



LUND UNIVERSITY

Den fackliga organisationsgradens förändringar i de nordiska länderna

Kjellberg, Anders

2026

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2026). *Den fackliga organisationsgradens förändringar i de nordiska länderna*. Akademikernes konferens för förbundsledningarna i Oslo, Oslo, Norge.

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

Uppdaterad presentation av artikel i Nordic Economic Policy Review 2025
på Akademikernes 'toplederseminar' med de 13 förbundsledningarna i
Oslo 22 januari 2026

*Den fackliga organisationsgradens
förändringar i de nordiska länderna*

Anders Kjellberg, senior forskare och professor emeritus
Sociologiska institutionen
Lunds universitet

Kan laddas ned som pdf-fil här:

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-fackliga-organisationsgradens-f%C3%B6r%C3%A4ndringar-i-de-nordiska-l%C3%A4nderna>

Direktlänk: https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/240244288/Anders_Kjellberg_NEPR_Akademikerne_Oslo_22_January_2026.pdf



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Avsikten är att förklara:

- Varför den fackliga organisationsgraden (andelen anställda som är medlemmar i en fackförening) är **så hög** i de nordiska länderna: 50-70%, i Island omkring 90%.
- Varför organisationsgraden **varierar** mellan de nordiska länderna.
- Varför organisationsgraden under de senaste 25-35 åren har **minskat avsevärt** i **Danmark, Finland och Sverige**, men **inte alls eller endast blygsamt** i **Island och Norge**.
- Observera att organisationsgraden förutom att ha uppdaterats i vissa fall även reviderats, främst **Finland** som nu baseras på OECD:s nya beräkningar (version 2.0 2025).

Tabell 1. Facklig organisationsgrad i de nordiska länderna 1990-2024

(% och procentenheter)

	1990	1993	2000	2005	2010	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2000-*
Danmark	76	77	74	72	70	70	68	68	70	69	68	68	67	-7
Finland	71	78	74	74	73	67	62	59	60	57	54	52	51	-23
Island		81	84	84	85	92	91	91	92	91	90	91		+7
Norge	57	57	53/51	51	51	50	50	50	51	50	50	51	52	+1
Sverige	81	85	81	78	71	69	69	68	69	70	69	68	69	-12

* Förändring sedan år 2000 till senast tillgängliga år.

Danmark: arbetslösa inkluderade. Egna beräkningar baserade på uppgifter från LO-Danmark och Danmarks Statistik (antalet fackmedlemmar, antalet anställda och arbetslösa): 1990-1993 registerbaserade data, 2000- AKU 15-64 år ([Kjellberg 2025b](#)).

Finland och Island: OECD.

Norge 1990-2000:1: AKU; 2000:2-2024: registerbaserad statistik (Nergaard 2025).

Sverige: AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna ([Kjellberg 2025b](#), tabell 60).

Sedan år 2000 har organisationsgraden:

- **Minskat avsevärt i Finland** (minus 23 procentenheter) **och Sverige** (minus 12 enheter)
- **Minskat relativt lite i Danmark** (minus sju enheter)
- **Förblivit nästan oförändrad i Norge** (plus en enhet)
- **Ökat i Island** (plus sju enheter)

Bortsett från Island har organisationsgraden sedan år 2010:

- **Minskat avsevärt i Finland** (minus 12 procentenheter)
- **Minskat i mindre grad i Danmark och Sverige** (minus tre enheter i Danmark och minus två i Sverige)
- **Ökat med en procentenhet i Norge**

Not om Island: Alla anställda måste betala fackavgift även om de inte är medlemmar.

Tabell 2. Facklig organisationsgrad i de skandinaviska länderna 1990-2024 (% och procentenheter)

	1990	1993	2000	2005	2010	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2000-*
Danmark (1)	76	77	/74	72	70	70	68	68	70	69	68	68	67	-7
Danmark (2)	74	75	/72	68	63	59	57	57	57	56	55	54	53	-19
Norge														-1
- Arbetare			50	49			43							-7
- Tjänstemän			59	61			57							-2
Sverige	81	85	81	78	71	69	69	68	69	70	69	68	69	-12
- Arbetare	82	86	83	77	69	64	61	60	61	62	59	58	58	-25
- Tjänstemän	81	83	79	78	73	74	73	72	73	74	73	73	74	-5

* Förändring sedan år 2000 till senast tillgängliga år.

Danmark: arbetslösa inkluderade. Egna beräkningar baserade på uppgifter från LO-Danmark och Danmark Statistik (antalet fackmedlemmar, antalet anställda och arbetslösa); 1990-1993 registerbaserade data, 2000- AKU 15-64 år. ([Kjellberg 2025b](#), tabell 60)

Danmark (2): Så kallade ideologiskt alternativa eller gula fackföreningar exkluderade. ([Kjellberg 2025b](#), tabell 60)

Norge: 2000 avser 2001, 2005 avser 2004, 2009 avser 2008. AKU 16-64 år. [Kjellberg & Nergaard 2022](#): 62.

Sverige: AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. ([Kjellberg 2025b](#), tabell 60)

Danmark: en betydande nedgång när de alternativa eller gula fackföreningarna exkluderas (minus 19 procentenheter 2000-2024, minus 10 enheter 2010-2024)

Sverige: en betydande nedgång bland arbetare (minus 25 procentenheter 2000-2024, minus 11 enheter 2010-2024). År 2005 var arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad ungefär densamma (77-78%), år 2024 var det en klyfta på 16 procentenheter. **I Sverige räknas bl.a. butiksbiträden och undersköterskor som arbetare.**

Norge: även i Norge finns en stor skillnad mellan arbetares (43% 2017) och tjänstemäns (57%) organisationsgrad. Det förklaras delvis av den extremt låga organisationsgraden hos en del arbetargrupper, såsom restaurang- och städ/rengöringsarbetare – se Appendix 2. Den svenska indelningen i arbetare och tjänstemän har använts.

Tjänstemännens högre organisationsgrad i kombination med deras ökande andel av de anställda stabiliserar den genomsnittliga organisationsgradens utveckling, särskilt i **Sverige.**

Tabell 3A. Facklig organisationsgrad per sektor 1990-2024 (% och procentenheter)

	1990	1993	2000	2005	2010	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2000-*
Danmark	73	76	73	69	65	64	60 (2016)	59	64	63	62	61	60	-13
- privat sektor			63				53 (2016)							-10
- offentlig sektor			94				87 (2016)							-7
Finland	72	79	71/74	74	73	67	62	59	60	57	54	52	51	-20
- privat sektor			64/65		56	54	50	46	47	46	47	44		-21
- offentlig sektor	85	85	88/98		81	81	78	76	74	70	70	69		(-29)
Norge	57	57	53/51	51	51	50	50	50	51	50	50	52	51	0
- privat sektor		44	40	/				36		38	38			(-2)
- offentlig sektor		80	81	/76	77	79		77		79	79			(-2)
Sverige	81	85	81	78	71	69	69	68	69	70	69	68	69	-12
- privat sektor	75	78	74	72	65	64	64	63	64	65	64	64	64	-10
- offentlig sektor	91	94	92	89	85	81	79	79	79	80	79	78	79	-13

Lägre organisationsgrad i privat sektor än 50% markerat med grön färg: Norge alla år och Finland 2017-

Enligt senast tillgängliga uppgifter är organisationsgraden i offentlig sektor mycket hög i Danmark (87%), Norge (79%) och Sverige (79%). Markerat med orange färg.

* Förändring från år 2000 till senast tillgängliga år.

Danmark: OECD-AIAS-ICTWSS version 2.0 (2025). **Observera att källan för Danmark är en annan än på föregående sida!**

Finland: Privat/offentlig sektor (inklusive arbetslösa). 2000:1 avser 2001; 1990-2000:1: beräkningar från Ahtiainen 2023:35 och Ahtiainen 2011: 35 . Ahtiainen 2001, 2011, 2023; 2000:2-2024 OECD version 2.0 (2025). Norge och Sverige: se föregående bild.

Norge: en betydande klyfta mellan organisationsgraden i offentlig och privat sektor: 41 procentenheter både 2000 och 2022. Norge är det nordiska land som har störst offentlig sektor. Finland och Island har den minsta – se tabell 4 nedan.

Skillnaden mellan Sverige och Norge är koncentrerad till privat sektor:

År 2022 var organisationsgraden i offentlig sektor 79% i både Norge och Sverige. I privat sektor var organisationsgraden 38% i Norge och 64% i Sverige.

I Sverige har organisationsgraden sjunkit mest i offentlig sektor både bland tjänstemän och arbetare, de senare ofta i låglönejobb. **I privat sektor är det främst arbetarnas organisationsgrad som minskat.**

Tabell 3B. Facklig organisationsgrad per sektor: senast tillgängliga data

	Danmark 2016	Finland 2023	Norge 2022	Sverige 2024
Privat sektor	53%	44%	38%	64%
Offentlig sektor	87%	69%	79%	79%
Differens	34	25	41	15
Båda sektorerna	60%	52%	50%	69%

Facklig organisationsgrad lägre än 50% markerat med grön färg.

Som framgår av tabellerna 3A-B är organisationsgraden i offentlig sektor mycket hög i Danmark, Norge och Sverige.

I privat sektor varierar organisationsgraden från 38-44% i Norge/Finland till 53% i Danmark och 64% i Sverige.

