Avgränsningen till åldersgruppen 20-64 år gör dock att en del av de studerande inte kommer med i tabell 29.

Vidare avser tabell 29A *fjärde kvartalet* respektive år och inte årsgenomsnitt. En fördel är att förändringarna under loppet av varje år framträder tydligare än om årsgenomsnitt används.

Som framgår av tabell 29A-B har andelen tidsbegränsat anställda 20-64-åringar minskat varje år under perioden 2019-2024.

I tabell 29B redovisas organisationsgraden och andelen med tidsbegränsad anställning per *årsgenomsnitt*. Som synes blir organisationsgraden speciellt för år 2020 något lägre än då den mäts per kvartal. Det senare antyder att organisationsgraden steg under loppet av år 2020, vilket av naturliga skäl avspeglas tydligare under årets fjärde kvartal än i årsgenomsnittet. När årsgenomsnittet används överensstämmer organisationsgraden inklusive heltidsstuderanden som arbetar vid sidan av studierna bättre med rapportens övriga tabeller som också är per årsgenomsnitt men där de studerande i allmänhet exkluderats. Då årsgenomsnitt används steg således organisationsgraden såväl 2020 som 2021 och för både fast och tidsbegränsat anställda, varav mest för tidsbegränsat anställda. Under 2022 sjönk den och mest bland tidsbegränsat anställda men inte under 2023 då lågkonjunkturen under hösten troligen medförde att de som hade de mest otrygga anställningarna och lägsta organisationsgraden fick lämna först.

Under 2023 sjönk andelen tidsbegränsat anställda. Under hösten inträdde en lågkonjunktur. De första som brukar få gå är just de tidsbegränsat anställda.

Under 2024 fortsatte andelen tidsbegränsat anställda (i åldern 20-64 år) att sjunka för sjätte året i rad, det vill säga under hela den i tabell 29 redovisade perioden. Att denna andel sjönk 2024 är naturligt med tanke på lågkonjunkturen. Räknat på årsgenomsnitt steg den fackliga organisationsgraden hos de fast anställda mellan 2023 och 2024 och sjönk bland de tidsbegränsat anställda. Totalt sett ökade organisationsgraden 2024 med 0,6 procentenhet (årsmedeltal).

Andelen tidsbegränsat anställda skiljer sig mycket starkt mellan arbetare och tjänstemän: drygt 20 respektive knappt 10 procent första kvartalet 2022. Som framgår av tabell 30 minskade andelen tidsbegränsat anställda arbetare kraftigt under 2020 (det första pandemiåret), närmare bestämt från 19,5 till 20,4 procent eller med nästan två procentenheter (mätperioden är här från första kvartalet 2020 till samma kvartal 2021). En betydande del av dessa fanns i hotell- och restaurangbranschen. Under 2021 ökade återigen andelen tidsbegränsat anställda arbetare, nu från 19,5 till 20,4 procent eller med cirka en procentenhet.

Tabell 30. Andelen med tidsbegränsad anställning 1:a kvartalet 1990-2022

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
1990	-	-	9
1995	-	-	13
1999	-	-	15
2000	-	-	14
2003	17,0	10,3	13,6
2005	17,3	11,5	14,1
2010	19,0	10,3	14,1
2015	21,0	11,9	15,4
2019	21,0	11,1	14,7
2020	21,3	10,7	14,5
2021	19,5	9,5	12,9
2022	20,4	9,7	13,4

Anm. AKU första kvartalet 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna ingår i denna statistik.

Källa: Larsson 2022: 27. Tidsbegränsat anställda efter klass år 2003-2022: (LO):

https://www.lo.se/start/lo_fakta/anstallningsform_tidsbegransat_anstallda_efter_klass_ar_2003_2022

A-KASSORNAS ORGANISATIONSGRAD OCH MEDLEMSUTVECKLING

Medlemmar i fack och a-kassor 2024

Tabell 31 nedan innehåller en förteckning över samtliga a-kassor och motsvarande fackliga organisationer. I detta avseende är Alfa-kassan ett undantag i likhet med Småföretagarnas a-kassa genom att de inte är kopplade till något fackförbund. Den andra stora företagarkassan – Svensk Handels och arbetsgivarnas a-kassa – gick 2019 upp i Unionens a-kassa med ca 10 000 medlemmar. Sveriges fiskares a-kassa gick 2011 upp i Handelsanställdas a-kassa. Det betyder att det finns en del företagare i de fackliga a-kassorna. Även en del fackförbund organiserar företagare, exempelvis frilansare och egenanställda.

Flera a-kassor har avsevärt fler medlemmar än motsvarande fackförbund. Det beror dels på att en del kassamedlemmar är direktanslutna, dels på att en del fackmedlemmar valt att bara vara med i facket, exempelvis för att de anser sig ha säkra jobb eller lätt att få nya vid risk för uppsägningar eller att de närmar sig pensionen. Tjänstemannafacken och inte minst Saco-förbunden har en hög andel offentliganställda och rent allmänt en väsentligt lägre arbetslöshetsrisk än LO-förbundens medlemmar. Det finns vidare andra skyddsnät än a-kassorna såsom de partsgemensamma omställningsorganisationerna, vilka är särskilt framgångsrika på tjänstemannasidan.

Tabell 31. A-kassor och motsvarande fackförbund 31/12 2024

A-kassa	Medlemmar	Fackförbund	Medlemmar	Differens	%*
Byggnadsarbetarnas	131 513	Byggnads (LO)	79 006	52 507	40%
Elektrikernas	32 454	Elektrikerna (LO)	17 063	15 391	47%
Fastighets	45 834	Fastighets (LO)	22 554	23 280	51%
GS	41 941	GS-facket (LO)	30 864	11 077	26%
Handels	184 540	Handels (LO)	120 973		
		Musikerförbundet (LO)	2 257		
		Summa	123 530	61 010	33%
Hotell & Restaurang- anställdas	86 396	Hotell & Restaurang (LO)	22 345	64 051	74%
IF Metalls	273 251	IF Metall (LO)	237 154	36 097	13%
Kommunalarbetarnas	601 800	Kommunal (LO)	499 134	102 666	17%
Livsmedelsarbetarnas	28 642	Livs (LO)	20 827	7 815	27%
Pappersindustriarbetarnas	12 290	Pappers (LO)	12 373	-83	0%
Sekos	79 597	Seko (LO)	67 968	11 629	15%
Transportarbetarnas	98 925	Transport (LO)	45 183	53 742	54%
Finans- & Försäkrings- branschens	50 059	Finansförbundet (TCO)	26 323		
		Forena (TCO)	13 716		
		Summa	40 039	10 020	20%
Journalisternas	9 666	Journalistförbundet (TCO)	9 564	102	1%
STs	77 354	Fackförbundet ST (TCO)	65 551		
		Försvarsförbundet (TCO)	3 600		
		Tull Kust (TCO)	1 993		
		Summa	71 084	6 270	8%
Unionens	752 550	Unionen (TCO)	625 002		
		Scen & Film (TCO)	6 677		
		Symf (TCO)	1 337		
		Summa	633 016	119 534	16%
Visions	153 082	Vision (TCO)	147 136	5 946	4%
Akademikernas (AEA)	787 339	Saco exkl. Sveriges Lärare	538 236		
		Vårdförbundet (TCO)	91 438		
		Summa	629 674	157 665	20%
Lärarnas	161 091	Sveriges Lärare (Saco)	218 389	-57 298	0%
Summa AEA + Lärarnas	948 430		848 063	100 367	11%
Ledarnas	77 763	Ledarna	101 435	-23 672	0%
Säljarnas	7 321	Säljarnas Riksförbund	3 497	3 824	52%
Sveriges arbetares	9 926	SAC	3 269		
		Hamnarbetarförbundet	938		
		Summa	4 207	5 719	58%
Utan a-kassa	-	Polisförbundet (TCO)	22 037		
Utan a-kassa	-	Svensk Pilotförening	983		
Summa fackliga	3 703 334	Summa fackförbund	3 057 862	645 472	17%
Alfa	164 330	Do exkl. Reservofficer.	3 055 928		
Summa löntagare	3 867 664				
Småföretagarnas	100 259				
Samtliga	3 967 923				

* Differensen mellan a-kassemedlemmar och fackmedlemmar i procent av antalet a-kassemedlemmar = ungefärliga andelen a-kassemedlemmar som är *direktanslutna* till en a-kassa, det vill säga som bara är med i en a-kassa och avstår från medlemskap i facket. "Ungefärliga andelen" eftersom det också finns fackmedlemmar som inte är med i förbundets a-kassa (exempelvis personer som närmar sig pensionen och upplever att de har säkra jobb).

Källa: IAF 2025-04-17 och de fackliga organisationerna.

I grova drag motsvaras differensen mellan a-kasse- och fackmedlemmar av de till a-kassorna *direktanslutna* (kolumnerna till höger i tabell 31).³¹ Särskilt höga andelar icke-fackanslutna medlemmar har Hotell- och Restauranganställdas a-kassa (74 procent 2024), Sveriges arbetares a-kassa (58 procent), Elektrikernas a-kassa (57 procent) och Transportarbetarnas a-kassa (54 procent).

Det finns också a-kassor som har *färre* medlemmar än motsvarande fackförbund: Lärarnas, Ledarnas och Pappersindustriarbetarnas. I Lärarnas fall är en förklaring att de båda fackförbund som 2023 gick samman i Sveriges Lärare var kopplade till olika a-kassor: Lärarnas Riksförbund till AEA och Lärarförbundet till Lärarnas a-kassa. Därför har i tabell 31 en rad lagts som innehåller summan av AEA och Lärarnas a-kassa. Då sjunker andelen a-kassemedlemmar som inte var med i facket 2024 från 20 procent till 11 procent. I verkligheten är andelen direktanslutna (d.v.s. de som inte är fackmedlemmar) högre eftersom ganska många fackmedlemmar inte är med i a-kassan. Enligt AEA:s månadsrapport för december 2024 var 251 780 av de 787 411 AEA-medlemmarna (exklusive Sveriges Lärare, Reservofficerarna, Kyrkans Akademikerförbund och Sjöbefälsföreningen) direktanslutna, vilket innebär att 32 procent var det.

Det förekommer att fackmedlemmar är med i en annan a-kassa än det egna förbundets, t.ex. för att medlemsavgiften är lägre eller att de tidigare tillhört ett annat fackförbund. För medlemmarna i Sveriges Skolledare finns två närliggande alternativ, akademikerkassan AEA och Lärarnas a-kassa (det tidigare Lärarförbundet organiserade åtskilliga skolledare). På samma sätt kan piloterna välja mellan t.ex. Unionens a-kassa och Alfa-kassan.

Löntagarkassornas organisationsgrad 2006-2024

Under år 2022 sjönk både fackens och a-kassornas organisationsgrad med en procentenhet. Under 2023 minskade fackens organisationsgrad med en procentenhet medan a-kassornas i stort sett var oförändrad. De rent fackliga a-kassornas organisationsgrad minskade från 78 procent till 77 procent mellan 2021 och 2022 men steg sedan återigen till 78 procent 2023 och 2024 (tabell 32).

³¹. För hur direktanslutningen till a-kassorna förändrats med tiden, se tabellerna 36-38. Kjellberg 2024a.

Tabell 32. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2024 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2010	2013	2014	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A-kassor arbetskraften 16–64 år	83	72	70	71	70	71	70	70	70	74	74	73	73
A-kassor arbetskraften 20–64 år	84	75	73	73	72	73	72	72	72	77	77	76	75
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	87	76	74	75	74	75	74	74	74	79	80	78	78
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	89	79	77	77	76	77	76	76	76	81	82	81	81
Fackliga a-kassor (löntagare + arbetslösa) 20-64 år***	87	77	75	75	74	74	74	74	73	77	78	77	78
Fackföreningar 16-64 år****	77	73	71	71	70	70	69	68	68	69	70	69	68

	2024	2006–2008	2006–2020	2019–2020	2020–2021	2019–2021	2021–2023	2006–2024
A-kassor arbetskraften 16–64 år	74	–13	–9	+4	0	+4	–1	–9
A-kassor arbetskraften 20–64 år	76	–11	–7	+5	0	+5	–2	–8
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	79	–13	–8	+5	0	+5	–4	–8
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	82	–12	–8	+5	+1	+6	–1	–7
Fackliga a-kassor (löntagare + arbetslösa) 20-64 år***	78	–12	–10	+4	0	+5	0	–9
Fackföreningar 16-64 år****	69	–6	–8	+1	+1	+2	–2	–8

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

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

*** Enbart fackliga a-kassor, vilket innebär att inte bara företagarkassorna utan också Alfa-kassan exkluderas (20-64 år)

**** Anställda AKU årsmedeltal 16–64 år (d.v.s. arbetslösa exkluderade). Exklusive arbetande heltidsstuderande.

Fackliga a-kassor 2023 och 2024

Tabell 33. A-kassornas medlemsutveckling under 2020, 2021, 2022, 2023 och 2024

A-kassa	31/12 2023	2023	31/12 2024	2024
LO-kassor	1 626 600	+ 1 800 +0,11%	1 617 200	-9 400 -0,6%
Arbetarkassor totalt	1 636 000	+ 2 300 +0,14%	1 627 100	-8 900 -0,5%
TCO-kassor	1 031 400		1 042 700	+11 300 +1,1%
Lärarnas a-kassa (Saco)	158 600		161 100	+2 500 +1,6%
AEA (Saco + Vårdförbundet)	772 100	+11 700 +1,54%	787 300	+15 200 + 2,0%
Tjänstemannakassor totalt	2 048 300	+36 700 +1,8%	2 076 200	+27 900 + 1,4%
Fackliga a-kassor totalt	3 684 300	+39 100 + 1,1%	3 703 300	+19 000 + 0,5%
Alfakassan	158 900	+3 600 +2,3%	164 300	+5 500 + 3,5%
Småföretagarnas a- kassa	102 300	- 1 700 -1,6%	100 300	- 2 000 - 2,0%
Samtliga a-kassor	3 945 500	+ 41 000 +1,1%	3 967 900	+22 400 + 0,6%

* Inklusive Lärarnas a-kassa.

Anmärkning. Som arbetarkassor räknas LO-kassorna samt Hamnarbetarnas a-kassa och Sveriges arbetares a-kassa. Tjänstemannakassor är TCO-kassorna, akademikerkassan AEA (som förutom Saco-förbunden även omfattar Vårdförbundet inom TCO) samt Ledarnas och Säljarnas a-kassor. Avrundningar gör att mindre avvikelser kan förekomma i tabellen.

Källa: IAF 2025-04-17.

Under loppet av 2023 försämrades den ekonomiska konjunkturen och då brukar medlemstalen öka i a-kassorna. Så skedde även denna gång då de fackliga a-kassorna erfor en medlemstillväxt på 39 100 personer och a-kassorna totalt, d.v.s. inklusive Alfa-kassan och Småföretagarnas a-kassa, ökade omkring 41 000 medlemmar. Även antalet fackmedlemmar ökade, närmare bestämt med 24 600 personer (tabell 1) till skillnad från under 2022 då medlemmarna minskade med drygt 6 900. Organisationsgraden sjönk dock från 69 till 68 procent mellan 2022 och 2023 (tabell 20), men då bör man komma ihåg att denna endast baseras på *anställda* medan de arbetslösa lämnas utanför.

Lågkonjunkturen fördjupades under 2024 men de fackliga a-kassornas tillväxt mattades av. Medlemsökningen under 2024 stannade vid 19 000 personer. LO-kassornas minskade med 8 900 personer medan tjänstemannakassorna ökade med 27 900. Inklusive övriga a-kassor ökade medlemstalet med 22 400 personer. Den fackliga organisationsgraden ökade från 68 till 69 procent.

Fackliga inkomstförsäkringar 2025

Flera LO-förbund saknar inkomstförsäkringar.

LO-förbund som saknar inkomstförsäkringar:

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

LO-förbund med inkomstförsäkringar:

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

Enligt den enkätundersökning som Calmfors et al genomförde november-december 2019 är fackliga inkomstförsäkringar det näst viktigaste skälet att vara med i facket (Calmfors et al 2021a: 70). Det gäller inte bara för tjänstemännen utan också för arbetarna, vilket är något förvånande med tanke på att sex LO-förbund – Byggnads, Fastighets, Pappers, Hotell & Restaurang, Målarna och Musikerna – vid tidpunkten för undersökningen alla saknade inkomstförsäkringar. Dessutom hade IF Metalls inkomstförsäkring införts bara några månader tidigare (1 juli 2019). Å andra sidan svarade de sex förbunden utan inkomstförsäkringar för endast 13 procent av de yrkesaktiva LO-medlemmarna. Det är troligt att den hos arbetarna betydligt högre arbetslöshetsrisken låg bakom att inkomstförsäkringen hos dem fick en lika hög placering bland skälen att vara fackligt ansluten som hos tjänstemännen.³² Det förefaller ha varit viktigare än att åtskilliga arbetare hösten 2019 tjänade mindre än 25 025 kronor som då var arbetslöshetsförsäkringens tak, vilket innebar att endast de som hade en högre månadsinkomst i händelse av arbetslöshet hade någon nytta av den.

³². Däremot får inkomstförsäkringen en något lägre värdering hos arbetarfackens medlemmar än hos när frågan inte är skälen att vara med i facken utan uppfattningar om facket åstadkommer. Å andra sidan hamnar inkomstförsäkringen, precis som hos tjänstemännen, i topp när frågan ställs på detta sätt (Calmfors et al 2021a: 102-103).

KOLLEKTIVAVTALENS TÄCKNINGSGRAD

Kollektivavtalens täckningsgrad redovisas här med avseende på olika yrkesgrupper, företagsstorlekar och arbetare tjänstemän. För kollektivavtalens omfattning i olika branscher med uppdelning på hängavtal och reguljära kollektivavtal hänvisas till rapporten Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar (Kjellberg 2023a).

Kollektivavtalens täckningsgrad i olika yrkesgrupper

Yrkesgruppen med allra högst kollektivavtalstäckning i privat sektor 2023 – **93 procent** – är den kategori arbetare som i den svenska yrkesklassificeringen SSYK2012 finns under rubriken *Maskinell tillverkning och transport* (yrkesområde 8).³³ I denna grupp ingår gruvarbetare, maskinoperatörer, montörer, lokförare, lastbils- och bussförare, processövervakare m.fl.³⁴

Därefter kommer två yrkesgrupper i vilka ca **90 procent** omfattas av kollektivavtal. Dessa är:

- *Service-, omsorgs- och försäljningsyrken* (yrkesområde 5, som nästan helt domineras av arbetare): kabinpersonal, kockar, servitörer, butikspersonal, barnskötare, undersköterskor, vårdbiträden, bevakningspersonal, m fl. (**90 procent**).
- *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion* (yrkesområde 9): städare, bärplockare, utbildad hemservicepersonal, grovarbetare inom bygg- och anläggningsbranschen, hamnarbetare, köks- och restaurangbiträden, vaktmästare m. fl. (**89 procent** med kollektivavtal).

Inte långt därunder följer:

- *Byggverksamhet och tillverkning* (yrkesområde 7: hantverksrelaterade arbetaryrken): de flesta byggnadsarbetarna, gjutare, svetsare, smeder, verktygsmakare, bilmekaniker, elektriker, möbelsnickare, slaktare, bagare. m.fl. (**87 procent** med kollektivavtal).

Även följande yrkesgrupp ligger över den genomsnittliga kollektivavtalstäckningen på 83 procent i privat sektor:

- *Yrken inom administration och kundtjänst* (yrkesområde 4 som innehåller både arbetaryrken och lägre tjänstemannayrken): kontorsassistenter, sekreterare, resesäljare, kundtjänst-

³³. SSYK2012 (Standard för svensk yrkesklassificering) baseras på det internationella yrkesklassificeringssystemet ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations). Se

<https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/> respektive <https://isco-ilo.netlify.app/en/isco-08/>

³⁴. SCB, MIS 2012:1, SSYK 2012 Standard för svensk yrkesklassificering. https://www.scb.se/contentassets/c9d055b6f2114b62bd23c33602b56da5/ov99992012a01_br_x70br1201.pdf

personal, telefonister, hotellreceptionister, lager- och terminalpersonal (inklusive arbetsledare), brevbärare, m.fl.
(84 procent med kollektivavtal).

Yrkesområden med kollektivavtal klart under eller långt under genomsnittet på 83 procent i privat sektor är de tre yrkesområden som enbart innehåller *tjänstemän*, närmare bestämt:

- *Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande* (yrkesområde 3): ingenjörer, tekniker, arbetsledare inom bygg och tillverkning mm, piloter, fartygs- och maskinbefäl, biomedicinska analytiker, tandtekniker, tandhygienister, banktjänstemän, redovisningsekonomer, skadereglerare och värderare, försäkringsrådgivare, företagssäljare, inköpare, speditörer, fastighetsmäklare, chefssekreterare, trafiklärare, köksmästare, drift- och supporttekniker IT, systemadministratörer, nätverks- och systemtekniker, webbmaster, webbadministratörer, m. fl.
(79 procent med kollektivavtal).

- *Chefsyrken* (yrkesområde 1)
(ca 76 procent med kollektivavtal)
- *Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens* (yrkesområde 2): kemister, farmakologer, civilingenjörer, arkitekter, läkare, sjuksköterskor, psykologer, veterinärer, tandläkare, sjukgymnaster, lärare alltifrån förskola till universitet, mjukvaru- och systemutvecklare, utvecklare av spel och digitala media, revisorer, ekonomer, personal- och HR-specialister, jurister, advokater, journalister, musiker, regissörer, skådespelare, präster, m.fl.
(72 procent med kollektivavtal).

Allra lägst kollektivavtalstäckning har enligt Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik dock en arbetardominerad yrkesgrupp, nämligen:

- *Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske* (yrkesgrupp 6), bland annat jordbruksarbetare, trädgårdsarbetare, djurskötare och skogsarbetare. Denna grupp är den minsta och den som har högst andel anställda i små företag.
(65 procent med kollektivavtal).

Paradoxalt nog har tjänstemännen den *högsta* fackliga organisationsgraden i privat sektor – 69 procent – men också den *lägsta* kollektivavtalstäckningen (tabell 34). Långt under den genomsnittet på 83 procent i privat sektor befinner sig tjänstemännen med en täckningsgrad på 75 procent. Omvänt är endast 55 procent av arbetarna i privat sektor med i facket men så mycket som 90 procent av dem omfattas av kollektivavtal.

Tabell 34. Facklig organisationsgrad och andel arbetare och tjänstemän som omfattas av kollektivavtal i privat sektor 2023

Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalstäckning
Arbetare	55%	90%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	83%

Källa: Ljunglöf, Fransson och Kjellberg 2024, sid. 5.

För privatanställda i genomsnitt (arbetare + tjänstemän) var 64 procent med i facket 2023 samtidigt som 83 procent omfattades av kollektivavtal. Att kollektivavtalens täckningsgrad är högre än den fackliga organisationsgraden är inte märkligt eftersom på arbetsplatser med kollektivavtal gäller kollektivavtalet för samtliga (inom avtalsområdet ifråga) medan endast en viss andel av de anställda är fackmedlemmar.

Kollektivavtalens täckningsgrad inklusive offentlig sektor – 88 procent – var densamma 2022 och 2023 (tabell 35). I privat sektor noteras en mindre uppgång, från 82 till 83 procent. Ökningen är koncentrerad till tjänstemännen: från 74 procent 2022 till 75 procent 2023.

Tabell 35. Andel anställda som omfattas av kollektivavtal i olika yrkesgrupper 2022-2023

		2022	2023
PRIVAT SEKTOR	Kategori*		
Jord- och skogsbruk, trädgård, fiske	ARB	63%	65%
Fördjupad högskolekompetens	TJM	71%	72%
Chefsyrken	TJM	74,5%	76%
Högskolekompetens	TJM	77%	79%
Administration & kundtjänst	TJM/ARB	82%	84%
Byggverksamhet och tillverkning	ARB	90%	87%
Kortare utbildning eller introduktion	ARB	83%	89%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	ARB/TJM	90%	90%
Maskinell tillverkning & transport mm	ARB	95%	93%
Samtliga yrken privat sektor, därav:		82%	83%
- arbetare	ARB	90%	90%
- tjänstemän	TJM	74%	75%
OFFENTLIG SEKTOR		100%	100%
SAMTLIGA ANSTÄLLDA		88%	88%

* ARB = arbetare, TJM = tjänstemän.