Att organisationsgraden i Norge skiljer sig så mycket mellan privat och offentlig sektor (41 procentenheter) antyder att Gent-systemet (fackliga arbetslöshetskassor) har störst påverkan på privat sektor.

Det bör observeras att organisationsgraden i privat sektor inte är mycket högre i Finland än i Norge. Sverige har den i särklass minsta klyftan mellan privat och offentlig sektor (15 procentenheter) och Norge den största (41 procentenheter). Motsvarande gap i Finland är 25 procentenheter och i Danmark 34 procentenheter.

Tabell 4. Utmärkande drag hos de nordiska länderna (1)

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Befolkning 1 januari 2024 (miljoner)	6,0	5,6	0,4	5,6	10,6
Utrikes född befolkning 1 januari 2024	13,5%	8,2%	20,6%	17,4%	20,3%
Andel med tidsbegränsade jobb av totala antalet sysselsatta 20-64 år 2023	8,2%	12,2%	8,9%	6,4%	10,8%
Offentliganställdas andel av totala sysselsättningen 2021 (Island 2019)	28,0%	25,4%	25,0%	30,9%	29,3%
Gent-system (statssubventionerade fackliga arbetslöshetskassor, så kallade a-kassor)	X	X	-	-	X
Konkurrerande arbetslöshetskassor	Alternativa	YTK	-	-	(Alfa)
'Ideologiskt alternativa' ('gula') fack-föreningar	X	-	-	-	-
Kompletterande fackliga inkomstförsäkringar	X	-	-	-	X
Inkomsttak i arbetslöshetsförsäkringen	X	-	-	X	X
Skattereduktion/avdrag för fackföreningsavgiften	X	Upphörde 2026	(X)	X	-
Skattereduktion/avdrag för a-kasseavgiften	X	X	-	-	X
X = Ja. För källor till en tidigare version, se Kjellberg 2024a , tabell 1A-B, Kjellberg 2025a , table 2.					

A. SYSSELSÄTTNING (Sverige hög på alla)

- Andel **utlandsfödda**: högst i Island, Sverige och Norge, lägst i Finland.
- Andel med **tidsbegränsade jobb**: högst i Finland och Sverige, lägst i Norge.
- **Andelen offentliganställda**: högst i Norge och Sverige, lägst i Finland och Island.

B. INSTITUTIONELLA DRAG (Danmark passar in på alla)

- **Gent-system** (statssubventionerade fackliga a-kassor): Danmark, Finland och Sverige.
- **Kompletterande facklig inkomstförsäkring**: Danmark och Sverige.
- **Konkurrerande a-kassor** : Danmark och Finland.
- **Alternativa/'gula' fackföreningar**: Danmark.
- **Skattereduktion/avdrag** för fackföreningsavgiften: Danmark, Finland, Island och Norge.

Utmärkande drag hos de nordiska länderna (1) – Text (2)

Fördjupning angående **skattereduktion för fackföreningsavgiften och a-kasseavgiften i Sverige.**

Skattereduktion innebär till skillnad från skatteavdrag att avgiften reduceras med lika belopp oberoende av inkomst (skattemässig neutralitet i olika inkomstlägen).

A. Avgift till arbetslöshetskassa:

- (1) Skattereduktion på 40% av avgiften infördes 1/1 2002 av en socialdemokratisk regering samtidigt som avdragsrätten för avgiften avskaffades.
- (2) Skattereduktionen avskaffades av den borgerliga alliansregeringen 1/1 2007 (motiv: att finansiera jobbskatteavdrag)
- (3) Skattereduktion på 25% av avgiften infördes 1/7 2022 (proposition 2021/22:126) för att “underlätta och uppmuntra till att fler ansluter sig till arbetslöshetsförsäkringen” (motiv: försäkringsskydd, konsumtionsförmåga/köpkraft, ekonomisk stabilitet samt legitimitet och försäkringsmässighet i arbetslöshetsförsäkringen). Socialdemokratisk regering. Moderaterna och Liberalerna reserverade sig mot utskottsbetänkandet.

B. Avgift till fackförening

- (1) Skattereduktion på 40% av avgiften infördes 1/1 1983 av en socialdemokratisk regering för att skapa skattemässig jämställdhet mellan arbetsgivares och löntagares kostnader för organisationsverksamhet. Det årliga underlaget begränsades till 1 200 kronor, varför skattereduktionen blev 40% av högst 1 200 kronor.
- (2) Skattereduktion på 20% av avgiften från 1/1 1991 samtidigt som 1982 års lag upphörde att gälla.
- (3) Skattereduktionen avskaffades 1/1 1992 av en borgerlig regering.
- (4) Skattereduktion på 25% av avgiften infördes 1/1 2002 av en socialdemokratisk regering.
- (5) Skattereduktionen avskaffades av den borgerliga alliansregeringen 1/1 2007 (motiv: att finansiera jobbskatteavdraget)
- (6) Skattereduktion på 25% av avgiften infördes av en socialdemokratisk regering 1/7 2018.
- (7) Skattereduktionen avskaffades 1/4 2019 när Moderaternas och Kristdemokraternas budgetreservation röstades igenom i riksdagen med stöd av Sverigedemokraterna. Regeringen var socialdemokratisk.

Tabell 5. Utmärkande drag hos de nordiska länderna (2)

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Facklig organisationsgrad	60% 2016	52% 2023	92% 2019	50% 2022	69% 2024
- privat sektor	53% 2016	44% 2023		38% 2022	64% 2024
- offentlig sektor	87% 2016	69% 2023		79% 2022	79% 2024
Arbetsgivarnas organisationsgrad	69% 2023	75% 2022	78% 2024	81% 2022	89% 2024
- privat sektor	53% 2023	64% 2022	70% 2024	73% 2022	84% 2024
Kollektivavtalens täckningsgrad	82% 2023	89% 2022	90% 2024	65% 2023**	88% 2024
- privat sektor	73% 2023	84% 2022*	86% 2024	48% 2023**	82% 2024
Allmängiltigförklaring kollektivavtal	-	X	X	X	-
Minsta fackliga organisationsgrad för kollektivavtal på arbetsplatsnivå	50% HK	-	-	10% arbetare	-
Förhandlingsnivåer (löner)	Två	Två, en***	Två	Två	Två
Dominerande avtalsnivå	Bransch	Bransch	Bransch	Bransch	Bransch
Lagstiftad minimilön	-	-	-	-	-
Förlorade arbetsdagar pga konflikt- åtgärder: årsgenomsnitt 2014-2023	38 000	203 000		91 000	3 300
Första huvudavtal (privat sektor)	1899	1944	-	1935	1938

*Finland: inklusive allmängiltigförklaring. Exklusive allmängiltigförklaring 64% i privat sektor. **Norge: exklusive allmängiltigförklaring. Inklusive allmängiltigförklaring 59% i privat sektor (72% inklusive offentlig sektor).

Facklig organisationsgrad, arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad avser andel anställda.

*** Skogs- och pappersindustrin (Finland). För källor till en tidigare version, se [Kjellberg 2024a](#), tabell 1A-B, [Kjellberg 2025a](#), table 2.

Kontrast Norge – Danmark:

Norge: Till följd av 10%-regeln (arbetare) så saknar många organiserade arbetsgivare kollektivavtal (arbetare). Arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor = 73%, men kollektivavtalens täckningsgrad endast 48% (59% inklusive allmängiltigförklaring).

Ett danskt mysterium: Trots att arbetsgivarnas organisationsgrad endast är 52% och 50%-regeln gäller inom handeln (HK), så är kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor så hög som 73% (OECD-AIAS-ICTWSS, DA 2020).

Tabell 6A. Fördjupad analys av kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor: Danmark och Norge

PRIVAT SEKTOR	Danmark 2023	Norge 2023
(1) Arbetsgivarnas organisationsgrad	53%	73%
(2) Kollektivavtalens täckningsgrad	73%	48%
Skillnad mellan (1) och (2)	-20*	+25*

* Procentenheter. Både (1) och (2) avser andelen anställda.

Kontrasten mellan Danmark och Norge är slående. I Danmark arbetar 53% av de anställda i privat sektor i företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationer, men så mycket som 73% omfattas av kollektivavtal. I Norge är arbetsgivarnas organisationsgrad klart högre än i Danmark, 73% respektive 53%, men endast 48% av de privatanställda i Norge täcks av kollektivavtal (för Norge, se Nergaard 2025).

Angående Norge är detta lätt att förklara. Enligt huvudavtalet mellan NHO (*Næringslivets Hovedorganisasjon*) och LO-Norge måste minst 10% av arbetarna inom bolaget (och avtalsområdet) vara fackmedlemmar innan fackföreningen kan kräva ett kollektivavtal. För att inte riskera falla under 10%-gränsen brukar LO inte kräva kollektivavtal om mindre än 40-50% är fackmedlemmar. I bolag med färre än 25 anställda tillämpas vanligen en 25%-regel. På arbetsplatser med minst 25 anställda i de relevanta yrkena, i praktiken hos fackförbund som organiserar arbetare, måste **fackföreningen som finns på arbetsplatsen** kräva ett kollektivavtal ([Kjellberg & Nergaard 2022](#): 61). /Information från Kristine Nergaard, Fafo och Harald Dale-Olsen, Institutt for samfunnsforskning/.

Angående Danmark – se nästa två sidor (på engelska).