Källa: MI 2024, Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024 samt Medlingsinstitutets detaljerade statistik:

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mi.se%2Fapp%2Fuploads%2FTabeller och Diagram kollektivavtalstäckning mm 2023 webb.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mi.se%2Fapp%2Fuploads%2FTabeller%20och%20Diagram%20kollektivavtalstackning%20mm%202023%20webb.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK)

Som framgår av tabell 36 nedan ökar kollektivavtalens täckningsgrad med företagsstorleken. Ju mindre företag, desto större är skillnaden mellan andelen arbetare och tjänstemän som omfattas av kollektivavtal. I företag med 1-9 anställda har endast 30 procent av tjänstemännen kollektivavtal.

Tabell 36. Andel anställda som omfattas av kollektivavtal i olika företagsstorlekar 2022-2023

Företagsstorlek	2022	2023		
	Anställda	Anställda	Arbetare	Tjänstemän
1-4	27%			
5-9	51,5%			
Summa 1-9	39%	44%	57%	30%
10-19	70%	71%	83%	55%
20-49	81%	81%	90%	70%
50-199	87%	88%	98%	79%
200-499	93,5%	93%	98%	88%
500-	98,5%	98%	100%*	97%
Privat sektor totalt	82%	83%	90%	75%

* Cirka 100 arbetare utan kollektivavtal finns i företag med minst 500 anställda.

Källa: se föregående tabell.

Akademikerna är tjänstemannagruppen med allra lägst kollektivavtalsäckning. Med endast 72 procent anställda på arbetsplatser med kollektivavtal hamnar de långt under genomsnittet på 83 procent för anställda i privat sektor.

Klyftan mellan facklig anslutning och kollektivavtalsäckning på arbetsplatsen är sannolikt en del av bakgrunden till att kollektivavtalen långt ifrån alltid *efterlevs* i arbetaryrken, framför allt bland utrikes födda arbetare.

Men även bland arbetarna har kollektivavtalen sina ”vita fläckar”, det vill säga branscher och yrken med mycket låg eller närmast obefintlig täckning. Exempel är frisör- och skönhetsbranschen, delar av transportsektorn (taxi, flyttfirmor, plattformsföretag m.fl.) samt underleverantörer inom bygg- och städbranscherna. I dessa fall är dock även den fackliga anslutningen låg eller mycket låg.

Hos tjänstemännen är de vita fläckarna fler och större. Den av tjänstemän helt dominerade informations- och kommunikationsbranschen har den allra lägsta kollektivavtalsäckningen – 52 procent av de anställda 2021 – samtidigt som så mycket som 69 procent av tjänstemännen inom branschen är med i facket.³⁵ I informations- och kommunikationsbranschen ingår förlagsverksamhet inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, datordrifttjänster, andra IT- och datatjänster, webbportaler mm (SNI-koderna 58-63).³⁶ Inte minst bland spelutvecklingsföretagen är kollektivavtal sällsynta. Under senare år har Unionen dock tecknat kollektivavtal med Paradox och Avalanche. Ett välkänt företag inom informations- och kommunikationsbranschen hos vilket Unionen försökt få till stånd kollektivavtal är Spotify.

³⁵. Kjellberg 2023a, sid. 9 tabell 2. Kollektivavtalsäckningen för denna bransch har beräknats med en annan metod än i Medlingsinstitutet 2024. En av skillnaderna är att statliga och kommunala bolag är exkluderade.

³⁶. SNI2007 (Svensk standard för näringsgrensindelning). Struktur för svensk näringsgrensindelning 11 september 2007.

<https://www.scb.se/contentassets/d43b798da37140999abf883e206d0545/struktur-sni2007.pdf>

Andra tjänstemannabranscher med låg kollektivavtalstäckning är reklambranschen (SNI-kod 73), konsulttjänstbranschen inklusive PR- och kommunikationsföretagen (SNI-kod 70.2), advokatbyråer och revisionsbyråer.

ARBETSGIVARNAS ORGANISATIONSGRAD

Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (tabell 37). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tjugo åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2021 arbetade 81 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var 65 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2021 var arbetsgivarnas organisationsgrad 16 procentenheter högre än löntagarnas. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 70 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 87 procent av samtliga anställda. Enbart företagen i Svenskt Näringsliv (SN) omfattade 2024 70 procent av alla privatanställda (tabell 38).

Tabell 37. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar 1993/95-2024 (baserat på anställda 16-64 år)

	Facklig organisationsgrad (FO)									
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70
	Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer (AO)									
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87

	Facklig organisationsgrad (FO)									
Sektor	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Privat	65	64	64	64	64	63	63	64	65	64
Offentlig	83	82	81	80	79	79	79	79	80	78
Alla	70	70	69	69	69	68	68	69	70	68
	Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer (AO)									
Sektor	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Privat	80	82	82	82	82	83	82	83	/ 81	82
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	87	88	88	88	88	90	88	89	/ 87	88

	FO	
Sektor	2023	2024
Privat	64	64
Offentlig	78	79
Alla	68	69
	AO	
Sektor	2023	2024
Privat	85	85
Offentlig	100	100
Alla	90	90

Anmärkning 1. Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller uppmärksammat att det utöver SN finns cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor. 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.

**Tabell 38. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer
2007-2024 (baserat på anställda 15-74 år)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privat	76	/80	81	80	79	80	79	81	81	80	80	82
Offentlig.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	84	/ 87	87	86	86	86	86	87	87	87	86	88
SN												

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Privat	82	80	82	/ 79	80	83	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100
Alla	88	87	88	/ 86	87	89	89
SN				67	69	70	70

SN = Svenskt Näringslivs andel av privatanställda löntagare.

Underlaget till beräkningen av arbetsgivarernas organisationsgrad finns i tabell 39 nedan.

**Tabell 39. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer
2023 och 2024**

	2023	2024
A. Årsanställda (heltidsekvivalenter)		
Svenskt Näringsliv (SN)	1 997 065	1 994 694
Bankernas Förhandlingsorganisation (BAO)	43 212	47 731
Summa	2 040 277	2 042 425
SN Omräknat till individer 16-64 år x 1,078 (2023 och 2024)	2 152 836	2 150 280
SN 15-74 år 15-74 år x 1,087 (2023 och 2024)	2 170 810	2 168 232
SN + BAO Omräknat till individer 16-64 år	2 199 419	2 201 734
Do 15-74 år	2 217 781	2 220 116
B Individer		
Arbetsgivaralliansen	49 566	51 232
Fremia (fd KFO)	153 285	151 337
Fastigo	23 544	23 509
Sobona exkl kommunalförbund och samordningsförbund	73 607	74 573
Svensk industriförening (Sinf)	8 977	8 798
Svensk Scenkonst	17 330	19 422
Sveriges Frisörföretagare	3 872	3 851
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation	24 577	25 389
Arbetsgivarverket (privat sektor) per 1/9	5 609	5 670
Summa Fremia etc	360 367	363 781
A + B Samtliga anställda i arbetsgivarorganisationer (privat sektor)		
Individer 16-64 år	2 559 786	2 565 515
Individer 15-74 år	2 578 148	2 583 897
Anställda (privat sektor) AKU kvartal 4		
16-64 år	3 027 300	3 002 900
15-74 år	3 105 100	3 089 500
Arbetsgivarernas organisationsgrad i privat sektor		
16-64 år	84,6%	85,4%
15-74 år	83,0%	83,6%

SN 16-64 år	71,1%	71,6%
SN 15-74 år	69,9%	70,2%
Anställda (offentlig sektor) AKU kvartal 4		
16-64 år	1 480 800	1 476 400
15-74 år	1 530 700	1 535 000
Anställda privat + Offentlig sektor AKU kvartal 4		
16-64 år	4 508 100	4 479 300
15-74 år	4 635 800	4 624 500
Anställda hos arbetsgivarorganisationer i privat + offentlig sektor		
16-64 år	4 040 586	4 041 915
15-74 år	4 108 848	4 118 897
Arbetsgivarnas organisationsgrad i privat + offentlig sektor		
16-64 år	89,6%	90,2%
15-74 år	88,6%	89,1%

Anmärkning. För att omräkna årsanställda (heltidsekvivalenter) till individer divideras en heltids arbetsvecka på 40 timmar med överenskommen genomsnittlig arbetstid enligt SCB i privat sektor för åldern 16-64 år respektive 15-74 år.

ANDEL FÖRTROENDEVALDA OCH KLUBBARNAS TÄCKNINGSGRAD

Till grund för fackförbundens organisatoriska styrka ligger inte bara antalet medlemmar och organisationsgraden utan också medlemmarnas fackliga engagemang som förtroendevalda i klubbar, sektioner och avdelningar samt som skyddsombud och där det inte finns klubbar som arbetsplatsombud (med förhandlingsrätt) eller kontaktombud. Den fackliga organisationsgraden och arbetsplatsorganisationen är facket viktigaste organisatoriska maktresurser. Den kombinerade centraliseringen och decentraliseringen är också utomordentligt viktig för att ge såväl central som lokal förhandlingsstyrka och motverka en fragmentarisk facklig utbredning (se Kjellberg 2021a och 2024d om elva dimensioner av facklig styrka).

Under lång tid har andelen förtroendevalda och andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats minskat i de olika fackförbunden (tabellerna 40-58). I en del fackförbund kan en vändning uppåt skönjas under senare år.

Fackklubbarnas roll för medlemsrekryteringen

Även om få individer i studien av Calmfors et al. (2021) anger förekomsten av en fackklubb som ett skäl att vara med i facket talar mycket för att fackklubbar och fackliga arbetsplatsombud på flera sätt har stor betydelse för medlemsrekryteringen och därmed för den fackliga organisationsgraden.

Fackliga representanter ger facket ett ansikte ("face-to-face") direkt på arbetsplatsen där såväl medlemmarna som de potentiella medlemmarna finns. Det ger möjlighet till ömsesidiga kontakter i

individens närmiljö, vilket underlättar medlemsrekryteringen. Undersökningar visar att många skulle gå med i facket eller ta på sig fackliga uppdrag *om de fick frågan*.³⁷

Därtill kommer att de lokala fackrepresentanterna har mycket bättre kännedom om arbetsplatsen än personer högre upp i den fackliga organisationen. Facklig arbetsplatsnärvaro underlättar kontakterna även med arbetsgivaren eftersom företagen brukar föredra att förhandla med den lokala klubben framför att göra det med ombudsmän som kommer "utifrån" och som saknar närmare kännedom om förhållandena på arbetsplatsen. I synnerhet nybildade klubbar kan visserligen behöva få råd och hjälp av avdelningens (regionens) ombudsmän, men arbetsplatsfacket har ändå bäst förutsättningar att driva arbetsplatsfrågor liksom att bistå medlemmarna på olika sätt. Det skulle bli både dyrare, mer tidskrävande och krångligare om anställda ombudsmän skulle ersätta arbetsplatsfacket och utföra dess uppgifter. Unionens förste vice ordförande (sedan hösten 2023 förbundsordförande) Peter Hellberg förklarade 2018 vad som skulle hända om man inte lyckades stoppa den fallande andelen medlemmar som har förtroendevalda och klubbar tillgängliga på arbetsplatserna och vända utvecklingen uppåt:

"– Hela grundidén i ett fackförbund är att vi har förtroendevalda ute på arbetsplatserna. De allra flesta saker löser man direkt på arbetsplatsen genom samverkan eller förhandling mellan ledning och förtroendevalda. Det skulle bli mycket krångligare och mer tidskrävande, men också dyrare att vara medlem i ett förbund där allt i stället behöver göras av anställda. Och det skulle i sin tur göra det svårare att attrahera medlemmar och i förlängningen försvaga hela den svenska kollektivavtalsmodellen." (Kollega 6/3 2018: "Färre klubbar trots medlemsökning")

Den svenska kollektivavtalsmodellen, även kallad partsmodellen, som bygger på en hög organisationsgrad hos både fack och arbetsgivare skulle med uttunnad facklig representation på arbetsplatserna riskera att ersättas av en modell där staten reglerar mer genom lagstiftning, exempelvis lagstiftade minimilöner. Jonas Nordling, tidigare ordförande i Journalistförbundet, varnar i sin bok *Den svagaste länken* för en sådan utveckling:

"Om fackföreningarna försvinner från arbetsplatserna kommer i stället ökade krav på stärkt skyddslagstiftning vara det logiska alternativet. Och det kravet kommer framför allt att resas av väljare som vill känna sig mer trygga, en väljargrupp som är extra tacksam att bearbeta för mer populistiskt lagda partier." (Nordling 2021: 22)

En fackklubb har både en *social kontaktfunktion* och en *resultat- eller nyttofunktion* i förhållande till medlemmarna. Facklig närvaro direkt på arbetsplatsen underlättar medlemsrekryteringen och motverkar avhopp genom att stärka de sociala normer som säger att man bör vara

³⁷. Enligt en undersökning våren 2011 kunde 13 procent av samtliga anställda som inte redan hade ett fackligt uppdrag tänka sig att ta ett uppdrag om de blev tillfrågade och ytterligare 14 procent att de kanske kunde det. Fördelningen av liknande bland LO-, TCO- och Saco-medlemmar. Larsson 2011:17.

med i facket. Det är också dessa saker – framför allt nyttskäl – som individer oftast anger som anledning att *idag vara med* i facket, inte existensen av en fackklubb i sig. Till omständigheterna som gör att man *går med* i facket hör förutom olika nyttskäl påverkan från andra (fackrepresentanter, arbetskamrater, familjemedlemmar och vänner) och de sociala normer och traditioner som finns på arbetsplatsen och som bärs upp av arbetskamrater och fackrepresentanter. Man brukar tala om mer eller mindre starka *social customs* som går ut på att individen bör vara med. Ju högre organisationsgrad på arbetsplatsen, desto stark social press att gå med.

Sammanfattningsvis är facklig närvaro på arbetsplatsen i form av en fackklubb av stor betydelse för att uppnå en hög organisationsgrad genom att (1) facket uppnår konkreta resultat på arbetsplatsen och därmed visar på nyttan av att de anställda är organiserade, (2) klubben uppmanar potentiella medlemmar att gå med, och (3) den fackliga närvaron stärker i enlighet med *social customs*-teorin de sociala normerna om att man bör vara med (Visser 2002). Framför allt en hög organisationsgrad förstärker sådana normer. Omvänt försvagas normerna av en låg organisationsgrad, vilket även försvårar bildandet av en klubb.

Fackklubbar förekommer knappast alls på de minsta arbetsplatserna av det enkla skälet att medlemsunderlaget till följd av få anställda (och i regel också låg organisationsgrad) är för litet för att bilda klubb och välja klubbstyrelse. Eftersom den stora majoriteten företag med anställda är mycket små förekommer fackklubbar följaktligen endast i en liten minoritet av företagen. Enligt en webbenkät hösten 2017 av Calmfors et al fanns en klubb endast i tre procent av företagen och i sju procent av dem med kollektivavtal (Calmfors et al 2019: 144-145). Klubbäckningen stiger emellertid snabbt med företagsstorleken: ca 10 procent i företagen med 10-49 anställda, drygt 40 procent i de med 50-249 anställda och ca 60 procent i de med minst 250 anställda. I företagen med kollektivavtal var motsvarande tal drygt 10 procent, nästan 50 procent respektive drygt 65 procent. Skillnaderna varierar kraftigt även mellan olika branscher: låg (under två procent) i bl.a. vård & omsorg och hotell & restaurang, hög i byggbranschen och tillverkningsindustrin. Samma undersökning visar att företagen med fackklubb anser det lättare att ”kommunicera med de anställda och förankra olika beslut” samt att ”hitta lösningar som passar både företag och anställda (ibid: 146).

När man räknar på andelen företag med fackklubb bör man hålla i minnet att den stora majoriteten företag är mycket små och att endast en liten minoritet av den privata sektorns anställda finns i de minsta företagen. I privat sektor har 90 procent av företagen högst nio anställda.³⁸

³⁸. Antalet företag med anställda (privat sektor) var 289 763 november 2020 enligt SCB:s företagsregister. Andelen företag med 1-4 anställda: $214.266 : 289.763 = 73,9$ procent. Andelen företag med 5-9 anställda: $44.526 : 289.763 = 15,4$ procent. Summa 1-9 anställda 89,3 procent.

Enligt en SCB-undersökning, som även inkluderar offentliganställda, hade nästan sju av tio alla anställda antingen fackklubb eller fackligt ombud på sin arbetsplats år 2011.³⁹ Bland fackmedlemmar var andelen 76 procent och bland icke-medlemmar 41 procent hos arbetare och 46 procent hos tjänstemän. På arbetsplatserna med fackklubb eller fackligt ombud hade hälften av alla anställda under de senaste åren kontaktat en facklig representant för att få hjälp eller information (Larsson 2011: 29-32).

För nyare data hänvisas till avsnittet ”Sjunkande klubbäckning och andel fackligt förtroendevalda” nedan.

Enligt en undersökning som Dagens Arbete gjorde 2013 hade det under de senaste fem åren blivit ”tuffare att jobba fackligt” och i synnerhet för förtroendevalda i IF Metall (tidningen bevakar även Pappers och GS Facket).⁴⁰ Åtta av tio avdelningsordföranden i IF Metall ansåg det. Det hade blivit svårare att få ledigt för fackligt arbete. Arbetsgivarna föredrog i ökad utsträckning att förhandla centralt i stället för lokalt. Juridiken och de centrala avtalens minimiregler tenderade bli viktigare för arbetsgivarna än att tillsammans försöka lösa frågorna lokalt.

Med snålare bemanning och en alltmer pressad arbetssituation riskerar arbetskamraterna att få ännu mer att göra när de förtroendevalda utför fackligt arbete, varför det kan bli ett tryck från såväl arbetsgivare som arbetskamrater att hålla nere tiden som ägnas åt fackliga frågor.

Även medlemsutvecklingen försvårade det fackliga arbetet. Under åren 2007 och 2008 inträffade ett fackligt medlemsras till följd av de chockhöjda a-kasseavgifterna. När den fackliga organisationsgraden sjönk med hela sex procentenheter under loppet av två år (mellan 2006 och 2008) riskerade det skada den fackliga legitimiteten ute på arbetsplatserna. Facken pressades också tillbaka av den finanskris som inleddes hösten 2008 och som föranledde bland annat IF Metall att ingå krisavtal våren 2009.

En liknande enkätundersökning som den år 2013 men som genomfördes fem år tidigare (2008) påvisade liksom 2013-undersökningen ett tuffare klimat för facket under den föregående femårsperioden.⁴¹

Medlemsutvecklingen kan spela in på flera sätt. Sjunkande organisationsgrad minskar medlemsunderlaget för att bilda eller upprätthålla fackklubbar. Även det motsatta kan hända: att ett fackförbund växer så snabbt att man inte riktigt hinner med att bilda klubbar såsom skett hos Unionen som rekryterat väldigt många medlemmar på sin inkomstförsäkring. Näringslivets omvandling påverkar också förutsättningarna för att bilda klubbar. På arbetarsidan har många stora arbetsplatser inom tillverkningsindustrin försvunnit genom rationa-

³⁹. Närmare bestämt 68 procent av samtliga anställda (inklusive offentlig sektor). Bland LO-medlemmar och TCO-medlemmar var andelen 76 procent och bland Saco-medlemmar 77 procent. Larsson 2011: 26-28.

⁴⁰. Dagens Arbete nr 6 2013, sid. 32-34 och nr 10 2013, sid. 31.

⁴¹. Dagens Arbete nr 6 2008, sid. 10.

liseringar, automatiseringar och flytt av produktion till andra länder. Huvudkontor och utvecklingsavdelningar finns dock i stor utsträckning fortfarande kvar i Sverige och därmed många stora arbetsplatser befolkade av tjänstemän.

Å andra sidan har en växande del av det arbete som tidigare utfördes av industritjänstemän outsourcats till tjänsteföretag eller görs i dag av konsulter. Denna uppsplittring av tjänstemännen begränsar medlemsunderlaget för klubbar och ökar möjligheterna för arbetsgivarna att spela ut olika grupper mot varandra. Ett av de främsta motiven för bildandet av Unionen 2008 var att samla industri- och tjänsteföretagens tjänstemän i ett och samma förbund för att förhindra att liknande jobb betalas olika beroende på om de finns i industri- eller tjänsteföretag. En annan uppsplittring av tjänstemännen är att såväl TCO- och Saco-förbund som Ledarna organiserar och bildar klubbar på samma arbetsplatser. Ur ett fackligt styrkeperspektiv är ett gott samarbete dem emellan avgörande för den samlade styrkan. Precis som när det gäller individer är enighet och sammanhållning av stor betydelse för hur väl man lyckas hävda sig gentemot arbetsgivaren.

Sjunkande klubbäckning och andel förtroendevalda

Tendensen är att fackklubbarnas täckningsgrad och andelen fackligt förtroendevalda under lång tid minskat i Sverige, men hos vissa förbund håller en vändning uppåt att ske.

IF Metall: minskad andel medlemmar på klubb arbetsplatser

Hos IF Metall hade 59 procent av de yrkesaktiva medlemmarna en klubb på sin arbetsplats år 2006. Denna andel hade 2024 sjunkit till 54 procent (tabell 40A). Inklusivt avdelningsombud minskade andelen från 73 till 68 procent.

Det är avsevärt lägre än de 88 procenten Metall-medlemmar som 1981 hade en facklig organisation på sin arbetsplats (Molin 1991: 100).

Andelen *yrkesverksamma* medlemmar som omfattas av klubb/ombud på sin arbetsplats är något högre än de i tabell 40 redovisade talen eftersom dessa avser *yrkesaktiva* i vilken ingår arbetslösa medlemmar.

År 2014/2015 fanns det en klubb på 14 procent av IF Metall-arbetsplatserna. Januari 2025 hade denna andel minskat till 11 procent av arbetsplatserna.⁴² Antalet klubbar hade samtidigt minskat från 1 762 till 1 475. Målet är att alla arbetsplatser med minst 25 medlemmar ska ha en IF Metall-klubb, men för att en klubb ska fungera krävs att medlemmarna deltagit i kurser och skaffat sig

⁴². Dagens Arbete nr 2 2025 sid. 44-48. Enligt "Kort om IF Metall" (januari 2023) hade förbundet då 1 261 klubbar.

<https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/ostergotland/uppladdat-materiel/dokument/valkomstmapp/of-124-23-kort-om-if-metall-2023-1.pdf>

kunskaper för att kunna utnyttja den rätt att förhandla med arbetsgivaren som klubbar har enligt Medbestämmandelagen (MBL).

Tabell 40A. Antal klubbar/avdelningsombud och deras täckningsgrad i IF Metall 2006-2024

År	Antal Klubbar	Andel medlemmar med klubb	Andel medlemmar med enbart avdelningsombud	Summa täckningsgrad	Varken klubb eller ombud	Antal yrkesaktiva medlemmar 31/12
2006	2 238	59,0%	14,0%	73,0%	27,0%	337 712
2007	2 160	61,8%	15,8%	77,6%	24,4%	315 962
2008						304 504
2009	2 019	53,2%	15,2%	68,4%	31,6%	286 487
2010	1 955					275 118
2011	1 886					273 555
2012	1 889					266 312
2013	1 835					254 003
2014	1 769	56,0%	16,1%	72,1%	27,9%	248 372
2015	1 713	55,4%	15,6%	71,0%	29,0%	248 447
2016	1 657	55,4%	15,7%	71,1%	28,9%	246 105
2017	1 588	55,7%	15,6%	71,3%	28,7%	247 129
2018	1 661					246 835
2019	1 597	56,3%	14,1%	70,4%	29,4%	241 928
2020	1 583	55,1%	13,3%	68,4%	31,6%	241 649
2021	1 541	54,5%	13,3%	67,8%	32,2%	241 447
2022	1 522	53,9%	14,2%	68,1%	31,9%	240 785
2023	1 522	53,8%	13,5%	67,3%	32,7%	240 718
2024	1 478	53,7%	14,2%	67,9%	32,1%	236 154

Anmärkning. Angående 2006 avser antalet medlemmar som omfattas av klubbar respektive ombud maj månad medan antalet yrkesaktiva avser 31/12 2006. För åren 2007 och 2009 avses antalet medlemmar som omfattas av klubb/ombud januari året därpå och för år 2006 maj månad. Antalet yrkesaktiva medlemmar avser 31/12 samtliga år.

Källa: IF Metall (mejl från Malin Hammarström 5/8 2020 avseende 2006-2009 samt från Mimmi Eriksson avseende 2014-2024. Antal aktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) erhållna från Mimmi Eriksson)

Ett alternativt beräkningssätt av IF Metall-klubbarnas täckningsgrad redovisas i tabell 40B nedan. Här exkluderas bland annat arbetslösa medlemmar. Klubbäckningen blir då högre, men även här är det fråga om en tydlig nedgång: från omkring 75 procent medlemmar på klubbarbetsplatser 2006 till 65 procent 2020. Uppgiften för januari 2025 är hämtad från Dagens Arbete nr 2 2025 och förefaller ligga i linje med de tidigare i tabell 40B redovisade åren.

**Tabell 40B. Antal klubbar/avdelningsombud och deras täckningsgrad i IF Metall
1 januari 2006-2025**

År	Antal klubbar	Andel medlemmar med klubb	Andel medlemmar med avdelningsombud	Summa täckningsgrad	Varken klubb eller ombud	Antal aktiva medlemmar
2006 (maj)	2 238	74,5% (69,1%)	17,6% (16,4%)	92,1% (85,5%)	7,8% (14,5%)	267 570 (288 349)
2008	2 160	73,5% (69,7%)	18,8% (17,7%)	92,3% (87,4%)	7,7% (12,4%)	265 595 (280 112)
2010	2 019	71,8% (68,4%)	20,5% (19,5%)	92,3% (87,9)	7,7% (12,1%)	212 527 (223 094)
2015	1 762	65,0% (61,7%)	19,6% (18,6%)	84,6% (80,3%)	15,4% (19,7%)	212 245 (223 709)
2020	1 595	65,3% (64,2%)	16,5% (16,2%)	81,8% (80,4%)	18,2% (19,6%)	207 675 (211 350)
2025	1 475	63%				

Anmärkning. I kolumnen längst till höger exkluderas i talen utan parentes aktiva medlemmar utanför IF Metalls avtalsområden. Talen inom parentes inkluderar samtliga aktiva medlemmar exklusive arbetslösa.

Källa: statistik från IF Metall (mejl från Malin Hammarström 5/8 2020). Dagens Arbete nr 2 2025 sid. 44-48 avseende januari 2025.

Unionen: sjunkande klubbäckning men viss vändning uppåt

Unionen har avsevärt lägre klubbäckning än IF Metall (39 respektive 54 procent av yrkesaktiva medlemmar 2024) och precis som hos IF Metall har den under lång tid sjunkit. År 2013 omfattade klubbarna 48 procent av de yrkesverksamma medlemmarna, vilket 2019 minskat till 45 procent och 2020 till 44 procent. Andelen Unionen-medlemmar med tillgång till ett arbetsplatsombud (APO) föll mellan 2013 och 2020 från elva till knappt sex procent.

Allt som allt täcktes år 2013 närmare 59 procent av Unionen-medlemmarna av antingen klubb eller arbetsplatsombud. Sex år senare var det 52 procent och 2021 48 procent, varefter en mindre återhämtning skett till 50 procent. Varannan yrkesverksam Unionen-medlem finns således på arbetsplatser utan facklig närvaro. Sannolikt är dessa medlemmar framför anställda allt på mindre arbetsplatser och i nyare branscher som IT.

**Tabell 41. Antal klubbar/arbetsplatsombud och deras täckningsgrad i Unionen
31/12 2013-2024**

A. År	Antal klubbar	Antal klubb- medl.	Antal APO- medl.	Andel klubb- medl. (1)	Andel APO- medl. (1)	Summa täcknings- grad (1)	Yrkes- verks. (1)
2013	3 209	192 790	45 038	47,6%	11,1%	58,7%	405 383
2014	2 986	205 042	42 146	47,9%	9,8%	57,7%	428 360
2015	2 974	209 510	41 859	47,0%	9,4%	56,4%	445 395
2016	2 945	215 135	35 066	46,3%	7,6%	53,9%	464 196
2017	2 843	212 635	32 090	45,6%	6,9%	52,5%	466 812
2018	2 665	215 914	32 837	45,2%	6,9%	52,1%	478 195
2019	2 710	220 745	32 560	45,1%	6,6%	51,7%	489 720 /
2020	2 551	223 649	29 068	43,9%	5,7%	49,6%	509 761
2021	2 560	221 549	24 282	43,6%	4,8%	48,4%	507 579
2022	2 505	225 794	27 340	43,8%	5,3%	49,1%	515 989
2023	2 522	236 233	29 214	44,5%	5,5%	50,0%	530 383
2024	2 540	242 831	29 983				

B. År	Antal klubbar	Antal klubb- medl.	Antal APO- medl.	Andel klubb- medl. (2)	Andel APO- medl. (2)	Summa täcknings- grad (2)	Yrkes- verks. (2)
2013	3 209	192 790	45 038	41,4%	9,7%	51,1%	465 724
2014	2 986	205 042	42 146	41,6%	8,6%	50,2%	492 578
2015	2 974	209 510	41 859	41,2%	8,2%	49,4%	508 750
2016	2 945	215 135	35 066	40,7%	6,6%	47,3%	527 986
2017	2 843	212 635	32 090	40,2%	6,1%	46,3%	529 986
2018	2 665	215 914	32 837	39,8%	6,1%	45,9%	541 842
2019	2 710	220 745	32 560	39,7%	5,9%	45,6%	556 304
2020	2 551	223 649	29 068	38,2%	5,0%	43,2%	585 619
2021	2 560	221 549	24 282	38,1%	4,2%	42,3%	581 870
2022	2 505	225 794	27 340	38,4%	4,6%	43,0%	588 014
2023	2 522	236 233	29 214	39,1%	4,8%	43,9%	603 501
2024	2 540	242 831	29 983	39,7%	4,9%	44,6%	611 759

C. År	Antal klubbar	Antal klubb- medl.	Antal APO- medl.	Andel klubb- medl. (3)	Andel APO- medl. (3)	Summa täcknings- grad (3)	Yrkes- aktiva.
2013	3 209	192 790	45 038	40,8%	9,5%	50,3%	472 255
2014	2 986	205 042	42 146	41,0%	8,4%	49,4%	500 238
2015	2 974	209 510	41 859	40,6%	8,1%	48,7%	517 857
2016	2 945	215 135	35 066	40,0%	6,5%	46,5%	537 711
2017	2 843	212 635	32 090	39,5%	6,0%	45,5%	538 845
2018	2 665	215 914	32 837	39,1%	6,0%	45,1%	551 522
2019	2 710	220 745	32 560	39,0%	5,7%	44,7%	566 331
2020	2 551	223 649	29 068	37,5%	4,9%	42,4%	596 077
2021	2 560	221 549	24 282	37,4%	4,1%	41,5%	592 425
2022	2 505	225 794	27 340	37,6%	4,6%	42,2%	599 835
2023	2 522	236 233	29 214	38,3%	4,7%	43,0%	616 400
2024	2 540	242 831	29 983	38,9%	4,8%	43,7%	625 002

Anmärkning 1. APO = arbetsplatsombud.

Anmärkning 2. Kolumnen med yrkesverksamma medlemmar i tabell A är exklusive medlemmar som inte tillhör Unionens organisationsområde samt de som inte har en registrerad arbetsplats. Den senare gruppen innehåller både arbetslösa och yrkesverksamma, men som inte har en registrerad arbetsplats. Dessa båda kategorier går inte att särskilja från varandra. I tabell B ingår samtliga yrkesverksamma och i tabell C yrkesaktiva (arbetslösa inkluderade).

Anmärkning 3. Från och med 2020 ingår även medlemmar som omfattas av klubbsektion i definitionen av klubb. Sektioner inom en klubb förekommer när

en del medlemmar med anknytning till arbetsplatsen finns på orter (angående sektioner inom Telia, se [Synlighet och tät kontakt viktigast för Telias klubb | Unionen](#)).

Källa: Unionen.

Från och med 2020 medräknas i klubbstatistiken även medlemmar som finns på andra orter än där klubbarbetsplatsen är belägen om de tillhör en sektion inom klubben som har medlemmar på flera geografiska ställen. Denna förändring i redovisningen hindrade inte att andelen yrkesverksamma medlemmar som täcks av klubbar mellan 2019 och 2020 föll från 45 till 44 procent där den låg kvar också 2021 och 2022. Åren 2020 och 2021 var mycket speciella eftersom de präglades av covid 19-pandemin under vars första år (2020) antalet yrkesverksamma medlemmar steg mycket kraftigt och pandemin avsevärt försvårade klubbarnas aktiviteter och inte minst arbetet med att bilda nya klubbar.

Efter de båda pandemiåren 2020 och 2021 har andelen medlemmar som omfattas av klubb ökat till närmare 45 procent 2023.

I tabellen ovan redovisas andelen medlemmar som täcks av klubbar och arbetsplatsombud (APO) på tre sätt. Lägst blir andelen när man dividerar antalet medlemmar som omfattas av klubbar/APO med antalet *yrkesaktiva* medlemmar som förutom de yrkesverksamma även inkluderar arbetslösa medlemmar (tabell 41:C baseras på yrkesaktiva). Föga förvånande blir täckningsgraden högre om endast *yrkesverksamma* används som bas, d.v.s. som nämnare (tabell 41:B ovan). Ännu högre blir den om endast den kategori yrkesverksamma tas med som är *registrerade på en arbetsplats* och som finns inom Unionens avtalsområden (tabell 41:A). En del medlemmar som numera arbetar på annat fackförbunds avtalsområde är felorganiserade då de ännu inte bytt fackförbund.

Unionen har varit mycket framgångsrik med att rekrytera nya medlemmar. Vissa år har förbundet vuxit med ca 15 000 medlemmar och något enstaka år med ca 30 000! Mellan 2012 och 2024 ökade antalet *yrkesaktiva* medlemmar från 450 100 till 625 000. Men även antalet *yrkesverksamma* har ökat kraftigt (tabellerna 41:A-B baseras på dessa). Många har rekryterats på förbundets inkomstförsäkring.

Men samtidigt *minskade* antalet förtroendevalda ute på arbetsplatserna (i klubbar och som arbetsplatsombud, APO) från ca 33 300 år 2012 till ca 27 100 år 2021, varefter en ökning skett till ca 29 000 år 2023 (tabell 42). Andelen förtroendevalda sjönk från 7,1 procent 2012 till 4,6 procent 2021 för att sedan öka till 4,7 procent 2023 och 4,9 procent 2024 (5,0 procent baserat på yrkesverksamma enligt alternativ B i tabell 41). För yrkesverksamma med registrering på arbetsplats (alternativ A) föreligger data endast för perioden 2013-2023: 8,2 procent förtroendevalda medlemmar 2013 sjönk till 5,3 procent åren 2021 och 2022, för att sedan öka till 5,5 procent 2023 men då bör man tänka på att definitionen av förtroendevald på arbetsplats från och med 2023 vidgats till att omfatta även uppdrag i klubbsektion, riksklubb och chefsklubb.

Den kraftiga minskningen av antalet förtroendevalda på arbetsplatsnivå och den ännu kraftigare nedgången av *andelen* yrkesverksamma som har förtroendeuppdrag (vilket hänger samman med den starka medlemstillväxten) har blivit en stor utmaning för Unionen eftersom fler medlemmar men färre engagerade ger ett demokratiunderskott. Förbundet framhåller att för att den svenska partsmodellen ska fungera behövs inte bara avtalsförhandlingar på central nivå. Minst lika viktig är den fackliga verksamheten ute på arbetsplatserna. Därför bedrev Unionen åren 2015-2023 sitt så kallade demokrati-projekt.⁴³

Tabell 42. Antal och andel förtroendevalda i Unionen 31/12 2012-2024

År	Förtroendevalda på arbetsplatser	Yrkesaktiva Medlemmar	Andel av yrkesaktiva	Andel av yrkesverksamma (B)	Andel av yrkesverksamma (A)	Klubbar ***
2012	33 307*	450 100	7,1%			3 092
2013	33 321	472 300	7,1%	7,2%	8,2%	2 985
2014	34 278	500 300	6,9%	7,0%	8,0%	3 006
2015	34 287	517 900	6,6%	6,7%	7,7%	2 974
2016	33 195	537 700	6,2%	6,3%	7,2%	2 945
2017	30 726	538 800	5,7%	5,8%	6,6%	2 843
2018	29 864	551 500	5,4%	5,5%	6,2%	2 665
2019	30 551	566 300	5,4%	5,5%	6,2%	2 710
2020	28 519	596 100	4,8%	4,9%	5,6%	2 598
2021	27 137	592 400	4,6%	4,7%	5,3%	2 546
2022	27 299 /	599 800	4,5% /	4,6% /	5,3% /	2 495
2023	29 053**	616 400	4,7%**	4,8%**	5,5%**	2 511
2024	30 544****	625 000	4,9%	5,0%		2 540

* Varav 4 402 arbetsplatsombud och 6 035 arbetsmiljöombud. Övriga kan antas ha förtroendeuppdrag i fackklubbarna.

** Från och med 2023 är antalet lokalt förtroendevalda baserat på en annan definition än tidigare. Enligt den nya definitionen för lokalt förtroendevald avses en medlem som har ett uppdrag i klubb med tillhörande klubbsektioner, riksklubbar eller chefsklubbar samt uppdrag som arbetsmiljöombud och arbetsplatsombud. Tidigare ingick inte uppdrag i chefsklubb och klubbsektion.

*** Antalet klubbar kan skilja sig åt mellan tabellerna 41-42. Det beror på att chefsklubbar (cirka 10) numera inkluderas. Unionen har kvar några allmänna klubbar men dessa räknas inte med. Riksklubbar har alltid ingått i mängden klubbar.

**** Antalet förtroendevalda samtliga nivåer, d.v.s. inklusive regioner och central nivå 31/12 2024 var 31 047 personer. Det motsvarar 5,0 procent av yrkesaktiva medlemmar.

Källa: Unionen, bl.a. årsrapporter och hållbarhetsrapporter.

Om vi ser på en något längre period så minskade antalet förtroendevalda i Unionen mellan 2009 och 2021 från ca 36 000 (ca 33 000 år 2011) till ca 27 000.⁴⁴ Under 2023 vände utvecklingen uppåt och vid slutet av året hade antalet förtroendevalda vuxit till ca 29 000. Vid årsskiftet 2024/2025 var man uppe i ca 30 500 men har ännu långt kvar till målet 50 000 förtroendevalda år 2027.

⁴³. Projekt: "Länge leve demokrati":

<https://www.unionen.se/langeleve demokrati> och <https://futuraion.se/ny-rapport-om-lokal-facklig-organisering-styrkan-finns-i-att-vara-narvarande/>

⁴⁴. Kollega 23/5 2022: "Efter nedgången – Unionen satsar på 50 000 fackligt aktiva". <https://kollega.se/fackligt/unionen-satsar-pa-50-000-fackligt-aktiva>

Unionens ansträngningar för att öka arbetsplatsorganisationens täckningsgrad har pågått under många år. År 2013 var förbundsstyrelsens mål att öka antalet förtroendevalda inom en treårsperiod. När förbundets förste vice ordförande Peter Hellberg (idag Unionens ordförande) av tidningen Kollega våren 2018 fick frågan varför man inte har ni inte lyckats vända utvecklingen uppåt svarade han att:

”– Vi underskattade vad som behövdes göras och den tid det tar att förstå vad som behövs så att vi jobbar med rätt saker. Detta är ingen quick fix. Jag tror att vi behöver jobba på ett annat sätt än tidigare för att stötta de förtroendevalda som finns, till exempel erbjuda fler tillgängliga möjligheter till utbildning, fler digitala lösningar och förenkla för medlemmar att ta sig an uppdrag som passar dem.” (Kollega 6/3 2018: ”Färre klubbar trots medlemsökning”)

Det fanns enligt Peter Hellberg flera orsaker till den minskade andelen medlemmar som omfattas av Unionen-klubbar:

- Det visade sig vid en kvalitetssäkring av förbundets register att många klubbar inte längre var aktiva.
- Många upplever att det är svårt att få tiden att räcka till för att ta på sig förtroendeuppdrag.
- Villkoren har blivit tuffare för dem som tar ett fackligt uppdrag. Enligt Hellberg upplever många förtroendevalda ”att de får betala ett högt pris. Man kan känna sig ganska ensam, sällan få uppskattning för sitt arbete och riskera få sämre utveckling i karriären.”
- Förbundet har expanderat mycket i nya branscher och i små företag där det ”inte alltid finns en upparbetad tradition av samarbete mellan fack och ledning”. Det kan här erinras om Klarna där man senare kom att stöta på hårt motstånd från företagsledningen och det krävdes strejkvarsel för att få till stånd ett kollektivavtal (som företaget dock valde att teckna med Finansförbundet). Spotify är exempel på ett bolag som fortfarande inte vill ha något med fackföreningar att göra.
- Företagens strävan efter ständigt ökad effektivitet och produktivitet och alltmer slimmade organisationer begränsar många gånger utrymmet för fackligt arbete, varvid företagen inte alltid ser ”det positiva bidrag som fackligt arbete faktiskt ger till verksamheten i form av till exempel bättre arbetsmiljö eller nöjdare medarbetare.” (Kollega 6/3 2018)

Unionens föregångare Sif och HTF: sjunkande klubbäckning

Utvecklingen mot minskad klubbäckning är inte ny. Unionens båda föregångare *Svenska Industrijänstemannaförbundet* (Sif) och *Handelstjänstemannaförbundet* (HTF) brottades med samma problem. I Sif:s avdelning i Stockholm föll andelen aktiva medlemmar (exklusive arbetslösa) med en klubb på sin arbetsplats mellan 1986 och 1999

från 86 till 68 procent (Kjellberg 2001/2017: 386) och enligt kompletterande statistik till 59 procent 2002.⁴⁵

I Sverige i sin helhet saknade 47 procent av Sif-medlemmarna en arbetsplatsklubb år 2006 och 40 procent om arbetslösa exkluderas och endast medlemmar registrerade hos arbetsgivare inkluderas (se fjärde respektive sjätte kolumnen i tabell 43).

Mellan 1990 och 2006 minskade andelen yrkesaktiva medlemmar på klubbarbetsplatser från 65,5 procent till drygt 53 procent. Om utgångspunkten i stället tas i andelen medlemmar som är registrerade hos en arbetsgivare minskade klubbäckningen från 76 procent 1990 till knappt 60 procent 2006.

Tabell 43. Antal klubbar och deras täckningsgrad i Sif 31/12 1990-2006

	Klubbar	Medlemmar med klubb	Yrkesaktiva medlemmar	Andel med klubb	Medlemmar hos arbetsgivare	Andel med klubb
1990	3 439	198 094	302 230	65,5%	260 738	76,0%
1992	3 245	178 877	293 238	61,0%	239 955	74,5%
1995	2 970	166 907	280 150	59,6%	242 370	68,9%
1998	2 765	178 785	293 315	61,0%	254 123	70,4%
2001	2 538	174 457	305 297	57,1%	271 421	64,3%
2002	2 496	171 585	307 958	55,7%	274 885	62,4%
2003			304 872			
2004	2 487	162 479	301 086	54,0%	261 561	62,1%
2005			294 481			
2006	2 389	153 070	287 958	53,2%	255 637	59,9%

Anmärkning. Den första av de båda kolumnerna "Medlemmar med klubb" fås genom att dividera antalet medlemmar som har en klubb på sin arbetsplats med antalet yrkesaktiva medlemmar (här ingår anställda men även arbetslösa). Den andra kolumnen "Medlemmar med klubb" fås när man dividerar antalet medlemmar på klubbarbetsplatser med antalet medlemmar som är registrerade på en arbetsgivare.

Källa: SIF årsberättelser samt "SIF i siffror" olika årgångar.

I HTF var klubbäckningen lägre än inom Sif. År 1995 fanns 36 procent av de yrkesaktiva HTF-medlemmarna på en klubbarbetsplats jämfört med 60 procent av Sif-medlemmarna (tabellerna 43 och 44:C). Skillnaden förklaras av en högre andel HTF-medlemmar på små arbetsplatser och att förbundet verkade i den privata tjänstesektorn där de fackliga traditionerna på många håll inte var – och inte är – lika starka som inom industrin. Av handlingarna till HTF:s kongress 2004 framgår att cirka hälften av medlemmarna saknade en facklig representant på arbetsplatsen.⁴⁶ Sedan mitten av 1990-talet hade var femte HTF-klubb försvunnit trots att antalet medlemmar ökat.⁴⁷ Cirka 7 procent av HTF-medlemmarna hade omkring årsskiftet 2004/2005 ett förtroendeuppdrag.⁴⁸ Som framgår av tabell 44:B var det så även

⁴⁵. Se även Sif-tidningen 2003: "Färre fackklubbar oroar".

⁴⁶. Förbundsstyrelsens yttrande över motion 13 (från Stockholmsavdelningen). HTF kongress 2004.

⁴⁷. Sif-tidningen 2003: "Färre fackklubbar oroar".

⁴⁸. HTF-tidningen 22/2 2005: "Allt färre på fackligt uppdrag": <https://kollega.se/arkiv/allt-farre-pa-fackligt-uppdrag>

två år tidigare (2002). År 1990 hade denna andel varit uppe på 11,5 procent.

Trots stigande medlemsantal minskade även antalet företagsklubbar från 1 350 år 1990 till 917 år 2002 (tabell 44:A). Totala antalet klubbar (inklusive bland annat riksklubbar och regional klubbar men exklusive allmänna klubbar) föll under samma period från 1 538 till 1 161 eller med närmare 380.

Tabell 44. Klubbar och förtroendevalda i HTF 31/12 1985-2002

A.	Företags-klubbar	Riks-klubbar	Regionala klubbar	Bransch-klubbar	Summa klubbar
1985		98			1 548
1988		40	40		1 393
1990	1 350	119		69	1 538*
1995	1 060	70	157		1 287*
1998	986	62	175		1 223*
1999	962	63	184		1 209*
2000	930	63	197		1 190*
2001	898	63	190		1 151*
2002	917	60	184		1 161*

* Exklusive allmänna klubbar och "system"-klubbar.

B.	Uppdrag klubb /arbetsplats	Förtroendevalda klubb /arbetsplats	Aktiva medlemmar	Andel uppdrag	Andel förtroendevalda
1985	18 697		109 751	17,0%	
1986	19 207		113 316	16,9%	
1988	18 812		119 732	15,7%	
1990	17 818	14 093	122 511	14,5%	11,5%
1995	19 046		141 207	13,5%	
1998			146 052		
1999	16 796	11 976	149 850	11,2%	8,0%
2001			155 408		
2002	14 173	10 945	157 324	9,0%	7,0%

Anmärkning. Antalet uppdrag i klubbar och på arbetsplatsnivå, t ex klubbordförande, ledamot/suppleant i klubbstyrelse, studieorganisatör, skyddsombud, ledamot/suppleant företagsstyrelse, kontakt/informationsombud, HTF-ombud med viss förhandlingsrätt. Antalet förtroendevalda är lägre eftersom en person kan ha flera uppdrag. Andelen uppdrag respektive förtroendevalda av aktiva medlemmar.