Tabell 6B. Fördjupad analys av kollektivavtalens täckningsgrad: the Danish puzzle (1)

Denmark is a puzzling case. Due to the 50%-rule, which Denmark's second largest union, HK (*Handel og Kontor* – Union of Commercial and Clerical Employees) had to accept in the 1940s to get a collective agreement, about 50,000 private sector HK *members* in companies affiliated to employers' associations are not covered by collective agreements. **As union density is less than 50% in these cases, it means that more than 100,000 employees (members and non-members) due to this rule not are covered** ("Hvad betyder 50 %-reglen?" HK 2024-10-30). Since then, the union in several bargaining rounds has tried to convince the employers to abolish the rule that at least 50% of the employees in a company in the HK occupations must be union members for a collective agreement to be signed.

Furthermore, **due to the absence of private sector industry/sector agreements for the 'academic' union confederation AC/Akademikerne and its affiliates, many academics employed by companies affiliated to DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*, the Confederation of Danish Employers) have no collective agreements.*** Like other AC unions, *Ingeniørforeningen i Danmark* (IDA) has no national private sector collective agreement, but a few company agreements, of which ten were renewed under OK23, among them the agreements at the railway company DSB, the company running Copenhagen Airport, TXC Technology A/S, Kredsløb A/S and Kalundborg Forsyning A/S.**

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

** <https://ida.dk/raad-og-karriere/overenskomstforhandlinger/ok23/ok23-afstemningen-er-i-gang> Read 2024-10-30¹²

Tabell 6C. Fördjupad analys av kollektivavtalens täckningsgrad: the Danish puzzle (2)

Despite the 50%-rule in the private sector HK area and the refusal of DA and its member associations to sign collective agreements for academics, as much as 73% (2023) of the private sector employees in Denmark are according to OECD covered by collective agreements. But the fact remains that *less than 53% (2023) of the private sector workers are covered by collective agreements through employers' associations*. Unless not at least 20% (73% minus 53%) of all private sector workers are covered by substitute agreements (*hängavtal*), which hardly is the case, this does not add up!

The 73% coverage of collective agreements in Denmark is a calculation stemming from DA (*Dansk Arbejdsgiverforening* – the Confederation of Danish Employers) published in December 2020 (DA 2020). It is based on the number of workers converted into full-time units. By that, for example two individuals working parttime 50% are counted as one. As a result, the coverage rate is over-estimated, particularly in commerce where many employees not are covered by collective agreements even if they work in companies affiliated to employers' associations (the HK area). Regarding employees in companies affiliated to other employers' associations than DA (including its affiliates) and *Finans Danmark* (previously *Finanssektorens Arbejdsgiverforening*) plus those in unorganized companies, the coverage of collective agreements is “calculated as the average of the lowest possible and the highest possible coverage.” I consider that this approach is associated with great uncertainty. Finally, it is unclear whether the small companies are included in the calculation.

Varför så hög facklig organisationsgrad i de nordiska länderna? (1)

(1) Kombinerad centralisering och decentralisering av partsrelationer och fackföreningar:

- **Centrala avtal**, det vill säga bransch/sectorsavtal som implementeras på arbetsplatsnivå. Till skillnad från i Storbritanniens privata sektor har arbetsplatsfacket branschavtal att stödja sig på i de lokala förhandlingarna. Avskaffandet av branschavtalen i privat sektor har avsevärt försvagat de brittiska fackföreningarnas styrka på arbetsplatsnivå.
- **Centraliserade arbetsgivarföreningar** som täcker en hög andel av de anställda och är beredda att förhandla (med vissa undantag på lokal nivå, främst i Danmark) förhindrar en fragmentarisk utbredning av kollektivavtalsförhandlingar och fackföreningar så som det är USA. Därigenom är det bara en minoritet av de anställda i de nordiska länderna som råkar ut för anti-fackliga arbetsgivare även om dessa utgör växande ökat hot mot den nordiska arbetsmarknadsmodellen.
- Detta underlättas av **traditionen av samarbete mellan arbetsmarknadens parter** och **den vidsträckta konflikträtten**.
- **Den starka fackliga närvaron på arbetsplatsnivå (decentralisering):** arbetsplatsklubbar, fackrepresentanter och skyddsombud. Det är mycket viktigt för medlemsrekryteringen, särskilt i länder som inte har Gent-system.
- Både **ensidig decentralisering** (Storbritannien, USA och Japan) och **ensidig centralisering** (Nederländerna) trycker ned den fackliga organisationsgraden.

2) **Partsreglering** föredras framför statsreglering (Kjellberg 2017a)

- Den nordiska arbetsmarknadsmodellen (de nordiska arbetsmarknadsmodellerna) utmärks av att **partsreglering (kollektivavtal)** dominerar över **statsreglering (lagstiftning)** – [Kjellberg 2017a](#). Men det finns skillnader mellan de nordiska länderna: i den norska lönebildningsmodellen har staten en aktivare roll än i den svenska modellen.
- Motsatsen är den franska modellen med sina lagfästa minimilöner och omfattande allmängiltigförklaring av kollektivavtal (98% täckningsgrad). När den franska staten höjer minimilönen fungerar det som en lönenorm som motsvarar **industrinormen**/'märket' eller det **norska frontfaget**. En närliggande fråga är: **varför ska man gå med i en fackförening när staten bestämmer löneökningarna och alla automatiskt omfattas av kollektivavtal?** Den fackliga organisationsgraden i Frankrike är 10% (Appendix 3).
- Detta betyder inte att staten är oviktig i de nordiska länderna. I **Sverige kom en våg av arbetsrättslig lagstiftning under 1970-talet**, som innebar ett brott med den svenska partsmodellen. Men mycket senare reviderades Lagen om anställningsskydd (LAS) och integrerades i kollektivavtalsmodellen genom 2022 års huvudavtal som fastställde vilka förändringar av LAS som skulle ske. Staten följde upp det med lagändringar. Den reviderade lagstiftningen förutsatte en bredare trepartsöverenskommelse, men innehållet i den reviderade LAS bestämdes av parterna själva (**partsreglering**).

Varför så hög facklig organisationsgrad i de nordiska länderna? (3)

- **Finland** har – eller hade – en **trepartstradition** i avtalsförhandlingarna. Den finska regeringen har under senare år varit mycket aktiv för att omforma lönebildningsmodellen och avtalssystemet ([Kjellberg 2024c](#)). I **Sverige** var det **parterna själva** som utan statens inblandning ingick 1997 års Industriavtal (förhandlingsordning med egna medlare, mm) som fortfarande (efter några revisioner) utgör en hörnpelare i avtalssystemet och som sätter 'märket' för löneökningarna (egentligen lönekostnadsökningen). Även i **Norge och Danmark** spelar **staten** en aktivare roll i lönebildningen än i Sverige.
- I **Norge och Danmark** är det i praktiken endast LO-förbund (f.d. LO-förbund i **Danmark**) som tillsammans med arbetsgivarna sätter 'märket' för löneökningar ('industrinormen'). I **Sverige** är det **Unionen (TCO, Sveriges största fackförbund), Sveriges Ingenjörer (Saco), IF Metall och några andra LO-förbund**. Tillsammans utgör de *Facken inom industrin* ([Kjellberg 2024a](#)).
- I **Danmark** saknar akademikerförbunden förhandlingsrätt med Dansk Arbejdsgiverforening och dess medlemsförbund.
- I den **norska frontfagsmodellen** räknas *förväntad* löneglidning in i märket (inklusive tjänstemännens), varför det sker en uppföljning med omförhandling under avtalsperioden (*mellomoppgjørenene*), och då har LO-Norge en framträdande roll.
- Till skillnad från i Sverige upphöjer regeringen i **Danmark** inte sällan medlingsförslag till lag och i **Norge** används ibland obligatorisk skiljedom *tvungen lønnsnemnd*).

Varför så hög facklig organisationsgrad i de nordiska länderna? (4)

3) **Gent-system** i Danmark, Finland och Sverige

- Gent-systemen i Danmark, Finland och Sverige är ett tvåpartsorgan (fackföreningar och stat) som innebär statssubventionerade fackliga a-kassor. Institutionella förändringar av Gent-systemen har spelat en huvudroll för den minskade fackliga organisationsgraden i dessa länder. Norge saknar Gent-system och har en lägre *men stabilare* organisationsgrad.

4) **Socio-ekonomiskt** uppdelade fackföreningsrörelser i de nordiska länderna.

- Till skillnad från den franska fackföreningsrörelsen är de nordiska inte uppdelade efter politiska eller religiösa linjer utan istället av en långtgående socio-ekonomisk uppdelning med **separata fackförbund och central-organisationer för arbetare och tjänstemän.**
- Denna *särorganisering* anses ha främjat i synnerhet **tjänstemännens fackliga organisering.**

Varför så hög facklig organisationsgrad i de nordiska länderna? (5)

	Fackliga centralorganisationer i de nordiska länderna		
	Dominerade av arbetare	Flera sorters tjänstemän	Professionsfackföreningar
Danmark -2018	LO-Danmark	FTF	AC /Akademikerne
Danmark 2019-	FH		AC / Akademikerne
Finland	SAK	STTK	Akava
Island	ASÍ	BSRB	BHM, KÍ
Norge	LO-Norge	YS	Unio, Akademikerne
Sverige	LO-Sverige	TCO	Saco

AC/Akademikerne: bildad 1972 (Danish Confederation of Professional Associations)

Akademikerne: bildad 1997 (Federation of Norwegian Professional Associations)

Akava: Akava – Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland, bildad 1950.