C.	Medlemmar som täcks av förhandlande klubb	Andel av aktiva medlemmar	Andel med förhandlande klubb /ombud	Aktiva medlemmar
1990	59 429	48,5%		122 511
1994			45,1%	141 207
1995	51 025	36,1%	44,1%	141 207
1998				146 052
1999				149 850
2001			41,4%	155 408
2002			40,9%	157 324

Källa: HTF medlemsstatistik olika årgångar.

Industrin vis-à-vis privata tjänstenärings

Fackförbund som IF Metall och Unionen har en stor fördel framför LO-förbund i den privata tjänstesektorn som *Handelsanställdas Förbund* (Handels) och *Hotell- och Restaurangfacket* (HRF) genom

att inte ha en så stor andel av rekryteringsunderlaget på små arbetsplatser eller en så hög andel medlemmar (och icke-medlemmar) med tidsbegränsade jobb, deltidsanställningar och arbete på obekväma arbetstider, vartill kommer hög personalomsättning och angående restaurangbranschen också en hög omsättning av företag och ägare. Endast 30 procent av de anställda i detaljhandeln har enligt Handelsanställdas Förbund numera ”verkliga heltider på sina anställningskontrakt”.⁴⁹

Detta medverkar till att den fackliga organisationsgraden är lägre i de privata tjänstenäringarna än inom industrin. Förutom att minska underlaget för fackklubbar betyder detta att andelen *anställda* som täcks av fackklubbar eller arbetsplatsombud tenderar vara väsentligt lägre än andelen *medlemmar* som har klubb/ombud på sin arbetsplats.

Handelsanställdas Förbund: från ca 1 100 firmaklubbar år 2005 till drygt 760 år 2024

Speciellt detaljhandeln utmärks av många små arbetsplatser där åtskilliga ingår i stora kedjeföretag. Att arbetsplatserna blivit allt mindre försvårar det fackliga arbetet för Handelsanställdas Förbund med följd att:

- andelen arbetsplatser där valda förtroendevalda förhandlar med arbetsgivaren ”sjunkit avsevärt över tid”.
- många fackombud ”känner sig ensamma i sitt uppdrag och är till stor del beroende av ombudsman”.
- många klubbar ”är långt ifrån självgående”.⁵⁰

I slutrapporten till Handelsanställdas Förbunds *Organisationsutredning 2025* förklaras de ökade svårigheterna att arbeta fackligt på arbetsplatserna så här:

”En strukturell orsak till detta är att arbetsplatserna blivit mindre. I kombination med att bemanningen slimmats har förutsättningarna för facklig organisering på arbetsplatsen försvårats. Det är helt enkelt svårare att bilda en klubb på en arbetsplats med få fast anställda, som sällan har möjlighet att prata ostört med varandra. En stor del av dessa små arbetsplatser tillhör dock stora företag.” (Handels Organisationsutredning 2025, sid. 4).

En hög andel av Handels’ klubbar är därför inte renodlade arbetsplatsklubbar utan i stället *firmaklubbar*. Av de drygt 1 000 klubbarna oktober 2023 var 775 firmaklubbar som omfattade 37 procent av Handels’ medlemmar.⁵¹ Medlemmar i firmaklubbarna var huvudsakligen koncentrerade till stora arbetsplatser. Av arbetsplatserna med minst en medlem hade endast sju procent firmaklubb eller fackombud med förhandlingsrätt. Därtill kommer Handelsombud *utan* förhandlingsrätt på 15 procent av arbetsplatserna.

⁴⁹. Mellan 1990 och 2022 minskade andelen heltidsanställda i detaljhandeln från 44 till 30 procent. *Fakta från Handels mars 2023. Deltidsarbete i detaljhandeln.*

⁵⁰. Handels Organisationsutredning 2025, sid. 4.

⁵¹. *Organisationsutredning 2025*, sid. 4

Under sådana förhållanden får de av avdelningarna anställda *ombudsmännen* en viktig roll för att stödja klubbar och ombud:

Kombinationen av få välfungerande klubbar, många små arbetsplatser med – i bästa fall – ett ensamt ombud, och många anställda i förbundet och avdelningarna påverkar relationerna inom förbundet. Anställda [ombudsmän, min anmärkning] har ofta större möjlighet att sätta sig in i fackliga knäckfrågor än medlemmar och förtroendevalda. För förtroendevalda kan också en anställning i avdelning eller förbund upplevas som ett attraktivt sätt att få ägna sig åt frågor man brinner för, under hållbara villkor. Det uppdrag som ofta framhålls som det viktigaste – det som förtroendevald på den egna arbetsplatsen – tenderar på så sätt att få för liten tyngd.” (Handels Organisationsutredning 2025, sid. 5).

Många förtroendevalda i detaljhandeln har mycket begränsad kontakt med andra förtroendevalda som arbetar i samma företag men på andra arbetsplatser. Handels’ organisationsutredning 2025 visar att det finns ett stort stöd för att bilda fackliga nätverk inom företagen för att mellan olika arbetsplatser utbyta erfarenheter och stödja varandra.⁵²

Andelen arbetsplatser med minst två medlemmar där det finns fackombud (med förhandlingsrätt) eller klubb var länge omkring 55 procent (senast 2018) men hade 2024 minskat till 36 procent (tabell 45). Andelen medlemmar som täcks av någon form av arbetsplatsorganisation har således sjunkit kraftigt. Tydliga tecken på det är också att antalet firmaklubbar minskat från närmare 1 100 åren 2005-2006 till färre än 770 år 2024 samt att antalet fackombud minskat från drygt 1 000 år 2005 till ca 420 år 2024 (tabell 46).

Allt var dock inte bättre förr. Omkring år 2000 tillhörde alla medlemmar en klubb, men mer än hälften av medlemmarna fanns i klubbar som saknade styrelse och därför inte heller ordnade några medlemsmöten. Handels’ förbundsstyrelse framhöll 2001 att detta var ”en av de närmaste årens verkligt stora utmaningar”.⁵³ Man konstaterade vidare att tiden nu var mogen att bilda firmaklubbar som omfattar medlemmar i flera avdelningar. Att problemet fortfarande är långt ifrån är löst framgår av citatet ovan enligt vilket det fortfarande finns ”få välfungerande klubbar”.

Jämfört med hos LO-förbunden inom industrin är Handels’ klubbar av sent datum. I samband med sammanslagningen av avdelningar till storavdelningar beslutades på 1966 års kongress att bilda klubbar och att man på arbetsplatser med fler än tio medlemmar skulle bilda så kallade *firmaklubbar* (Molin 1991: 69-70). Mindre arbetsplatser skulle ingå i ortsbaserade branschklubbar och där underlaget var för litet för branschindelning blev det aktuellt med ortsklubbar.

⁵². Handels Organisationsutredning 2025, sid. 15.

⁵³. Förbundsstyrelsens förslag. Handels kongress 2001, sid. 11.

Tabell 45. Antal klubbar, fackombud, Handelsombud och skyddsombud i Handels 2005-2024

År	Allmänna Klubbar	Bransch-klubbar	Firma-klubbar	Summa klubbar	Fack-ombud	Handels-ombud	Skydds-ombud	Summa ombud
2005	206	209	1 096	1 511	1 033	7 243	3 853	12 129
2006	290	197	1 084	1 571	1 006	7 259	3 802	12 067
2007	165	172	1 050	1 387	949	7 124	3 604	11 677
2008	171	175	1 014	1 360	931	6 853	3 662	11 446
2009	163	160	1 010	1 333	899	6 665	3 722	11 286
2010	154	147	993	1 294	882	6 384	3 780	11 046
2011	164	147	991	1 302	874	6 153	3 829	10 855
2012	166	135	980	1 281	910	6 033	3 868	10 611
2013	202	123	960	1 285	880	5 988	3 941	10 809
2014	168	136	979	1 283	874	6 076	3 874	10 824
2015	525	57	949	1 531	851	6 932	4 182	11 965
2016	310	28	950	1 288	866	7 317	4 218	12 401
2017	304	29	935	1 268	831	6 823	3 950	11 604
2018	298	27	889	1 214	766	6 402	3 936	11 104
2019	283	24	867	1 174	724	5 728	3 991	10 443
2020	257	25	826	1 108	657	4 945	3 873	9 475
2021	258	21	769	1 048	570	4 202	3 710	8 482
2022	258	19	763	1 040	502	3 695	3 783	7 980
2023	259	18	777	1 054	462	3 341	4 055	7 858
2024	255	19	764	1 038	421	2 964	4 116	7 501

Anmärkning 1. Större arbetsplatser har vanligen en firmaklubb med en styrelse som väljs av arbetskamraterna. Klubben ordnar medlemsmöten på arbetsplatsen och förhandlar med arbetsgivaren i alla slags frågor. Enligt Handels stadgar kan en firmaklubb "omfatta en eller flera arbetsplatser inom ett företag och kan omfatta alla medlemskategorier. Flera klubbar kan bildas inom samma företag om detta bedöms lämpligt. Firmaklubb utgör lokal facklig organisation." En allmän klubb omfattar medlemmarna på en ort som saknar en arbetsplatsklubb, en firmaklubb. Medlemmar som saknar en klubb på arbetsplatsen kan också vara med i en branschklubb. Enligt förbundets stadgar (2022) bildas en branschklubb "vid de företag inom en bransch eller inom ett avtalsområde som inte har möjlighet att bilda firmaklubb." "Rikstäckande eller regionala branschklubbar för frisörer kan bildas på initiativ av avdelningens branschklubb för frisörer och efter beslut i förbundsstyrelsen. Medlem i rikstäckande och regionala branschklubbar". Stadgar för Handels gällande från den 14 januari 2022.

Anmärkning 2. Fackombud har viss lokal förhandlingsrätt till skillnad från Handelsombud.

Anmärkning 3. Observera att kolumnen "Summa ombud" innehåller dubletter eftersom det finns medlemmar som har mer än ett av uppdragen.

Källa: Handels verksamhetsberättelser, Handels i siffror 2008.

Andelen arbetsplatser med minst två medlemmar och där Handels var representerat av en arbetsplatsorganisation (fackombud, Handelsombud eller firmaklubb) var länge omkring 55 procent men hade som framgår av tabell 46 år 2024 minskat till 36 procent. På arbetsplatser med minst 20 medlemmar är denna andel avsevärt högre men har även där minskat en hel del. På stora arbetsplatser (minst 40 medlemmar) är det vanligt med firmaklubb men saknas där ändå på nästan var femte arbetsplats.

Tabell 46. Andel arbetsplatser med minst 2 medlemmar som har arbetsplatsorganisation / firmaklubb i Handels 2005-2024

År	Minst 2 medlemmar och arbetsplatsorganisation	Minst 20 medlemmar och arbetsplatsorganisation	Minst 40 medlemmar och firmaklubb	Andel arbetsplatser med firmaklubb*
2005	56%			
2006	55%			
2007	58%			
2008	57%			
2009	56%			
2010	56%			
2011	54%			
2012	54%			
2013	54%			
2014	51%			
2015	55%	94%	86%	
2016	60%	96%	86%	
2017	57%	95%	87%	
2018	55%	94%	86%	10,4%
2019	52%	94%	85%	9,9%
2020	45%	91%	80%	8,1%
2021	42%	89%	77%	7,8%
2022	39%	87%	79%	7,4%
2023	37%	87%	82%	7,6%
2024	36%	86%	82%	7,9%

* Arbetsplatser med minst 2 medlemmar.

Anmärkning. Med arbetsplatsorganisation avses fackombud (viss förhandlingsrätt), Handelsombud (utan förhandlingsrätt) och firmaklubbar.

Källa: Handels verksamhetsberättelser samt kompletterande/reviderade data erhållna 29/4 2025 från Johan Lökvist, Handelsanställdas Förbund.

Arbetsorganisationstäckningen blir högre om utgångspunkten i stället endast är medlemmar registrerade på en arbetsplats men den nedåtgående trenden kvarstår: mellan 2017 och 2024 minskade andelen yrkesverksamma medlemmar som omfattas av klubb eller arbetsplatsombud från drygt 72 procent till 59 procent (tabell 47). Andelen som omfattas av firmaklubb minskade från ca 35 procent 2018-2019 till ca 32 procent under pandemiåren 2020-2021 och låg sedan kvar där även 2023-2024.

Tabell 47. Andel medlemmar registrerade på arbetsplats som täcks av arbetsplatsorganisation respektive firmaklubb i Handels 2017-2024

	Antal medlemmar registrerade på en arbetsplats	Antal medlemmar som omfattas av arbetsplatsorganisation	Andel medlemmar som omfattas av arbetsplatsorganisation	Andel medlemmar med firmaklubb
2017	106 123	76 898	72,5%	-
2018	106 184	76 010	71,6%	35,1%
2019	105 451	73 498	69,7%	34,8%
2020	113 017	74 640	66,0%	32,2%
2021	110 137	69 766	63,3%	31,6%
2022	107 146	65 812	61,4%	31,7%
2023	106 256	63 823	60,1%	32,1%
2024	103 575	60 860	58,8%	31,7%

Anmärkning. Med arbetsplatsorganisation avses fackombud (viss förhandlingsrätt), Handelsombud (utan förhandlingsrätt) och firmaklubbar.

Källa: uppgifter erhållna 29/4 och 9/5 2025 från Johan Lökvist, Handelsanställdas Förbund.

Tabell 48 nedan visar hur andelen medlemmar där arbetsplatsorganisationen har förhandlingsrätt förändrats hittills under 2020-talet. År 2020 var 38 procent av Handels' medlemmar som var registrerade på en arbetsplats där företrädare av antingen ett fackombud med förhandlingsrätt (6 procent) eller en firmaklubb (32 procent). Vid slutet av 2024 hade denna andel minskat till 35 procent. En mindre uppgång kan skönjas våren 2025.

Tabell 48. Antal och andel medlemmar registrerade på arbetsplats som täcks av olika sorters ombud eller firmaklubb i Handels sedan 31/12 2018

	Medlemmar registrerade på en arbetsplats	Medlemmar med Handelsombud	Medlemmar med fackombud	Medlemmar med firmaklubb	Medlemmar med fackombud eller firmaklubb	Medlemmar med Handelsombud, fackombud eller skyddsombud
2018	106 184			37 265 (35,1%)		73 076 (68,8%)
2019	105 451			36 684 (34,8%)		70 852 (67,2%)
2020	113 017	27 456 (24,3%)	6 651 (5,9%)	36 413 (32,2%)	43 064 (38,1%)	71 212 (63,0%)
2021	110 137	23 792 (21,6%)	5 482 (5,0%)	34 815 (31,6%)	40 297 (36,6%)	67 261 (61,1%)
2022	107 146	20 699 (19,3%)	4 908 (4,6%)	33 994 (31,7%)	38 902 (36,3%)	63 247 (59,0%)
2023	106 256	18 794 (17,7%)	4 242 (4,0%)	34 110 (32,1%)	38 352 (36,1%)	62 075 (58,4%)
2024	103 575	16 469 (15,9%)	3 787 (3,7%)	32 833 (31,7%)	36 620 (35,4%)	58 993 (57,0%)
2025*	104 533	16 058 (15,4%)	4 007 (3,8%)	33 244 (31,8%)	37 251 (35,6%)	59 101 (56,5%)

* April 2025

Anmärkning. Kolumnen "Medlemmar med fackombud eller firmaklubb" avser antalet och andelen medlemmar på arbetsplatser där den lokala klubben/ombudet har förhandlingsrätt. Handelsombuden saknar däremot förhandlingsrätt.

Källa: Johan Lövkvist, Handelsanställdas Förbund (mejl 15/5 2025).

När det gäller andelen yrkesaktiva medlemmar med förtroendeuppdrag ligger denna på en förhållandevis hög nivå hela tiden. Antalet förtroendevalda sjönk visserligen ganska mycket mellan 2007 och 2019 från ca 15 600 till ca 13 400, men eftersom även antalet yrkesaktiva medlemmar minskat så sjönk *andelen* förtroendevalda inte särskilt mycket mellan 2007 och 2019: från 12 till 11 procent (tabell 49).

Under pandemiåren 2020 och 2021 föll andelen förtroendevalda dubbelt så mycket: från 11 till 9 procent och har sedan dess inte återhämtat sig (8,5 procent 2024).

Sett till hela perioden 2007-2024 har antalet förtroendevalda inom Handels minskat från ca 15 600 till ca 10 300 (tabell 49). Under samma period minskade antalet klubbar från närmare 1 400 till drygt 1 000, varav firmaklubbarna från drygt 1 000 till ca 760 (tabell 45).

Tabell 49. Antal och andel förtroendevalda i Handels 2007-2024

År	Antal förtroende-Valda	Antal yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroende-valda
2007	15 625	128 182	12,1%
2008	15 373	123 464	12,5%
2009	15 512	122 680	12,6%
2010	15 207	118 530	12,8%
2011	14 833	118 033	12,6%
2012	14 470	121 603	11,9%
2013	14 703	123 608	11,9%
2014		126 417	
2015	15 128	129 219	11,7%
2016	15 489	127 242	12,2%
2017	14 592	126 276	11,6%
2018	13 998	125 176	11,2%
2019	13 359	124 082	10,8%
2020	12 449	131 323	9,5%
2021	11 319	128 284	8,8%
2022	10 695	125 271	8,6%
2023	10 718	122 937	8,7%
2024	10 296	120 978	8,5%

* Förtroendevalda inkluderar "allt från bolagsstyrelseledamot till försäkringsrådgivare och skyddsombud" (Handels i siffror 2008, sid.15).

Källa: Handels verksamhetsberättelser, Handels i siffror 2008 samt uppgifter erhållna 29/4 2025 från Johan Lökvist, Handelsanställdas Förbund.

Hotell- och Restaurangfacket (HRF): minskad andel förtroendevalda bland allt färre medlemmar men vändning uppåt

Inom Hotell- och Restaurangfacket (HRF) har antalet fackklubbar enligt förbundets verksamhetsberättelser varierat från 85 år 2011 till omkring 100-110 åren 2012-2015, vilket sedan minskade till 51 under pandemiåren 2020 och 2021 för att sedan öka till 75 år 2024 (tabell 50).

Antalet förtroendevalda i avdelningarna minskade mellan 2015 och 2023 från 1 347 till 975 (tabell 50). Räknat från 2011 är nedgången ännu större eftersom klubbstyrelseledamöter inte ingår i statistiken för åren 2011-2014. En viss återhämtning kan dock skönjas under 2023 och 2024 jämfört med de närmast föregående åren.

Omkring fyra procent förtroendevalda bland allt färre medlemmar innebär utan tvekan en svag facklig närvaro ute på arbetsplatserna även om situationen förbättrades något under 2023. Fyra procent förtroendevalda av *medlemmarna* innebär en väsentligt lägre andel av *hotell- och restaurangarbetarna i allmänhet* med tanke på att organisationsgraden 2023 var nere på 25 procent. Det innebär att det nu gick en förtroendevald på hundra anställda. År 2006 var 52 procent av hotell- och restaurangarbetarna med i facket, 2011 33 procent och 2024 26 procent.

Tabell 50. Antal förtroendevalda och klubbar i Hotell- och Restauranganställdas Förbund (HRF) 2011-2024

År	Antal förtroendevalda i avdelningarna	Antal yrkesaktiva medlemmar	Andel av yrkesaktiva medlemmar	Antal klubbar
2011	1 582*	30 500	5,2%	85
2012	1 584*	28 700	5,5%	115
2013	1 430*	27 400	5,2%	109
2014	1 100*	28 000	3,9%	105
2015	1 347	27 400	4,9%	99
2016	1 064	28 100	3,8%	70
2017	992	27 900	3,6%	67
2018	886	27 000	3,3%	87
2019	973	26 600	3,7%	64
2020	1 043	26 500	3,9%	51
2021	737	24 100	3,1%	51
2022	755	23 200	3,3%	55
2023	975	23 300	4,2%	74
2024	1 035**	22 300	4,6%	75

Anmärkning. Antal förtroendevalda avser 2015-2023 skyddsombud, regionala skyddsombud, platsombud med respektive utan förhandlingsrätt, ledamöter och suppleanter i klubbstyrelser samt försäkringsinformatörer.

* Åren 2011-2014 ingår inte ledamöter och suppleanter i klubbstyrelser.

** Inklusive 54 huvudskyddsombud.

Källa: Förbundets verksamhetsberättelser samt tabell 9 ovan.

Trenden är som synes tydligt nedåtgående, men liksom i flera andra förbund håller en vändning på att ske. Den låga klubbäckningen inom hotell- och restaurangbranschen beror åtminstone delvis på en låg och fallande organisationsgrad, hög personalomsättning samt hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda. Våren 2018 framhöll förbundets ordförande Malin Ackholt:

– HRF har inte någon längre tradition av att jobba med klubbar. Men vi har många stora arbetsplatser där det finns förutsättningar att bilda klubb, säger Malin Ackholt, ordförande för Hotell- och restaurangfacket. En anledning till att det varit så få klubbar är branschens höga personalomsättning.

– Vi har högst omsättning av alla LO-förbund, 33 procent förra året. Då måste det hela tiden byggas på när en eldsjäl slutar, säger Malin Ackholt. (Hotellrevyn 27/3 2018)

Ännu värre skulle det bli under pandemin då hotell- och restaurangnäringen var den som drabbades allra hårdast. Stockholmsregionen tillhörde de som berördes mest.⁵⁴ Det förekom på hotellsidan att endast de som arbetat i 15-20 år blev kvar medan resten fått sluta. Avdelningen var full upptagen med att teckna korttidsavtal och förhandla om brister i arbetssituationen. Platsombuden, skyddsombuden och klubbarna tunnades ut.

Men det fanns undantag. I förbundets avdelning Syd ökade antalet förtroendevalda under det första pandemiåret (2020) då krisen slog till

⁵⁴. Hotellrevyn 7/4 2021: ”Ett tufft år för förtroendevalda”.
<https://www.hotellrevyn.se/ett-tufft-ar-for-fortroendevalda/>

med full kraft.⁵⁵ Förutom digitala möten och telefonsamtal med nästan alla medlemmar där man talade om fackets värde och vikten att engagera sig hade avdelningen som strategi att konsekvent återropa den paragraf i förtroendemannalagen som säger att förtroendevalda kan undantas från turordningslistan vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Resultatet blev att nästan ingen förtroendevald fick gå.

Efter pandemin har den nedåtgående trenden brutits. I HRF:s verksamhetsberättelse för 2023 kan man glädjande nog konstatera:

”Arbetet med att bilda klubbar och organisera arbetsplatser är nu väl förankrat i avdelningarna, vilket märks i den statistik som vi börjat ta fram över förtroendevalda tertiälvís. Under 2023 ökade antalet förtroendeuppdrag med 30,3 % och antalet klubbar med 34,5 %. Vid årets slut hade vi fler förtroendeuppdrag totalt än vi hade 1 januari 2020, innan pandemin bröt ut och vi tappade så många förtroendevalda. Ombudsmännen har fortsatt verka och utvecklas i sin roll som mentorer för de förtroendevalda. Enheten för ledningsstöd och verksamhet har arbetat med rådgivning, uppföljning och stöd till avdelningarna i det organiserande arbetet.” (HRF Verksamhetsberättelse 2023, sid. 10).

Antalet förtroendevalda på avdelnings- och klubbnivå ökade mellan 2022 och 2023 från 755 till 975 och antalet klubbar från 55 till 74 (tabell 50). HRF:s vice ordförande Pim van Dorpel hade tre förklaringar till framgången:⁵⁶

- Tappet under pandemin gjorde att man lade stor vikt vid att återuppbygga arbetsplatsorganisationen.
- Ett nytt fackligt utbildningspaket togs fram för att ge relevant kunskap för förtroendevalda på kortare tid.
- Det nya systemet med att förtroendevalda får en mentor bland ombudsmännen för att stötta och uppmuntra dem på olika sätt och sedan följa upp hur det går.