ASÍ: Alþýðusamband Íslands, bildad 1916 (Icelandic Confederation of Labour)

BHM: Bandalag Háskólamanna, bildad 1958 (Iceland Confederation of Academics)

BSRB: Bandalag Starfsmanna Ríkis og Bæja, bildad 1942 (Confederation of State and Municipal Employees of Iceland)

FH: Fagbevægelsens Hovedorganisation, bildad 2019 (Danish Trade Union Confederation)

FTF: Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, 1952-2018 (Confederation of Professionals in Denmark)

KÍ: Kennarasamband Íslands, bildad 2000 (Icelandic Teachers' Union)

LO-Danmark: Landsorganisationen i Danmark, 1898-2018 (Danish Confederation of Trade Unions)

LO-Norge: Landsorganisasjonen i Norge, bildad 1899 (Norwegian Confederation of Trade Unions)

LO-Sverige: Landsorganisationen i Sverige, bildad 1898 (Swedish Trade Union Confederation)

Saco: Sveriges Akademikers Centralorganisation, bildad 1947 (Swedish Confederation of Professional Associations)

SAK: Finnish: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK; Swedish: Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC. bildad 1969 genom sammanslagning av två centralorganisationer för arbetare (Central Organisation of Finnish Trade Unions)

STTK: Finnish: Toimihenkilökeskusjärjestö, Swedish: Tjänstemannacentralorganisationen, bildad 1946 (Finnish Confederation of Professionals)

TCO: Tjänstemännens Centralorganisation, bildad 1944 (Swedish Confederation of Professional Employees)

UHO: Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon, bildad 2001 (Confederation of Higher Education Unions, Norway)

Unio (tidigare UHO): bildad 2001 (Confederation of Unions for Professionals)

YS: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, bildad 1977 (Confederation of Vocational Unions)

Varför så hög facklig organisationsgrad i de nordiska länderna? (6)

5) Hög andel **offentliganställda** (särskilt i Norge och Sverige)

Offentliganställda har i allmänhet en högre organisationsgrad än privatanställda.

- **Den långa expansion av de nordiska välfärdsstaterna resulterade i stora offentliga sektorer.** Det främjade tillväxten av professionsfackföreningar (akademikerfack) och andra fackföreningar dominerade av offentliganställda.
- **Akademikernas centralorganisationer** (Akava, Akademikerne, Saco, etc) saknar motsvarigheter utanför de nordiska länderna.
- **Saco**, Sveriges Akademikers Centralorganisation (the Swedish Confederation of Professional Associations), bildad 1947 har betecknats som “the world’s oldest professional peak association” (Heidenheimer 1976: 50).

Referens: Heidenheimer, A (1976) ”Professional Unions, Public Sector Growth and the Swedish Equality Policy”, Comparative Politics 19(1): 49-73.

Har de fem faktorer som främjat en hög nordisk organisationsgrad försvagats? (1)

1) Kombinerad centralisering och decentralisering

- Med undantag av den finska skogs- och pappersindustrin **är bransch/sector fortfarande dominerande förhandlingsnivå i avtalsförhandlingarna**.
- Ökad frekvens av **sifferlösa avtal i Sverige**, men inte i den normsättande exportindustrin och inte bland arbetare. I den kommunala sektorn i Sverige minskade de sifferlösa avtalen starkt i avtalsrörelsen 2024 eftersom de kommunala arbetsgivarna under åren med hög inflation gav tjänstemännen lägre löneökningar än industrins 'märke'.
- **Decentralisering av det konkreta innehållet i branschavtalen ökar vikten av arbetsplatsklubbar**, men **de lokala klubbarnas täckningsgrad har minskat**, åtminstone i **Sverige** ([Kjellberg 2025b](#), s. 84-120). Vid 1990-talets mitt fanns det 360 000 fackligt förtroendevalda i Sverige (alla nivåer), 2018/2019 254 000. Särskilt stor var minskningen bland tjänstemännen.
- **Tillväxten av nya globala branscher och företag**. En del av dessa bolag har en **negativ inställning till fackföreningar och kollektivavtal** (Spotify, Google, många spelutvecklingsföretag etc). Dessa bolag dominerades ofta av tjänstemän.
- **Många stora etablerade byggbolag har i stor skala outsourcat till underleverantörer som kan förekomma i långa kedjor**. De senare **är inte alltid integrerade i den nordiska arbetsmarknadsmodellen**. Allra mest utsatta för exploatering är utländska arbetare ([Kjellberg 2023a-b](#)). I **Norge** har antalet vertikala underleverantörsled genom lag begränsats vid offentliga upphandlingar.

Har de fem faktorer som främjat en hög nordisk organisationsgrad försvagats? (2)

2) Partsreglering (kollektivavtal) föredras framför statsreglering (lagstiftning)

- Den finska regeringens drivande roll för att omforma lönebildningssystemet står i skarp kontrast till den motsvarande svenska processen fram till Industriavtalet 1997. Bland annat har regeringen drivit på för att decentralisera förhandlingarna i oorganiserade företag som omfattas av allmängiltig-förklarade kollektivavtal. Allra mest kontroversiellt är planerna på lokala förhandlingar med icke-fackliga representanter för de anställda.
- Den svenska regeringen omformade Gent-systemet radikalt åren 2007 och 2008, vilket fick starkt negativa konsekvenser på organisationsgraden (se nästa bild).

Har de fem faktorer som främjat en hög nordisk organisationsgrad försvagats? (3)

3) **Gent-systemen** i Danmark, Finland och Sverige

- **Eroderande Gent-system i alla de tre nordiska Gent-länderna:**
 - I **Finland** genom införandet av **den fristående arbetslöshetskassan YTK** 1992 som blev en svår konkurrent till de fackliga a-kassorna.
 - I **Danmark** genom möjligheten från 2002 att bilda **yrkes och bransch-övergripande a-kassor, ofta knutna till de 'alternativa/gula' facken.**
 - I **Sverige** genom
 - (1) ökningen av **direktanslutna** till de fackliga a-kassorna, det vill säga att bara vara med i en a-kassa utan att vara med i motsvarande fackförbund från det sena 1980-talet
 - (2) genom **omformandet av Gent-systemet** 2007 och 2008.

Eftersom detta är huvudförklaringen eller en av huvudförklaringarna till den minskande organisationsgraden i dessa tre länder ska vi titta närmare på det nedan.

Har de fem faktorer som främjat en hög nordisk organisationsgrad försvagats? (4)

4) Socio-ekonomiskt delade fackföreningsrörelser i de nordiska länderna

- **Den starka tillväxten av ideologiskt alternativa eller 'gula' fackföreningar i Danmark** har i grunden förändrat det fackliga landskapet, bland annat genom att påskynda sammanslagningen mellan LO-Danmark och FTF (*Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*) till FH (*Fagbevægelsens Hovedorganisation*).
- Sammanslagningen mellan LO-Danmark och FTF är till stor del en *konsekvens av den sjunkande organisationsgraden*.

5) Hög andel offentliganställda

- **Nedskärningar av den offentliga sektorn (särskilt under 1990-talet), privatiseringar och en massiv outsourcing genom offentliga upphandlingar** har minskat andelen offentliganställda.
- Resultatet är en långsiktig negativ effekt på den genomsnittliga organisationsgraden. Många jobb har flyttat från den offentliga sektorn till den privata tjänstesektorn, det vill säga från sektorn från högst organisationsgrad till den med lägst.
- Att **lägsta pris** ofta vinner i offentliga upphandlingar ger ett ökat utrymme för ojuste konkurrens, oseriösa företag och dåliga arbetsförhållanden ([Kjellberg 2023a](#)).

Varför går folk med i facket? (1)

Enligt studien av Calmfors et al. (2021) är de fyra viktigaste skälen i Sverige att bli medlem (1) Jag kan få hjälp vid tvister med arbetsgivaren

(2) Jag får tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar

(3) Jag får tillgång till a-kassa

(4) Jag får större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar

- Av de 18 skäl som kunde väljas från listan är inte mindre än tre av fyra relaterade till risken att förlora jobbet. Med tanke på att fackligt medlemskap inte krävs för medlemskap i en facklig a-kassa är det anmärkningsvärt att tillgång till a-kassa kommer så högt som på tredje plats.
- Som Calmfors et al. noterar uppfattas medlemskap av ett fackförbund och dess a-kassa fortfarande ofta som ett 'fackligt paket'.
- Det bör observera att det är *fackmedlemmar* som tagit ställning till de 18 skälen på listan. Den ökande andelen anställda som är **direktanslutna till en facklig arbetslöshetskassa (det vill säga utan att vara fackmedlemmar)** visar att *många icke-medlemmar inte betraktar* medlemskap av fack och a-kassa som ett fackligt paket. Icke desto mindre är fackliga a-kassor för många fackmedlemmar uppenbarligen ett mycket viktigt motiv till att vara fackligt ansluten.
- **OBSERVERA att motiv nr (2) och (3) inte förekommer i Norge!**

Varför går folk med i facket? (2)

- En ny '**Gent-effekt**' skapas genom den växande vikt som läggs vid kompletterande **fackliga inkomstförsäkringar**. Dessa förutsätter medlemskap i både fackförbund och a-kassa.
- Inkomstförsäkringarnas förmåga att rekrytera fackmedlemmar är störst hos tjänstemännen eftersom deras löner oftare än arbetarnas ligger över taket i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.
- Det är en viktig förklaring till den växande klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän i Sverige: **Arbetare: 77% 2006, 58% 2024; Tjänstemän 77% 2006, 74% 2024.**
- Bidragande är också att det är **svårare att organisera arbetare** eftersom de har en högre andel unga, utrikes födda, tidsbegränsat anställda, deltidsanställda och i branscher med hög personalomsättning. Dessa **strukturella förhållanden** är ofta kombinerade.
- Tjänstemännen är överrepresenterade i den **offentliga sektorn** som har en högre facklig organisationsgrad än den privata. Det är anmärkningsvärt att i Sverige minskade tjänstemännens organisationsgrad 2006-2024 **enbart i offentlig sektor (från 89% till 80%; i privat sektor oförändrat 69%)**. En möjlig förklaring är att fackliga inkomstförsäkringar uppfattas som mindre angelägna bland offentliganställda tjänstemän än bland privatanställda till följd av den större anställningstryggheten i offentlig sektor.

Gent-systemens erodering i Finland, Danmark och Sverige (1)

- Den fackliga organisationsgraden utveckling i de tre nordiska Gent-länderna illustrerar att **Gent-systemen också kan ha negativa konsekvenser, vilket Norge undgått.**
- **Avgiften till fackföreningen kan framstå som mer rimlig om den inte ingår i vad som uppfattas som ett omfattande **fackligt paket** som också inkluderar medlemskap (och avgift) till en a-kassa.**
- När kostnaderna för medlemskapet för allt fler framstår som allför hög kan: **direktanslutning till a-kassa (framför allt i Sverige), alternativa fackföreningar (Danmark) och a-kassor som inte är kopplade till de traditionella fackförbunden** framstå som ett attraktivt lågkostnads-alternativ (**Danmark och Finland**).
- **FINLAND.** Den finska **fristående a-kassan YTK som omfattar samtliga branscher** bildades 1992 (Shin & Böckerman 2019: 3). Sedan dess har YTK expanderat starkt på bekostnad av de fackliga a-kassorna. Med **534 000 medlemmar** (januari 2026) omfattar YTK-kassan var femte löntagare. Dess ställning stärks av att en förening är knuten till YTK-kassan – YTK-föreningen – även tillhandahåller andra försäkringar och ger råd till medlemmarna.

Gent-systemens erodering i Finland, Danmark och Sverige (2)

- **DANMARK.** Arbetslöshetskassor som omfattar samtliga branscher blev möjliga från 2002 när center-högerregeringen förändrade lagen. Därmed accelererade tillväxten av de 'ideologiskt alternativa' eller 'gula' fackföreningarna, vilket framför allt försvagade LO-förbunden. Stora medlemsförluster fick LO att 2019 gå samman med den av offentliganställda dominerade centralorganisationen för tjänstemän FTF och tillsammans bilda FH.
- Vid slutet av 2024, hade de gula facken **404 000 medlemmar eller var femte dansk fackföreningsmedlem**. De branschövergripande a-kassorna är kopplade till fackföreningar som i allmänhet inte tecknar kollektivavtal och som därför kan erbjuda låga medlemsavgifter.* En av dessa fackföreningar kallas rentav *Bedst og Billigst*.
- De gula facken har nästan inga representanter på arbetsplatsnivå.** De erbjuder individuell rådgivning vid tvister med arbetsgivaren, medlemskap i sin a-kassa och andra försäkringar, bland annat frivilliga inkomstförsäkringar. Medlemmerna finns främst i privat sektor bland unga personer på arbetsplatser utan kollektivavtal och utan fackrepresentanter från de traditionella facken. I linje med sin 'gula' karaktär deltar de alternativa facken inte i strejker och saknar konfliktfonder.

* "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).

"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)

** "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)

Gent-systemens erodering i Finland, Danmark och Sverige (3)

- **SVERIGE**. Center-högerregeringen **chockhörde a-kasseavgifterna 1 januari 2007**. Fackligt medlemskap kostade nu mycket eftersom fackavgiften vanligen inkluderade avgiften till a-kassan även om många fackförbund efterhand separerade dem. (Kjellberg 2011)
- **Under 2007 och 2008 förlorade de svenska facken 245 000 medlemmar och a-kassorna över 460 000 medlemmar** av vilka de *fackliga* a-kassorna förlorade cirka 400 000 medlemmar.
- A-kasseavgifterna kopplades till arbetslösheten bland medlemmarna i varje a-kassa. Från juli 2008 förstärktes denna koppling. Eftersom arbetslösheten vanligen är mycket högre bland **arbetare** än bland tjänstemän **fick arbetarna betala de högsta avgifterna**.
- **Divergerande organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän**. Från samma organisationsgrad 2006 på 77% föll arbetarnas organisationsgrad till 66% år 2013 medan tjänstemännens organisationsgrad efter att minskat till 72% åren 2008-09 återhämtade sig till 73% 2010-2013.
- Priset på 'det fackliga paketet' höjdes även genom **avskaffandet av skatte-reduktionen för avgifterna till fack** (25% av fackavgiften) **och a-kassor** (40% av a-kasseavgiften).

Gent-systemens erodering i Finland, Danmark och Sverige (4)

- **SVERIGE FORTSÄTTNING.**
- Dessutom urholkades värdet av det 'fackliga paketet' genom **den försämrade arbetslöshetsersättningen.**
- År 2014 avskaffades de differentierade a-kasseavgifterna och avgifterna återställdes till ungefär samma nivå som före 2007.
- **Andelen till a-kassorna 'direktanslutna' (utan att vara fackmedlemmar) har ökat väsentligt** sedan slutet av 1980-talet. I genomsnitt uppskattas **nästan var femte a-kassemedlem** vara direktansluten. ([Kjellberg 2025b](#), tabell 31)
- År 2024 var 35% av medlemmarna i a-kassan som är kopplad till Handelsanställdas Förbund (LO) direktanslutna och tre fjärdedelar av medlemmarna i Hotell och Restaurangs a-kassa.
- Andelen direktanslutna är avsevärt lägre i a-kassorna som hör till *IF Metall* (cirka 13% 2024) och till Sveriges största fackförbund, det till TCO anslutna *Unionen* (cirka 17%).
- Beroende på högre löner än hos medlemmarna i Handelsanställdas Förbund och Hotell och Restaurang Facket är **inkomstförsäkringar mer attraktiva för medlemmarna i IF Metall och i synnerhet Unionen.**

Facklig organisationsgrad och ekonomisk konjunktur

- I Gent-länder varierar organisationsgraden med konjunktursvängningarna. Det var särskilt tydligt i Finland och Sverige under 1990-talet. Mellan 1990 och 1993 ökade andelen arbetslösa i Finland från 3,1% till 16,5% och organisationsgraden med 7-8 procentenheter. Under samma period steg arbetslösheten i Sverige från 2,4% till 10,2% samtidigt som organisationsgraden ökade med 4 procentenheter.
- Under det sena 1980-talet var den svenska ekonomin 'överhettad' och då sjönk organisationsgraden till 81% efter en topp på omkring 85% under mitten av 1980-talet. En del personer tyckte att de klarade sig bra utan fackligt medlemskap men för säkerhets skull ansågs det bäst att vara ansluten till en a-kassa. Det var nu som **direktanslutningen till a-kassorna** började expandera bland tjänstemännen i privat sektor. (Kjellberg 2001/2017)
- I Danmark ökade arbetslösheten under början av 1990-talet inte lika mycket som i Finland och Sverige, men det var från en redan hög nivå, från 9% till 12%. Det var därför inte särskilt förvånande att den danska organisationsgraden mellan 1990 och 1993 knappast steg alls (från 76% till 77%). Man bör emellertid vara försiktig när man bedömer den danska organisationsgradens utveckling under 1990-talet eftersom den inkluderar arbetslösa.

Facklig organisationsgrad, ekonomisk konjunktur och situationsrelaterade faktorer (1)

- Den sjunkande arbetslösheten från mitten av 1990-talet ökade utrymmet för ett mer individualistiskt beteende. I Sverige spreds nu direktanslutning till a-kassorna från privatanställda tjänstemän till arbetare och offentligt anställda.
- 1993-2000 minskade organisationsgraden med 8 procentenheter i Finland och med 4 i Sverige (tabell 3A).
- En undersökning 1993 i Stockholmsregionen visade att främst unga arbetare vägde medlemsavgiftens storlek mot fördelarna att vara medlem (Kjellberg 2001/2017).
- I vidare mening inkluderar fördelarna och kostnaderna av att vara medlem – eller inte vara det – även reaktionerna från kollegor, fackrepresentanter, familj och vänner. På arbetsplatser med stark facklig närvaro kan icke-medlemmar få betala ett pris i form av ogillande och negativa reaktioner från omgivningen. Detta är i linje med *social customs-teorin* enligt vilken en hög organisationsgrad på en arbetsplats medför att fler går med i facket och färre hoppar av.
- Flera studier visar att graden av facklig närvaro och styrka på arbetsplatsen spelar en nyckelroll när det gäller att rekrytera och behålla fackmedlemmar, i synnerhet i länder som inte har ett Gent-system.
- Men ju mer Gent-systemens medlemsrekryterande kapacitet försvagas, desto viktigare blir den fackliga arbetsplatsorganisationen även i Gent-länderna.