Fastighetsanställdas Förbund: minskande antal klubbar och arbetsplatsombud

Hos Fastighetsanställdas Förbund minskade antalet arbetsplatsklubbar i synnerhet mellan 2021 och 2022 – från 174 till 129 – men ökade 2023 till 147.⁵⁷ Trots det senare minskade andelen medlemmar som täcks av en klubb, vilket tyder på att de nya klubbarna huvudsakligen bildades på små arbetsplatser. År 2013 hade Fastighets över 200 arbetsplatsklubbar, 2023 färre än 150.

⁵⁵. Hotellrevyn 7/4 2021: ”Här fick HRF fler förtroendevalda”.

<https://www.hotellrevyn.se/har-blev-det-fler-fackligt-aktiva/>

⁵⁶. Hotellrevyn 9/1 2024: ”Allt fler HRF:are blir fackligt aktiva”.

<https://www.hotellrevyn.se/allt-fler-hrfare-blir-fackligt-aktiva/>

⁵⁷. Fastighetsfolket 19/8 2024: ”Antalet fackklubbar ökar igen: ”Handlar om att vi på golvet ska få inflytande””.

<https://fastighetsfolket.se/2024/08/20/antalet-fackklubbar-okar-igen-handlar-om-att-vi-pa-golvet-ska-fa-inflytande/>

Tabell 51. Antal arbetsplatsombud och klubbar i Fastighets 2011-2024

År	Arbetsplats-ombud	Klubbar	Medlemmar med klubb	Avdelningar	Därav aktiva	På Gång	Passiva
2011	193	209		113	18	60	35
2012	144	207		114	25	54	35
2013	144	206		120	32	53	35
2014	141	196		120	44	38	38
2015	141	185		121	56	31	34
2016	101	213	33%	121	60	26	35
2017				121	65	30	26
2018		199	33%	121	61	30	30
2019	68	183	35%	119	59	31	29
2020	51	191	35%	118	58	31	29
2021	46	174	30%	119	67	12	40
2022	50	129	34%	-	-	-	-
2023	55	147	27%	17*	-	-	-
2024	64	158	29%	25**	-	-	-

* År 2023 skedde en övergång från regionala avdelningar till branschavdelningar.

** Förbundet har fem branschavdelningar (städ, fastighet, Samhall, fönsterputs & special, ideella & idéburna inom vart och ett av de fem "representantskapen" (Ost, Väst, Tvärs, Nord, Syd).

Anmärkning. Aktiv avdelning: Avdelningen genomför utåtriktade aktiviteter som avdelningsstyrelsen själv tar initiativ till såsom uppsökeri i avdelningen, temamöten för klubbar, företagsbesök, torgmöten, deltagande i tvärfackliga aktiviteter. *Avdelning på gång:* Det finns fler än en styrelseledamot i avdelningen, förtroendevalda utbildas och får handledning för att bedriva utåtriktade aktiviteter. *Passiv avdelning:* Det saknas förtroendevalda i avdelningen och regionkontoren genomför medlemsmöten och aktiviteter inom avdelningen.

Källa: Fastighets verksamhetsberättelser och Fastighetsfolket 19/8 2024.

Förbundets region Syd prioriterade 2022 och 2023 medlemsrekrytering och bildande av klubbar med resultat att antalet klubbar inom regionen ökade från 12 till 41 på två år.⁵⁸ Till en början prioriterade man arbetsplatser med vilande klubbar eller klubbar som nyligen lagts ner. De nya klubbarna har i sin tur rekryterat nya medlemmar.

Fastighetsfolket rapporterade våren 2021 att var fjärde avdelning saknade förtroendevalda och att mer än hälften av de 119 avdelningarna inte fungerade tillfredsställande.⁵⁹ Bara varannan avdelning var aktiv, det vill säga hade en styrelse som ordnar medlemsmöten och arbetsplatsbesök för att värva medlemmar. I övriga avdelningar ankom det på regionernas ombudsmän att få i gång fackliga aktiviteter.

Avdelningsstrukturen har förändrats i grunden flera gånger om. Fastighets kongress beslutade 2010 att ersätta de då elva avdelningarna med fem regioner och ett stort antal regionala avdelningar för att komma närmare medlemmarna. Många av dem förblev dock passiva. Enligt ett kongressbeslut 2022 skulle de regionala avdelningarna från 2023 ersättas av branschavdelningar. Men med tiden har betoningen

⁵⁸. Fastighetsfolket 21/8 2024: "Fastighets växer i Region Syd: Tre gånger fler klubbar". <https://fastighetsfolket.se/2024/08/21/fastighets-vaxer-i-region-syd-340-procent-fler-klubbar/>

⁵⁹. Fastighetsfolket 30/3 2021: "Trots satsning – en av fyra fackavdelningar saknar förtroendevalda".

alltmer kommit att ligga på att bygga ut klubbverksamheten.⁶⁰ Avvecklandet av de regionala avdelningarna ligger i linje med detta. Den lokala organisationen utgörs idag av fem regioner, branschavdelningarna och framför allt arbetsplatsklubbarna.

Kommunal: låg andel förtroendevalda – starkt minskat antal klubbar och sektioner

Hos Kommunal har antalet klubbar, sektioner och förtroendevalda (arbetsplatsombud och skyddsombud) minskat avsevärt. Antalet förtroendevalda föll mellan 2014 och 2023 från ca 31 000 (= 6,0 procent av de yrkesaktiva medlemmarna) till ca 26 300 (5,2 procent). Under 2024 växte antalet förtroendevalda med drygt 1 000 personer vilket höjde deras andel av de yrkesaktiva medlemmarna till 5,5 procent. Det är nästan exakt samma andel som år 2000. Detta kan förefalla betryggande men jämfört med andra fackförbund har Kommunal en låg andel förtroendevalda.

Vidare avses här de förtroendevaldas andel av *medlemmarna*. Även om denna varit relativt stabil över tid så innebär den sjunkande organisationsgraden hos arbetare i kommuner och regioner – från 86 procent 2006 till 67 procent 2024 – att förbundets närvaro på arbetsplatserna tunnats ut en hel del eftersom de förtroendevaldas andel av *de anställda* minskat till följd av att sjunkande organisationsgrad.

Under perioden 2000-2024 minskade antalet klubbar från 320 till 47 (nu omdöpta till Lokala fackliga organisationer, LFO) efter att första ha ökat till 373 år 2004. Under samma period minskade antalet sektioner från 521 till 231. Där det finns klubbar/LFO ingår dessa i sektionerna. Jämfört med andra fackförbund är det inte särskilt vanligt med fackklubbar i Kommunal och i synnerhet inte numera när deras antal understiger 50 mot omkring 200 för tio år sedan, vilket även det är lite med tanke på förbundet har omkring en halv miljon yrkesaktiva medlemmar.

Likväl lägger Kommunal stor vikt vid arbetsplatsorganisationen. Det framhålls exempelvis i verksamhetsberättelsen 2023:

”Kommunals fackliga kärnuppgift är att skapa fackligt engagemang på arbetsplatsen. Detta i form av engagerade medlemmar och medlemmar med fackliga uppdrag. För att kunna öka organisationsgraden och medlemsantalet är målet att öka antalet arbetsplatsombud, skyddsombud, aktiva medlemmar och klubbar.” (Kommunal verksamhetsberättelse 2023, sid. 22)

⁶⁰ Se även Fastighetsfolket 27/5 2021: ”Hård kritik inifrån Fastighets: Vi är helt fel organiserade” samt samma datum ”Fastighets ledning om den skarpa kritiken: Vi skapar inte engagemang”.

Tabell 52. Antal arbetsplatsombud, klubbar, sektioner och avdelningar i Kommunal 2000-2024

År	Arbetsplats/skyddsombud	Klubbar	Sektioner	Avdelningar	Yrkesaktiva	Andel arbetsplats-/skyddsombud
2000	33 163	320	521	23	595 200	5,6%
2004	33 349	373	496	23	574 769	5,8%
2005	34 000	355	490	23	568 300	6,0%
2006		360	477	23	563 700	
2007		342	467	23	529 100	
2008		312	456	23	511 700	
2009		206	431	23	506 300	
2010	35 000*	203	423	23	503 400	7,7%
2011		176	403	21	500 400	
2012		216	396	13	502 500	
2013		123	372	13	506 100	
2014	31 000	114	365	13	509 700	6,0%
2015	31 000	99	313	13	517 500	6,0%
2016	25 000	106	302	13	506 500	4,9%
2017	25 000	113	280	13	507 500	4,9%
2018	25 200	111	240	13	500 200	5,0%
2019	26 870	102	239	13	500 600	5,4%
2020	26 485	96	235	13	518 800	5,1%
2021	27 067	97	227	13	514 500	5,3%
2022	24 663	90	225	13	502 900	4,9%
2023	26 315	81	226	13	506 200	5,2%
2024	27 379	47**	231	13	499 100	5,5%

* Oklart om förtroendevalda år 2010 avser fler än arbetsplats/skyddsombud.

** Från och med 2024 heter klubbarna Lokala fackliga organisationer (LFO).

Anmärkning. Enligt Kommunals hemsida ([Fackliga organisationer på arbetsplatsen | Kommunal](#) 2025-04-21) omfattar en klubb en eller flera arbetsplatser som har förtroendevalda vilka driver det fackliga arbetet på arbetsplatsen tillsammans med medlemmarna. En klubb ska ha en styrelse. Klubbar bildas på arbetsplatser där det finns minst ett arbetsplatsombud och ett skyddsombud. Att bilda en klubb görs på initiativ av medlemmar inom ett företag, geografiskt område, bransch eller arbetsplats. En sektion är knuten till en kommun, en region eller en bransch. En avdelning omfattar ett eller flera län.

Källa: Kommunals verksamhetsberättelser.

Seko: färre förtroendevalda men relativt stabil täckningsgrad

Även hos Seko har såväl totala antalet medlemmar med fackliga uppdrag som de yrkesaktiva medlemmarna minskat och ungefär i samma takt vilket gör att *andelen* yrkesaktiva medlemmar med förtroendeuppdrag var ungefär densamma 2013 och 2024, omkring 8 procent. Det är dock en nedgång sedan 2005-2007 då 9-10 procent av de yrkesaktiva medlemmarna hade ett förtroendeuppdrag.

Mellan 2005 och 2024 mer än halverades antalet klubbar: från 377 till 152.

Tabell 53. Antal och andel förtroendevalda i Seko 2005-2024

År	Antal uppdragstagare	Antal yrkesaktiva medlemmar	Andel av yrkesaktiva medlemmar	Antal Klubbar*
2005	9 165	105 000	8,7%	377
2007	8 296	94 600	8,8%	275
2009	8 476	88 700	9,6%	282
2010		86 200		
2011		83 200		
2012		81 300		
2013	6 623	80 200	8,3%	
2014		78 600		
2015		76 800		
2016	6 149	75 200	8,2%	
2017	5 963	73 100	8,2%	193
2018	5 932	72 200	8,2%	190
2019	5 890	70 800	8,2%	185
2020	5 573	70 900	7,9%	185
2021	5 570	69 200	8,0%	179
2022	5 153	67 200	7,7%	179
2023	5 065	67 000	7,6%	174
2024	5 205	68 000	7,7%	152**

* Inklusive 18-20 landsomfattande klubbar. År 2023 var deras antal 19 (bl.a. vid CityMail, Norrlandståg, Sjöfolk, Swedavia, Tele2, Telia, Teracom och Östgötapendeln).

** Avser 14/3 2025. Sekos hemsida läst 19/5 2025.

Anmärkning. Antal förtroendevalda inkluderar skyddsombud och avser samtliga nivåer inom förbundet.

Källa: Seko verksamhetsberättelser samt kompletterande information från Seko. Antal yrkesaktiva: tabell 9 ovan.

Livsmedelsarbetareförbundet: sjunkande andel medlemmar på arbetsplatser med klubb

Andelen medlemmar på klubbplats är högre i Livsmedelsarbetareförbundet (60,5 procent december 2024) än i IF Metall (54 procent 2024). I båda fallen har klubbarnas täckningsgrad minskat och allra mest och snabbast i Livs (tabellerna 40 respektive 54):

- Hos IF Metall från 59 procent 2006 till 54 procent 2024.
- Hos Livs från 75 procent 2016 till 60,5 procent 2024.

Som synes är nedgången sedan årsskiftet 2015/2016 i särklass störst hos Livs, vilket inte hindrar att klubbäckningsgraden idag är ungefär densamma som i IF Metall. Sedan 2020 har det i Livs ägt rum en stabilisering vad gäller klubbarnas täckningsgrad.

Livsmedelsindustrin har troligen högst andel utrikes födda arbetare inom industrin. Det gör det fackliga närvaron på arbetsplatsnivå extra viktig. I rapporten *Medlemsnära* till Livs kongress i maj 2025 poängteras detta:

”Tidigare forskningsrapporter på området visar att utrikes födda och unga arbetare i högre grad väljer bort ett fackligt medlemskap jämfört med övriga på arbetsmarknaden. Inom livsmedelsproduktionen är andelen utrikes födda hög och många arbetsplatsklubbar bekräftar att det är svårare att rekrytera utrikes födda och unga arbetare till ett fackligt medlemskap. Unga och utrikes födda har ofta lägre kännedom

om den svenska modellen, vad fackföreningen står för och vad ett kollektivavtal innebär. Den lägre organisationsgraden bland utrikes födda, i synnerhet nyanlända, och unga gör att det är viktigt att prioritera den fackliga närvaron på arbetsplatsen och erbjuda både facklig introduktion och medlemsutbildning. Det är viktigt att såväl unga som utrikes födda engageras i den fackliga verksamheten.” (Rapport Medlemsnära till Livs kongress 2025, sid. 30).

Tabell 54. Andel aktiva medlemmar på arbetsplatser med fackklubb eller arbetsplatsombud i Livsmedelsarbetareförbundet 2016-2024

	Andel medlemmar på klubbplats	Antal arbetsplatser med klubb	Arbetsplatser med APO*	Antal yrkesaktiva medlemmar**
2016	75%			25 000
2017	65%	195	179	24 400
2018	64%	189	183	23 400
2019	63%	179	181	22 900
2020	62%	155	169	22 800
2021	61,5%	153	96	22 100
2022	62%	146	136	21 400
2023	61%	144	97	20 900
2024	60,5%	147	113	20 800

* APO = Arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud.

** Exklusive elevmedlemmar. I Livs egen statistik för antalet aktiva medlemmar ingår elevmedlemmar.

Källa: Rapport Medlemsnära (Livs kongress 16-19 maj 2025), sid. 19-20.

Långsiktiga trenden hos arbetare och tjänstemän

Den långsiktiga utvecklingen mot minskad klubbäckning och andel förtroendevalda bekräftas av SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF/SILK). Här skattas det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda (alla nivåer) år 2018/2019 till omkring 254 000 (Larsson 2020: 27-30).⁶¹ Det är en klar minskning sedan mitten av 1990-talet (1994/1995) då det rörde sig om 360 000 personer. Räknat som andel av medlemmarna var elva procent av arbetarna och åtta procent av tjänstemännen aktiva/förtroendevalda 2018/2019. Bland arbetarna har denna andel varit ganska konstant över tid (runt tio procent) men till följd av sjunkande organisationsgrad och färre arbetare i arbetskraften minskade det absoluta antalet aktiva/förtroendevalda arbetare från 153 000 till 111 000. Bland tjänstemännen har andelen aktiva/förtroendevalda medlemmar däremot minskat ganska påtagligt: från 14 procent 1994/1995 till åtta procent 2018/2019. I antal personer är det fråga om en nedgång från 207 000 till 137 000.

En högre andel av de kvinnliga tjänstemännen är aktiva (förtroendevalda) än av de manliga: tio procent av de kvinnliga medlemmarna jämfört med sex procent av de manliga. Räknat på samtliga tjänstemän (dvs. inklusive icke-medlemmarna) var sex procent av de kvinnliga aktiva (förtroendevalda) 2018/2019 och fyra procent av de manliga. En minskande andel förtroendevalda medlemmar är

⁶¹. Antalet fackligt aktiva och antalet fackligt förtroendevalda är i denna undersökning ungefär detsamma (Larsson 2020: 28).

naturligtvis negativt ur facklig rekryteringssynpunkt och för den fackliga demokratin och den fackliga styrkan rent allmänt.

Andelen fackmedlemmar som deltagit på fackliga möten eller arrangemang minskade mellan 1995 och 2005 för att därefter inte ändras särskilt mycket (Larsson 2020: 31-33). De senaste femton åren har cirka 30 procent av medlemmarna bland såväl arbetare som tjänstemän under de senaste tolv månaderna deltagit på ett fackligt möte eller arrangemang.

Vårdförbundet: vändning uppåt efter pandemin

Hos Vårdförbundet hade 6,2 procent av medlemmarna ett fackligt förtroendeuppdrag 2008 (tabell 55). År 2021 hade denna andel minskat till 5,8 procent och 2022 till 5,3 procent.⁶² År 2023 inträffade en vändning uppåt till 5,7 procent förtroendevalda. Den uppåtgående trenden fortsatte 2024 då både antalet medlemmar och förtroendevalda ökade kraftigt. Andelen förtroendevalda steg till 6,0 procent och var därmed nästan tillbaka på samma nivå som 2008.

Tabell 55. Antal och andel förtroendevalda i Vårdförbundet 2008-2024

	2008	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Förtroendevalda	5 821	5 397	5 405	5 460*	5 298	4 853	5 141	5 529
Yrkesaktiva medlemmar	93 200	92 300	90 600	92 400	92 100	91 000	89 800	91 400
Andel förtroendevalda	6,2%	5,8%	6,0%	5,9%	5,8%	5,3%	5,7%	6,0%

*Av de 5 460 förtroendevalda år 2020 fanns 5 105 på arbetsplatsnivå. I regional sektor hade 41% av arbetsplatserna minst en förtroendevald, i kommunal sektor 28% av arbetsplatserna och i privat sektor 9% av arbetsplatserna.

Källa: Vårdförbundets årsredovisningar samt Bisell & Johnsson (2022) sid. 12. Vårdfokus 6/2 2025: "Vårdförbundet ökar och når 117 000 medlemmar".

Antal yrkesaktiva medlemmar – se tabell 11 ovan.

Vision: vändning uppåt efter stor satsning

Av Visions medlemmar var 6,6 procent fackligt aktiva 2022 (9 500 förtroendevalda) jämfört med 9,0 procent (12 200) sex år tidigare trots att antalet yrkesverksamma medlemmar under samma tid ökade från 133 000 till 144 200.⁶³

Hos *Unionen* var motsvarande andel 4,5 procent 2022. Därefter har en viss vändning uppåt kunnat skönjas hos både Vision och Unionen efter stora satsningar från förbundens sida.⁶⁴

Vision beslutade på förbundsområdet i september 2022 att satsa 300 miljoner kronor under fem år för att öka antalet fackligt aktiva med

⁶². Kjellberg 2022a sid. 16, Arbetsvärlden 12/10 2022: "TCO-jättar tappar allt fler fackligt aktiva".

⁶³. Vision nr 3 2024, sid. 14-17: "Visions arvtagare"; Vision 27/5 2024: "Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda".

<https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2024/nr3/miljonsatsning-fortroendevalda/>

⁶⁴. Unionens årsberättelse 2021, sid. 5. Arbetsvärlden 31/5 2023: "Fler fackligt aktiva i TCO-förbund".

målet att tio procent av medlemmarna vid slutet 2027 ska ha ett förtroendeuppdrag. Då ska det finnas 16 000 förtroendevalda.

Sedan årsskiftet 2022/2023 och fram till februari 2024 ökade antalet förtroendevalda i Vision med 1 000 personer och andelen från 6,6 procent till 7,2 procent (av 146 600 medlemmar). Sommaren 2024 hade antalet förtroendevalda ökat med 1 374 sedan årsskiftet 2022/2023 och var nu uppe på omkring 10 900, vilket motsvarade 7,4 procent av medlemmarna.⁶⁵ Vid årsskiftet 2024/2025 hade antalet förtroendevalda ökat till 11 122 personer eller 7,6 procent av de yrkesaktiva medlemmarna.⁶⁶

Tabell 56. Förtroendevalda, klubbar och avdelningar i Vision 2000-2024

	Förtroende- valda	Yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroendevalda	Klubbar**	Avdelningar**
2000	15 902*	107 400	14,8%		261
2001	15 820*	105 600	15,0%		264
2010		121 300		282	268
2011		121 900		293	263
2012		122 100		305	263
2013		123 200		310	279
2014		125 200		314	260
2015		127 900		322	276
2016	11 700	133 800	8,7%	325	277
2017	11 700	137 100	8,5%	330	277
2018	11 700	138 500	8,4%	317	277
2019	11 500	139 600	8,2%	293	275
2020	11 500	143 100	8,0%	291	274
2021	9 700	143 300	6,8%	283	272
2022	9 500	144 100	6,6%	259	271
2023	10 300	146 100	7,0%	255	256
2024	11 122	147 100	7,6%	253	252

Anmärkning. Åren 2020-2021 gjordes en omfattande gallring av registret med förtroendevalda och höjdes ambitionsnivån, vilket förklarar nedgången av antalet förtroendevalda. År 2016 byttes medlemssystem varför det i dag inte är möjligt att med dagens system gå längre tillbaka i tiden. I tidningen Vision 27/5 2024 anges för år 2016 12 200 förtroendevalda medlemmar, men där ingår förtroendevalda pensionärer – se "Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda":

<https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2024/nr3/miljonsatsning-fortroendevalda/>

* Förtroendevalda ordföranden, styrelseledamöter och ombud.

** "Vision samlar tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi har över 10 000 förtroendevalda som bedriver lokalt fackligt arbete tillsammans och för förbundets medlemmar. Lokalt på arbetsplatsen kan våra medlemmar bilda avdelningar och klubbar. Varje klubb eller avdelning håller årsmöte varje år och väljer en egen styrelse." [mina understrykningar]. Visions årsrapport 2023, sid. 3. Närmare bestämt bildas en avdelning en eller en klubb per arbetsgivare (Årsrapport Vision 2019: 4). Exempel på en avdelning är avdelningen för medlemmarna inom Lunds kommun ("Lundaavdelningen"). Exempel på en klubb är "Visionsklubben Humana Assistans". På Visions

⁶⁵. Två år av ökad facklig styrka (Vision augusti 2024):

https://vision.se/globalassets/fortroendevald/okad-facklig-styrka/okad_facklig_styrka_2ar_rapport.pdf

⁶⁶. Vision pressmeddelande 28/1 2025: "Fler engagerar sig i Vision".
<https://vision.se/opinion/pressmeddelanden/2025/fler-engagerar-sig-i-vision/>

hemsida kan man under rubriken "Vad gör en avdelning eller klubb?" läsa: "Avdelningen eller klubben håller kontakten och sköter förhandlingar med arbetsgivaren. Det kan handla om många olika typer av förhandlingar om lön, arbetsmiljö och villkor på arbetsplatsen. En avdelning ordnar också med facklig utbildning för medlemmar, Vision-ombud och styrelser. Är du med i en klubb är det ditt regionala center som har hand om utbildningarna." <https://vision.se/medlem/bli-aktiv/lokalt-arbete/> (läst 2025-05-04). Inom en avdelning kan det finnas sektioner, t.ex. för olika förvaltningar inom en kommun.

Källa: Visions årsrapporter, SKTF:s verksamhetsberättelser, tidningen Vision 27/5 2024: Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda", Vision nr 3 2024 (sid. 14-17): "Visions arvtagare", Vision pressmeddelande 28/1 2025: "Fler engagerar sig i Vision": <https://vision.se/opinion/pressmeddelanden/2025/fler-engagerar-sig-i-vision/>, ny statistik från Visions medlemsenhet (Patrik Säker) avseende 2016-2021 per mejl 9/5 2025.