Facklig organisationsgrad, ekonomisk konjunktur och situationsrelaterade faktorer (2)

- Gent-system främjar organisationsgraden på två sätt, varav ett berör arbetsplatsfacket:
 - (1) Gent-systemet underlättar medlemsrekryteringen.
 - (2) Det ökade medlemstalet ökar underlaget för att bilda fackklubbar, vilket i sin tur förstärker benägenheten (the social custom) att gå med i facket.
- Enligt en studie av Kristine Nergaard (2020) influeras en majoritet av av de som står utanför facket i Norge av **situationsrelaterade faktorer** när de överväger om de ska gå med i facket eller inte:

”The majority of the non-unionised workers will consider joining if they can find a suitable union, if they should come to a workplace where this is common, or if the workplace proves to be insecure. Only a minority rejects the possibility of joining outright and irrespective of the situation. Younger workers state more frequently than others that they will consider joining, given certain preconditions.”

- Bidragande till den minskade fackanslutningen i Sverige under 1990-talet var att de **kraftiga nedskärningarna i offentlig sektor + privatiseringarna minskade andelen offentligtanställda från 43% till 36% 1993-2000** (exklusive heltidsstudenter med arbete). Precis som i Sverige ökade de privata tjänstenäringarna i Finland sin sysselsättningsandel på bekostnad av industrin (Böckerman & Uusitalo 2006). Samtidigt minskade det finska Gent-systemets fackliga rekryteringskapacitet på grund av bildandet av den fristående YTK₃₂ kassan 1992.

Facklig organisationsgrad, ekonomisk konjunktur och situationsrelaterade faktorer (3)

- Trots den stora nedgången av den danska arbetslösheten – från 12% till 5% under perioden 1993-2000 – minskade organisationsgraden i Danmark endast med 3 procentenheter. En möjlig förklaring är systemet med *efterløn*), en sorts frivillig förtidspension som krävde flera års medlemskap i en a-kassa, vilket på den tiden betydde en *facklig* arbetslöshetskassa.
- I Sverige, växte andelen tidsbegränsat anställda kraftigt under 1990-talet och fortsatte att göra det. Bidragande till det var att arbetslösheten fortsatt var högre än före den i Sverige djupa 1990-talskrisen.
- Den höga arbetslösheten försvagade individens förhandlingsposition framför allt bland unga arbetare som i Sverige utgör en stor majoritet av de anställda i åldern 16-24 år.
- En annan bidragande orsak till den stigande andelen anställda på tidsbegränsade kontrakt var flera förändringar av 1974 års Lag om anställningsskydd (LAS), vilket medförde att den Svenska lagstiftningen om tidsbegränsade anställningar under 1990-talet blev en av de mest liberala i EU. Ytterligare uppluckringar av LAS gjordes under början av 2000-talet.

- Tvärtemot vad man kunde förvänta sig steg den fackliga organisationsgraden inte i de nordiska Gent-länderna under finanskrisen som inleddes 2008. En bidragande faktor i Sverige var att med den ökande arbetslösheten så steg a-kasseavgifterna särskilt bland arbetare.
- Under pandemin steg däremot både fackens och a-kassornas organisationsgrad i Sverige, inte minst på grund av den stora ekonomiska osäkerhet som medföljde pandemin. Till skillnad från under finanskrisen steg inte a-kasseavgifterna denna gång. Sedan 2014 hade a-kasseavgifterna inte längre den starka kopplingen till arbetslösheten inom varje a-kassa. Vidare gjordes arbetslöshetsersättningen under pandemin mer generös. Inte förvånande, steg både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad med två procentenheter mellan 2019 och 2021.
- I Danmark ökade organisationsgraden under pandemins första år från 68% 2019 till 70% 2020. Under inflationsåren 2022 och 2023 sjönk den tillbaka till 68%.
- Även i Sverige vände organisationsgraden nedåt under inflationsåren 2022-2023. Den snabbt stigande inflationen 2022 och medföljande reallönefall medförde att en del personer inte ansåg sig ha råd att gå med i facket när mat, el, bensin mm blev mycket dyrare. Efter att arbetarnas organisationsgrad hade stigit från 60% till 62% under pandemiåren minskade den under inflationsåren dubbelt så mycket, från 62% till 58%.
- Under lågkonjunkturåret 2024 sjönk inte längre arbetarnas organisationsgrad. Tjänstemännens organisationsgrad steg.

Nya på arbetsmarknaden: invandrare och unga personer (1)

- I **Norge och Sverige** skedde en storskalig immigration efter millennieskiftet. Med EU:s utvidgning kom många arbetskraftsmigranter till **Norge** från de nya öst- och centraleuropeiska EU-staterna, framför allt från Polen och Litauen.
- Det mycket stora antalet flyktingar som kom till **Sverige** från 2015 **förändrade arbetskraftens sammansättning mest hos arbetarna: från 18% utrikes födda 2010 till 34% 2024 – i offentlig sektor till 41%** ([Kjellberg 2025b](#), tabell 22). Många kom från **utomeuropeiska länder** med begränsade kunskaper om nordiska fackföreningar och arbetsmarknadsmodeller. Den höga inflationen 2022-2023 pressade immigranternas ekonomiska marginaler extra mycket till följd av deras **överrepresentation bland låglönearbetare i den privata tjänstesektorn och i offentlig sektor (städ, restaurang, vård, omsorg)**.
- **Norsk forskning visar att organisationsgraden bland såväl arbetskraftsmigranter som andra immigranter ökar betydligt med vistelsetiden i Norge** (Nergaard & Ødegård 2024: 20-23, 33). Därför kan det förväntas att organisationsgraden bland immigranter sjunker under perioder då många anländer, men sedan motverkas detta ju längre tid de bott i landet.
- Enligt Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF) var organisationsgraden 48% 2024 bland utrikes födda anställda som levt i **Sverige** under högst nio år jämfört med 61% av de som varit här minst tio år. Bland kvinnor spelade vistelsetiden i Sverige en något större roll än bland män. Hos kvinnorna steg organisationsgraden från 47% till 63%, hos männen från 48% till 60%. ULF 35 exkluderar heltidsstuderande.

Nya på arbetsmarknaden: invandrare och unga personer (2)

- På samma sätt har den höga andelen tidsbegränsade jobb hos immigranter i arbetaryrken och hos unga personer ett negativt inflytande på deras organisationsgrad.
- Det finns flera förklaringar till skillnader i organisationsgrad mellan yngre och äldre anställda. De varierar allt ifrån mer individualistiska attityder och strukturella egenskaper hos de yngre (jobb med låg organisationsgrad) till livsloppsförklaringar.
- Den första förklaringen avser förändringar av attityder och värderingar mellan olika generationer. En alternativ förklaring är att låg organisationsgrad beror på bristande kunskaper och erfarenheter av fackföreningar eftersom det på många arbetsplatser där unga arbetar saknas fackföreningar. Enligt en dansk studie ansåg fler anställda 2014 än 2002 att "Fackföreningar behövs för att tillvarata de anställdas intressen" (Høgedahl & Møberg 2022). Hur kan detta förenas med den låga organisationsgraden hos de unga? Samma studie visar att "många unga finns på de delar av arbetsmarknaden som utmärks av låg facklig organisationsgrad och låg kollektivavtalstäckning." Generationskillnader försvinner nästan helt när man tar hänsyn till den typ av jobb som är vanliga hos unga personer.
- Nergaard & Svarstad (2021) fann att unga arbetstagare i Norge oftare går med i facket om de får jobb på arbetsplatser där det är vanligt att vara fackligt organiserad, med andra ord att det finns en **social norm (social custom)** att vara medlem. Här finns en klar parallell med immigranter.

- Toubøl & Jensen (2014) fann att **den fackliga organisationsgraden på arbetsplatsen** – som i praktiken korrelerat med **om det finns en fackförening på arbetsplatsen eller inte** – är den viktigaste faktorn som talar för att en anställd i Danmark går med i facket eller inte.
- En **Svensk studie** visar liknande resultat som den danska studien av Høgedahl & Møberg. **Organisationsgradens nedgång i äldre kohorter beror inte på värderingsförändringar över tid** (Vestin & Vulkan 2022). **Inom alla kohorter ökar organisationsgraden upp till 30 år, men hos de som är födda efter 1970 är uppgången inte lika brant och når inte upp till samma nivå som i de föregående kohorterna.** Det finns vissa tecken på mer individualistiska värderingar, men de medför inte ett minskat förtroende för facket. **Tvärtom har de senare mer individualistiska kohorterna större förtroende för facket,** men de ansluter sig inte i samma utsträckning. Författarna ”föreslår att större vikt läggs vid strukturella och institutionella faktorer” som 2007 års förändring av det svenska Gent-systemet.
- **När organisationsgraden inte ökar efter fyllda 30 år + att den är lägre hos de unga än tidigare så kommer den lägre organisationsgraden så småningom att sprida sig upp i åldrarna. En del tyder på att så redan skett i Sverige.** Under de två första åren efter omformandet av det Svenska Gent-systemet föll organisationsgraden med 9-10 procentenheter bland arbetare i åldern 16-24 år och 25-29 år, vilket var nästan dubbelt så mycket som hos de som var 30 år eller äldre (Kjellberg 2025b). Mer än ett och ett halvt decennium senare var nedgången till och med något större hos de äldre och medelålders än hos de yngre.