Om man går tillbaka lite längre i tiden och ser på den lokala organisationen hos *Vision/SKTF* fanns det år 2005 274 avdelningar och 275 klubbar.⁶⁷ År 2010 hade avdelningarna minskat till 268 medan klubbarna ökat till 282. Ytterligare fem år senare (2015) var antalet avdelningar (276) åter uppe på ungefär samma nivå som 2005 medan antalet klubbar fortsatt att öka, närmare bestämt till 322. År 2017 hade klubbantalet stigit till toppnivån 330 medan antalet avdelningar (277) var tämligen oförändrat. Sedan dess har avdelningarna successivt minskat till 252 år 2024 och antalet klubbar till 253 samma år.

När det gäller de förtroendevaldas andel av de aktiva medlemmarna var denna för mer än tjugo år sedan (2001/2002) förhållandevis hög, närmare bestämt 15 procent. År 2022 hade den mer än halverats och var nu nere på 6,6 procent. Fram till 2024 hade den efter stora insatser från förbundets sida stigit med en procentenhet, till 7,6 procent.

Fackförbundet ST: relativt hög andel förtroendevalda

Fackförbundet ST hade i början av 2024 ca 5 500 förtroendevalda, vilket är ungefär 100 färre än fem år tidigare.⁶⁸ Det motsvarar 8,4 procent av de yrkesaktiva medlemmarna, vilket är en högre andel än hos Unionen (4,9 procent), Vårdförbundet (6,0 procent) och Vision (7,6 procent).

Forena: från drygt sju till knappt sex procent förtroendevalda

Högre andel förtroendevalda än hos Unionen är det även än hos Forena som 2023 hade ca 800 förtroendevalda, motsvarande 6,0 procent av de yrkesaktiva medlemmarna. År 2024 minskade antalet förtroendevalda något samtidigt som antalet yrkesaktiva medlemmar ökade, vilket resulterade i att de förtroendevaldas andel sjönk till 5,6

⁶⁷. Årsrapporter Vision/SKTF.

⁶⁸. *Fackligt arbete i en ny tid. Arbetsgruppens rapport och förslag*. Fackförbundet ST. Kongress 2024, sid. 8. https://www.st.org/api/files/2024-04/kg24_fackligt-arbete-i-en-ny-tid_0.pdf

procent. Detta är 1,5 procentenheter lägre än 2015 (7,1 procent). Enligt handlingarna till Forenas kongress 2024 arbetar 87 procent av förbundets medlemmar på arbetsplatser där det finns en klubb (Kjellberg 2024d). Den höga klubbäckningen förklaras av de vanligen relativt stora arbetsplatserna.

Tabell 57. Antal och andel förtroendevalda hos Forena

År	Förtroendevalda	Yrkesaktiva	Andel förtroendevalda
2015	946	13 415	7,1%
2016	902	13 212	6,8%
2017	911	13 110	6,9%
2018	816	13 024	6,3%
2019	840	13 021	6,5%
2020	899	13 277	6,8%
2021	855	13 261	6,4%
2022	813	13 180	6,2%
2023	808	13 448	6,0%
2024	771	13 716	5,6%

Källa: Forena.

Finansförbundet: fallande andel förtroendevalda

Finansförbundet hade år 2000 ca 3 700 förtroendevalda (10,9 procent av de yrkesaktiva medlemmarna), vilket 2015 minskat till ca 2 400 (8,6 procent) och 2023 till knappt 1 600 (5,9 procent). Det betyder ett ras av andelen förtroendevalda från nästan 11 procent år 2000 till cirka 6 procent 2024.

Tabell 58. Antal och andel förtroendevalda hos Finansförbundet

År	Förtroendevalda	Män	Kvinnor	Yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroendevalda	Andel av kvinnor
2000	3 721	1 153	2 568	34 043	10,9%	11,6%
2005	3 011	909	2 102	32 193	9,4%	10,2%
2007	2 737	808	1 925	30 136	9,1%	10,0%
2015	2 399	721	1 678	27 975	8,6%	9,8%
2016	2 204	654	1 550	27 075	8,1%	9,3%
2017	2 099	605	1 494	26 365	7,9%	9,3%
2018	2 024	588	1 436	25 606	7,9%	9,3%
2019	1 916	553	1 363	25 212	7,6%	9,0%
2020	1 907	524	1 383	26 007	7,3%	8,9%
2021	1 722	503	1 219	25 295	6,8%	8,1%
2022	1 586	448	1 138	24 744	6,4%	7,8%
2023	1 589	439	1 150	25 027	6,3%	7,9%
2024	1 557	433	1 124	26 323	5,9%	7,4%

Källa: Finansförbundets verksamhetsberättelser.

En högre andel av de kvinnliga medlemmarna än de manliga i Finansförbundet har förtroendeuppdrag, men även bland dem är det fråga om en kraftig nedgång: från 11,6 procent år 2000 till 7,4 procent 2024.

Polisförbundet: ökad andel förtroendevalda

Polisförbundet hade 2022 ca 1 800 förtroendevalda varav drygt 900 skyddsombud.⁶⁹ Det betyder att de förtroendevalda som andel av de yrkesaktiva medlemmarna då var 8,8 procent. Som jämförelse kan nämnas att antalet förtroendevalda 2016 var ca 1 300 eller 6,6 procent av medlemmarna.⁷⁰ En positiv utveckling således.

Läkarförbundet: tvekan att bli klinikombud på grund av hög arbetsbelastning

Inom Läkarförbundet rapporteras att det blivit svårare än tidigare att rekrytera och engagera läkare i facket. Läkartidningen intervjuade år 2023 en facklig veteran, distriktsläkaren Gunnar Berglund, om vad det beror på. Han har varit styrelseledamot och vice ordförande i Stockholms läkarförening och haft en del centrala uppdrag inom förbundet:

”En normal arbetsdag hinner Gunnar Berglund med minst fyra–fem patienter. Före och efter dessa konsultationer sköter han det fackliga.

– Att jobba fackligt är heller inget som görs mellan klockan 9 och 17. Dagen kan börja kl 8 och sluta klockan 20. Det ger mig en möjlighet att vara väldigt flexibel, i samförstånd med min chef.

Gunnar Berglund är medveten om att han har bättre möjlighet att hinna med det fackliga än de kollegor som är uppbokade med patienter hela dagarna. (...)

Han har märkt att de som jobbar fackligt 5–15 procent av sin tid har mycket svårare än tidigare att komma loss.

– Pressade chefer klarar inte av situationen att folk jobbar fackligt, trots att det finns väldigt tydliga regler om att dessa förtroendevalda ska ha rätt att komma loss.

Han uppfattar det som att regionanställda har lite lättare att komma ifrån än privat anställda. Gunnar Berglund säger att de pressade villkoren som begränsar mångas utrymme för fackligt arbete beror på att kraven har ökat på att hinna träffa så många patienter som möjligt.

– Man har skruvat bort all luft som tidigare fanns i organisationen. Luft för att hinna med att konsultera kollegor. Luft för att kunna arbeta fackligt. Luft för fortbildning. Det är tuffare och gör det svårare att få kollegor att vilja arbeta fackligt, även om intresset kan finnas där.

– Men just genom att belastningen är högre ligger ofta arbetet kvar och väntar när du kommer tillbaka. Om du jobbar fackligt en eftermiddag riskerar du att få jobba över någon eller några kvällar för att hinna i kapp. Och det är alldeles fel – även läkare vill kunna vara hemma på kvällarna hos familjen, säger Gunnar Berglund.

Detta har enligt honom gjort det svårare att få läkare att ta på sig fackliga uppdrag.

– Ja, så är det tveklöst.

Gunnar Berglund har också märkt en hårdare press på läkare i karriären.

– Om de börjar få en antydning till övergripande ansvar vill inte arbetsgivaren att de samtidigt arbetar fackligt. Även om detta kan uppfattas som föreningsrättskränkning vill ju dessa läkare samtidigt ha en bra relation till sina chefer, så det är svårt att angripa för Läkarförbundet.

⁶⁹. Polisförbundets årsredovisning 2022, sid. 7.

⁷⁰. Polisförbundets årsredovisning 2016, sid. 5.

Han tror att detta kan vara vanligare hos privata arbetsgivare.

– Där har vi märkt att intresset för fackligt arbete är lägre. Där kan läkare vara delägare eller se en annan framtid i företaget som de inte vill äventyra genom att arbeta fackligt. De har inte heller samma avtal om rätten att arbeta fackligt som vi regionanställda har.

När det gäller medlemsrekrytering märker Gunnar Berglund att det är svårare att värva utlandsfödda läkare.

– De har inte samma syn på vad facket är och kan göra. Det är tråkigt därför att de riskerar att bli utnyttjade, med sämre villkor och lön än andra. De allra flesta arbetsgivare sköter sig men det finns undantag där arbetsgivare sätter detta i system.

Gunnar Berglund har också märkt att svenskfödda som utbildar sig till läkare utomlands, och då under tiden inte har kontakt med Läkarförbundet, inte lika ofta som tidigare väljer att gå med i facket när de återvänder och börjar arbeta som läkare i Sverige.

– Vad detta beror på vet jag inte. Men det vore roligt om vi kunde förbättra vår kontakt med dem, säger han.

Den sektion Gunnar Berglund tillhör försöker åka ut till läkarmöten för att informera om vad facket är, vilka avtal som gäller och vilken betydelse facket kan ha i olika sammanhang.

– Då har vi inte med några anmälningstalonger. Och vi frågar heller aldrig vilka som är medlemmar eller vilka som inte är det, för det måste ju vara ett frivilligt beslut att vara med i facket. Men jag hoppas ju att så många som möjligt vill vara medlemmar.

På frågan om vilka ämnen som är de stora snackisarna när han möter medlemmar svarar Gunnar Berglund snabbt att det framför allt handlar om tre saker.

– Det är arbetsmiljön, arbetsmiljön och arbetsmiljön. Det är i särklass den största frågan. Det handlar om att man hela tiden är stressad, att man känner sig otillräcklig och att man hela tiden har krav på sig som man inte kan uppfylla. Detta leder till extraarbete som ofta är gratis.

– Sedan kommer frågan om lönen upp, inte minst i tider med högre inflation.” (Läkartidningen 36-37 2023: ”Facklig veteran: Allt svårare att få läkare att ta fackliga uppdrag”

<https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2023/09/allt-svarare-att-fa-lakare-ta-fackliga-uppdrag/> Se även samma nummer av Läkartidningen ”Läkarförbundet vill nå ut till fler”

<https://lakartidningen.se/aktuellt/nyheter/2023/09/lakarforbundet-vill-na-ut-till-fler/>)

Läkarförbundet har omkring 2 400 förtroendevalda medlemmar. Klinikombuden är den största gruppen och kanske också den viktigaste eftersom de är förbundets representanter på arbetsplatserna. Under rubriken ”Klinikombud: Allt svårare att hitta dem som orkar ta på sig rollen” gjorde Läkartidningen 2025 ett reportage som visar att det enbart i Skåne saknas cirka ett hundratal klinikombud enligt de fyra skånska läkarföreningarna.⁷¹ Det vanligaste skälet till att läkare inte vill ta på sig uppdraget som klinikombud är – särskilt bland yngre – tidsbrist på grund av hög arbetsbelastning.

⁷¹. Läkartidningen nr 1 2025, sid. 10-15 (av Lisa Castilla).

Fackförbundet ST: tidsbrist och chefers attityder

Hög arbetsbelastning intar en framträdande plats också när tidningen Publikt 2018 undersökte varför i Fackförbundet ST, som organiserar statstjänstemän, bland medlemmarna finns ett motstånd att ta på sig fackliga förtroendeuppdrag. Ett viktigt skäl var att fackligt arbete kan göra det svårt att hinna med de ordinarie arbetsuppgifterna och därför vålla irritation bland chefer och kollegor. Ytterst ligger förklaringen i en slimmad arbetsorganisation.

Det märks även en mer negativ attityd från yngre chefers sida att anställda tar på sig fackliga uppdrag. Det gör det extra viktigt att komma överens med arbetsgivaren om hur mycket tid som kan avsättas för sådant arbete. Angeläget är också att facket erbjuder utbildningar och andra former av stöd till de som tar på sig fackliga uppdrag. Det gäller inte minst de som har osäkra anställningsförhållanden:

”Hög arbetsbelastning är en vanlig förklaring till att medlemmar inte vill ta på sig förtroendeuppdrag, enligt de förtroendevalda som Publikt ringer runt till. Majoriteten anger slimmade organisationer och högt tempo som en viktig orsak till att medlemmar inte hinner eller inte orkar med ett fackligt uppdrag.

Det finns också en lojalitetsaspekt kopplad till det höga arbetstempot. En person som blir förtroendevald och får facklig tid riskerar att därmed lämna över extra arbetsuppgifter på redan hårt pressade kolleger.

Enligt Gull-Britt Olander, som är ordförande för ST inom Lantmäteriet, vittnar många medlemmar om att det inte varit så populärt vare sig bland kolleger eller chefer när de tagit ett fackligt uppdrag.

– Folk har så otroligt mycket att göra att om någon går ifrån och ska jobba fackligt så uppfattas det som att man sviker arbetslaget. Det ses inte alltid med blida ögon. Kollegerna förstår inte alltid vitsen med fackligt arbete, säger Gull-Britt Olander.

Annika Aronsson, ordförande för ST inom universitets- och högskoleområdet, tycker sig se en utveckling där nya chefer inte riktigt förstår poängen med fackligt arbete.

– Varefter gamla chefer byts ut märker jag att de nya inte har samma uppskattande attityd till medarbetares förtroendeuppdrag. Många medarbetare satsar hårt på sin karriär och kan engagera sig i olika frågor, men känner sig knöliga och jobbiga i sin fackliga roll och är rädda för att det ska sinka karriären, säger Annika Aronsson.

Hon menar att somliga arbetsgivare har svårt att skilja på en anställds roll som medarbetare och facklig företrädare. Det kan exempelvis resultera i ett lite sämre utfall i lönekuvertet.

Slimmade organisationer och ökad kontroll av medarbetarna bidrar till att chefer blir misstänksamma om de inte riktigt förstår vad anställda lägger tid på, enligt Annika Aronsson. Det spiller även över på attityden till fackligt arbete.

– Som förtroendevald kanske det inte går att berätta allt man gör i detalj för cheferna, och det kan mötas med misstänksamhet.

Försäkringskassan sticker ut bland de arbetsplatser Publikt kontaktat. Thomas Åding, vice ordförande för ST inom Försäkringskassan, känner visserligen till enstaka kontor där det är kämpigt att få medlemmar att ta på sig fackliga uppdrag. Men generellt ser han inget större problem.

– Det handlar om hårt arbete, att visa sig och berätta vad det innebär att vara förtroendevald. Vi måste vara arbetsplatsnära, säger Thomas Åding.

ST inom Försäkringskassan satsar mycket på egna utbildningar och att ge nya förtroendevalda en handledare som kan stötta. Hög arbetsbelastning lyckas man oftast lösa genom kommunikation med arbetsgivaren, enligt Thomas Åding.

– Jag tror nog att Försäkringskassan sticker ut. I grunden upplever jag att myndigheten har väldigt högt förtroende för ST och det fackliga arbetet. Det underlättar.

Utöver arbetsbelastningen och arbetsgivarens attityd har även snabba jobbyten och tillfälliga anställningar effekt på människors vilja att engagera sig fackligt. Det bekräftar Fredrik Bilén, ordförande för ST på Konstfack.

– Facket har en utmaning i att engagera personer med osäkra anställningsförhållanden. Hundra procent av lärarna här går på visstid. Det är ett jättestort problem. Vi förlorar förtroendevalda när deras anställningar går ut.

Även bristande kunskap om vad fackligt arbete går ut på påverkar, anser många av de förtroendevalda. Publikt varit i kontakt med. Fredrik Bilén tror på förnyelse och information.

– Vi har organisationer och system från en annan tid. Vi måste sälja in varför man är med i facket. Visa vad vi gör och vad vi har åstadkommit, vilka problem vi har lyckats lösa.

Brent Godman på Lantmäteriet ser svårigheterna med att rekrytera nya förtroendevalda som en del av en större samhällsutveckling. Han menar att det inte bara är facket som har svårt att få folk att ta på sig förtroendeuppdrag.

– Jag är engagerad i andra ideella föreningar också. Det genomsyrar hela samhället i dag att det är oerhört svårt att få folk att ställa upp ideellt. Om det så gäller att engagera sig i en orienteringsklubb, en bostadsrättsförening eller ett fackförbund. Individualismen har tagit över, säger Brent Godman.” (Publikt 28/3 2018).

Unionen: tidsbrist och ensamhet

Tidsbrist och en känsla av ensamhet hos förtroendevalda på arbetsplatser utan klubb rapporterades i tidningen Kollega om i en granskning av situationen för Unionens förtroendevalda.⁷² En före detta klubbordförande delade med sig av sina erfarenheter:

– I början, när jag var arbetsplatsombud, var jag ensam. Så är det. Det är en belastning och utmaning i sig, det är lätt att känna ”jag mot arbetsgivaren”, trots att man har sina kollegor i ryggen. Det gör att man bildar klubb.

– Även när vi hade en klubb så var vi mestadels två personer som förhandlade. Det blev bättre med en sparringpartner, men vi kände oss trots det ensamma.

– Mitt tips är att ta kontakt med regionala ombudsmän och gå kurser. Även om man är ett ensamt arbetsplatsombud så skapar man sig då ett nätverk och får höra från andra i samma situation. Sådant är alltid värdefullt att ha när det smäller till.” (Kollega 23/9 2024: ”Ensam att vara förtroendevald”).

⁷². ”Kollega granskar: Ensam att vara förtroendevald” (Kollega 23/9 2024): <https://kollega.se/fackligt/kollega-granskar-ensamt-att-vara-fortroendevald>

Ökande behov av skyddsombud

En viktig grupp förtroendevalda utgörs av *skyddsombud*. Antalet skyddsombud har inte hållit jämna steg med det växande antalet anställda. Andelen anställda som är skyddsombud har därför sjunkit. Enligt Arbetsmiljöverkets återrapporering i april 2024 av ett regeringsuppdrag om hur man ska få fler att engagera sig som skyddsombud fanns det omkring 96 000 fackligt utsedda skyddsombud år 2023, varav i LO (52 974), TCO (24 787) och Saco (18 216).⁷³

Drygt tio år tidigare (2012) fanns det ca 100 000 lokala skyddsombud utsedda av facken, vilket 2020 minskat till ca 94 400. Under samma period ökade antalet anställda från 4,1 till 4,5 miljoner (AKU 2012-2020 15-74 år). Det innebär en minskning från ett skyddsombud per 41 anställda till ett per 48 anställda.

I början av 2024 kom nyheten att Byggnads tappat nästan vart tionde skyddsombud på tre år samtidigt som dödsolyckorna blivit allt vanligare.⁷⁴ Förutom att förbundet strukit en hel del skyddsombud som inte längre är aktiva ur sina register förklaras det av att de stora seriösa byggföretagen i allt mindre utsträckning använder egen personal utan istället anlitar långa kedjor av underentreprenörer som ofta utgörs av mindre företag som inte alltid är seriösa och som sysselsätter utländsk arbetskraft (Kjellberg 2023a, Ahlstrand 2022, Ahlstrand 2024).

Enligt Arbetsmiljöverkets undersökning finns det flera orsaker till svårigheterna att rekrytera nya skyddsombud eller att få de som redan finns att behålla uppdraget. Först och främst krävs att skyddsombudet får den tid och utbildning (inklusive kontinuerlig vidareutbildning) som fordras för att fullfölja uppdraget.

Det behövs därför en överenskommelse med arbetsgivaren om att tillräcklig tid avsätts för uppdraget. Bäst fungerar arbetsmiljöarbetet när det förekommer en dialog med arbetsgivaren. Arbetskamraters stöd och uppskattning är också viktigt. Att inte bli uppskattad av chefen/arbetsgivaren eller komma i konflikt med denne eller rentav bli motarbetad kan verka avskräckande. Det kan också finnas en rädsla att förlora jobbet – särskilt hos de med otrygga anställningsformer – eller att missgynnas i löne- och karriärutveckling.

Skyddsombud som är valda av en facklig organisation och befinner sig på en arbetsplats med kollektivavtal verkar ha bättre stöd än andra, anser de företrädare för Företagarna som intervjuats. Alla organisationer som deltog i undersökningen är eniga om att stödet från arbetsgivaren är viktigt.

Mest utsatta är anställda och skyddsombud på arbetsplatser där det förekommer arbetslivskriminalitet, d.v.s. brott mot lagar och avtal. Det är särskilt vanligt i byggbranschen (se även Kjellberg 2023a). Enligt den arbetsmiljölagstiftning som tillkom under 1970-talet har skyddsombuden rätt att delta vid planeringen av lokaler, utrusning och

⁷³. Arbetsmiljöverket 2024 (29 april), sid. 5.

⁷⁴. Arbetet nr 1 2024, sid. 7: ”Kraftig minskning av skyddsombud på byggen”.

arbetsmetoder.⁷⁵ För att kunna fullgöra sitt uppdrag fick de därför rätt att ta del av handlingarna och utföra uppdraget på betald arbetstid. Arbetsmiljöverket höll i februari 2024 ett digitalt möte med några forskare på området (Jan Gulliksen, Anders Kjellberg, Maria Steinberg och Magnus Sverke). I min presentation framhöll jag det angelägna i att:

- Åtgärda problemen med arbetslivskriminalitet, arbetskrafts-exploatering, oseriösa företag och osund konkurrens. Offentliga upphandlare och huvudentreprenörer har här ett stort ansvar.⁷⁶ Ett problem att lägsta pris ofta vinner offentliga upphandlingar eller anlitas av företag som beställer tjänster.
- Mest utsatt är utländsk arbetskraft som bara tillfälligt är i Sverige hos utländska underentreprenörer. De anställda vågar inte gå med i facket (då riskerar de bli hemskickade). Motivationen kan också vara begränsad eftersom de bara är här tillfälligt som byggnadsarbetare, salladsplockare, bärplockare eller skogsplanterare. Å andra sidan tenderar dessa ha störst behov av förbättrad arbetsmiljö och högst risk för olycksfall eller andra skador, exempelvis farliga kemikalier i växthus, risk att falla vid ställningsbyggande, etc. Det finns ett stort behov av information om vad som gäller på svensk arbetsmarknad och på språk som de förstår.
- Ofta går dåliga arbetsmiljöer och dåliga anställnings- och arbetsvillkor hand i hand. Här finns en koppling mellan behovet av facklig verksamhet (fackligt medlemskap, fackombud eller klubb) och av skyddsombud.
- Skyddsombud företräder de anställda, det gör facket också. Det är således fråga om en partsroll i båda fallen. Av historiska och praktiska skäl finns här en samverkan. Vem företräder skyddsombudet vid tvist med arbetsgivaren? Någon annan än facket finns knappast. Fackliga skyddsombud kan få stöd av facket och för dem gäller förutom Arbetsmiljömiljölagen även Förtroendemannalagen, för de icke-fackliga ombuden endast Arbetsmiljölagen.
- *Vem kan rekrytera skyddsombud?* Arbetsmiljöverket har inga representanter ute på arbetsplatserna. Arbetsmiljöinspektörerna har en annan roll och arbetsgivaren har en annan partsroll. Någon måste ställa frågan. Närmast till hands är fackrepresentanter eller fackmedlemmar på arbetsplatsen. De är dessutom arbetskamrater. När det gäller facklig rekrytering visar LO:s numera nedlagda undersökningsserie ”Röster om facket och jobbet” att många ungdomar och andra skulle gå med i facket eller ta ett förtroendeuppdrag bara de fick frågan.
- De regionala skyddsombuden rekryterar lokala skyddsombud men de har inte tillträde till alla arbetsplatser ens om det finns kollektivavtal och kan således inte där rekrytera skyddsombud. Gemensamt för dessa arbetsplatser är att där saknas fackmedlemmar. Av de drygt 264 000 företagen med 1-10 anställda 2021

⁷⁵. Allt om Arbetsmiljö 18/2 2024: ”Ständig dragkamp om skyddsombuden”.