Nya på arbetsmarknaden: invandrare och unga personer (4)

- I Sverige uppstod klyftan i facklig anslutning mellan utrikes och inrikes födda arbetare efter 2006 då 77% av vardera gruppen var fackligt organiserade. År 2024 var bara 51% av de utlandsfödda fackmedlemmar jämfört med 62% av de i Sverige födda – se tabell på nästa sida.
- Den fackliga nedgången hos de utrikes födda arbetarna 2006-2024 var nästan lika stor i offentlig sektor (minus 25 procentenheter) som i privat sektor (minus 28 enheter).
- Nedgången 2006-2024 är betydligt större bland utrikes födda arbetare (minus 26 procentenheter) som bland inrikes födda (minus 15 enheter).
- Bland tjänstemän är motsvarande gap mellan inrikes och utrikes födda 7 procentenheter såväl 2006 som 2024. År 2024 var 68% av de utrikes födda tjänstemännen fackligt anslutna jämfört med 75% av de i Sverige födda.

Tabell 7. Facklig organisationsgrad hos utrikes och inrikes födda arbetare i Sverige
2006-2024 (% och procentenheter)

SVERIGE	2006	2007	2009	2015	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2006- 2024
Privat sektor											
Utrikes födda	75	69	63	51	47	48	50	47	47	47	-28
Inrikes födda	74	70	67	62	61	61	62	60	60	59	-13
Privat sektor totalt	74	70	66	59	57	57	58	56	55	55	-19
- Därav privata tjänstenäringsar (inkl. handel)											
	66	62	56	51	49	51	52	50	49	47	-15
Utrikes födda	66	60/	55	46	41	43	43	42	42	43	-23
Inrikes födda	65	61/	57	53	53	55	56	54	54	52	-13
Offentlig sektor											
Utrikes födda	85	84	79	71	65	64	65	61	60	60	-25
Inrikes födda	87	85	83	78	75	76	79	77	73	72	-15
Offentlig sektor totalt	87	85	82	77	72	72	74	70	68	67	-20
Båda sektorerna											
Utrikes födda	77	73	67	56	51	52	54	51	50	51	-26
Inrikes födda	77	74	71	65	64	64	65	63	62	62	-15
Arbetare totalt	77	74	70	63	60	61	62	59	58	58	-19
Facklig organisationsgrad lägre än 50% markerat med grön färg											
Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Kjellberg 2025b tabell 21.											

Avslutande anmärkningar: policy-rekommendationer (1)

- En slutsats är att rekryteringen av de nya på arbetsmarknaden – unga och nyanlända immigranter – underlättas starkt om det finns en fackförening på arbetsplatsen. Således försvåras medlemsrekryteringen av den låga klubbäckningen och den låga andelen fackligt förtroendevalda i branscher där unga personer och immigranter är överrepresenterade
- Eroderingen av Gent-systemen i Danmark, Finland och Sverige ger arbetsplatsfacket en nyckelroll för medlemsrekryteringen. Frånvaron av kompletterande fackliga inkomstförsäkringar gör det extra angeläget med fackliga arbetsplatsorganisationer i Finland (och i Norge). Ju mer Gent-systemets medlemsrekryterande kapacitet försvagas, desto viktigare blir den fackliga arbetsplatsorganisationen även i Gent-länderna.
- Även om de tre nordiska Gent-länderna fortfarande har en högre facklig organisationsgrad än Norge utmanas modellen på lång sikt av fallande organisationsgrad, framför allt i branscher med höga andelar lågavlönade, ofta utrikes födda arbetare med en svag individuell förhandlingsstyrka. Det är också i dessa branscher som det är vanligast med ojuste konkurrens, exploatering av utsatta arbetare och att arbetslivskriminalitet vinner terräng.
- Åtgärder för att organisera immigranter och unga bör ges hög prioritet. Det är särskilt viktigt att organisera immigranter för att fackföreningarna ska få fäste på arbetsplatser dominerade av utsatta arbetare och därmed kunna teckna kollektivavtal och kontrollera att avtalen verkligen tillämpas i praktiken.

Avslutande anmärkningar: policy-rekommendationer (2)

- Av samma skäl är det önskvärt att öka rekryteringen av fackligt förtroendevalda och öka andelen anställda som har en fackklubb på sin arbetsplats.
- Inte bara fackföreningarna utan också staten och arbetsgivarorganisationerna bör öka informationen om fackföreningar och den nordiska kollektivavtalsmodellen, i skolor för de unga, statliga myndigheter som Arbetsförmedlingen och Migrationsverket för nyanlända och andra.
- Behovet av fler utrikesfödda förtroendevalda kan komma att kräva statligt ekonomiskt stöd för utbildning av fackligt förtroendevalda inklusive skyddsombud.
- En norsk studie visar att skattereduktion/avdrag för fackavgiften kan motverka fallande facklig organisationsgrad. Den norska organisationsgraden beräknas ha varit 5 procentenheter lägre utan avdragsrätt för fackavgiften (Barth, Bryson, & Dale-Olsen 2025).
- Det är ett starkt argument för att återinföra skattereduktionen för fackavgiften i Sverige och Finland. Den avskaffades i Finland 1 januari 2026.
- Fler reformer behövs för att bekämpa den växande arbetslivskriminaliteten (Kjellberg 2023a-b, Kjellberg 2024b).

Appendix 1. Facklig organisationsgrad i Finland: OECD och Ahtiainen (% och procentenheter)

	1990	1993	2000	2005	2009	2010	2013	2015	2017	2019	2021	2022	2023	2024	2000-*
Finland (1)	71	78	74	74	73	73	68	67	62	59	57	54	52	51	-23
Finland (2)	72	79	71	69	67/68		65		60		55				-16

* *Förändring från år 2000 till senast tillgängliga år.*

Finland (1) OECD-AIAS-ICTWSS Version 2.0 2025.

Finland (2) Baserad på enkäter sända till de fackliga organisationerna. Ahtiainen 2001, 2011, 2023.

Appendix 2. Facklig organisationsgrad per sektor/ bransch i Norge och Sverige (%)

	2006	2008		2022		2023	2024
	Sverige	Norge	Sverige	Norge	Sverige	Sverige	Sverige
Privat sektor:							
Industri*	82*	55	79*	53	76*	75*	76*
Gruvor/utvinning	-		-	73	-	-	-
Jordbruk, skogsbruk, fiske	-		-	26	-	-	-
Bygg & anläggning	79	33	71	30	59	58	58
Privat tjänstesektor	66	33	59	35	62	62	62
- Därav							
Handel	63	23	57	26	59	60	60
Hotell & restaurang	52	20	41	16	38	32	32
Transport	73	47	66	51	61	61	61
Företagstjänster mm	-	30	58	28	62	63	63
Finans & försäkring	-		64	58	62	64	62
Information & kommunikation	-		63	38	69	69	71
Privat sektor totalt	71	38	65	38	64	64	64
Offentlig sektor	88	80	84	79	79	78	79
Båda sektorerna	77	53	71	51	69	68	69
Facklig organisationsgrad under 40% markerad med grön färg. Högst 30% med röd färg.							
* I Sverige inkluderar industri även annan varuproduktion som jordbruk, skogsbruk, fiske och gruvor/utvinning.							
Norge: Registerbaserade data från Kristine Nergaard, Fafo Oslo.							
Sverige: Kjellberg 2025b: tabell 20.							

Appendix 3. Facklig organisationsgrad i olika länder (% 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	69	74	73	67		62		59	60	57	54	52	51	-18	-26%
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	52	51	0	0%
Kontinentaleuropa															
Belgien	57	54	55	53	53	52	52	51	53	51	49	48		-9	-16%
Tyskland	20	20	17	16	16	16	15	15	15	15	14	14	14	-6	-30%
Nederländerna	22	21	19	17	16	16	-	14	-	16	-	14		-8	-36%
Anglosaxiska länder															
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22	22	22	-8	-27%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa															
Italien	32	32	33	33	32	31	31	31	31	31	30	30	30	-2	-6%
Spanien	15	15	17	14	13	13	13	12	13	13	13	13	13	-2	-13%
Frankrike	11	11	11	-	11	9	9	10						-1	-9%
Central- och Östeuropa															
Slovenien	42	37	28	20	22	20	20	21						-21	-50%
Slovakien	36	25	18	13	13	12	12	12	12	12	12			-24	-67%
Tjeckien	26	18	15	11	11	11	11	11	11	10	10	9		-17	-65%
Polen	24	25	17	-	-	-	11							-13	-54%
Ungern	21	16	12	-	9	-	-	-	7					-14	-67%
Litauen	19	10	10	8	8	8	7	7	8	10	8			-11	-58%
Estland	14	9	8	5	5	5	6	6	6	6	6	6		-8	-57%
Asien															
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	17	16,5	16	16	-5	-24%
Turkiet	13	11	8	8	8	9	9	10	10	11	11	11	11	-2	-15%

* Förändring i procentenheter. ** Procentuell förändring (%).

Anmärkning: Ungern 2005 avser 2004, 2010 avser 2009; Litauen 2000 avser 2001, 2005 avser 2006. **Röd färg = minst minus 25%**

Källor: Sverige och Danmark: [Kjellberg 2025b](#) tabell 60. Norge: Nergaard 2025. Storbritannien: Department for Business & Trade: Trade union membership, UK, 1995 to 2024: Statistical bulletin 22 May 2025. USA: BLS (Bureau of Labor Statistics), Japan: Japan Institut for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Industrial relations (Tokyo, Japan), 26 December 2024. Övriga länder: OECD Version 2.0 2025.