⁷⁶. Per Nylén som är avdelningsdirektör på Arbetsmiljöverket menar att ”ju längre ner man kommer i entreprenörskedjan desto mindre blir kännedomen och respekten för vår arbetsmiljölagstiftning. Det finns exempelvis företag som medvetet struntar i fallskydd vid takarbete. (...) I dag finns inga konsekvenser för företag som inte gör korrekta riskbedömningar, trots att det är ett krav. I samtliga dödsfall 2018 och 2019 saknades en riskbedömning.” Dagens arbete 18/1 2024: ”61 döda på ett år – svidande kritik från Arbetsmiljöverket: ”Toppen av ett isberg””.

saknade 77% kollektivavtal. Av de anställda i dessa företag arbetade 57% på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Sju av tio företag med anställda (69,2%) hade 2021 endast 1-4 anställda (Se tabell 11, 9 respektive 10A i Kjellberg 2023a.)

- *Hur kan man göra det attraktivt att bli skyddsombud?*
 - Det skall inte vara en risk att bli motarbetad, trakasserad eller få sparken. Osäkerheten förstärks om man har en tidsbegränsad anställning, vilket är vanligt bland de som befinner sig längst ned inom t.ex. vården. Personer med en sådan anställning är mer sällan med i facket än fast anställda.
 - Det kan kännas uppmuntrande att få arbetskamraternas förtroende.
 - Erbjud attraktiva kursmöjligheter där andra från samma bransch deltar så att det blir en gemenskap byggd på likartad arbets-situation och gemensamma erfarenheter. Bäst med fysiska möten/kurser eller en kombination av digitala och fysiska
 - En välvilligt inställd arbetsgivare där arbetet kan utföras på betald arbetstid. Chansen att arbetsgivaren är positiv är sannolikt större om det finns kollektivavtal och en fackförening på plats. Man brukar då i enlighet med förtroendemannalagen avtala om uppdragets omfattning och tidsmässiga förläggning. Samarbets-klimatet och dialogen kan stärkas om arbetsgivaren/chefen och skyddsombuden går på samma arbetsmiljökurser.⁷⁷
 - Öka den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad! (Kjellberg 2023a). Och se till att kollektiv-avtalen efterlevs! Ett problem är att de inte alltid efterlevs utan ibland fungerar som en snygg fasad. I den svenska modellen är det facket som bevakar att avtalen efterlevs, men myndighets-samverkan har blivit allt viktigare för att bekämpa brottslighet. Det är viktigt att offentliga upphandlare och huvudentreprenörer gör uppföljningar och kontrollerar av att allt står rätt till! Så kallade falska egenföretagare (bl.a. en del plattformsarbetare) omfattas inte av kollektivavtal, har inte anställdas rättigheter och saknar skyddsombud.

Precis som när det gäller andra förtroendevalda är det viktigt att de valda skyddsombuden speglar medlemmarnas sammansättning avseende t.ex. kön, ålder och utrikes/inrikes födda.

FACKLIG ORGANISATIONSGRAD UR INTERNATIONELLT PERSPEKTIV

Svensk partsreglering i internationell jämförelse

Förhållandet mellan arbetsgivare, fack och stat skiljer sig kraftigt åt mellan olika länder. Det gäller såväl inom EU som då andra länder tas med i jämförelsen.

Vi ska nu jämföra fyra länder som representerar olika IR-system: Storbritannien (den anglosaxiska modellen), Tyskland (den

⁷⁷. Se t.ex. Dagens Arbeta nr 1 2024: "Kurs med chefen lyfter samarbetet".

kontinentaleuropeiska), Frankrike (den sydeuropeiska) och Sverige (den nordiska).

Några utmärkande drag hos den svenska partsmodellen

Kännetecknande för den svenska arbetsmarknadsmodellen, även kallad partsmodellen, är *partsreglering* (kollektivavtal) i motsats till statsreglering (lagstiftning och annan statlig styrning) (Kjellberg 2017a, Kjellberg 2024g).

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

Den svenska modellen utmärks vidare av en *kombinerad centralisering och decentralisering*. Kollektivavtalen ingås på branschnivå för att följas upp av lokala förhandlingar ute på arbetsplatserna. Det ger *arbetsplatsfacket* i form av fackklubbar och arbetsplatsombud en central roll i partsmodellen. Utan den lokala verksamheten skulle facket inte ha någon möjlighet att se till att de centrala avtalen tillämpas som tänkt och anpassas till de lokala förhållandena. Lokalavdelningarnas ombudsmän har en viktig stöttande uppgift, men de kan knappast ersätta arbetsplatsfacket som ju bäst känner till förhållandena på arbetsplatsen i fråga. Dessutom uppfattas ombudsmännen ofta av arbetsgivaren som kommande ”utifrån”.

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

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

Långtgående brittisk decentralisering

I Storbritannien har den fackliga organisationsgraden sjunkit kraftigt. I privat sektor var den 2023 nere på 12 procent (Trade Union Statistics 2023). Bland offentliganställda är andelen som är med i facket fyra

gångar högre. Numera finns sex av tio brittiska fackmedlemmar i offentlig sektor. I genomsnitt är cirka var femte löntagare med i facket. År 2023 täcktes i genomsnitt ca 40 procent av de brittiska löntagarna av kollektivavtal, i privat sektor endast 20 procent och i offentlig sektor ca 90 procent. I privat sektor har de centrala avtalen (branschavtalen) nästan helt försvunnit i Storbritannien.

Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner

Liksom i Sverige har branschavtalen av tradition intagit en framträdande plats på den tyska arbetsmarknaden. Sedan 1990-talet har de tyska branschavtalens betydelse minskat genom det omfattande användandet av s.k. öppningsklausuler som medger lokala avvikelser från det centrala avtalet. Därmed har företagsrådets betydelse vuxit på bekostnad av facket på högre nivåer. Företagsråden motsvarar de svenska fackklubbarna, men man behöver inte vara fackmedlem för att aktivt delta i deras arbete. I praktiken domineras de av fackrepresentanter. Andelen anställda som täcks av företagsråd har dock minskat, vilket försvagat personalens representation på arbetsplatserna samtidigt som förhandlingssystemet blivit mer decentraliserat. Arbetsgivarnas motstånd mot företagsråd har ökat i de små och medelstora företagen.

Dessutom har arbetsgivarna blivit mer motvilliga att teckna kollektivavtal. Kollektivavtalens täckningsgrad har därför minskat från ca 75 procent 1998 till ca 50 procent 2020 (Müller & Schulten 2023). Varannan arbetsgivarorganisation har för att behålla medlemmarna infört möjligheten till OT-medlemskap (ohne Tarif), vilket innebär att kollektivavtalet inte behöver tillämpas i företag med denna typ av medlemskap. Antalet anställda som omfattas av branschavtalen har sjunkit samtidigt som det blivit vanligare med företagsavtal. Arbetsgivarnas organisationsgrad har emellertid inte förändrats särskilt mycket och är betydligt högre (68 procent 2018) än den fackliga organisationsgraden (16 procent 2019).

De tyska arbetsgivarna har inte bara stärkt sin ställning genom att produktionen flyttats utomlands, t.ex. till Östeuropa, eller genom det potentiella hotet att göra så. Inom Tyskland har dessutom delar av verksamheten flyttats till företag utan kollektivavtal och till branscher med svagare fackföreningar och sämre avtal. Den tyska arbetsmarknaden har polariserats när det gäller partsrelationerna. Den utgörs av två skilda världar där avståndet är särskilt stort mellan:

(1) Exportindustrin, där den fackliga styrkan är störst och kollektivavtalen mest utvecklade i fordonsindustrin och den kemiska industrin, liksom i den offentliga sektorn. Tyskland är efter Kina och USA världens största varuexportör (WTO 2023: 11).

(2) Stora delar av den privata tjänstesektorn känntecknas liksom östra Tyskland av en långtgående erodering av den tyska arbetsmarknadsmodellen.

De tyska fackens försvagade ställning avspeglas i att reallönerna inte höjdes på tio år och att fackföreningsrörelsen från att ha varit negativt inställd till lagreglerade minimilöner blev starkt pådrivande för att införa sådan lagstiftning 2015.

Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering

Den franska statsregleringsmodellen skiljer sig markant från den svenska partsmodellen (Kjellberg 2023b-c). Frankrike har både allmängiltigförklaring av kollektivavtal och en statligt bestämd minimilön. Den procentuella höjningen av minimilönen fungerar som ett ”märke”, en norm, för de kollektivavtalade löneökningarna. I Sverige blir löneökningen (egentligen lönekostnadsökningen) som industrins parter kommer överens om ett riktmärke för hela arbetsmarknaden (Bender 2022, 2024, Kjellberg 2024a). De franska kollektivavtalen allmängiltigförklaras vilket gör att de omfattar nästan alla löntagare.

Den mycket låga franska organisationsgraden – ca 10 procent – medför att medlemsavgifterna inte räcker långt, varför det i stort sett saknas konfliktfonder. Därför blir strejker vanligen korta och kombineras ofta med demonstrationer, inte sällan riktade mot staten. Till skillnad från i Sverige behöver varsel inte läggas före strejk. Cirka 60 procent av den fackliga verksamheten finansieras av en statlig fond. Det är ännu ett exempel på statens centrala roll i det franska IR-systemet.

Stora kontraster i förhållande till Sverige

Låt oss summera några skillnader mellan Sverige och de nämnda länderna. Till skillnad från i Storbritannien finns branschavtalen kvar i privat sektor, dvs. en fortsatt kombinerad centralisering/decentralisering.

De tyska arbetsgivarnas ökade motvillighet att teckna kollektivavtal saknar motsvarighet i Sverige även om undantag finns bland nya företag som Tesla, Spotify och Google i branscher relaterade till den gröna och digitala omställningen.

Medan de franska facken praktiskt taget saknar strejkkassor är de svenska konfliktfonderna välfyllda. Tillsammans med den vidsträckt konflikträtten⁷⁸ är det ett effektivt påtryckningsmedel på företag som vägrar teckna kollektivavtal, varför få så kallade avtalstvister förekommer (Kjellberg 2024c). Därför är det inte aktuellt att allmängiltigförklara kollektivavtalen som i Frankrike eller införa lagstiftade minimilöner (Storbritannien, Tyskland och Frankrike).

I Sverige täcks 83 procent av alla privatanställda av kollektivavtal och närmare 90 procent om man inkluderar de offentliganställda som till 100 procent omfattas av kollektivavtal. Även om täckningsgraden inte har förändrats särskilt mycket, har kollektivavtalen gjort det i andra avseenden. Förhandlingarna har alltmer decentraliserats och

⁷⁸. Om rätten att vidta stridsåtgärder i Sverige, se Olauson 2024, kapitel 4.

individualiserats. Alltmer av det konkreta innehållet bestäms på lokal nivå.

Löneavtalen på den mest centrala nivån, mellan LO och SAF (i dag SN) och mellan PTK och SAF, avskaffades på arbetsgivarnas initiativ år 1990. Kvar på denna nivå finns avtal om pensioner, försäkringar, omställning m.m. LO tecknar också ett centralt avtal för bemanningsanställda inom LO-området. Det som i dag kallas centrala avtal utgörs av branschavtalen mellan fackförbunden och deras motparter, t.ex. mellan IF Metall och Teknikföretagen.

Den svenska partsmodellen ur nordiskt perspektiv

De fyra nordiska länder som tas upp i denna rapport är alla små, starkt exportberoende och med en internationellt hög sysselsättningsandel. Finland är det enda nordiska landet som tillhör eurozonen (Kjellberg 2024b). I Norden har Norge inte och Island inte längre statssubventionerade fackliga a-kassor, så kallade Gentsystem. Danmark och Finland har a-kassor som konkurrerar med de fackliga kassorna. Danmark har dessutom så kallade alternativa eller ”gula” fackföreningar som är kopplade till de konkurrerande ”tvärfackliga”, branschöverskridande a-kassorna. Var femte dansk fackmedlem tillhör en sådan fackförening. I Danmark och Sverige har många fackförbund kompletterande inkomstförsäkringar.

Sverige är det enda nordiska landet utan skattereduktion för fackavgiften. Här avskaffades skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) den 1 januari 2007. Den 25-procentiga skattereduktionen för fackavgiften återinfördes 1 juli 2018 av den socialdemokratiska regeringen Löfven I, men den efterföljande Löfven II-regeringen tvingades lägga en proposition till riksdagen 14/2 2019 om att avskaffa skattereduktionen efter att en m-kd-budget antagits av riksdagen hösten 2018.⁷⁹ (s)-regeringarna Löfven I-III och Andersson var alla minoritetsregeringar (30/10 2014-18/10 2022). En norsk studie avseende 2001–2012 fann att den ökade avdragsrätten för fackavgiften bidrog till den norska organisationsgradens stabilisering, särskilt inom industrin och handeln (Barth et al. 2020, 2025). Det beräknades att organisationsgraden i privat sektor hade varit fem procentenheter lägre om inte avdragsprocenten höjts.

Socialt segregerad facklig struktur i Norden

Till skillnad från i många andra länder är fackföreningarna i Norden inte politiskt eller religiöst uppdelade, även om arbetarnas centralorganisationer varit eller fortfarande är socialdemokratiskt orienterade. Istället är den sociala eller klassmässiga uppdelningen framträdande.

⁷⁹ . Regeringens proposition 2018/19:45 Avskaffad skattereduktion för fackföreningsavgift.

<https://www.regeringen.se/contentassets/943a4e4c47fe44ec931e6b39915f515b/avskaffad-skattereduktion-for-fackforeningsavgift.pdf>

de och allra mest i Sverige, i synnerhet sedan LO-Danmark gick samman med den närmaste motsvarigheten till TCO (FTF) och 2019 bildade *Fagbevægelsens Hovedorganisation* (FH).⁸⁰ För danska LO var den negativa medlemsutvecklingens huvudskälet att gå samman med FTF till FH. "Medlemskrisen" pressade den danska avtalsmodellen eftersom de centrala avtalen främst reglerar minimilöner och de förtroendevalda på arbetsplatsnivå är extra viktiga samtidigt som de växande så kallade alternativa eller "gula" facken inte deltar i kollektivavtalsförhandlingar varken på central eller lokal nivå. Särskilt för FTF, som till tre fjärdedelar bestod av offentligt anställda, var det också viktigt att öka möjligheterna att påverka den politiska processen.

Den traditionellt tredelade fackliga strukturen i Norden utgörs av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare (LO-Danmark fram till 2019, LO-Norge, LO-Sverige och finska SAK/FFC), akademiker (i Sverige Saco) och andra tjänstemän (i Sverige TCO) – se tabell 59.

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

De svenska tjänstemannafacken är avsevärt starkare än sina nordiska motsvarigheter. I Norge är tjänstemännen uppsplittrade på tre centralorganisationer. Dessutom organiserar norska LO en hel del tjänstemän. Det gjorde även danska LO och gör fortfarande de tidigare LO-förbunden som gått upp i FH (*Fagbevægelsens Hovedorganisation*). *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA) vägrar dock att sluta kollektivavtal med akademikerorganisationen *Akademikerne* och dess medlemsförbund, bland annat motsvarigheten till Sveriges Ingenjörer (se nedan avsnittet om Danmark).

Tabell 59. Fackliga centralorganisationer i Norden

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

⁸⁰. Andersen & Hansen 2019.

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

Facklig organisationsgrad internationellt

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

Den norska och till viss del också den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet⁸¹, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige (minus 12 procentenheter 2000-2024), Finland (minus 15 enheter 2000-2019) och Danmark (minus 18 enheter 2000-2023 om de gula facken exkluderas), en utveckling som till stor del förklaras av förändringar av Gent-systemet i de tre länderna.

⁸¹. Angående den norska organisationsgraden, se Kjellberg & Nergaard (2022).

Tabell 60. Facklig organisationsgrad i 36 länder 2000-2024 (procent och procentenheter)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2000-*	2000-**
Norden															
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	69	68	69	-12	-15%
Finland:1	74	73	71	68	66	63	60	59						-15	-20%
Finland:2	71	69				60				55				-16	-23%
Finland:3				62					55	53	51				
Danmark:1	74	72	70	70	69	68	69	68	70	69	68	68	67	-7	-9%
Danmark:2	72	68	63	59	58	57	58	57	57	56	55	54	53	-19	-26%
Norge	51	51	51	50	50	50	50	50	51	50	50	50		-1	-2%
Kontinental-europa															
Belgien	57	55	53	52	52	51	50	49						-8	-14%
Österrike	37	34	29	27	27	27	26	26						-11	-30%
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16						-9	-36%
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	17	15						-7	-30%
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14							-7	-33%
Anglosaxiska länder															
Irland	36	32	32	25	23	24	24	25	26					-10	-28%
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22	22		-8	-27%
Kanada	28	28	27	27	26	26	26	26	27					-1	-4%
Australien	25	23	18	(15)	15		14							-11	-44%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa															
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33						-2	-6%
Grekland	25	24	22		19									-6	-24%
Portugal	21		20	16	15									-6	-29%
Spanien	18	16	18	14	14	13	13	13						-5	-28%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9							-1	-10%
Central- och Östeuropa															
Slovenien	44	38	33	24										-20	-45%
Rumänien	36	36			22		21							-15	-42%
Kroatien	40	38	/	24		22	21							-19	-48%
Slovakien	34	24	16	13	12	12	11							-23	-68%
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	11							-16	-59%
Polen	24	24	17		14	13	13							-11	-46%
Ungern	24	17	15		9		8							-16	-67%
Bulgarien	27	/	19		15	15	15							-12	-44%
Lettland	21	/	15	13	12	12	12							-9	-43%
Litauen	19		10	8	8	8	7	7	8	10				-9	-47%
Estland	14	10	8	5	5	4	4	4						-10	-71%
Asien															
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	17	16,5	16	16	-5	-24%
Turkiet	13	10	7	8	8	9	9	10						-3	-23%
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12	12,5	14	14	13	13		+1	+8%
Latinamerika															
Brasilien	19	20	18	18	17	17		13						-6	-32%
Mexiko	16	17	15	13	13	13	12	12	12					-4	-25%
Chile	11	11	14	15	17	17	17							+6	+35%

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent (%).

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

Anmärkning 2. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. Danmark (2) exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3. Norge utifrån ny beräkningsmetod som innebär att endast fullt betalande medlemmar inkluderas (tidigare ingick även yrkesaktiva som av olika orsaker betalar reducerad fackavgift). Förändringen medför att organisationsgraden sannolikt underskattas något uppger Fafo i Oslo.

Anmärkning 4. Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2002. Rumänien 2000 avser 2003 medan 2005 avser 2006. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2010 avser 2008. Litauen 2000 avser 2001. Brasilien 2000 avser 2001 medan 2010 avser 2011.

Källor:

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

Finland:1 OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).

Finland:2 Inklusive arbetslösa. Ahtiainen 2001, 2011, 2023.

Finland:3 AKU anställda 15-74 år. Statistikcentralen Finland.

Danmark: 2000-2012 och 2015-2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. För antalet yrkesaktiva medlemmar i LO-Danmark 1990-2013, se Kjellberg 2022b Appendix, tabell 16. Danmark 2013-2014: Kjellberg & Ibsen (2016) tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. Danmark 2017-2022: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik. För 2024 har antalet löntagare och arbetslösa hämtats från Danmarks Statistik tabeller lønmodtagere (AKU210K) respektive arbejdsløse (AKU510K), bägge avgränsade till 15-64-åringar kvartal 4.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/124785030/Anders_Kjellberg_Facklig_organisationsgrad_ur_ett_nordiskt_perspektiv.pdf

https://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf

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

Storbritannien (UK): *Trade Union Membership, UK 1995-2023: Statistical Bulletin* 29 May 2024, London: Department for Business & Trade.

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/665db15a0c8f88e868d334b8/Trade_Union_Membership_UK_1995_to_2023_Statistical_Bulletin.pdf

Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Industrial relations (Tokyo, Japan), 26 December 2024.

<https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0701.html>

Sydkorea: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Trade Union Density Rate of Selected Countries (Tokyo, Japan), 10 April 2025:

<https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0702.html>

USA: *Union Members 2023*, News Release January 23, 2024, samt tidigare års pressreleaser. Washington: Bureau of Labor Statistics.

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

Övriga länder: The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS):

<https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm> samt OECD.Stat:
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem

Danmark

I Danmark införde en borgerlig regering år 2002 en lag om tvärfackliga a-kassor, det vill säga a-kassor som inte är knutna till något enskilt fackförbund eller bransch utan har ett betydligt bredare rekryteringsområde än de traditionella bransch- eller yrkesbaserade kassorna. Fritt val av a-kassa och konkurrens om medlemmarna var andra grundläggande förändringar av det danska Gent-systemet (Kjellberg & Ibsen 2016). Därmed skapades en marknad för så kallade alternativa eller ”gula” fackföreningar med tillhörande a-kassor. Sådana nya fackliga ”paket” har genom lägre avgifter lyckats dra till sig ett stort antal medlemmar och stod 2024 med ca 404 500 medlemmar för 21 procent av de danska fackmedlemmarna. De gula facken som ingår i ”*Det Faglige Hus*” hade vid årsskiftet 2024/2025 sammanlagt 200 234 medlemmar. Det är nästan lika många som Danmarks största fackförbund, 3F (*Faglig Fælles Forbund*), hade vid samma tidpunkt (201 128 medlemmar). Att priset betyder mycket för de gulas expansion antyds av att det kostar 69 danska kronor i månaden att vara med i *Det Faglige Hus* mot 494 kronor i 3F.⁸²

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

Faktaruta 3. De gula (alternativa) fackföreningarnas medlemstal 31/12 2024

- *Kristelig Fagforening /Krifa*: 107 887
- *Bedst tog Billigst (2B) – Det Faglige Hus*: 124 470
- ASE Lønmodtagere (fd JOBtryghed): 72 598
- *Funktionærkartellet /Teknikersammenslutningen – Det Faglige Hus*: 20 203
- *Frie Funktionærer*: 23 759
- *Fagforeningen Danmark – Det Faglige Hus*: 55 561
- Summa 404 478 (= 20,6% av fackmedlemmarna)**

Källa: Danmarks Statistik

De låga avgifterna förklaras av att de alternativa facken i allmänhet inte förhandlar om kollektivavtal (Kjellberg 2024e) eller ägnar sig att försöka påverka på det politiska planet.⁸³ Medlemmarna kan ”åka snålskjuts” på avtalen som de traditionella facken förhandlar fram och

⁸². ”Danmarks største fagforening er blevet ’gul’”, DR.DK 21/5 2025.

⁸³. “In the Danish context, alternative unions refer to unions that offer individual juridical guidance and assistance but rarely contribute to collective bargaining. This means that they are significantly cheaper to join than traditional unions, who invest the majority of their resources in collective bargaining activities. Surveys have demonstrated that the cheaper membership fee is one of the most important reasons why workers make the shift from traditional to alternative unions.” (Ilsøe 2013: 85-86).

som dessa följer upp med förhandlingar på arbetsplatsnivå. Vidare saknar de ”gula” fackföreningarna arbetsplatsklubbar och har sällan några fackrepresentanter.⁸⁴ De alternativa facken erbjuder främst individuella tjänster som hjälp vid tvister med arbetsgivaren och försäkringar samt medlemskap i sina egna a-kassor.⁸⁵

De gula facken skiljer sig från de traditionella facken också genom att de saknar konfliktfonder.⁸⁶ Vid strejker brukar medlemmarna arbeta som vanligt. Därmed sparar man in pengar genom att inte behöva ha några strejkkassor.

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

Många har lockats av de jämfört med de danska LO-förbunden betydligt lägre medlemsavgifterna, vilket fått en negativ inverkan på medlemstalen i LO:s låglöneförbund.

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

Finland

Liksom i Sverige kan man i Finland urskilja en period under 1990-talet då såväl arbetslösheten som organisationsgraden gick upp

⁸⁴. “The alternative unions rarely elect local employee representatives, and only members of the traditional unions are entitled to representation and support by their local shop steward in case of any individual disagreements with management.” (Ilsøe 2013: 90)

⁸⁵. “Whereas both types of unions offer individual services like juridical guidance and assistance, discounts on various goods, invitations to meetings and courses, and access to supplementary unemployment insurance (that adds on top of the unemployment insurance system), it is only the traditional unions that contribute to the financing and organization of the collective services. The latter include negotiations of collective agreements, resolutions of collective conflicts, social dialogue, and representation of members at the workplace level by local shop stewards.” (Ilsøe 2013: 89)

⁸⁶. Se t.ex. DM (Dansk Magisterforening): ”Forskellen på gule og røde fagforeninger”.

<https://dm.dk/om-dm/hvorfor-vaere-medlem-af-en-fagforening/forskellen-paa-gule-og-roede-fagforeninger/> Läst 2024-11-06.

markant: från 3 procent arbetslöshet och 76 procent fackanslutna 1990 till drygt 16 procent arbetslösa och 84 procent fackanslutna 1993. Därefter sjönk såväl arbetslösheten som organisationsgraden.

En händelse som skulle få stor betydelse för eroderingen av det finska Gent-systemet var inrättandet 1992 av den fristående tvärfackliga a-kassan YTK. Initiativet togs av arbetsgivare som ansåg att de anställda skulle ha ett alternativ till de fackliga a-kassorna (Shin & Böckerman 2019: 3). Företagare kan inte bli medlemmar. Den borgerliga regeringen ställde sig positiv. YTK är med sina ca 537 100 medlemmar (maj 2025) Finlands i särklass största a-kassa och betydligt större än den svenska Alfa-kassan (ca 164 300 medlemmar december 2024, Tabell 31). YTK omfattar idag drygt 20 procent av löntagarna i Finland. Till YTK är knuten en förening, YTK-föreningen, som erbjuder försäkringar och rådgivning till sina ca 250 000 medlemmar.

Facklig tillbakagång större än i Sverige i många länder

Relativt sett är den fackliga tillbakagången större än i Sverige i 28 av de 36 länderna i tabell 60 och avsevärt större än i Sverige i 16 länder (en nedgång på 30-71 procent; observera att här avses inte procentenheter). I Sverige var organisationsgraden år 2024 15 procent lägre än år 2000. I Tjeckien har fackföreningarna förlorat omkring sex av tio medlemmar, i Slovakien, Ungern och Estland omkring sju av tio, vilket innebär att organisationsgraden numera ligger cirka 60 respektive cirka 70 procent under 2000 års nivå. Även i Litauen (minus 47 procent), Polen (minus 46 procent), Slovenien (minus 45 procent), Australien (minus 44 procent) och Lettland (minus 43 procent) är tillbakagången kraftig. Däremot har organisationsgraden endast minskat obetydligt i Italien (minus två procentenheter eller med 6 procent). I Sydkorea har den till och med ökat med en procentenhet och i Chile med sex enheter (plus 35 procent). USA och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå.

Bland de tre största ekonomierna i tabell 60 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan samt i USA endast var tionde.

AVSLUTNING

Sverige har tillsammans med Island fortfarande världsrekord i facklig anslutning. Danmark ligger på ungefär samma nivå men har halkat efter avsevärt såvida man inte inkluderar de så kallade alternativa eller gula facken som i allmänhet inte tecknar kollektivavtal och som inte heller har någon arbetsplatsorganisation.

Under 2024 ökade antalet fackmedlemmar för andra året i rad. Det totala medlemsantalet exklusive pensionärer och studerandemedlemmar var vid årsskiftet 2024/2025 uppe på 3 055 928, men det finns fortfarande mycket att återhämta innan man är tillbaka på g 1992 års

rekordnivå på 3 434 228 yrkesaktiva medlemmar (se tabell 1 ovan samt Appendix VI i Kjellberg 2017).

Den fackliga organisationsgraden steg 2024 till 69 procent från 68 procent året innan. Arbetsgivarnas organisationsgrad är ännu högre, omkring 90 procent när man räknar på andelen anställda i företag och förvaltningar som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. Den mycket höga arbetsgivaranslutningen begränsar antalet fackför- eningsfientliga arbetsgivare och underlättar därmed den fackliga organiseringen. Arbetsgivarnas höga organisationsgrad är också betydelsefull för att upprätthålla kollektivavtalens höga täckningsgrad.

År 2022 undertecknades ett nytt huvudavtal om omställning och reviderat anställningsskydd av bland annat LO, PTK och Svenskt Näringsliv (Kjellberg 2024a). Det ingick i en större trepartsöverenskommelse där även staten spelar en viktig roll som finansär förutom att göra de ändringar i lagstiftningen som följer av huvudavtalet. Under pandemin träffades en trepartsöverenskommelse om korttidsarbete (Fransson & Kjellström 2020). Partsmodellen lever således i hög grad även om den numera ibland omfattar tre parter.

Men det saknas inte sprickor i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare + tjänstemän) har visserligen varit påfallande stabil de senaste tio- femton åren. Under perioden 2011-2024 har den pendlat omkring 68- 70 procent (tabell 20). Förändringarna är betydligt mindre än i samband med det stora medlemsraset åren 2007 och 2008 då facken under loppet av två år förlorade ca 245 000 yrkesaktiva medlemmar och organisationsgraden sjönk från 77 procent 2006 till 71 procent 2008 efter att alliansregeringen höjde avgiften till a-kassan mycket kraftigt från 1 januari 2007 samtidigt som skattereduktionen för avgiften till fack (25 procent) och a-kassa 40 procent) avskaffades.

På ytan har den fackliga organisationsgradens under de senaste cirka femton åren, som nämnts, utmärkts av stabilitet men det döljer en vidgad klyfta mellan tjänstemän och arbetare. Skillnaden i organisationsgrad dem emellan blev 2024 rekordstora sexton procent- enheter när andelen fackligt anslutna tjänstemän ökade till 74 procent medan arbetarna låg kvar på 58 procent.

I flera branscher har arbetarnas organisationsgrad minskat kraftigt de senaste tjugo åren:

- I bygg- och anläggningsbranschen med 25 procentenheter: från 81 procent 2006 till 56 procent 2024 (dock en uppgång 2023-2024 från 54 till 56 procent).
- I hotell- och restaurangbranschen under samma period en halvering från 52 till 26 procent, det vill säga ett ras med 26 procentenheter (dock ökning 2023-2024 från 25 till 26 procent).
- I näringsgrenen ”Övriga privata tjänster” (O-U) som på arbetar- sidan främst omfattar privatdriven vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll. Organisationsgraden föll här från 71

procent 2006 till 48 procent 2024, vilket är ett tapp på 23 procentenheter (mellan 2023 och 2024 ned från 50 till 48 procent).

Även bland *offentliganställda* arbetare (i praktiken i kommuner och regioner) har organisationsgraden minskat kraftigt eller med tjugo procentenheter (från 87 procent 2006 till 67 procent 2024).

Gemensamt för alla dessa branscher en mycket kraftig ökning av andelen utrikes födda arbetare:

- I bygg- och anläggningsbranschen en tredubbling mellan 2008 och 2040 från 7 till 21 procent (tabell 22).
- I hotell- och restaurangbranschen från 35 till 57 procent.
- I privat driven vård mm från 23 till 40 procent.
- I offentlig sektor från 16 procent 2006 (18 procent 2008) till 41 procent 2024.

Även om andelen utrikes födda i byggsektorn fortfarande ligger långt under genomsnittet på 34 procent för arbetare rör det sig om en utomordentligt snabb ökning. Därtill kommer de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna eftersom de inte är folkbokförda i Sverige och därmed inte ingår i SCB/AKU-statistiken. Omvänt skulle organisationsgraden bli lägre om de utstationerade hade inkluderats. De tre sistnämnda branscherna har en hög andel deltidsanställda och tidsbegränsat anställda varav en hög andel finns i de mest osäkra formerna av tidsbegränsade jobb. Det gäller i synnerhet de utrikes födda. Dessa branscher är också typiska låglönebranscher, inte minst hotell- och restaurangbranschen som dessutom har den lägsta organisationsgraden i Sverige. Allt detta ger individen – och facket – en svag förhandlingsposition.

Byggbranschen har förändrats genom att alltmer arbete lagts ut i långa kedjor av underentreprenörer med sämst villkor på arbetsplatserna längst ned där utländsk arbetskraft mer eller mindre dominerar.

I en sammanställning av vad Arbetsmiljöverket, Upphandlingsmyndigheten och Migrationsverket 2022 ansåg vara riskområden för oskäliga villkor i arbetslivet märks bygg-, restaurang-, städ- (bl.a. hotellstädning), vård/omsorgs- (bl.a. assistansföretag), tvätteri- och skönhetsbranscherna (Kjellberg 2023a: 221), det vill säga hela eller stora delar av de ovan nämnda branscherna vilka, som framgått, utmärks av kraftigt fallande facklig organisationsgrad och starkt ökande andel utrikes födda. I branscherna med hög risk för oskäliga villkor finns det en hög risk för arbetskraftsexploatering och olika former av arbetslivskriminalitet. Den utländska arbetskraften är mest utsatt.

Även om den svenska partsmodellen på det hela taget fungerar väl finns det vissa sprickor i modellen som riskerar vidgas. I samhällsvetenskapliga fakultetens vid Lunds universitet yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36) skriver jag:

”I samband med förhandlingarna om det nya huvudavtalet framhöll Mattias Dahl, vice vd i Svenskt Näringsliv och ansvarig för arbetsgivarfrågor, i en intervju att den sedan länge sjunkande organisationsgraden

på den fackliga sidan är en svag punkt som ”kan göra parterna mindre relevanta”. Enligt Dahl är problemet att ”Det finns sektorer, som hotell- och restaurangbranschen, med väldigt låg organisationsgrad.” På frågan om modellen där ändå bär svarade han:

”– Inte fullt ut. I vissa skiktningar är det för låg organisationsgrad, där kan man egentligen inte säga att vi har en fullgod modell. Systemet håller ihop, men knakar väsentligt.” (Arbetet 1/3 2021).

Med beaktande av detta uttalande av Svenskt Näringslivs huvudansvarige för arbetsgivarfrågor är det inte självklart att det svenska förhandlingssystemet även i framtiden kommer att fungera väl, bara för att arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad är hög. Dessutom kan kollektivavtalstäckningen komma att undermineras om andelen fackligt organiserade arbetare fortsätter att sjunka och speciellt i vissa privata tjänstenäringsar. Det fordras att även den fackliga organisationsgraden är hög för att modellen ska fungera fullt ut.” (Kjellberg 2023e: 7).

I den privata tjänstesektorn exklusive handel är endast fyra av tio (41 procent 2024) utrikes födda arbetare med i facket (inklusive handel 43 procent – tabell 21) och där svarar de utlandsfödda för 43 procent av arbetarna med hotell och restaurang i topp på 57 procent (tabell 22). För att partsmodellen ska fungera fullt ut krävs det därför krafttag för att öka den fackliga organisationsgraden bland de utrikes födda arbetarna och särskilt i de privata tjänstenäringsarna utanför handeln samt i byggbranschen där också endast omkring fyra av tio utrikes födda (exklusive utstationerade) är fackligt organiserade (tabell 21). Då är det viktigt att det finns klubbar och förtroendevalda ute på arbetsplatserna och i synnerhet förtroendevalda som själva har utländsk bakgrund. Det behövs även för att få till stånd kollektivavtal där sådana saknas och för att kontrollera att avtalen verkligen följs där de finns så att de inte reduceras till ”en snygg fasad utåt” (Kjellberg 2023a).

Referenser

Ahtiainen, Lasse (2003) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2001*. Helsinki: Työministeriö.

Ahtiainen, Lasse (2011) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009*. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.

Ahtiainen, Lasse (2023) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2021*. Helsinki: Arbets- och näringsministeriet.

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

- Ahlstrand, Rasmus (2022) *Structures of subcontracting. Work organization, control, and labour in the Swedish building sector*. Department of Sociology, Lund University. Lund Dissertations in sociology 127.
- Ahlstrand, Rasmus (2024) "Lägg ut! Lägg ut! Användningen av underentreprenörer och nya former av arbetsorganisation i svensk byggindustri", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2024.
- Andersen, Søren Kaj & Hansen, Nana Wesley (2019) "The creation and future of the new Danish trade union confederation", *Transfer* 25(2) 229-234.
- Barth, Erling & Bryson, Axel & Dale-Olsen, Harald (2020) "Hva betyr skattefradraget for oppslutningen om fagforeninger?", *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2) 109-123.
- Barth, E., Bryson, A. & Dale-Olsen, H. (2025). Turning non-members into members: Do public subsidies to union membership matter?, *Journal of Economic Behavior and Organization*. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106855>
- Bender, German (2022) *Partiellt organiserade parter: Stabilitet och legitimitet i svensk lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. <https://arenaide.se/rapporter/partiellt-organiserade-parter/>
- Bender, German (2024) *Organizing the Labor Market: Power, Ideas, and Institutions in Wage Formation, Digital Automation, and Migration*. Stockholm School of Economics.
- Bisell, Hanna & Mats Johnsson (2022) *Utredning om framtida demokratisk organisation*. Slutrapport. Stockholm: Vårdförbundet.
- Bygghandelskommittén (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen*. En rapport till bygghandelskommittén 2021-03-21.
- Böckerman, Petri & Roope Uusitalo (2006) "Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland". *British Journal of Industrial Relations*, 44(2) 283-303.
- Calmfors, Lars & Simon Ek & Ann-Sofie Kolm & Per Skedinger (2019) *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*. Stockholm: Dialogos.
- Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021a) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* Stockholm: Fores.

- Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021b) "Vad finns det för motiv att vara med i facket?", *Ekonomisk debatt* nr 4 2021, 42-54.
- Cools, S., Finseraas, H., & Rasmussen, M. B. (2020) "The immigrant-native gap in union membership". *Labour*, 35, 24–51.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/labr.12186>
- 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://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2010/Udviklingen_i_den_faglige_organisering_041010.pdf
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen & Mie Dalskov Pihl (2011) *Hvem organiserer sig – Forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser*. København: LO-dokumentation nr 3 2011
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2012) *OK 2012. HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*. København: FAOS.
https://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/HK_og_halvtredsprocentreglen_Fakta.pdf
- Fransson, Anna & Christian Kjellström (2020) *Pandemin och korttidsarbetet*. Stockholm: Medlingsinstitutet oktober 2020.
- Høgedahl, L., & Møberg, R. J. (2022). Young Workers in Transition: Explaining the Density Gap by a Life-course Perspective. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(S8). Høgedahl, Laust
- Ibsen, Christian Lyhne (2012) *Hvor melder de sig ind? Analyse af lønmodtageres tilbøjelighed til at vælge gule frem for LO-organisationer*. København: Faos 123.
- Ibsen, Flemming & Laust Høgedahl & Steen Scheuer (2013) "Free riders: the rise of alternative unionism in Denmark", *Industrial Relations Journal* 44(5-6).
- Ibsen, C., L., Toubøl, J. & Jensen, D. S. (2017) "Social Customs and Trade Union Membership". *European Sociological Review*, 33(4) 504–517.
- Ilsøe, Anna (2013) "Dealing with Alternatively Organized Workers: Recruitment and Retention Strategies among Danish Shop Stewards". *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 85-107.

IVO (2022) *Tillsyn av medicinsk vård och behandling vid särskilda boenden för äldre Delredovisning av resultat på nationell nivå avseende kommunernas hälso- och sjukvård*. Stockholm: IVO 2022:7:

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

Kjellberg, Anders (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.
<https://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>

Kjellberg, Anders (2017a) "Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations". I Mia Rönnmar & Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund
https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSN_numhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Kjellberg, Anders (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. Lund: Department of Sociology. (uppdateras löpande)
[https://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](https://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)

Kjellberg, Anders (2019/2025) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1 (Uppdateras löpande).
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

Kjellberg, Anders (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*. Stockholm: Arena Idé.
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html)

- Kjellberg, Anders (2021a) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion.
https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf
- Kjellberg, Anders (2021b) "Lärarnas successiva samgående", *Nio - Fem. Tidskrift om arbetsliv & profession*, nr 1 2021, s. 12-17.
[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaende\(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaende(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a).html)
- Kjellberg, Anders (2022a) *Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022*. Lund: Sociologiska institutionen.
[Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022: En kort presentation av rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen. — Lunds universitet](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/elva-dimensioner-av-facklig-styrka-vardforbundet-2022)
- Kjellberg, Anders (2022b) *Facklig organisationsgrad ur ett nordiskt perspektiv*. Presenterat på seminariet "Medlemsutveckling hos fackföreningar och arbetsgivarorganisationer" - Göteborgs universitet och Chalmers 29 september 2022.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-organisationsgrad-ur-ett-nordiskt-perspektiv>
- Kjellberg, Anders (2023a) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé 2023.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektiva_vtalens_vita_fl_ckar_Kjellberg_2023.pdf
- Kjellberg, Anders (2023b) *Sharp Contrasts Between Swedish and French Trade Union Models*. Paris: Institut Montaigne 2023.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/sharp-contrasts-between-swedish-and-french-trade-union-models>
- Kjellberg, Anders (2023c) *Le syndicalisme en France et en Suède: deux modèles contrastés*. Paris: Institut Montaigne (utvidgad version av den engelska artikeln).
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/158373775/Le_syndicalisme_en_France_et_en_Sue_de_deux_mode_les_contraste_s_Institut_Montaigne_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, Anders (2023d) "Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang.
- Kjellberg, Anders (2023e) *Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*. Samhällsvetenskapliga

fakulteten, Lunds universitet.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande_V_2023_1655_SamFak_minimil_nedirektivet.pdf

Kjellberg, Anders (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé 13/6 2024, uppdaterad och utvidgad 29/11 2024.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv-facklig-ansl>

Kjellberg, Anders (2024b) ”Den finska arbetsmarknadsmodellen under press”, Dagens Arena /Arena Essä 21/5 2024.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/187809564/Den_finska_arbetsmarknadsmodellen_under_press_Dagens_Arena-2.pdf

Kjellberg, Anders (2024c) *Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen? Organisationsgrad, kollektivavtal och konfliktfrekvens*. Transportföretagen under Almedalsveckan / Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/vilken-framtid-har-konflikter-i-den-svenska-modellen-organisation>

Kjellberg, Anders (2024d) *Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation*. Fackförbundet Forenas kongress 16/10 2024 i Göteborg.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/organisatorisk-styrka-facklig-organisationsgrad-medlemsutveckling>

Kjellberg, Anders (2024e) *Changes in union density in the Nordic countries: a presentation*. Wage formation in the Nordic Countries: Nordic Economic Policy Review Conference - Nordregio, Stockholm 24 Oktober 2024.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/changes-in-union-density-in-the-nordic-countries-a-presentation>

Kjellberg, Anders (2024f) *Facklig organisering bland invandrare i Sverige*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (Oslo) / Sociologiska institutionen vid Lunds universitet.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-organisering-bland-invandrare-i-sverige>

Kjellberg, Anders (2024g) ”Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal”. I Olof Hallonsten & Anna Persson (red.) *Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbundenhet i samhället*. Stockholm: Timbro.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska->

[partsmodellen-fr%C3%A5n-verkstadsavtal-och-decemberkomprom](#)

Kjellberg, Anders (2025) "Changes in union density in the Nordic countries", *Nordic Economic Policy Review* nr 1 2025, sid. 123-149 (Nordregio/Nordiska Ministerrådet).

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/218634009/nord2025-001_Kjellberg_union_density.pdf

Kjellberg, Anders & Kristine Nergaard (2022) "Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline", *Nordic journal of working life studies* 2022.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/union-density-in-norway-and-sweden-stability-versus-decline>

Kjellberg, Anders & Christian Lyhne Ibsen (2016) "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark". I Trine Pernille Larsen, & Anna Ilsøe (red.) *Den Danske Model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. (s. 279-302). Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/attacks-on-union-organizing-reversible-and-irreversible-changes-t>

Konjunkturinstitutet (2024) *Lönebildningsrapporten 2024*. Stockholm: Konjunkturinstitutet december 2024.

Larsson, Mats (2011) *Röster om facket och jobbet. Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset*. Rapport 3 av 5. Stockholm: LO.

Larsson, Mats (2020) *Facklig anslutning år 2020*. Stockholm: LO.
https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020

Larsson, Mats (2022) *Anställningsformer år 2022. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2022*. Stockholm: LO.

Larsson, Mats (2023b) *Arbetstider år 2023. Hel- och deltidсанställda efter klass och kön år 1990–2022*. Stockholm: LO.

Ljunglöf, Thomas & Anna Fransson & Anders Kjellberg (2024) *Kollektivavtalsäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/kollektivavtals%C3%A4ckning-och-arbetsmarknadens-organisationer>

Medlingsinstitutet (2024) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

- Molin, Roger (1991) *Organisationen inom facket. Organisationsutvecklingen inom de till Landsorganisationen anslutna förbunden*. Stockholm: Carlssons.
- Müller, Torsten & Thorsten Schulten (2023) "Germany: Different worlds of trade unionism". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang, sid. 459-502.
https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Chapter12_Germany_Different%20worlds%20of%20trade%20unions_2023.pdf
- Nergaard, Kristine (2018) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2018*. Oslo: Fafo.
- Nergaard, Kristine (2022) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021*, Oslo: Fafo 2022;
- Nergaard, Kristine (2023) *Frontfagsmodellen og anbefalingene fra Holden III-utvalget*, Fafo-notat 2023:15.
- Nergaard, Kristine (2024) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022*. Oslo: Fafo-notat 2024: 05.
<https://www.fafo.no/images/pub/10405.pdf>
- Nergaard, Kristine & Svarstad, Elin (2021) *Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr «et kollektivt trykk»?*, Søkelys på arbeidslivet, 38(2), 81-98.
- Nergaard, Kristine & Ødegård, Anne Mette (2024) *Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021*. Oslo: Fafo.
- Nordling, Jonas (2021) *Den svagaste länken*. Stockholm: Premiss förlag.
- Olauson, Erland (2024) *Kollektivavtalsförhandlingar i den svenska modellen*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Shin, Young-Kyu & Petri Böckerman (2019) 'Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: The Finnish experience ', *Social Policy and Administration* 53(7), 921-938.
<https://doi.org/10.1111/spol.12485>
- ST (2024) *Fackligt arbete i en ny tid. Arbetsgruppens rapport och förslag*. Fackförbundet ST Kongress 2024.
https://www.st.org/api/files/2024-04/kg24_fackligt-arbete-i-en-ny-tid_0.pdf

- Thörnquist, Annette (2015) “False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the ‘Grey Area’ of the Labour Market”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 31(4): 411-429.
<https://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2015023>
- Toubøl, Jens & Jensen, Carsten Strøby (2014) “Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment”, *Transfer* 20(1)135-154.
- Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019.
<https://www.semanticscholar.org/paper/France%3A-the-rush-to-wards-prioritising-the-level-Vincent/09689c4f8df5f585425c15daf767de-e503cd5283>
- Vestin, Erik & Patrik Vulkan (2022) “Cohort Differences in Swedish Union Membership 1956–2019 and the Role of Individualization”, *Nordic journal of working life studies* 2022.
<https://doi.org/10.18291/njwls.129503>
- Visser, Jelle (2002) “Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends”, *British journal of industrial relations*, 40(3)403-430.
- Ölmebäck, Emma (2013) *Framtidens sjukvård kräver patientnära proffs. En rapport om undersköterskorna i hälso- och sjukvården*. Stockholm: Kommunal.

Denna rapport ingår i Arena Idés utredningsprojekt **Arbetsliv och inflytande**.
Läs mer på www.arenaide.se/arbetsliv-och-inflytande



arena idé

Arena Idé är en progressiv och partipolitiskt obunden tankesmedja med medborgar- och löntagarperspektiv. Vi finansieras av fackföreningsrörelsen och är en del av den ideella föreningen Arenagruppen. Arena Idé fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden, ekonomisk politik, välfärd och demokrati.