Referenser

- Ahtiainen, L. (2003). Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2001. Helsinki: Työministeriö.
- Ahtiainen, L. (2011). Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.
- Ahtiainen, L. (2023). Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2021. Helsinki: Arbets- och näringsministeriet.
- 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>
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2) 283-303.
- Calmfors, L., Nederberg, J. & Persson, C. (2021a). Vad finns det för anledning att vara med i facket? Stockholm: Fores.
- Calmfors, L., Nederberg, J. & Persson, C. (2021b). Vad finns det för motiv att vara med i facket?, *Ekonomisk debatt* no 4 2021, 42-54.
- DA (2020) I Danmark är de flesta dækket af overenskomst. Dansk Arbejdsgiverforening. [Høj overenskomstdækning i Danmark](#)
- 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). <https://doi.org/10.18291/njwls.129366>
- Ilsøe, A. (2013). Dealing with Alternatively Organized Workers: Recruitment and Retention Strategies among Danish Shop Stewards. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(4), 85-107.
- Kjellberg, A. – se särskild förteckning nedan.
- Nergaard, K. (2020a). Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere. Oslo: Fafo-rapport 2020:33.
- Nergaard, K. (2020b). Attitudes to unionisation. A survey among employees. English summary of Fafo-rapport 2020:33.
- Nergaard, K. (2025). Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2023 og 2024. Oslo: Fafo-notat 2025: 15. <https://www.fafo.no/images/pub/2025/10432.pdf>
- Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr «et kollektivt trykk»? , *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 81-98.
- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2024). Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021. Oslo: Fafo.
- OECD-AIAS-ICTWSS Version 2.0 (2025): <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html>
- Shin, Y-K. & Böckerman, P. (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://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12485>
- Vestin, E. & Vulkan, P. (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>

Skrifter av Anders Kjellberg (1)

- Kjellberg, A. (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag.
http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf
- Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1) 67–93. <https://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>
- Kjellberg, A., & Ibsen, C. L. (2016). Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark. In T. P. Larsen, & A. Ilse (eds.). *Den Danske Model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. (pp. 279-302). Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf
- Kjellberg, A. (2017a). Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. In Rönnmar, M. & Votinius, J. J. (eds.) *Festschrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund.
https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNuhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf
- Kjellberg, A. (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. [http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html) (updated)
- Frödin, O., & Kjellberg, A. (2018). Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage jobs. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1), 65-85.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/40268826/Labor_Migration_from_Third_Countries_to_Swedish_Low_wage_Jobs_Fr_din_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, A. (2019). Sweden: collective bargaining under the industry norm. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brussels. Vol. III, 583-604 + Extra Appendix. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/114821747/Collective_Bargaining_Industry_Norm_A_Kjellberg_March_2022.pdf
- Kjellberg, A. (2019/2024). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1 (Updated 2024). [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)
- Kjellberg, A. (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

Skrifter av Anders Kjellberg (2)

- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022a) 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, A. (2022b). *Facklig organisationsgrad ur ett nordiskt perspektiv*. Lund: sociologiska institutionen. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/124785030/Anders_Kjellberg_Facklig_organisationsgrad_ur_ett_nordiskt_perspektiv.pdf
- Kjellberg, A. (2023a) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_flckar_Kjellberg_2023.pdf
- Kjellberg, A. (2023b). *Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet* (SOU 2023:36). Lund: Faculty of social sciences, Lund University. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande_V_2023_1655_SamFak_minimil_nedirektivet.pdf
- Kjellberg, A. (2023c) Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin”. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.). *Trade Unions in the European Union*. Brussels: Etui/Peter Lang. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150568818/Trade_Unions_in_Sweden_Kjellberg_2023.pdf
- Kjellberg, A. (2023d). *The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Paper presented March 9/ 2023 at New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations Workshop. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-nordic-model-of-industrial-relations-comparing-denmark-finland>
- Kjellberg, A. (2023e). *Sharp Contrasts Between Swedish and French Trade Union Models*. Paris: Institut Montaigne. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/154593425/Sharp_Contrasts_Between_Swedish_and_French_Trade_Union_Models_Institut_Montaigne.pdf
- Kjellberg, A. (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv-facklig-ansl>
- Kjellberg, A. (2024b). How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe: Sweden. In De Spiegelaere, S. (ed.) *Time for action! How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe*. Brussels: UNI-Europa, 94-101. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/178568372/Uni-Europa_Report_Sweden_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, A. (2024c) *Den finska arbetsmarknadsmodellen under press*. Stockholm: Arena Essä, 21 May 2024. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/187809564/Den_finska_arbetsmarknadsmodellen_under_press_Dagens_Arena-2.pdf

Skrifter av Anders Kjellberg (3)

- Kjellberg, Anders (2024d) *Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation*. Fackförbundet Forenas kongress 16/10 2024 i Göteborg.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/197322488/Anders_Kjellberg_Forena_16_oktober_2024.pdf
- Kjellberg, Anders (2024e) *Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen? Organisationsgrad, kollektivavtal och konfliktfrekvens*. Presentation Almedalsveckan 27 juni 2024.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/199835692/Almedalen_Konflikter_i_svenska_modellen_Anders_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, Anders (2024f) *Facklig organisering bland invandrare i Sverige*. Presentation hos Arbeids- og inkluderingsdepartementet i Oslo 19 november 2024 på halvdagsseminariet ”Hvordan styrke organisasjonsgraden blant innvandrere?”
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/200272733/Anders_Kjellberg_Organisera_invandrare_OSLO_19_november_2024.pdf
- Ljunglöf, Thomas, Fransson, Aanna & Kjellberg, Anders (2024). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/193663371/Kollektivavtalst_ckning_2023_Medlingsinstitutet.pdf
- Kjellberg, Anders (2025a) “Changes in union density in the Nordic countries”, Nordic Economic Policy Review nr 1 2025, sid. 123-149 (Nordregio/Nordiska Ministerrådet). Mer information: <https://portal.research.lu.se/sv/publications/changes-in-union-density-in-the-nordic-countries> Läs artikeln här: https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/218634009/nord2025-001_Kjellberg_union_density.pdf
- Kjellberg, Anders (2025b) *Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*. Stockholm: Arena Idé. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/219994396/Arena_Ide_-_Kjellberg_2025.pdf
- Kjellberg, Anders (2025c) ”Partsmodell och trepartsförhandlingar: Den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer.” I Lars Magnusson, Ulla Riis & Ulf. Sandström (red.) *Vänbok till Anders L Johansson* (s. 114-127). BoD – Books on Demand.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/partsmodell-och-trepartsforhandlingar-den-svenska-modellen-f%C3%B6r-ar>

Skrifter av Anders Kjellberg (4)

- Kjellberg, Anders (2025d) ”Matriklar, motioner och stadgar: Den fackliga medlemsutvecklingen i Sverige”. I: Eva Nilsson Nylander & Mats Larsson (red.) *Nuets närhet, det förflutnas samtid: En antologi om vardagens tryck*. Lund: Universitetsbiblioteket i Lund, s. 46-55. (Skrifter utgivna av Universitetsbiblioteket i Lund, Ny följd nr. 12). https://portal.research.lu.se/sv/publications/matriklar-motioner-och-stadgar-den-fackliga-medlemsutvecklingen-iMatriklar_motioner_stadgar_Kjellberg_Vardagstryck.pdf
- Kjellberg, Anders (2025e) ”Fack och arbetsgivare”. I Lisa Björk & Bengt Furåker (red.) *Arbetslivet* (fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/fack-och-arbetsgivare/>
- Kjellberg, Anders (2025f) ”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, s. 99-120. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-fr%C3%A5n-verkstadsavtal-och-decemberkompromiss> PDF: [Hallonsten_Persson_Spa_rbundenhet_Kjellbergs_kapitel.pdf](https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-fr%C3%A5n-verkstadsavtal-och-decemberkompromiss/Hallonsten_Persson_Spa_rbundenhet_Kjellbergs_kapitel.pdf)
- Kjellberg, Anders (2025g) *Trade unions in Sweden 2025 – Updated statistical data*. Department of Sociology, Lund University. [Trade unions in Sweden 2025. Updated statistical data.pdf](https://portal.research.lu.se/sv/publications/trade-unions-in-sweden-2025-updated-statistical-data)
- Fransson, Anna & Kjellberg, Anders (2025) ”Collective bargaining and minimum wage regime in Sweden”. I Torsten Müller (ed.) *Minimum wage regimes and collective bargaining in the EU: Country profiles and transposition of the Adequate Minimum Wages Directive* (pp. 118-122). ETUI (European Trade Union Institute), Bruxelles. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/223589329/Sweden_Collective_bargaining_and_minimum_wage_regime_2025.pdf
- Kjellberg, Anders (2026) *Den fackliga organisationsgradens förändringar i de nordiska länderna*. Akademikernes konferens i Oslo 22 januari 2026. Sociologiska institutionen, Lunds universitet. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-fackliga-organisationsgradens-for%C3%B6r%C3%A4ndringar-i-de-nordiska-l%C3%A4nderna>

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, seniorforskare, professor emeritus
Sociologiska institutionen
Box 114
SE-221 00 Lund
Sverige

Tel + 46 + 46 222 88 47, +46 +46 12 90 85

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

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



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences