

Maj 2026

Den svenska modellen 2026

Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad



Anders Kjellberg

arena idé

Den svenska modellen 2026

Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad

Rapporten i en mening:

Arbetarnas organisationsgrad steg till 59 procent samtidigt som det finns problem med andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats, framför allt på tjänstemannasidan.

Författare: Anders Kjellberg

Redaktör: German Bender

ISBN: 978-91-989872-1-8

Grafisk form: Arena Idé

© Arena Idé och författaren

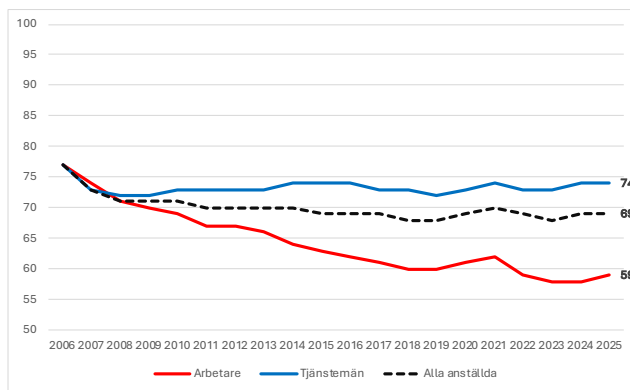
Stockholm 2026

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

Som vanligt redovisas nya uppgifter om facklig organisationsgrad och medlemsutveckling, men 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.

Nytt för i år är uppgifter om de stora regionala skillnaderna i facklig anslutning, framför allt mellan Stockholmsområdet å ena sidan och norra Sverige samt Blekinge å den andra. Nytt är också uppgifter om hur organisationsgraden bland utrikes födda varierar med vistelsetiden i Sverige. För det tredje presenteras nya data om hur antalet fackligt förtroendevalda förändrats sedan 1990-talet. Samtliga dessa uppgifter redovisas på denna sida.

Facklig organisationsgrad 2006-2025 (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 59 procent (en procentenhet högre än året innan men långt under 2006 års nivå på 77 procent).
- Den fackliga organisationsgraden för tjänstemän är 74 procent (samma som året innan och endast tre procentenheter under nivån 2006).
- Tjänstemännens organisationsgrad har i offentlig sektor sedan 2006 gått ned med sju procentenheter medan den ökat med en procentenhet i privat sektor.
- Under 2025 ökade antalet yrkesaktiva fackmedlemmar för tredje året i följd. Ökningen på ca 12 700 medlemmar var större än 2024 då facken fick ca 4 600 fler medlemmar.
- Det totala antalet yrkesaktiva medlemmar är ca 3 068 600 fördelade på ca 1 634 400 kvinnor och 1 434 300 män.
- 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. I vissa branscher växer dock problemet att arbetsgivarna inte har någon att förhandla med på lokal nivå. Det utgör ett potentiellt hot mot den svenska partsmodellen som baseras på både centrala och lokala förhandlingar.
- Det totala antalet fackligt förtroendevalda var vid mitten av 1990-talet ca 360 000 och år 2023 ca 278 000.

Anders Kjellberg är professor emeritus i sociologi och senior forskare 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 2025/2026.

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

Den redan i förra rapporten omfattande dokumentation av hur andelen förtroendevalda förändrats i olika fackförbund har uppdaterats och väsentligt utvidgats. Detsamma gäller andelen medlemmar som har en fackklubb på sin arbetsplats.

Andra delar av rapporten behandlar a-kassornas medlemsutveckling och organisationsgrad, kollektivavtalens täckningsgrad samt fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad. Nytt för i år är data om hängavtalens omfattning.

Nytt är också regionala skillnader i facklig anslutning (lägst i Stockholmsområdet och högst i norr samt i Blekinge) och hur de förändrats de senaste 25 åren.

I ett internationellt avsnitt uppmärksammas den fackliga organisationsgradens utveckling i 36 länder sedan år 2000.

Jag vill först och främst tacka rapportens redaktör, German Bender för all hjälp. 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, Anders Hernborg på Livsmedelsarbetareförbundet, Johan Lövkvist på Handelsanställdas Förbund, Gabriel Dahlander och Per Jansson på Byggnads, Carola Uhrberg på HRF, Martin Fröjd på Fastighets, Thérèse Alriksson Wallén på Kommunal, Juan Garay på Vårdförbundet, Niklas Strömstedt på Fackförbundet ST, Patrik Säker och Johan Östberg på Vision. Tack också för medlemsstatistiken från de olika fackförbunden, centralorganisationerna och PTK (Eva Kågström). På SCB vill jag tacka Daniel Samuelsson (AKU) och Charlotte Samuelsson (ULF).

Lund den 25 maj 2026

ANDERS KJELLBERG

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Telefon 070 33 91 078, 046-12 90 85

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

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

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	5
INLEDNING	17
FACKLIG MEDLEMSUTVECKLING.....	19
Facklig medlemsutveckling 2022-2025	19
Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2025	22
De 35 största fackförbunden i Sverige	24
LO-förbunden 2025	28
TCO-förbunden 2025.....	39
Saco-förbunden 2025	42
De fristående förbunden 2025	45
PTK, OFR och andra förhandlingsorganisationer 2025	46
DEN FACKLIGA ORGANISATIONSGRADENS UTVECKLING	51
Facklig organisationsgrad hos arbetare och tjänstemän (AKU)	52
Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda (AKU)	64
Facklig organisationsgrad hos utrikes och inrikes födda enligt Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)	74
Facklig organisationsgrad hos olika åldersgrupper	77
Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda	87
Regionala variationer i facklig organisationsgrad hos anställda 16-74 år .	90
Stora regionala skillnader i organisationsgrad	93
A-KASSORNAS ORGANISATIONSGRAD OCH MEDLEMSUTVECKLING ...	103
Medlemmar i fack och a-kassor 2025	103
Löntagarkassornas organisationsgrad 2006-2025	105
Fackliga a-kassor 2023, 2024 och 2025.....	107
Fackliga inkomstförsäkringar 2026	108
KOLLEKTIVAVTALENS TÄCKNINGSGRAD	109
Kollektivavtalens täckningsgrad i olika yrkesgrupper	109
Kollektivavtalens täckningsgrad efter företagsstorlek.....	112
Kollektivavtalens täckningsgrad i olika branscher	113
Reguljära kollektivavtal och hängavtal (2021)	114
Andel företag med kollektivavtal (2021).....	120
Jämförelse av täckningsgraden mellan andel anställda och andel företag i olika branscher	125
ARBETSGIVARNAS ORGANISATIONSGRAD.....	127
Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden.....	127
ANDEL FÖRTROENDEVALDA OCH KLUBBARNAS TÄCKNINGSGRAD	130
Fackklubbarnas roll för medlemsrekryteringen.....	130

Minskad klubbäckning – även ett arbetsgivarproblem	135
Sjunkande klubbäckning och andel förtroendevalda	138
IF Metall: minskad andel medlemmar på klubbärbetsplatser	139
Unionen: sjunkande klubbäckning men viss vändning uppåt	142
Unionens föregångare Sif och HTF: sjunkande klubbäckning.....	147
Byggnads: från tolv till knappt nio procent förtroendevalda.....	149
Industrin vis-à-vis privata tjänstenärings	151
Handelsanställdas Förbund: från ca 1 100 firmaklubbar år 2005 till 793 år 2025.....	152
Hotell- och Restaurangfacket (HRF): minskad andel förtroendevalda bland allt färre medlemmar men vändning uppåt.....	157
Fastighetsanställdas Förbund: minskande antal klubbar och arbetsplatsombud	160
Kommunal: låg andel förtroendevalda – starkt minskat antal klubbar och sektioner.....	163
Seko: färre förtroendevalda men relativt stabil täckningsgrad	164
Livsmedelsarbetareförbundet: sjunkande andel medlemmar på arbetsplatser med klubb	165
GS-facket: minskad andel medlemmar på klubbärbetsplatser.....	166
Långsiktiga trenden hos arbetare och tjänstemän	167
Vårdförbundet: vändning uppåt efter pandemin	171
Vision: vändning uppåt efter stor satsning	172
Fackförbundet ST: relativt hög andel förtroendevalda.....	174
Forena: från drygt sju till sex procent förtroendevalda.....	175
Finansförbundet: fallande andel förtroendevalda.....	176
Polisförbundet: ökad andel förtroendevalda.....	177
Läkarförbundet: tvekan att bli klinikombud på grund av hög arbetsbelastning.....	177
Fackförbundet ST: tidsbrist och chefers attityder.....	179
Unionen: tidsbrist och ensamhet.....	181
Unionen: väcka en insomnad klubb till liv	181
Ökande behov av skyddsombud	182
FACKLIG ORGANISATIONSGRAD UR INTERNATIONELLT PERSPEKTIV ..	185
Svensk partsreglering i internationell jämförelse	185
Några utmärkande drag hos den svenska partsmodellen	185
Långtgående brittisk decentralisering.....	186
Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner	186
Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering	187
Stora kontraster i förhållande till Sverige	188
Den svenska partsmodellen ur nordiskt perspektiv.....	188
Socialt segregerad facklig struktur i Norden	190

Facklig organisationsgrad internationellt.....	192
De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem	195
AVSLUTNING	197
REFERENSER.....	201

SAMMANFATTNING

Under 2025 ökade antalet yrkesaktiva fackmedlemmar för tredje året i rad. Ökningen var betydligt större än 2024 då uppgången var ca 4 600 medlemmar, men mindre än 2023 då facken fick ca 24 600 fler medlemmar. Som yrkesaktiva räknas medlemmar med anställning, arbetslösa och främst hos Saco-förbunden även egenföretagare, medan studerandemedlemmar och pensionärer exkluderas.

Medlemstillväxten 2025 var ca 12 700 yrkesaktiva medlemmar (tabell 1). LO tappade avsevärt färre än under 2024 då man förlorade ca 21 400 medlemmar. År 2025 stannade förlusten vid ca 6 800 medlemmar. TCO fortsatte att öka, nu med ca 11 700 liksom Saco som 2025 växte med ca 9 800 medlemmar (inklusive Reservofficerarna stannade uppgången vid ca 9 200). De utanför centralorganisationerna stående förbunden minskade med ca 2 100 medlemmar till skillnad från året innan då de ökade.

Bland LO-förbunden minskade IF Metall mest (- 5 839 medlemmar) och Byggnads (- 3 188) – se tabell 9. Störst ökning hade Handels (+1 565 medlemmar), Seko (+ 1 464) och Livs (+ 1 245).

När Northvolt mars 2025 ansökte om konkurs berördes omkring 1 800 IF-Metall-medlemmar.¹ Till det kommer förlorade jobb hos Northvolts underleverantörer. Det är utan tvekan den enskilt största händelsen som under 2025 påverkade ett fackförbunds medlemsutveckling. Men ur ett medlemsrekryteringsperspektiv såg inte allt mörkt ut 2025. Sysselsättningen ökade starkt inom försvarsindustrin. Det brukar dock dröja ett tag innan nyanställda arbetare på sin första arbetsplats går med i facket.

Ett annat LO-förbund inom industrin som 2025 förlorade medlemmar är Pappers (minus 153 medlemmar). Det är inte svårt att förklara. I april 2026 stod det klart att drygt ett tusental svenska pappersarbetare varslats om uppsägning det senaste året.²

Att Kommunal tappade 2 548 medlemmar beror delvis på att avtalsrätten för den gröna sektorn året innan hade överförs till Seko, Livs och Fastighets. År 2025 ökade Seko och Livs med närmare 1 500 respektive 1 300 medlemmar. Även hos det tredje förbundet som tog över den gröna sektorn, Fastighets, ökade medlemstalet år 2025, närmare bestämt med 230 personer.

Det fortsatt minskade antalet fackligt organiserade byggnadsarbetare förklaras av den dåliga byggkonjunkturen. GS-fackets tapp på 1 080 medlemmar hänger åtminstone delvis samman med den vikande sysselsättningen i träindustrin som följd av den tröga byggkonjunkturen. Även Elektrikerna berörs av byggkonjunkturen (minus 349 medlemmar).

¹. Dagens Arbete 12/3 2025: [Northvolt ansöker om konkurs | Dagens Arena](#)

². Dagens Arbete 13/4 2026: [Tuffa tider för pappersindustrin – men hoppet lever - Dagens Arbete](#)

Minskat antal medlemmar är inte detsamma som fallande organisationsgrad hos de som har jobbet kvar. Organisationsgraden är högre bland dem 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 2024 och **2025** steg organisationsgraden bland arbetare från 58 till 59 procent (tabell 22).

Under *pandemiåren* 2020 och 2021 ökade andelen fackligt anslutna arbetare till 62 procent. Under *inflationsåren* 2022 och 2023 föll den till 58 procent 2023 där den låg kvar också 2024. Men **2025** steg andelen fackligt anslutna arbetare, som nämnts, till 59 procent, den första uppgången sedan pandemiåren.

I likhet med under tidigare år skiljer sig utvecklingen åt mellan olika branscher, ökad organisationsgrad i vissa branscher och minskad i andra.

Mest steg arbetarnas organisationsgrad **2025** i kategorin ”övriga privata tjänster”, som innehåller i privat regi driven vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård mm. Organisationsgraden gick här upp med fyra procentenheter (från 48 till 52 procent – se tabell 22). Hos samma kategori hade den minskat mest 2024, då med två procentenheter (från 50 till 48 procent). Även 2023 skedde en nedgång med två procentenheter och 2022 med fyra enheter från toppen under pandemiåret 2021 på 56 procent (senast den nådde 56-procentsnivån var 2014) i denna del av den privata tjänstesektorn.

Även i hotell- och restaurangbranschen steg andelen fackligt anslutna arbetare med fyra procentenheter: från 26 till 30 procent.

Därefter kommer de offentliganställda – i praktiken de kommunalt anställda arbetarna – hos vilka organisationsgraden steg från 67 till 70 procent (tabell 22) och allra mest bland utrikes födda arbetare: från 60 till 64 procent (tabell 23). Det är dock långt kvar innan de offentliganställda arbetarna är uppe på samma nivå som pandemiåret 2021 (74 procent).

I privat sektor som helhet var arbetarnas organisationsgrad oförändrat 55 procent **2025**. Det blev tredje året i följd som 55 procent av arbetarna i privat sektor var fackligt organiserade. Men utvecklingen skiljer sig åt mellan olika grupper av privatanställda.

Som vi sett ökade andelen fackligt anslutna arbetare med fyra procentenheter i kategorin ”övriga privata tjänster” och i hotell- och restaurangbranschen. Hos andra branscher i privat sektor ser det ut så här på arbetarsidan år **2025**:

- Oförändrat 56 procent i byggbranschen
- Oförändrat 53 procent i handeln
- Minskning från 72 till 71 procent inom industri mm
- Minskning från 50 till 48 procent i företagstjänster mm (bemanningsbranschen mm)

- Minskning från 55 till 50 procent i transportbranschen

Minskningen med fem procentenheter bland arbetarna i transportbranschen är den största som inträffade i någon bransch under **2025**.

Om vi återvänder till LO-förbundens medlemsutveckling och anlägger ett lite längre perspektiv så minskade antalet medlemmar i samtliga större förbund mellan 2006 och **2025** (tabell 10). GS-facket och HRF mer än halverades (minus 67 respektive 59 procent). I absoluta tal förlorade IF Metall mest (minus ca 106 400 medlemmar eller ett tapp på 32 procent).

Tjänstemän och arbetare

Under **2025** ökade TCO med 11 701 yrkesaktiva medlemmar (tabell 11) och Saco med 9 840 (9 168 exklusive Reservofficerarna – se tabell 13). Av TCO-förbunden ökade Unionen mest (+7 559), därefter Vision (+1 979) och Fackförbundet ST (+1 146). Vårdförbundet minskade med 522 medlemmar, vilket kan tolkas som ett visst missnöje med utgången av 2024 års strejk. Den största medlemsökningen av alla svenska fackförbund sedan 2006 har Unionen upplevt med en tillväxt på omkring 189 600 medlemmar (+43 procent) – tabell 12. 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 (+4 496) liksom Akademikerförbundet SSR (+1 771). Officersförbundets ökning med 1 068 medlemmar är anmärkningsvärd. Därmed ökade förbundets medlemstal med sju procent (mest av alla Saco-förbund). Å andra sidan tappade Reservofficerarna 675 medlemmar. SRAT minskade med 299 medlemmar, Akavia med 168, Fysioterapeuterna med 132 och Sveriges Arkitekter med 128. Av de 21 Saco-förbunden (inklusive Reservofficerarna) förlorade elva medlemmar. Sett ur ett längre perspektiv har bland de större Saco-förbunden Sveriges Ingenjörer och Akademikerförbundet SSR ökat mest: mellan 2006 och 2025 med omkring 55 900 medlemmar (+59 procent) respektive med ca 30 600 medlemmar (+82 procent) – se tabell 14.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som var pådrivande för 2022 års nya huvudavtal, hade vid årsskiftet 2025/2026 1 040 182 medlemmar (tabell 16 och 18), vilket överstiger antalet LO-medlemmar i privat sektor. Unionen svarade 2025 för drygt 59 procent av PTK-medlemmarna (tabell 17).

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) hade vid årsskiftet 2025/2026 sammanlagt 586 685 medlemmar i kommunal och statlig sektor (tabell 19).

Tjänstemännens organisationsgrad var **2025** oförändrat 74 procent (tabell 22). Organisationsgraden för löntagare i genomsnitt (arbetare och tjänstemän) låg kvar på 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, 2024 steg den till 83 procent men sjönk 2025 till 82 procent (tabell 22). Det innebär en tillbakagång med sju procentenheter sedan 2006

Sett till hela perioden 2006-2025 steg *privattjänstemännens* fackliga anslutning däremot från 69 till 70 procent. Rekordnivån 70 procent uppnåddes 2025. Som lägst organisationsgrad under perioden 2006-2025 hade privattjänstemännen 2008 då den var nere på 63 procent. Orsaken var den kraftiga höjningen av a-kasseavgifterna som alliansregeringen genomförde 1/1 året innan.

Tjänstemannafackens växande fackliga 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.

I privat sektor är det paradoxalt nog tjänstemännen som har den högsta fackliga organisationsgraden (69 procent 2024 och 70 procent 2025), men också den lägsta kollektivavtalsäckningen (75 procent 2024). Det är klart under genomsnittet på 82 procent kollektivavtalsäckning för anställda i privat sektor.

Faktabruta 1. Facklig organisationsgrad och kollektivavtalsäckning för arbetare och tjänstemän i privat sektor 2024.

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
Andel med kollektivavtal i privat sektor	89%	75%	82%
Facklig organisationsgrad i privat sektor	55%	69%	64%

Källa: tabellerna 48 (kollektivavtal) och 22 (organisationsgrad).

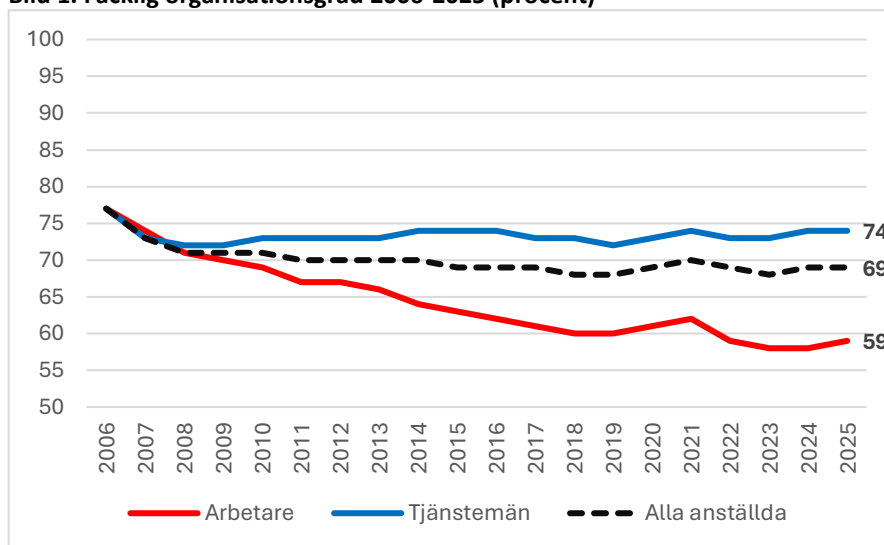
Omvänt är endast 55 procent av arbetarna i privat sektor med i facket (2024 och 2025) samtidigt som 89 procent av dem omfattas av kollektivavtal (2024).

I arbetaryrken med låga utbildningskrav som städare och köks/restaurangbiträden är kollektivavtalens täckningsgrad 87 procent i privat sektor, men den fackliga organisationsgraden bland den lägsta på arbetsmarknaden, i hotell- och restaurangbranschen 30 procent 2025.

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 **2025** hade klyftan mellan tjänstemäns och arbetares organisationsgrad vuxit till femton procentenheter, vilket dock är mindre än den varit 2024 (sexton procentenheter).

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2025 (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 handlar om de markanta *strukturella* skillnaderna mellan arbetares och tjänstemäns position i arbetskraften (faktaruta 2). Dessa gör det svårare att organisera arbetare än tjänstemän.

Arbetskraftens struktur påverkas av lagstiftningen, som får större *genomslag* hos vissa grupper än hos andra. När alliansregeringen 2007/2008 införde så kallad *allmän visstid* ökade de mest otrygga anställningsformerna främst bland arbetarna.

Vidare är *arbetslösheten* högst hos arbetarna, ja nästan dubbelt så hög. Detta 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.

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.

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%	62%	66%
Anställda i offentlig sektor	24%	38%	34%
Anställda 16-24 år	15%	3%	7%
Utrikes födda	35%	20%	25%
Arbetslöshet a-kassor	4,2%	2,4%	3,2%

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 2025 årsgenomsnitt exklusive arbetande heltidsstuderande.

Andel anställda i åldern *16-24 år* (av åldersgruppen 16-64 år) och andel *utrikes födda* anställda avser AKU årsgenomsnitt 2025. Exklusive arbetande heltidsstuderande.

Arbetslöshet i a-kassor avser öppet arbetslösa december 2025 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 2025 var enligt Arbetsförmedlingen 6,7 procent (7,1 procent 2024). *Källa:* AKU specialkörningar redovisade i Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024, tabell A.3 (tidsbegränsat anställda), Larsson 2023 (deltidsanställda) samt i övrigt framtagna för föreliggande rapport. Antal arbetslösa bland medlemmarna i arbetar- respektive tjänstemannakassor från Arbetsförmedlingen december 2025 dividerat med medlemsantalet i motsvarande a-kassor december 2025 från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

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 försäkring-

en alltför dyr (se vidare avsnitten om a-kassor och inkomstförsäkringar).

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, men reallönerna började vända uppåt. Organisationsgraden föll inte längre och 2025 steg andelen fackligt anslutna arbetare från 58 till 59 procent.

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 45 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, 34 procent 2023 och 2024 samt 35 procent **2025**. Det är framför allt bland dem som arbetskraftsreserven finns. Med en organisationsgrad på 51 procent hos utrikes födda arbetare och 63 procent hos inrikes födda **2025** pressar den växande andelen utlandsfödda succesivt ned arbetarnas organisationsgrad även om detta inte skedde **2025** då det motverkades av att de inrikes födda arbetarnas organisationsgrad steg från 62 till 63 procent, medan den var oförändrat 51 procent hos de utrikes födda arbetarna. År 2006 var organisationsgraden 77 procent för både inrikes och utrikes födda arbetare.

Under den fortsatta lågkonjunkturen år **2025** steg *andelen utrikes födda arbetare* (med anställning) från 34 procent till rekordhög 35 procent. *Antalet utrikes födda arbetare* ökade år **2025** med 27 899 (från 465 200 år 2024 till 493 000 år 2025), medan antalet inrikes födda arbetare ökade betydligt mindre eller med 9 500 (från 895 700 år 2024 till 905 200) – för fler år se sammanställningen före tabell 25 under rubriken ”*Antalet utrikes födda arbetare ökar, antalet inrikes födda minskar*”. Arbetskraftsreserven finns således hos de utlandsfödda arbetarna. Till det kommer den under 2025 kraftiga ökningen av antalet till Sverige utstationerade arbetare.

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 steg organisationsgraden i offentlig sektor under **2025** mest bland *utrikes födda* (från 60 procent 2024 till 64 procent 2025 – se tabell 23). Andelen utrikes födda i offentlig sektor är mycket hög och stigande – 41 procent 2024 och 44 procent 2025 (tabell 24). Om denna utveckling fortsätter är snart varannan arbetare i offentlig sektor född i annat land än Sverige.

I den privata sektorn steg organisationsgraden under **2025** från 59 till 60 procent hos inrikes födda arbetare, medan den sjönk från 47 till 46 procent hos utrikes födda arbetare.

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 bl.a. 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.³ 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.

Nya sätt att organisera utrikes födda som inte kan svenska och inte känner till det svenska samhället

Redan i denna sammanfattning finns det anledning att erinra om att det kan behövas nya sätt att arbeta fackligt bland utrikes födda. Ett är vinna nyanställda utrikes födda till facket genom individuell hjälp med myndighetskontakter mm och informera om vilka rättigheter man har i det svenska samhället. Det ligger utanför fackets vanliga sätt att arbeta, men genom att övervinna bristande kunskaper, osäkerhet och rädsla kan individen övertygas om att facket förmår uträttas saker och ting. Så gör Livs största klubb, som finns på mattillverkan Dafgårds i Källby, liksom syndikalistiska SAC.⁴ På liknande sätt bistår fackklubben på företaget som städar Viking Lines färjor i Stockholm de ca 170 medlemmarna, som nästan alla är födda utanför Sverige, med råd och upplysningar och om vad facket kan erbjuda dem, såsom hjälp om något händer, försäkringar mm.⁵ IF Metall har börjat införa ett nytt fackligt uppdrag, ”språkproffs” som går ut på att informera utrikes födda på deras eget språk om ”hur vårt pensionssystem samt systemen med medlems-, avtals- och socialförsäkringar fungerar”.. Ordet kollektivavtal finns inte på alla språk.⁶

³. ”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).

⁴. Arbetet nr 12 2024 sid. 40-41: ”På Dafgårds ryms nästan hela världen” och när det gäller SAC Ahlstrand 2026.

⁵. Fastighetsfolket 18/11 2025: ”Så lyckas skyddsombud Khalid att bygga en stark facklig organisation: ’Berättar vad facket ger dig’”.

⁶. IF Metall Info: ”Mohammed snackar kollektivavtal på flera språk”.

Organisationsgraden varierar med vistelsetiden i Sverige

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 (Kjellberg 2025a samt nedan avsnittet ”Facklig organisationsgrad hos olika åldersgrupper”).

Andelen fackligt anslutna hos utrikes födda som vistats högst nio år i Sverige var 44 procent 2025 (avser anställda i allmänhet, inte bara arbetare) medan den var 63 procent hos de som varit här i minst tio år, med andra ord en differens på nästan tjugo procentenheter (tabell 26).

Som lägst var organisationsgraden hos de med kort vistelsetid i Sverige 2018/2019, det vill säga när de som anlänt med den stora flyktingvågen 2015-2016 började komma ut på arbetsmarknaden. Då var endast 34 procent av de som varit högst nio år i landet med i facket, vilket sedan steg till 48 procent 2024, varefter denna andel minskade till 44 procent 2025. Det senare kan möjligen förklaras av att det under 2025 var många utrikes födda som kom ut på arbetsmarknaden.

Däremot har organisationsgraden minskat hos de med minst tio års vistelsetid i Sverige: från 71 procent 2014/2015 till 63 procent 2025.

Utländsk bakgrund

Intressant är att, tvärt emot vad man skulle kunna tro, den fackliga anslutningen *inte* är högst hos personer födda i Sverige med två inrikes födda föräldrar (70,5 procent 2025) utan i stället hos inrikes födda med *en inrikes och en utrikes född förälder* (72 procent) (tabell 29).

Utomeuropeiskt födda

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).

För organisationsgradens utveckling hos utomeuropeiskt födda (53 procent 2025 enligt Undersökningar av levnadsförhållanden), EU utom Norden (57 procent) och övriga Europa exklusive Norden (56 procent) – se tabell 28.

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 kom fyra av tio från Asien (39,4 procent).⁷ Om man därtill lägger de som är födda i

⁷. 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-->

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”.

Andelen förtroendevalda och fackklubbarnas täckningsgrad har minskat – ett problem för både fack och arbetsgivare.

Fackförbundens organisatoriska styrka baseras inte bara på 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 fackförbunden (tabellerna 61-90). I en del fackförbund kan dock en vändning uppåt skönjas under senare år.

Vid 1990-talets mitt fanns det ca 360 000 fackligt förtroendevalda i Sverige, mot slutet av 2010-talet ca 254 000 och enligt den senaste noteringen (år 2023) ca 278 000 (tabell 82). Antalet förtroendevalda har minskat mest på tjänstemannasidan: från ca 207 000 1994/95 till ca 144 000 år 2023. Detta samtidigt som antalet fackligt organiserade tjänstemän ökat.

Hos Unionen har knappt varannan yrkesverksam medlem en fackklubb på sin arbetsplats (en viss ökning kan dock skönjas under senare år), vilket är klart mindre än hos IF Metall, där två tredjedelar av medlemmarna finns på en klubbarbetsplats (tabell 64 respektive tabell 62). För tjugo år sedan (2006) hade tre fjärdedelar av IF Metall-medlemmarna en fackklubb på sin arbetsplats.

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.

Flera arbetsgivarorganisationer (Fastigo, Almega och Svenskt Näringsliv) slog under 2025 larm om att de på ett växande antal arbetsplatser ”inte har någon att förhandla med”. Den svenska partsmodellen vilar på centrala förhandlingar som följs upp på lokal nivå med förhandlingar som anpassar avtalen till förhållandena på de enskilda arbetsplatserna.

Den försvagade klubborganisationen minskar inte bara möjligheterna att förhandla på arbetsplatsnivå om tillämpningen av avtalsrörelsernas centrala avtal utan får också konsekvenser för det lokala medbestämmandet. Enligt §19 i Medbestämmandelagen (MBL) ska arbetsgivaren kontinuerligt hålla facken med vilka de har kollektivavtal informerade om företagets utveckling.

Företagen föredrar att förhandla om löner mm och medbestämmandefrågor med sin 'egna' fackligt förtroendevalda i stället för med ombudsmän som kommer 'utifrån' eftersom de senare inte har samma goda kännedom om de lokala förhållandena. Det går också att vinna tid genom att förhandla med den lokala fackklubben (Se vidare avsnittet "Minskad klubbäckning – även ett arbetsgivarproblem").

Om den lokala nivån sviktar kan den svenska partsmodellen på sikt kantra. Fungerande partsrelationer ute på arbetsplatserna utgör grunden för modellen.

Världsrekord i facklig anslutning

Fortfarande har Sverige världsrekord i facklig anslutning (69 procent i snitt, tjänstemän 74 procent, arbetare 59 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 samt både Finland och Norge 51 procent (tabell 92).

Men då bör man observera att de så kallade *ideologiskt alternativa* eller "gula" fackföreningarna i Danmark (faktaruta 4) numera svarar för var femte fackmedlem eller ca 419 800 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 539 400 medlemmar. Norge saknar sedan 1938 fackliga a-kassor.

I inget annat land i Norden – eller i världen – har tjänstemannafacken en så stark ställning 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 privat tjänstemännens PTK (grundades 1973)⁸ eller Unionen (redan Sif var världsunikt). De båda största privat tjänstemannafacken (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. Unionen och Sveriges Ingenjörer svarar tillsammans för drygt 72 procent av de yrkesaktiva medlemmarna i fackförbunden som utgör Facken inom industrin (inklusive medlemmar på avtalsområden som ligger utanför Facken inom industrin) – se tabell 21.

I inget annat nordiskt land är uppdelningen på separata fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och andra tjänstemän (tabell 91) 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.

⁸. 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 22). En så stor nedgång som med sex procentenheter under loppet av två år är mycket även ur ett internationellt perspektiv (tabell 92). Under dessa två år föll de fackliga a-kassornas organisationsgrad från 87 till 75 procent (tabell 46).

Redan innan de förhöjda avgifterna till a-kassan avskaffades 1 januari 2014 hade organisationsgraden för löntagare stabiliserats omkring 70 procent. Sedan 2011 har andelen fackligt anslutna löntagare pendlat omkring 68-70 procent. Från 68 procent fackligt anslutna 2023 har organisationsgraden stigit till 69 procent 2024 och **2025**.

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 det växt fram dramatiska skillnader mellan arbetare och tjänstemän och mellan inrikes och utrikes födda. Från att 2006 ha varit 77 procent lika för arbetare och tjänstemän (tabell 23) uppstod 2024 en rekordstor klyfta på sexton procentenheter mellan tjänstemännens organisationsgrad (74 procent) och arbetarnas (58 procent). År **2025** krympte klyftan med en procentenhet genom att arbetarnas organisationsgrad steg från 58 till 59 procent. Även hos inrikes och utrikes födda arbetare var organisationsgraden 77 procent lika 2006, men idag är skillnaden tolv procentenheter (63 procent fackligt anslutna inrikes födda arbetare **2025**, 51 procent hos utrikes födda).

Klyftan mellan arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad växte fram under de sju åren med de förhöjda och till arbetslösheten i varje a-kassa kopplade 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 31) eller under pandemiåren (från 68 procent 2019 till 69 procent 2020 och 70 procent 2021).

Tjänstemännens attraktivare fackliga inkomstförsäkringar har bidragit till en fortsatt 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.

Inte minst Unionen har lyckats rekrytera många nya medlemmar genom att lyfta fram sin inkomstförsäkring. Unionens tidigare ordförande Martin Linder intervjuades i Arbetet om tjänstemannafackens framhållande av sina inkomstförsäkringar när de värvar medlemmar:

”– Det kan man se i att förbunden ofta marknadsför sitt medlemskap på det sättet. Om man går in på tjänstemannaförbundens hemsidor och klickar på ”Bli medlem” så är det nästan alltid så att inkomstförsäkringen ligger överst bland medlemsförmånerna, säger den fackliga veteranen Martin Linder, med en bakgrund som ordförande för tjänstemannafacket Unionen, Sveriges största förbund.

Och just inkomstförsäkringen är smart eftersom den ger något folk vill ha, nämligen ekonomisk trygghet, och den kräver att du är medlem i förbundet. Men för arbetarfacken inom LO har det inte varit lika framgångsrikt, påpekar Martin Linder.

Logiken är att arbetare tjänar mindre än tjänstemän och därför inte har lika stor nytta av försäkringen. Tjänar man mindre än taket i a-kassan, för närvarande 34 000 kronor i månaden, blir försäkringen bara en kostnad för något man inte får ut något av.” (Arbetet 12/5 2026: ”Försäkring vid arbetslöshet – därför har inte alla LO-förbund skyddet”).

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 **2025** var denna andel uppe på 35 procent (tabell 24).

Att organisationsgraden sjunkit mest hos de utrikes födda i kombination med deras växande andel av arbetarna har medverkat till 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 (35 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 **2025** sjönk LO:s andel av fackmedlemmarna från 78 till 38 procent (tabell 3). Denna process kan också avläsas i förteckningarna över de sex största fackförbunden i Sverige 1940-**2025** (tabell 8) och hos dagens 35 största förbund (tabell 6). Likaså i medlemsutvecklingen hos de största LO-förbunden (tabell 10), TCO-förbunden (tabell 12) och Saco-förbunden (tabell 14).

Även medlemsutvecklingen hos PTK och OFR visar på tjänstemännens växande fackliga styrka (tabellerna 16-20).

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 61-90 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, Vision och Vårdförbundet ut att lyckas med detta.

I rapporten behandlas även a-kassornas medlemsutveckling och organisationsgrad (tabellerna 45-46), kollektivavtalens täckningsgrad (tabellerna 48-50) samt fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad (de senare i tabellerna 58-60).

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 92).

FACKLIG MEDLEMSUTVECKLING

Facklig medlemsutveckling 2022-2025

Till skillnad från 2022 ökade antalet fackmedlemmar i Sverige både 2023, 2024 och **2025** (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 11-12). 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).

Under **2025** ökade antalet yrkesaktiva fackmedlemmar i Sverige med ca 12 700 personer. Mest ökade Saco (+11 700) med TCO på andra plats (+ 9 800). Hos Saco var det fyra förbund som ökade sin numerär särskilt mycket: Sveriges Ingenjörer (+4 500), Akademikerförbundet SSR (+1 800), Sveriges Läkareförbund (+1 100) och Officersförbundet (+ 1 100). Det största Saco-förbundet, Sverige Lärare, ökade med ca 700 (tabell 13). I TCO stod Unionen för en stor del av ökningen (+ 7 600), men även Vision (+2 000) och Fackförbundet ST (+1 100) ökade kraftigt (tabell 11). I likhet med samtliga fristående fackförbund (tabell 15) minskade LO, närmare bestämt med ca 6 800 medlemmar (tabell 9). Det var betydligt färre än under 2024 då LO tappade ca 21 400 medlemmar.

IF Metall minskade år **2025** mest av LO-förbunden eller med 5 800 medlemmar, varav en stor del kan tillskrivas Northvolts konkurs. Den dåliga byggkonjunkturen krympte Byggnads med 3 200 medlemmar. Flera LO-förbund ökade med fler än 1 000 yrkesaktiva medlemmar vardera: Handels (+1 600), Seko (+1 500), Livs (+1 200) och Transport (+1 000). I yrkesaktiva medlemmar ingår såväl sysselsatta som arbetslösa. Denna statistik avser den 31/12 respektive år.

Bidragande till att LO-förbunden inte förlorade så många medlemmar **2025** som 2024 var att antalet sysselsatta arbetare ökade med 37 200. Huvuddelen av dem – 27 899 – var födda utomlands. Icke desto mindre, steg arbetarnas organisationsgrad något under **2025**, närmare bestämt från 58 (58,2) procent 2024 till 59 (58,6) procent. Organisationsgraden avser endast sysselsatta (anställda) arbetare 16-64 år (årsmedeltal) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Antalet sysselsatta tjänstemän minskade under år **2025** med 22 900. Tjänstemannafackens inkomstförsäkringar är extra attraktiva under lågkonjunkturår som 2024 och 2025. Under **2025** noterade TCO den procentuellt största ökningen (plus 2,2 procent) med Saco på

andraplatsen (plus 1,3 procent). Som nämnts minskade däremot de fristående facken detta år (minus 1,9 procent).

Tabell 1. Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco samt övriga fackförbund 2022-2025

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%
2025	1 169 906	1 026 115	764 534	108 070	3 068 625
2025	-6 795 -0,6%	+11 701 +2,2%	+9 843 +1,3%	-2 052 -1,9%	+12 697 +0,4%

Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa). OBS: Saco exklusive Reservofficerarna (eftersom de i regel har ett annat yrke). Inklusive Reservofficerarna ökade Saco under 2025 från ca 756 600 medlemmar till ca 764 500 eller med ca 7 900. För fler år, se Kjellberg 2024a tabell 26.

Under år **2025** ökade antalet yrkesaktiva fackmedlemmar med nära 12 700 (tabell 2). Kvinnorna stod för nästan hela ökningen, omkring 10 200.

Tabell 2. Yrkesaktiva manliga och kvinnliga fackmedlemmar 2022-2025

År	Män	Kvinnor	Båda könen
2022	1 422 563	1 604 198	3 026 761
2022	-3 588 -0,25%	-3 360 -0,2%	-6 948 -0,2%
2023	1 434 485	1 616 884	3 051 369
2023	+11 922 +0,8%	+12 686 +0,8%	+24 608 +0,8%
2024	1 431 766	1 624 162	3 055 928
2024	-2 719 -0,2%	+7 278 +0,45%	+4 559 +0,1%
2025	1 434 261	1 634 364	3 068 625
2025	+2 495 +0,2%	+10 202 +0,6%	+12 697 +0,4%

Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) exklusive medlemmar i Reservofficerarna.

Under år 2024 inskränkte sig medlemsökningen till knappt 4 600 personer. Kvinnorna svarade detta år för hela ökningen på knappt 4 600 medlemmar och mer därtill – cirka 7 300 fler kvinnliga medlemmar – medan antalet manliga medlemmar under 2024 minskade med drygt 2 700.

Under 2022 minskade däremot såväl antalet kvinnliga som antalet manliga medlemmar. Totalt minskade antalet yrkesaktiva medlemmar år 2022 med cirka 6 950. Däremot ökade både antalet kvinnliga och fackmedlemmar kraftigt under 2023.

Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2025

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 3 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 3. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i Sverige 1950-2025 (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
31/12 2025	38	33	25	-	4	100

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

Anmärkning 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).

Anmärkning 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. Under **2025** minskade LO:s andel av fackmedlemmarna till 38 procent. Det är en avsevärd minskning – mer än en halvering – sedan 1950 då 78 procent av alla fackmedlemmar tillhörde ett LO-förbund.

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 4.

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

Tabell 4. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna totalt och per kön 31/12 2022, 2023, 2024 och 2025 (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
31/12 2025			
LO	38	35	41
TCO	33	33	33
Saco	25	29	20
Övriga	4	2	5
Samtliga	100	100	100

Anmärkning. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

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, där den låg kvar **2025**.

Trots att LO organiserar så mycket som 41 procent av alla manliga fackmedlemmar i Sverige och ”bara” 35 procent av de kvinnliga

(tabell 4) så har LO ändå den jämnaste könsfördelningen av de tre fackliga centralorganisationerna: 49 procent av LO-medlemmarna var **2025** kvinnor och 51 procent män (tabell 5).

Saco har störst kvinnlig dominans (62 procent kvinnor, 38 procent män) medan det är jämnare inom TCO (53 procent kvinnor, 47 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 **2025** var den fackliga organisationsgraden 74 procent bland kvinnliga anställda och 64 procent bland manliga (tabell 31, årsgenomsnitt 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande).

Tabell 5. Andel kvinnor och män i de fackliga centralorganisationernas 31/12 2022, 2023, 2024 och 2025 (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
31/12 2025			
LO	49	51	100
TCO	53	47	100
Saco	62	38	100
Övriga	35	65	100
Samtliga	53	47	100

Anmärkning. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund **2025** är sju tjänstemannafack och av de tjugo största tretton, varav sex tillhör Saco och sex TCO var till kommer det fristående Ledarna (tabell 6). 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 Sveriges Lärare, som då blev Sveriges fjärde största fackförbund. På femte plats kommer det snabbväxande

Sveriges Ingenjörer som under **2025** knuffade ned Vision till sjätteplatsen. Polisförbundet avancerade från plats 22 till det artonde största fackförbundet. Finansförbundet ersatte GS-facket som det nittonde största förbundet. Hotell & Restaurang åkte ned ett steg till plats 22.

Tabell 6. De 35 största fackförbunden i Sverige 31/12 2025 (avrundade tal)

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	632 600	43%	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal****	496 600	77%	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	231 300	20%	P	A	V	LO	FI
4	Sveriges Lärare**	219 100	80%	O/P	TJ	Y/P	Saco	OFR, PTK
5	Sveriges Ingenjörer	151 200	30%	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
6	Vision	149 100	72%	O	TJ	V	TCO	OFR, PTK
7	Handels	122 500	61%	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia*	105 100	59%	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	99 600	36%	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	90 900	89%	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads***	75 800	4%	P	A	V	LO	6F
12	Seko	69 400	29%	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Akademikerförbundet SSR	67 700	81%	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
14	Fackförbundet ST	66 700	61%	O	TJ	V	TCO	OFR
15	Transport	46 200	21%	P	A	V	LO	
16	Läkarförbundet	43 200	56%	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
17	Naturvetarna	33 100	64%	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
18	Polisförbundet	22 800	36%	O	TJ	Y	TCO	OFR
19	GS-facket	29 800	18%	P	A	V	LO	FI
20	Finansförbundet	26 600	57%	P	TJ	V	TCO	
21	Fastighets	22 800	48%	P	A	V	LO	6F
22	Hotell & Restaurang	22 200	56%	P	A/TJ	V	LO	
23	Livs	22 100	34%	P	A	V	LO	FI
24	Sulf*****	20 400	51%	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
25	DIK	19 000	77%	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
26	SRAT	17 300	70%	O/P	TJ/A	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
27	Elektrikerna	16 700	4%	P	A	Y	LO	6F
28	Officersförbundet	16 200	13%	O	TJ	P/V	Saco	OFR
29	Forena (tidigare FTF)	14 000	58%	P	TJ	V	TCO	PTK
30	Sveriges Skolledare	13 300	79%	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
31	Pappers	12 200	18%	P	A	V	LO	
32	Sveriges Psykologförbund	11 100	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	10 200	62%	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
35	Journalistförbundet	9 500	53%	P	TJ	P	TCO	PTK

* Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i Akavia ("Den akademiska vägen").

** Den 1/1 2023 gick Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman i 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 2025 (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 privattjänstemän), 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 Sveriges största fackförbund. 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. Inga förbundssammanslagningar ägde rum **2025**. De största fackförbunden omfattar en stor andel av medlemmarna i framför allt TCO (Unionen 62 procent **2025**) och LO (Kommunal 42 procent) – se tabell 7.

Tabell 7. De största LO-, TCO- och Saco-förbundens andel av yrkesaktiva medlemmar 31/12 2025

	LO		
1	Kommunal*	496 586	42,4%
2	IF Metall	231 315	19,8%
3	Handels	122 538	10,47%
1-2	Två största	727 901	62,2%
1-3	Tre största	850 439	72,7%
1-13	Hela LO	1 169 906	100,0%
	TCO		
1	Unionen	632 561	61,6%
2	Vision	149 115	14,5%
3	Värdförbundet	90 916	8,9%
1-2	Två största	781 676	76,2%
1-3	Tre största	872 592	85,0%
1-12	Hela TCO	1 026 115	100,0%
	Saco		
1	Sveriges Lärare	219 113	28,6%
2	Sveriges Ingenjörer	151 153	19,7%
3	Akavia	105 100	13,7%
1-2	Två största	370 266	48,4%
1-3	Tre största	475 366	62,1%
1-21	Hela Saco	765 793	100,0%

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 (tabell 7). 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.

Av Sveriges tio största fackförbund är idag sju 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 orepresenterade på denna lista (tabell 8). Det illustrerar tjänstemannagruppernas och tjänstemannafackens expansion, men också fackförbundens samgående till allt färre och större förbund.

Tabell 8. Sveriges sex största fackförbund 1940–2025

År	1	2	3	4	5	6
2025	Unionen 632 600	Kommunal 496 600	IF Metall 231 300	Sveriges Lärare* 219 100	Sveriges Ingenjörer 151 200	Vision 149 100
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	Läraryrket* 167 500	Vision (SKTF) 144 100	Sveriges Ingenjörer 137 800
2021	Unionen 592 400	Kommunal 514 500	IF Metall 241 400	Läraryrket* 165 400	Vision (SKTF) 143 300	Sveriges Ingenjörer 133 700
2020	Unionen 596 100	Kommunal 518 800	IF Metall 241 600	Läraryrket* 163 300	Vision (SKTF) 143 100	Sveriges Ingenjörer 132 000
2010	Kommunal 503 400	Unionen 413 100	IF Metall 275 100	Läraryrket* 177 100	SKTF 121 300	Handels 120 500
2000	Kommunal 595 200	Metall 314 300	Sif 298 600	Läraryrket* 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 Läraryrket samman med Lärarnas Riksförbund till Sveriges Lärare.

Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar per 31/12.

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande)

Trots att tjänstemännen är överrepresenterade i den offentliga sektorn har det största tjänstemannafacket i tabell 8 ständigt funnits i privat sektor: Unionen och dess föregångare Sif (Svenska Industritjänstemannaförbundet).

Tjänstemännen är fler än arbetarna i arbetskraften, men har också högre organisationsgrad (74 procent **2025**) än arbetarna (59 procent samma år). År 2006 var organisationsgraden densamma hos arbetarna och tjänstemännen (77 procent) men därefter uppstod en klyfta som vidgades alltmer på grund av bland annat högre a-kasseavgifter på

arbetarsidan och attraktivare fackliga inkomstförsäkringar hos tjänstemannafacken till följd av tjänstemännens i allmänhet högre inkomster.

LO-förbunden 2025

Under **2025** tappade LO-förbunden tillsammans 6 795 yrkesaktiva medlemmar (sysselsatta + arbetslösa). De största förändringarna i absoluta tal var IF Metall minskning med 5 839 medlemmar och Byggnads med 3 188 (tabell 9). Till IF Metalls tapp bidrog Northvolts konkurs som enligt IF Metalls förbundssekreterare kan ha svarat för 30 procent av medlemsförlusten.⁹ GS-facket, vars medlemmar bland annat finns inom trähusindustrin, förlorade 1 080 medlemmar under **2025**. Byggnads och GS var de LO-förbund som procentuellt förlorade flest medlemmar: minus 4,0 respektive minus 3,5 procent. Den vikande sysselsättningen i byggbranschen berörde även Elektrikerna som tappade 349 medlemmar (minus 2,0 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. Under osäkra tider stannar man kvar i facket eller går med i högre utsträckning än under högkonjunkturer. År **2025** var byggnadsarbetarnas organisationsgrad oförändrat 56 procent (tabell 22).

Bland industriarbetarna sjönk andelen fackligt anslutna mellan 2024 och **2025** från 72 till 71 procent. Arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad steg från 58 till 59 procent 2025. Andelen fackligt anslutna arbetare ökade i restaurang- och hotellbranschen och framför allt i offentlig (i praktiken kommunal) sektor (från 67 till 70 procent), men fortsatte att gå ned i transportbranschen (från 55 till 50 procent).

⁹. Arbetet 9/2 2026.

Tabell 9. LO-förbunden 31/12 2025

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Kommunal*	496 586	-2 548	-0,5%	77%	O/P	A	V	
2	IF Metall	231 315	-5 839	-2,5%	20%	P	A	V	FI
3	Handels	122 538	+1 565	+1,3%	61%	P	A/TJ	V	
4	Byggnads**	75 818	-3 188	-4,0%	4%	P	A	V	6F
5	Seko	69 432	+ 1 464	+2,2%	29%	P/O	A/TJ	V	6F
6	Transport	46 227	+1 044	+2,3%	21%	P	A	V	
7	GS-facket	29 787	-1 080	-3,5%	18%	P	A	V	FI
8	Fastighets	22 784	+230	+1,0%	48%	P	A	V	6F
9	Hotell & Restaurang	22 177	-168	-0,8%	56%	P	A/TJ	V	
10	Livs	22 072	+1 245	+6,0%	34%	P	A	V	FI
11	Elektrikerna	16 714	-349	-2,0%	4%	P	A	Y	6F
12	Pappers	12 220	-153	-1,2%	18%	P	A	V	
13	Musikerna	2 236	-21	-0,9%	29%	P	A/TJ	Y	
	Summa	1 169 906	-6 795	-0,6%	49%				

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

** Den 1/5 2024 gick Mälarna 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).

Minskat antal industriarbetare – ökat antal industritjänstemän

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 10 tappade IF Metall mellan 2006 och **2025** omkring 106 400 medlemmar eller 31,5 procent av de yrkesaktiva medlemmarna och GS-facket 59 500 medlemmar eller drygt 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 71 procent, dvs med tretton procentenheter eller 15 procent (tabell 22).

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 **2025** minskade antalet sysselsatta arbetare i varu-

producerande näringar (industriarbetare, skogsarbetare m.fl.) från ca 397 000 till 252 400 eller med 36 procent.¹⁰

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 10. Medlemsutveckling i ett urval LO-förbund 2006-2025 (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
2025	496 600	231 300	122 500	75 800	69 400	46 200	29 800	22 200	22 800
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%)
2006-2025	-67 100 (-12%)	-106 400 (-32%)	-23 700 (-16%)	-18 000 (-19%)	-33 200 (-32%)	-19 600 (-30%)	-59 500 (-67%)	-32 300 (-59%)	-14 500 (-39%)

* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket.

** Byggnads och Målarna gick samman 2024. År 2006 var deras sammanlagda medlemstal 107 100. Det betyder en medlemsminskning om 31 300 mellan 2006 och 2025 (minus 29 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.

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

¹⁰ Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

IF Metall: krympande rekryteringsunderlag

Ur ett längre perspektiv har betydande medlemsrörelser ägt rum. IF Metall hade 231 300 aktiva medlemmar **2025**. 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 326 300 medlemmar eller minus 59 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-talsdepressionen, 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.

Byggnadsarbetare i långa underleverantörskedjor

Däremot sysselsätter bygg- och anläggningsbranschen i dag *fler* arbetare än tidigare (164 900 år 2025 mot 144 000 år 2006), men likväl hade Byggnads (trots att Målarna gått upp i förbundet) **2025** ca 31 300 färre medlemmar än vad förbunden tillsammans hade vid utgången av 2006.¹¹ 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.¹² Den totala fack- och a-kasseavgiften kom därmed upp i 750-800 kronor. Med tanke på att skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) togs bort 1 januari 2007 blev det avsevärt dyrare att vara med i Byggnads och dess a-kassa än tidigare. Negativt för medlemsutvecklingen var också att den inkomstförsäkring som förbundet införde 1 juli 2008 inte blev särskild långlivad. Den avskaffades 30 september 2010 sedan den kostat förbundet flera hundra miljoner kronor till följd av byggkonjunktorens kraftiga svängningar i kombination med att byggnadsarbetarnas relativt höga

¹¹. Byggnads och Målarna gick samman 2024. År 2006 var deras sammanlagda medlemstal 107 100. Det betyder en medlemsminskning om 31 300 mellan 2006 och 2025 (minus 29 procent). Förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Byggnads och Seko (före 2024 även Målareförbundet). Elektrikerna hör till installationsbranschen.

¹². 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.

lönenivå medförde att man betalat ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar.

Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden för byggnadsarbetare med åtta procentenheter (tabell 22). För hela perioden 2006-**2025** 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 sjuutton enheter (från 66 till 49 procent).

Medverkande till den fackliga kräftgången bland byggnadsarbetarna är också att arbetsplatserna är mer uppdelade på ett stort antal företag och arbetsstyrkan mer uppsplittrad än tidigare genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare.¹³ Långa underleverantörskedjor försvårar facklig organisering och ökar utrymmet för arbetslivskriminalitet. Enligt en undersökning av 100 byggprojekt som Byggnads redovisade i slutet av **2025** använder 44 procent av projekten fler än två led av underentreprenörer (Byggnads 2025a-b). Det hade varit ännu fler om inte föregångsföretag som Veidekke, för att minska risken för oseriösa underleverantörer, begränsat antalet underentreprenörsled till två (från 2013 i Norge och sedan 2016 i Sverige). Byggnads studie visar att i genomsnitt endast omkring 10 procent av arbetsstyrkan på de undersökta arbetsplatserna är anställda av huvudentreprenören. I samtliga led av entreprenörer har de inom ett projekt anlitate företagen i genomsnitt endast mellan två och fem anställda.

De stora byggföretagen hade redan 2018 fler tjänstemän än arbetare bland sina anställda (Byggnads 2018: 15). I stället finns det på byggarbetsplatserna ett stort antal underentreprenörer med egna byggnadsarbetare eller med arbetare från bemanningsföretag, vartill kommer anlitage av egenföretagare som arbetar under anställningsliknande förhållanden men utan de rättigheter som tillkommer anställda.

Som vi sett förekommer på dagens svenska byggarbetsplatser *ett stort antal företag* verksamma i *flera led* där varje företag har *ett fåtal anställda*. Det försvårar för det första ett effektivt arbetsmiljöarbete och ökar risken för arbetsplatsolyckor. För det andra försvåras den fackliga organiseringen av det stora antalet arbetsgivare som var och en har få anställda. Den försvåras ytterligare av det växande antalet utstationerade byggnadsarbetare och utländska byggföretag.

Enligt Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister steg år **2025** antalet till Sverige utstationerade arbetstagare till nästan 75 000 personer (Arbetsmiljöverket 2026). Det var 6 300 fler än 2024. Det främsta förklaringen är den stora ökningen i byggbranschen, som ökade med nära 4 000 personer, varefter följer tillverkningsindustrin med 3 000. Omvänt minskade antalet utstationerade bärplockare kraftigt. Antalet utstationerade arbetstagare under 2025 var enligt utstationerings-

¹³. Byggnadsarbetaren 14/9 2021 ("Historiskt låga siffror").
<https://www.byggnadsarbetaren.se/de-vill-se-satsning-finns-tusentals-utlandska-byggnadsarbetare-att-varva/>

registret 74 932, där byggbranschen stod för 34 407 (46 procent av alla).

Det anses finns ett stort mörkertal när det antalet utstationerade. Skatteverket bedömer ”att uppgifterna i utstationeringsregistret överlag håller låg kvalitet”, vilket enligt pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet 2026-02-05 ”försvårar både Arbetsmiljöverkets tillsyn, arbetsmarknadens parter möjlighet att övervaka anställningsvillkoren och myndighetssamverkan.” Det anses av regeringen angeläget att förbättra kvaliteten på registret för att effektivare kunna bekämpa arbetslivskriminaliteten, som ”är ett allvarligt hot mot samhället, arbetstagare och seriösa företag”.

Användandet av utländsk byggarbetskraft underlättas av att byggnadsämnesindustrin alltmer förser byggarbetsplatserna med *prefabricerade* produkter. En växande andel av byggarbetet består idag av att montera och sätta samman prefabricerade produkter (Ahlstrand 2022: 241, Ahlstrand 2024: 8-10). Andelen mindre kvalificerade byggnadsarbetare har därför ökat och därmed också möjligheterna att betala lägre löner än när det gäller traditionella byggnadsarbetare (Kjellberg 2023a: 163-164).

Till skillnad från i många andra länder har byggarbetsplatserna i Sverige dominerats av yrkesskickliga arbetare, vilket främjats av byggbranschens kollektivavtal om yrkesutbildning (Byggnads 2018: 47). Men redan Byggnads kongress 2018 slog larm om att byggföretagen i stället för att anställa ”lärlingar under utbildning så anställer man utländsk arbetskraft med låga löner” (Byggnads 2018: 47).

Tappet i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir ännu större om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningarna. Då kom 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 22 nedan.¹⁴

¹⁴. 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 ”tämigen stort antal utländska byggnadsarbetare” i andra företag än utstationeringsföretagen, vartill kommer illegal arbetskraft (Byggnadsmarknadscommissionen 2021, sid. 27). För andelen utlandsfödda medlemmar i Byggnads och andra LO-förbund, se Kjellberg 2020 tabell 36-38. Under år 2021 ökade antalet utstationerade, varav över hälften arbetade inom byggbranschen (Arbetsmiljöverket Pressmeddelande 2022-02-17).

Dokumentet Mål och Vision 2022, antaget av Byggnads kongress 2018, ger en inblick i svårigheterna att organisera utländska byggnadsarbetare:

”Det är ett omfattande och svårt arbete att möta den utländska arbetskraften. Det kräver mycket och återkommande närvaro, både under och efter arbetstid. Det är också viktigt att inte bara diskutera lönefrågor, utan också frågor som arbetsmiljö. Det är viktigt att Byggnads har den språkliga kompetens som behövs för att kunna tala med och informera om Byggnads. Många av de som väljer att ta kontakt med Byggnads blir hotade av arbetsgivaren och flera tvingas att avbryta sin anställning och blir hemskickad till sitt ursprungsland. Här är det viktigt att det finns resurser så att regionerna kan teckna kollektivavtal samt följa upp och kontrollera att dessa efterlevs.” (Byggnads 2018: 52)

Det syndikalistiska facket Solidariska Byggare har genom att använda en mer konfrontativ och gemenskapsbyggande facklig strategi under senare år lyckats mobilisera och organisera ett stort antal utländska byggnadsarbetare (Ahlstrand 2026). I strategin ingår också att till Arbetsdomstolen föra ett stort antal fall där utländska byggnadsarbetare inte fått ut sin lön mm (Calleman 2025).

Kommunals medlemsutveckling

Kanske något förvånande gick arbetarnas organisationsgrad ned nästan lika mycket bland kommunalanställda som inom den privata tjänstesektorn: minus 16 respektive minus 17 procentenheter mellan 2006 och 2025 (tabell 22). 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 organisationsgraden ned till 67 procent men huvuddelen av förbundets medlemstapp förklaras av medlemsöverföringar till andra LO-förbund (Livs, Fastighets, Hotell- och Restaurang Facket, Handels och Seko) i samband med att LO ändrade sin organisationsplan. År 2001 gick Lantarbetareförbundet upp i Kommunal som då fick många

nya medlemmar inom jordbruk, djurvård och trädgård. När dessa grupper lämnade Kommunal 2024 var det ett led i förbundets ambition att bli ett starkt välfärdsfack.¹⁵

År **2025** steg organisationsgraden med tre procentenheter (från 67 till 70 procent) bland kommunalt anställda arbetare.

IF Metall och Kommunal

Trots att IF Metall är ett avsevärt mindre förbund än Kommunal förlorade man betydligt fler medlemmar mellan 2006 och **2025** än vad Kommunal gjorde. Under denna period tappade Kommunal 67 100 medlemmar men IF Metall så mycket som 106 400. IF Metalls tillbakagång på 32 procent var nästan tre gånger så stor som Kommunals på tolv procent.

Bakom IF Metalls negativa utveckling ligger, som framgått, både sjunkande organisationsgrad och att det idag finns betydligt färre industriarbetare än tidigare. Antalet kommunalt (och regionalt) anställda arbetare var enligt AKU 439 000 år 2006 (16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna) och 321 300 år **2025**, dvs en minskning med 117 700 att jämföra med de ca 144 400 arbetare som försvann inom industrin.¹⁶ Inom hälso- och sjukvården har antalet undersköterskor minskat samtidigt som sjuksköterskorna och läkarna blivit fler, vilket av Kommunal kallas en ”akademisering” av sjukvården (Ölmebäck 2013).

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

Var fjärde Kommunalmedlem anställd i privat sektor

AKU anses underskatta antalet arbetare. Enligt Kommunals egen statistik angav vid årsskiftet 2024/2025 ca 336 700 medlemmar att de arbetade inom kommuner och regioner.¹⁷ Det motsvarade 74 procent av de ca 444 000 medlemmar som aktivt rapporterat anställningsuppgifter inom förbundets rekryteringsområde. Det betyder att var fjärde Kommunalmedlem var anställd inom den privata sektorn. I denna statistik inkluderas inte arbetslösa medlemmar (ca 23 800 medlemmar) eller de som provarbetade utanför förbundets

¹⁵. Kommunalarbetaren 10/4 2024: ”Här är alla som Kommunal vill ska tillhöra andra fackförbund i LO – ska bli ett ’starkt välfärdsfack’”.

¹⁶. I näringsgrenen industri mm fanns det 2006 396 800 anställda arbetare, 2025 var motsvarande antal 252 400, vilket innebär en minskning med 144 400 eller med drygt 36 procent.

¹⁷. Mejl från förbundet 29/4 och 6/5 2025.

avtalsområden (ca 4 000). Därtill kommer medlemmar som deltar i olika vuxenutbildningar. Det sammanlagda antalet yrkesaktiva medlemmar var 31/12 2024 drygt 499 000 (pensionärer exkluderade).

De statligt anställda arbetarnas sorti

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 15 000 år **2025**. 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 **2025** förlorade Seko 32 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.¹⁸ 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).¹⁹

Transportbranschen: flera förbund

Seko, Transport och Kommunal organiserar alla inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg och tunnelbana (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt buss- och spårvägstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2025 tappade Transport 30 procent av medlemmarna. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde (taxibranschen har mycket låg organisationsgrad).²⁰ Organisationsgraden för transportarbetare sjönk mellan 2006 och **2025** från 71 till 50 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.

Hotell- och restaurangbranschen: en av flera genomgångsbranscher

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

¹⁸. Seko Årsredovisning 2019, sid. 44.

¹⁹. Seko 2014: 2.

²⁰. Arbetet 2/1 2012.

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 Folkhälso-myndighetens restriktioner, steg organisationsgraden ytterligare något, till 35 procent. Samtidigt tappade HRF ytterligare omkring 2 400 medlemmar och tenderade alltmer bli ett förbund för personer med fast anställning. Jämfört med år 2006 hade förbundets medlemsantal år 2021 krympt med 56 procent.

År 2022 – det första ”pandemifria” året – repade sig branschen, men HRF tappade ytterligare 900 medlemmar och organisationsgraden minskade från 35 till 31 procent. En del av förklaringen var sannolikt att återhämtningen av branschen innebar att många nyanställdes och att andelen tidsbegränsat anställda återigen ökade. Om även tjänstemännen 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. Inklusiva 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.²¹ 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. Under **2025** steg hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad från 26 till 30 procent trots att andelen utrikes födda ökade från 57 till 50 procent.

GS-facket visavi Hotell & Restaurang

GS-facket förlorade mellan 2006 och **2025** såväl i absoluta tal som relativt sett (minus 67 procent) ännu fler medlemmar än Hotell- och

²¹. Under pandemiåren var det däremot liten tillströmning till branschen och därefter stor enligt uppgift från Medlingsinstitutet.

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: många deltidare och tidsbegränsat anställda

Handeln har också en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidanställda, 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 handeldns 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.²² Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000 (ökning både 2019 och 2020). Under år 2021 sjönk de handelsanställda arbetarnas organisationsgrad till 51 procent medan handelstjänstemännens steg till 65 procent. Handels tappade nästan 3 000 medlemmar men hade vid årets slut ändå drygt 4 000 fler medlemmar än två år tidigare, det vill säga än före coronakrisen.

Under år 2022 tappade Handelsanställdas Förbund relativt få medlemmar (minus 500) och organisationsgraden var oförändrat 51 procent. 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 handeldns 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. År **2025** noterade Handels en medlemsökning på 1 500 personer. Organisationsgraden var oförändrat 53 procent. Bland handelstjänstemännen var andelen fackligt anslutna klart högre: 67 procent 2020-2021 och 66 procent 2022-**2025**.

²². Det bör observeras att heltidsstuderande som arbetar deltid är exkluderade från all här redovisad statistik (under sommarmånaderna räknas de dock inte som studerande).

TCO-förbunden 2025

Nästan alla TCO-förbund ökade sina medlemstal under 2025. När det gäller Polisförbundet, Försvarsförbundet och Tull-Kust är det inte oväntat med tanke på statliga satsningar inom dessa förbunds rekryteringsområden. Fackförbundet ST ökade med 1 146 personer (tabell 11). Året innan förlorade förbundet 86 medlemmar vilket var något av en omsvängning med tanke på de föregående årens medlemsförluster som åren 2022 och 2023 uppgick till ca 1 100 respektive ca 1 200 personer. Flera ledamöter i ST:s förbundsstyrelse uppgav i början av 2025 att det vanligaste skälet att stå utanför facket är att man tycker att det kostar för mycket i tider av hög inflation. Denna var betydligt högre 2022 och 2023 och då förlorade ST mångdubbelt fler medlemmar än 2024. År 2025 vände medlemsutvecklingen rejält uppåt.

Vårdstrejk respektive strejkhott på Klarna

Vårdförbundets och särskilt Finansförbundets markanta medlemsökningar 2024 förklaras av vårdstrejken 2024 respektive att Klarna efter hot om konflikt gick med i Bankernas arbetsgivarorganisation (idag Finansarbetsgivarna) och därmed fick Finansförbundets kollektivavtal från 1 januari 2024 varvid åtskilliga Unionen-medlemmar valde att gå över till Finansförbundet. Det är inte ovanligt att medlemmarna strömmar till under strejker och medlemstillväxten senare dämpas väsentligt (Kjellberg 2026b). Så var det för Vårdförbundet 2025 som då förlorade 522 medlemmar. Finansförbundets uppgång fortsatte under 2025, nu med 325 medlemmar.

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. 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.

Tabell 11. TCO-förbunden 31/12 2025

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Unionen	632 561	+7 559	+1,2%	43%	P	TJ	V	FI, PTK
2	Vision	149 115	+1 979	+1,3%	72%	O	TJ	V	OFR, PTK
3	Vårdförbundet	90 916	-522	-0,6%	89%	O/P	TJ	Y/P	OFR, PTK
4	Fackförbundet ST	66 697	+1 146	+1,7%	61%	O	TJ	V	OFR
5	Finansförbundet	26 648	+325	+1,2%	57%	P	TJ	V	
6	Polisförbundet	22 829	+792	+3,6%	36%	O	TJ	Y	OFR
7	Forena	13 970	+254	+1,9%	58%	P	TJ	V	PTK
8	Journalistförbundet	9 536	-28	-0,3%	53%	P	TJ	P	PTK
9	Scen & Film	6 568	-109	-1,6%	57%	P/O	TJ		PTK, OFR
10	Försvarsförbundet	3 887	+287	+8,0%	43%	O	TJ	V	OFR
11	Tull-Kust	2 015	+22	+1,1%	42%	O	TJ	V	OFR
12	Symf	1 333	-4	-0,3%	46%	P	TJ	Y/P	PTK
	Summa	1 026 115	+11 701	+1,2%	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 privat tjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd).

TCO:s och LO:s minsta förbund – Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) respektive Musikerförbundet – planerar att gå samman. De har tillsammans endast ca 3 600 yrkesaktiva medlemmar (2025).

Vision fortsatte år **2025** sin sedan 2012 obrutna medlemstillväxt. Unionen ökade i likhet med 2024 (plus ca 8 600) kraftigt, nu med ca 7 600 medlemmar eller 1,2 procent, vilket innebär att förbundet procentuellt sett ökade mindre än fem av de andra elva TCO-förbunden. I absoluta tal svarade Unionen samtidigt för två tredjedelar av TCO-förbundens sammanlagda medlemsökning under 2025. Det är något mer än Unionens andel av de yrkesaktiva TCO-medlemmarna som **2025** var 62 procent.

På andra plats i absoluta tal kom Vision (plus ca 2 000) som relativt sett växte något mer än Unionen eller med 1,3 jämfört med Unionens 1,2 procent.

Den största medlemsökningen av alla svenska fackförbund sedan 2006 har Unionen upplevt med en tillväxt på omkring 189 600 medlemmar (+43 procent) – tabell 12. Förbundet bildades visserligen inte förrän år 2008 varför 2006 avser det sammanlagda antalet medlemmar i grundarförbunden Sif och HTF.

Vision är med en medlemstillväxt på ca 15 400 (+12 procent) det TCO-förbund som efter Unionen ökat mest sedan 2006. Om man istället räknar procentuellt så ökade Polisförbundet (+35 procent) näst mest efter Unionen.

TCO-förbundet med största medlemstillbakgången i absoluta tal sedan 2006 är Fackförbundet ST: - 8 700 medlemmar (- 12 procent). Relativt sett har Finansförbundet tappat flest medlemmar: - 16 procent (- 4 900).

Tabell 12. Medlemsutvecklingen i ett urval TCO-förbund 2006-2025 (antal och procent)

År	Unionen	Lärarförbundet	Vision	Vårdförbundet	ST	Finansförbundet	Polisförbundet	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
2025	632 600	-	149 100	90 900	66 700	26 600	22 800	14 000
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%)
2006-2005	+189 600 (+43%)	-	+15 400 (+12%)	-3 400 (-4%)	- 8 700 (-12%)	- 4 900 (-16%)	+ 5 900 (+35%)	+1 700 (+14%)

Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år.

* Sif + HTF.

** Inklusivt 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.

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

Saco-förbunden 2025

Hos de 21 Saco-förbunden steg medlemstalen **2025** procentuellt mest i *Officersförbundet* (+7,0 procent)²³, följt av Sveriges Psykologförbund (+3,9 procent) och Sveriges Ingenjörer (+3,1 procent). Av de tolv största Saco-förbunden var det bara *Akavia* som minskade **2025** då förbundet tappade 168 medlemmar. Av de 21 Saco-förbunden minskade medlemstalet i 10 förbund. Ett av dem var Reservofficersförbundet. År 2024 ökade Saco:s minsta förbund – Reservofficersförbundet allra mest (+28,2 procent), **2025** minskade det mest i såväl absoluta tal (-675) som relativa (-34,9 procent). Reservofficererna 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 **2025** med 9 168 yrkesaktiva medlemmar (+1,2 procent) exklusive Reservofficersförbundet. Det är procentuellt lika mycket som TCO ökning 2025 (+1,2 procent).

Tabell 13. Saco-förbunden 31/12 2025

Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1 Sveriges Lärare*	219 113	+724	+0,3%	80	O/P	TJ	Y/P	OFR, PTK
2 Sveriges Ingenjörer	151 153	+4 496	+3,1%	30	P/O	TJ	P	FI, PTK, Akad., Saco-S
3 Akavia**	105 100	-168	-0,2%	59	P	TJ	P	PTK, Akad., Saco-S
4 Akademikerförbundet SSR	67 657	+1 771	+2,7%	81	O/P	TJ	P	OFR, PTK, Saco-S
5 Sveriges Läkarförbund	43 204	+1 098	+2,6%	56	O/P	TJ	P	OFR, PTK, Saco-S
6 Naturvetarna	33 052	+411	+1,2%	64	O/P	TJ	P	PTK, Saco-S, Akad.
7 Sulf***	20 436	+262	+1,3%	51	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
8 DIK	19 000	+264	+1,4%	77	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
9 SRAT	17 280	-299	-1,7%	70	O/P	TJ/A	P	Saco-S, Akad., PTK
10 Officersförbundet	16 226	+1 068	+7,0%	13	O	TJ	P/V	OFR
11 Sveriges Skolledare	13 266	+253	+1,9%	79	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
12 Sveriges Psykologförbund	11 056	+410	+3,9%	74	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
13 Fysioterapeuterna	10 547	-132	-0,3%	77	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
14 Sveriges Arkitekter	10 249	-128	-1,2%	62	O/P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
15 Sveriges Arbetsterapeuter	8 275	-38	-0,5%	93		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
16 Sveriges Farmaceuter	5 665	-33	-0,6%	85		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
17 Sveriges Tandläkarförbund	4 982	-32	-0,6%	67	P/O	TJ	P	Saco-S, Akad.
18 Sjöbefälsföreningen	2 907	-5	-0,2%	10		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
19 Kyrkans Akademikerförbund	2 507	-44	-1,7%	62	P	TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
20 Sveriges Veterinärförbund	2 318	-45	-1,9%	83		TJ	P	Saco-S, Akad., PTK
21 Reservofficererna	1 259	-675	-34,9%	6	O	TJ	P	OFR
Summa	765 793	+9 168	+1,2%	62				
Exkl. Reservofficererna	764 534	+9 840	+1,3%	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

²³. Förbundet organiserar yrkesofficerare, gruppbefäl, sjömän och soldater.

(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), förhandlingskartellen Saco-S.

Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare

Det största Saco-förbundet, Sveriges Lärare, ökade med 724 medlemmar **2025** efter att ha tappat 869 under det föregående året. 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. Samma beräkning **2025** ger 232 379 medlemmar sammantaget för Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare. Det innebär en ökning på 459 sedan 2024 men en minskning på 3 768 sedan 2022, Eftersom det tidigare förekom en hel del dubbelanslutningar behöver det inte vara en verklig minskning (se nedan).

Under Sveriges Lärares första år (2023) minskade förbundets totala antal medlemmar med nästan 3 000 (minus 2 985).²⁴ Antalet yrkesaktiva minskade under 2023 från 220 586 till 219 258, vilket betyder ett tapp på 1 328.²⁵ 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.²⁶ 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

²⁴. Verksamhetsberättelse 2023 Sveriges Lärare, sid. 12.

²⁵. Affi Samuelsson, verksamhetschef Rekrytering och Marknad på Sveriges Lärare.

²⁶. Affi Samuelsson, verksamhetschef Rekrytering och Marknad på Sveriges Lärare.

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.²⁷ 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 Läroverkslärarens Förening, Praktiska Mellanskolornas Lärarförbund, Sveriges Högre Flickskolors Lärarförbund och Svenska Gymnastiklärarsällskapet som samtliga gick upp Läroverkslärarnas Riksförbund (senare Lärarnas Riksförbund, LR; Kjellberg 2021b). Till Sveriges Lantbrukslärareförbund anslöt sig Svenska Lantbrukslärarinnornas Förening och Svenska Lantmannaskolornas Lärareförening. Ett stort antal lärarfack organiserade enbart kvinnliga lärare, exempelvis Sveriges Folkskollärarinneförbund, Sveriges Småskollärarinneförening, Föreningen Sveriges Vävlärarinnor, Svenska Skolkökslärarinnornas Förening och Sveriges Barntädgårdslärarinnors Riksförbund.

Saco-förbunden som ökat mest

Saco-förbundet med den sedan länge i särklass största medlems-tillväxten är Akademikerförbundet SSR. Mellan 2006 och **2025** växte förbundet med 82 procent, varefter följer Sveriges Ingenjörer (+59 procent), Läkarförbundet (+49 procent) och Naturvetarna (+44 procent). Från Läkarförbundet rapporteras att anslutningsgraden är oroande låg bland yngre läkare.²⁸ En bidragande orsak kan vara deras dåliga löneutveckling som förbundet inte lyckats förhindra.

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 16 procent.

²⁷. Verksamhetsberättelse 2023 Sveriges Lärare, sid. 12.

²⁸. Läkartidningen 25/3 2026.

Tabell 14. Medlemsutvecklingen i ett urval Saco-förbund 2006-2025 (antal och procent)

År	Sveriges Ingenjörer	Akavia	Jusek	Sveriges Lärare	LR	SSR	Läkarförbundet	Naturvetarna	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
2025	151 200	105 100	-	219 100	-	67 700	43 200	33 500	-	20 700
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%)
2006:2-2025	+55 900 (+59%)	+26 800 (+34%)	-	-	-	+30 600 (+82%)	+14 200 (+49%)	+10 300 (+44%)	-	+2 800 (+16%)

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 Naturvetareförbundet.

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

De fristående förbunden 2025

Bland de fristående förbunden är Ledarna i särklass störst. En gång i tiden tillhörde förbundet TCO (åren 1944-66, 1970-79 och 1985-96). Efter att förbundet ökat relativt kraftigt flera år i rad (+1 077 år 2022, +3 079 år 2023 och 1 890 år 2024) skedde **2025** ett betydande medlemstapp (- 1 874 personer). Samma vändning från expansion till medlemstapp drabbade under **2025** syndikalistiska SAC och Svensk Pilotförening, som under 2024 ökat starkt (+ 8,2 respektive +23,8 procent). Året **2025** slutade med bakslag och minskat medlemstal över hela linjen. Även Hamnarbetarförbundet tappade medlemmar under

2025. Sammantaget förlorade de fristående förbunden 2 052 medlemmar eller 1,9 procent av sina medlemmar under år 2025.

Tabell 15. Fristående fackliga organisationer 31/12 2025

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Ledarna	99 561	35 840	-1 874	-1,8%	36	P/O	TJ	Y	PTK, OFR
2	Säljarnas Riksförbund*	3 497	684	-	-	20	P	TJ	Y	
3	SAC	3 150	1 075	-119	-3,6%	34	P/O	A	V	
4	Svensk Pilotförening	948	71	-35	-3,6%	7,5	P	TJ	P	
5	Hanmarbetarförbundet	914	107	-24	-2,6%	12	P	A	V	
	Summa	108 070	37 777	-2 052	-1,9%	35				

Anmärkning. Säljarnas Riksförbund* avser 31/12 2022.

(1) Antal yrkesaktiva medlemmar

(2) Antal yrkesaktiva kvinnor

(3) Förändring av antalet yrkesaktiva medlemmar sedan 31/12 2024

(4) Procentuell förändring sedan 31/12 2024

(5) Andel kvinnor i procent

(6) O = offentliganställda, P = privatanställda

(7) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

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

Kommentar om yrkesaktiva medlemmar och totalantalet medlemmar

Ovan har antalet yrkesaktiva medlemmar (anställda + arbetslösa) redovisats i de olika fackförbunden och centralorganisationerna. Om även pensionärer (ca 434 200 i LO, TCO, Saco och Ledarna sammantaget), studerandemedlemmar (ca 236 500) och övriga passiva medlemmar adderas så hade de tre centralorganisationerna och Ledarna tillsammans ca 3 732 325 medlemmar totalt, varav LO 1 356 836, TCO 1 280 162, Saco 986 513 och Ledarna 108 812 den 31/12 2025. Därtill kommer övriga fristående förbund (Hamn m.fl.)

PTK, OFR och andra förhandlingsorganisationer 2025

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 **2025/2026** vuxit till ca 1 040 200, det vill säga en ökning med ca 142 000 eller 15,8 procent (tabell 16)

Tabell 16. PTK-förbunden 31/12 2020-2025

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Akademikerförbundet SSR (Saco)	12 702	13 129	15 758	15 747	15 423	15 476
2	Akavia (Saco)	60 716	61 153	60 032	61 730	63 019	61 613
3	DIK (Saco)	5 443	5 101	4 293	4 280	4 279	4 375
4	Fackförbundet Scen & Film (TCO)	6 494	6 485	6 591	6 715	6 677	6 568
5	Forena (TCO)*	-	-	-	13 448	13 716	13 970
6	Fysioterapeuterna (Saco)	1 701	1 727	2 306	1 779	1 782	1 755
7	Journalistförbundet (TCO)	10 579	10 336	10 047	9 993	9 683	9 644
8	Kyrkans Akademikerförbund (Saco)	32	34	38	38	20	15
9	Ledarna (fristående)	72 799	72 321	72 992	76 171	77 735	75 566
	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	14 457
11	Sjöbefälsföreningen (Saco)	2 055	2 028	1 624	1 503	1 510	1 698
12	SRAT (Saco)	6 441	6 223	6 351	6 237	6 061	5 967
13	Sveriges Arbetsterapeuter (Saco)	1 010	1 081	953	896	1 134	1 322
14	Sveriges Arkitekter (Saco)	6 018	6 155	8 155	6 910	7 768	7 596
15	Sveriges Farmaceuter (Saco)	5 395	4 578	4 560	4 117	3 688	4 351
16	Sveriges Ingenjörer (Saco)	107 789	109 322	112 726	116 664	119 999	123 770
17	Sveriges Läkarförbund (Saco)	2 121	2 579	2 579	2 886	3 426	3 715
18	Sveriges Lärare (Saco)	-	-	32 707	33 368	32 595	33 466
10	Sveriges Psykologförbund (Saco)	1 050	1 050	1 201	1 652	1 676	1 922
20	Sveriges Skolledare (Saco)	-	-	640	1 930	1 975	2 131
	Sveriges Skolledarförbund (Saco)	650	650	-	-	-	-
21	Sveriges Universitetslärare och Forskare, Sulf (Saco)	454	524	622	650	649	695
22	Sveriges Veterinärförbund (Saco)	1 185	1 273	1 303	1 246	1 342	1 305
23	Sveriges Yrkesmusikerförbund (TCO)	1 432	1 421	1 497	1 386	1 377	1 373
24	Unionen (TCO)	585 360	581 624	587 782	603 401	611 323	618 202
25	Vision (TCO)	-	-	17 600	17 602	17 808	18 342
26	Vårdförbundet (TCO)	10 592	10 000	10 095	10 868	10 970	10 888
	Summa	946 807	944 330	974 940	1 015 031	1 030 980	1 040 182
	Förändring	+48 648	-2 477	+30 610	+40 091	+15 949	+9 202
	Procentuell förändring	+5,4%	-0,3%	+3,2%	+4,1%	+1,6%	+0,9%

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 svarade Unionen för 71 procent av de drygt 1 miljon PTK-medlemmarna 31/12 2025.

Tabell 17. De tre förbunden med flest PTK-medlemmar samt medlemmar i övriga TCO- och Saco-förbund 31/12 2025

PTK-förbund	PTK-medlemmar	Andel
Unionen	618 202	59,4%
Sveriges Ingenjörer	123 770	11,9%
Ledarna	75 566	7,3%
TCO – övriga	60 785	5,8%
Saco – övriga	161 859	15,6%
Summa	1 040 182	100,0%

Källa: PTK

Det betyder att förbund som tillhör Facken inom industrin, Unionen och Sveriges Ingenjörer, representerar sju av tio PTK-medlemmar.

Minst sex av tio PTK-medlemmar arbetar i företag som är med i arbets-givarförbund 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 dess medlemsutveckling att spela en 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 från 1 januari 2023 men räknas med i statistiken redan från 31/12 2022 med 17 600 medlemmar. Forena anslöt sig 1 januari 2024 och redovisas från 31/12 2023.

Tabell 18. PTK-förbundens privatanställda medlemmar på avtalsområden avseende olika arbetsgivarorganisationer 31/12 2025

PTK-förbund	SN	AA	Fastigo	Scen	Fremia	Övriga	Alla
Akademikerförbundet SSR (Saco)	4 858	502	80	12	1 365	8 659	15 476
Akavia (Saco)	21 237	463	411	41	1 713	37 748	61 613
DIK (Saco)	1 415	140	38	213	494	2 075	4 375
Fackförbundet Scen & Film (TCO)	1 708	33	0	4 269	0	558	6 568
Forena (TCO)*	10 110	0	0	0	2 412	1 448	13 970
Fysioterapeuterna (Saco)	1 227	48	0	2	109	369	1 755
Journalistförbundet (TCO)	6 388	0	0	0	51	3 205	9 644
Kyrkans Akademikerförbund (Saco)	0	0	0	0	0	15	15
Ledarna (independent)	54 551	569	1 004	81	1 684	24 776	75 566
Naturvetarna (Saco)	8 157	126	22	1	109	6 042	14 457
Sjöbefälsföreningen (Saco)	0	0	0	0	0	1 698	1 698
SRAT (Saco)	3 439	9	0	0	56	2 463	5 967
Sveriges Arbetsterapeuter (Saco)	477	14	0	0	71	760	1 122
Sveriges Arkitekter (Saco)	3 954	0	12	0	0	3 630	7 596
Sveriges Farmaceuter (Saco)	3 949	0	0	0	0	402	4 351
Sveriges Ingenjörer (Saco)	85 546	48	430	6	320	37 420	123 770
Sveriges Läkarförbund (Saco)	3 455	80	0	0	180	0	3 715
Sveriges Lärare (Saco)	20 058	2 552	0	0	5 162	5 694	33 466
Sveriges Psykologförbund (Saco)	847	21	0	0	58	996	1 922
Sveriges Skolledare (Saco)	1 134	162	0	0	467	368	2 131
Sulf (Saco)	0	218	0	0	40	437	695
Sveriges Veterinärförbund (Saco)	1 113	0	0	0	0	192	1 305
Symf (TCO)	0	0	0	1 373	0	0	1 373
Unionen (TCO)	390 157	7 034	3 535	231	9 016	208 229	618 202
Vision (TCO)	11 090	2 491	2 508	0	2 164	0	18 342
Vårdförbundet (TCO)	7 751	24	0	0	492	2 621	10 888
Summa	635 522	14 551	8 112	6 229	25 963	349 805	1 040 182
Andel	61,1%	1,4%	0,8%	0,6%	2,5%	33,6%	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 omkring 586 700 fackmedlemmar anställda i kommuner, regioner och statlig sektor. Det är den fackliga samverkansorganisation som representerar flest medlemmar inom såväl kommunal som statlig sektor.

Tabell 19. OFR-förbundens anställda medlemmar i kommunal och statlig sektor 31/12 2025.

	Kommunal sektor		Statlig sektor		Alla		Inkl. utanför OFR*
	Medl.	Därav kvinnor	Medl.	Därav kvinnor	Medl.	Därav kvinnor	
Sveriges Lärare (Saco)	179 236	144 715	3 085	2 419	182 591	147 134	219 113 (Saco)
Vision (TCO)	123 409	88 734			123 409	88 734	149 115 (TCO)
Vårdförbundet (TCO)	78 473	69 929	809	693	79 282	70 622	90 916 (TCO)
Fackförbundet ST (TCO)			57 969	37 048	57 969	37 048	66 697 (TCO)
Akademikerförbundet SSR (Saco)	37 461	32 118			37 461	32 118	66 819 (Saco)
Sveriges Läkarförbund (Saco)	35 081	15 437			35 081	15 437	42 448 (Saco)
Ledarna (fristående)	20 500	12 995	3 495	1 831	23 995	14 826	99 561 (ober.)
Polisförbundet (TCO)			22 820	8 136	22 820	8 136	22 829 (TCO)
Officersförbundet (Saco)			15 541	2 129	15 541	2 129	15 541 (Saco)
Försvarsförbundet (TCO)			3 887	1 661	3 887	1 661	3 887 (TCO)
Tull-Kust (TCO)			2 009	850	2 009	850	2 015 (TCO)
Reservofficerarna (Saco)			1 796	35	1 796	35	1 259 (Saco)
Fackförbundet Scen & Film (TCO)	844	584			844	584	6 568 (TCO)
Summa	475 004	349 075	111 681	56 802	586 685	405 877	786 768

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

Källa: OFRs årsredovisning 2025 samt medlemsstatistik från Saco, Ledarna och TCO.

I tabell 20 nedan redovisas förbunden som är med i PTK och OFR, som 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.

Tabell 20. Förbunden inom PTK, OFR och AkademikerAlliansen 31/12 2025 samt och Saco-S 31/12 2024

		PTK	OFR kommun	OFR stat	Summa ORF	AkadeA	Saco-S 2024
1	Akademikerförbundet SSR (Saco)	15 476	37 461		37 461		12 550
2	Akavia (Saco)	61 613				X	26 609
3	DIK (Saco)	4 375				X	5 319
4	Fackförbundet Scen & Film (TCO)	6 568	844		844		
5	Fackförbundet ST (TCO)			57 969	57 969		
6	Forena (TCO)*	13 970					
7	Fysioterapeuterna (Saco)	1 755				X	209
8	Försvarsförbundet (TCO)			3 887	3 887		
9	Journalistförbundet (TCO)	9 644					
10	KyrkA (Saco)	15				X	12
11	Ledarna (fristående)	75 566	20 500	3 495	23 995		
12	Naturvetarna (Saco)	14 457				X	9 984
13	Officersförbundet (Saco)			15 541	15 541		
14	Polisförbundet (TCO)			22 820	22 820		
15	Reservofficerarna (Saco)			1 796	1 796		
16	Sjöbefälsföreningen (Saco)	1 698				X	445
17	SRAT (Saco)	5 967				X	3 676
18	Sveriges Arbetsterapeuter (Saco)	1 122				X	404
19	Sveriges Arkitekter (Saco)	7 596				X	579
20	Sveriges Farmaceuter (Saco)	4 351				X	470
21	Sveriges Ingenjörer (Saco)	123 770				X	12 901
22	Sveriges Läkareförbund (Saco)	3 715	35 081		35 081		1 666
23	Sveriges Lärare (Saco)	33 466	179 236	3 085	182 591		
24	Sveriges Psykologförbund (Saco)	1 922				X	522
25	Sveriges Skolledare (Saco)	2 131				X	241
26	Sveriges Universitetslärare och Forskare (Saco)	695				X	16 488
27	Sveriges Veterinärförbund (Saco)	1 305				X	498
28	Symf (TCO)	1 373					
29	Tjänstetandläkarna					X	179
30	Tull-Kust (TCO)			2 009	2 009		
31	Unionen (TCO)	618 202					
32	Vision (TCO)	18 342	123 409		123 409		
33	Vårdförbundet (TCO)	10 888	78 473	809	79 282		
	Summa	1 040 182	475 004	111 681	586 685	90 000	94 276

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 2025) och Saco-S (Filip Lindmark).

Facken inom industrin

De fem Fackförbund (Unionen, Sveriges Ingenjörer, IF Metall, GS-facket och Livsmedelsarbetareförbundet) som står bakom Industriavtalet (1997) utgör tillsammans *Facken inom industrin* (FI) som är ett förhandlingssamarbete där förbunden inför avtalsrörelserna utarbetar en gemensam avtalspolitisk plattform. Facken inom

industrin är ett unikt förhandlingssamarbete genom att det omfattar såväl arbetar- som tjänstemannaförbund. Och inte vilka förbund som helst. Det är de största förbunden inom privat sektor hos såväl LO (IF Metall) som TCO (Unionen) och Saco (Sveriges Ingenjörer). Unionen är dessutom Sveriges största fackförbund och det dominerande förbundet inom PTK. Tillsammans med industrins arbetsgivare har Facken inom industrin en lönenormerande roll på den svenska arbetsmarknaden. De fem förbunden har tillsammans drygt en miljon medlemmar (exklusive pensionärer och studerandemedlemmar). De når långt in i de privata tjänstenäringarna (främst Unionen och Sveriges Ingenjörer) och när det gäller Sveriges Ingenjörer även många anställda inom stat och kommun.

Tabell 21. Facken inom industrin 31/12 2025

<i>PTK-förbund</i>	<i>Aktiva medlemmar</i>	<i>Andel</i>	<i>Centralorganisation</i>
<i>Unionen</i>	<i>618 202</i>	<i>60,3%</i>	<i>TCO</i>
<i>Sveriges Ingenjörer</i>	<i>123 770</i>	<i>12,1%</i>	<i>Saco</i>
<i>IF Metall</i>	<i>231 315</i>	<i>22,6%</i>	<i>LO</i>
<i>GS-facket</i>	<i>29 787</i>	<i>2,9%</i>	<i>LO</i>
<i>Livs</i>	<i>22 072</i>	<i>2,2%</i>	<i>LO</i>
<i>Summa</i>	<i>1 025 146</i>	<i>100,0%</i>	

Anmärkning. Aktiva medlemmar avser medlemmar även utanför Facken inom industrins förhandlingsområden.

DEN FACKLIGA ORGANISATIONSGRADENS UTVECKLING

Den svenska organisationsgraden utmärks efter 2008 av stabilitet om man ser till samtliga anställda. Sedan 2009 har andelen fackligt anslutna löntagare pendlat mellan 68 och 71 procent. Det stora medlemsraset inträffade åren 2007 och 2008 sedan alliansregeringen höjt a-kasseavgiften mycket kraftigt, i vissa fall med 360 procent om man också tar hänsyn till att den 40 procentiga skattereduktionen på a-kasseavgiften samtidigt avskaffades. Likaså avskaffades den 25-procentiga skattereduktionen på fackavgiften (se faktaruta 3).

Under åren med förhöjda a-kasseavgifter (åren 2007-2013) sjönk den fackliga organisationsgraden från 77 procent (året före förändringen = 2006) till 70 procent (sista året med förhöjda avgifter = 2013).

Sedan 2014 har den samlade organisationsgraden pendlat mellan 68 och 70 procent. Under perioden 2014-**2025** ser det ut så här:

- 70 procent var fackligt anslutna under två år (2014 och 2021)
- 69 procent under sju år (2015, 2016, 2017, 2020, 2022, 2024 och 2025)
- 68 procent under tre år (2018, 2019 och 2023)

Facklig organisationsgrad hos arbetare och tjänstemän (AKU)

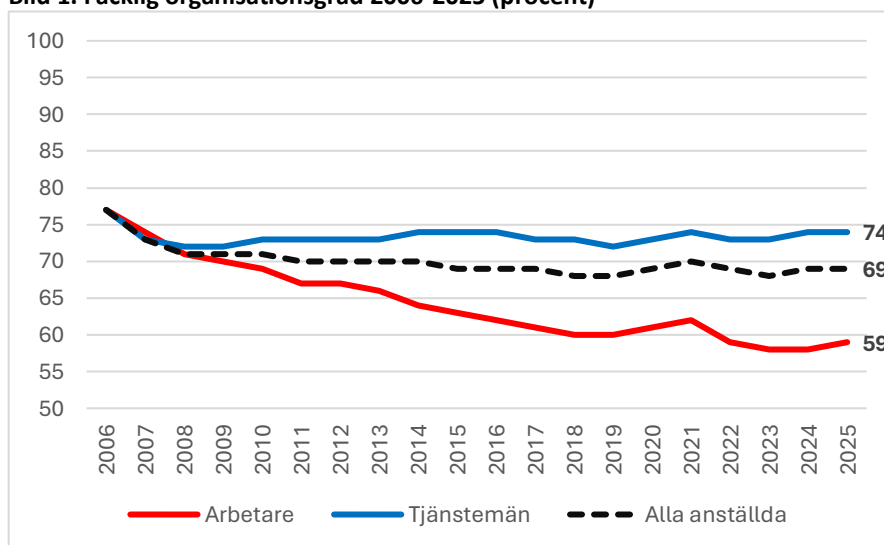
Stabil organisationsgrad för anställda i allmänhet, men en ökad klyfta mellan arbetare och tjänstemän

Stabiliteten i facklig anslutning hos hela gruppen anställda (det vill säga samtliga löntagare) döljer en växande klyfta mellan arbetares och tjänstemäns fackliga organisationsgrad. Året före den kraftiga höjningen av a-kasseavgifterna var organisationsgraden 77 procent hos både arbetare och tjänstemän. År 2025 var 59 procent av arbetarna och 74 procent av tjänstemännen med i facket. Jämfört med 2023 och 2024 är det en uppgång med en procentenhet hos arbetarna (från 58 till 59 procent) medan tjänstemännens organisationsgrad är oförändrad 74 procent. Det återstår att se om detta är början på ett trendbrott, men det är inte särskilt troligt med tanke på att arbetarna är överrepresenterade i de mest svårorganiserade grupperna: unga, utrikes födda, tidsbegränsat anställda, deltidsanställda och anställda i privat sektor.

Starkt bidragande till att stabiliteten hos organisationsgraden hos anställda i allmänhet är att *andelen tjänstemän* i arbetskraften stiger kombinerat med att dessa har en klart högre organisationsgrad än arbetarna.

Som framgår av bild 1 har arbetarnas organisationsgrad minskat med 18 procentenheter sedan 2006 (från 77 till 59 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 löntagare varit påfallande stabil.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2025 (procent)



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

Idag (**2025**) har tjänstemännen i privat sektor till och med en något *högre* organisationsgrad än vad de hade året före det stora medlemsraset (2006). Då var 69 procent fackligt anslutna, idag 70 procent, vilket är en procentenhet högre än såväl 2006 som 2024. Mellan 2006 och 2008 föll privattjänstemännens organisationsgrad från 69 till 63 procent, varefter den således stigit till 70 procent.

Inkomstförsäkringarnas roll för privattjänstemännen

Här spelar säkerligen de för tjänstemännen förmånliga fackliga *inkomstförsäkringarna* en betydande roll. Det antyds även av de offentliganställda tjänstemännens organisationsgrad inte alls utvecklats lika positivt. För det första är risken för arbetslöshet lägre hos offentliganställda tjänstemän än hos privat anställda. För det andra har statstjänstemännen genom kollektivavtal en avsevärt längre uppsägningstid än vad lagen (Las) föreskriver. Med sammanlagt minst tio års statlig anställning (oberoende av var) är uppsägningstiden enligt statstjänstemännens kollektivavtal hela 12 månader (6 månader enligt Las), minst åtta års statlig anställning 10 månader i stället för 5, minst sex års statliga anställning 8 månader i stället för 4, osv (Kjellberg 2026d).

Mellan 2006 och **2025** föll andelen fackligt anslutna tjänstemän i *offentlig sektor* från 89 till 82 procent. Hos statstjänstemännen var nedgången större (från 88 till 79 procent) än hos kommunaltjänstemännen (från 90 till 83 procent). Återhämtningen i privat sektor och den fortsatta nedgången i offentlig sektor innebär att organisationsgraden hos tjänstemännen i privat och offentlig sektor närmar sig varandra, att den konvergerar. År 2006 var de offentliganställda tjänstemännen 20 procentenheter bättre organiserade än de privatanställda (89 respektive 69 procent). År **2025** hade klyftan krympt till 12 procentenheter (82 respektive 70 procent).

Att fackens inkomstförsäkringar underlättar medlemsrekryteringen väsentligt hos privattjänstemännen framstår allra tydligast i informations- och kommunikationsbranschen, det vill säga förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering mm. Här ingår således den expanderande IT-sektorn inklusive spelföretag. För informations- och kommunikationsbranschen saknas uppgifter om organisationsgraden för åren 2006 och 2007. Mellan 2008 och **2025** steg andelen fackligt anslutna tjänstemän i branschen från 63 till 71 procent. Samtidigt har branschen den allra lägsta kollektivavtals-täckningen på hela arbetsmarknaden. År 2024 omfattades endast 55 procent av de informations- och kommunikationsanställda av kollektivavtal trots att även offentliganställda och public service ingår i den här redovisade statistiken (tabell 51). Det betyder att färre än 55 procent av de privatanställda tjänstemännen i branschen omfattas av kollektiv-avtal. I genomsnitt omfattas 75 procent av tjänstemännen i privat sektor av kollektivavtal (2024). Att tjänstemännen i informations- och kommunikationsbranschen ändå har en så hög organisationsgrad som 71 procent (till och med en procentenhet högre än genomsnittet på 70 procent i privat sektor) antyder att inkomstförsäkringarna spelar en framträdande roll när man beslutar sig

för att bli fackmedlem. Det ska tilläggas att informations- och kommunikationsbranschen även rymmer ett fåtal arbetare, men branschen domineras starkt av tjänstemän.

Växande klyfta mellan inrikes och utrikes födda arbetare

Hos arbetarna har en klyfta uppstått mellan inrikes och utrikes födda. År 2006 var organisationsgraden 77 procent hos båda. År **2025** var 63 procent av de inrikes födda arbetarna med i facket mot 51 procent av de utrikes födda (tabell 23). Jämfört med 2024 vidgades klyftan något genom att organisationsgraden hos de inrikes födda ökade från 62 till 63 procent medan den var oförändrat hos de utrikes födda. Skillnaden var som störst – 14 procentenheter – 2018 när de till Sverige många nyanlända åren 2015 och 2016 på allvar började komma ut på arbetsmarknaden. Idag (2025) är skillnaden 12 procentenheter.

Inflationsåren 2022 och 2023

Låt oss nu se på utvecklingen under **2025** 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 inflationsåret 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 i 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 tjänstemannansidan 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).

Lågkonjunkturåren 2024 och 2025

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 med två procentenheter samt inom handel, hotell & restaurang och företagstjänster mm med en procentenhet i vardera). Nedgång i transportbranschen, ”övriga privata tjänster” (städare m fl) samt i offentlig sektor med 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 de offentliganställda tjänstemännens organisationsgrad var uppe på 83 procent var 2015. År 2006 hade den varit 89 procent. I privat sektor var andelen fackanslutna tjänstemän 69 procent såväl 2006 som åren 2022-2024, varefter den steg till 70 procent 2025.

Om man ser de båda lågkonjunkturåren som en helhet steg tjänstemännens organisationsgrad med en procentenhet under det första året (från 73 procent 2023 till 74 procent 2024) och arbetarnas med en enhet under det andra året (från 58 procent 2024 till 59 procent **2025**). Den genomsnittliga organisationsgraden hos anställda steg från 68 procent under inflationsåret 2023 till 69 procent under lågkonjunkturåren 2024 och **2025**.

Skillnader mellan branscher

Vid en blick på enskilda branscher steg arbetarnas organisationsgrad under **2025** mest i hotell- och restaurangbranschen (med fyra procentenheter; från 26 procent 2024 till 30 procent 2025) och i "övriga privata tjänster" (likaledes med fyra procentenheter; från 48 till 52 procent) samt i offentlig sektor (med tre procentenheter; från 67 till 70 procent). "Övriga privata tjänster" omfattar på arbetsidan bland annat vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier samt hår- och skönhetsvård. Men även kraftiga fall kan noteras bland arbetarna. I transportbranschen föll andelen fackligt anslutna arbetare från 55 till 50 procent.

Tabell 22. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda totalt samt per bransch och sektor 2006-2025 (procent och procentenheter)

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	2025	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Industri mm	73	73	72	72	72	71	+1	0	+1	-1	0	0	-1
Byggverksamhet	58	58	56	54	56	56	-4	0	-4	-2	-2	+2	0
Handel	52	51	51	52	53	53	0	-1	-1	0	+1	+1	0
Privat service exkl. handel, därav:	50	53	49	48	47	47	+2	+3	+5	-4	-1	-1	0
- hotell & restaurang	34	35	31	25	26	30	+7	+1	+8	-4	-6	+1	+4
- transport	52	54	57	56	55	50	-5	+2	-3	+3	-1	-1	-5
- företagstjänster mm	54	56	49	49	50	48	+5	+2	+7	-5	0	+1	-2
- övr. privata tjänster	51	56	52	50	48	52	+1	+5	+6	-4	-2	-2	+4
Summa privat service	51	52	50	49	49	49	+2	+1	+3	-2	-1	0	0
Summa privat sektor	57	58	56	55	55	55	0	+1	+1	-2	-1	0	0
Offentlig sektor	72	74	70	68	67	70	0	+2	+2	-4	-2	-1	+3
- därav kommunal sektor	72	73	70	68	67	70	0	+1	+1	-3	-2	-1	+3
Båda sektorerna	61	62	59	58	58	59	+1	+1	+2	-3	-1	0	+1

/Forts./

1. Arbetare	2008-2025	2006-2025
Industri mm	-10	-13
Byggverksamhet	-15	-25
Handel	-4	-11
Privat service exkl. handel, därav:	-11	-20
- hotell & restaurang	-10	-22
- transport	-13	-21
- företagstjänster mm	-13	-18
- övr. privata tjänster	-6	-19
Summa privat service	-9	-17
Summa privat sektor	-12	-19
Offentlig sektor	-13	-17
- därav kommunal sektor	-13	-16
Båda sektorerna	-12	-18

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

/Forts./

2. Tjänstemän	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Industri mm	79	78	79	78	79	81	+1	-1	0	+1	-1	+1	+2
Handel	67	67	66	66	66	66	+1	0	+1	-1	0	0	0
Privat service exkl. handel, därav:	67	68	67	67	68	69	+2	+1	+3	-1	0	+1	+1
- information & kommunikation	71	69	69	69	71	71	+3	-2	+1	0	0	+2	0
- finans & försäkring	65	61	61	64	63	64	-1	-4	-5	0	+3	-1	+1
- företagstjänster mm	64	67	66	67	67	68	+2	+3	+5	-1	+1	0	+1
- övr. privata tjänster	68	72	72	69	71	71	+2	+4	+7	0	-3	+2	0
Summa privat service	67	68	67	67	68	68	+2	+1	+3	-1	0	+1	0
Summa privat sektor	69	70	69	69	69	70	+2	+1	+3	-1	0	0	+1
Offentlig sektor	81	82	82	81	83	82	0	+1	+1	0	-1	+2	-1
- därav: Kommunal sektor	82	83	82	82	84	83	+1	+1	+2	-1	0	+2	-1
Statlig sektor	80	80	81	80	80	79	-1	0	-1	+1	-1	0	-1
Båda sektorerna	73	74	73	73	74	74	+1	+1	+2	-1	0	+1	0

2. Tjänstemän	2008-2025	2006-2025
Industri mm	+5	+1
Handel	+10	+4
Privat service exkl. handel, därav:	+8	+3
- information & kommunikation	+10	-
- finans & försäkring	0	-
- företagstjänster mm	+11	-
- övr. privata tjänster	+7	-
Summa privat service	+8	+3
Summa privat sektor	+7	+1
Offentlig sektor	-3	-7
- därav: Kommunal sektor	-3	-7
Statlig sektor	-4	-9
Båda sektorerna	+2	-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:	88	86	85	84	85	84	83	83	82	81	80	79	78	78
Kommunal sektor														
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	2025	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Industri mm	76	75	76	75	76	76	+1	-1	0	+1	-1	+1	0
Byggverksamhet	60	61	59	58	58	58	-1	+1	0	-2	-1	0	0
Handel	60	59	59	60	60	60	+1	-1	0	0	+1	0	0
Privat service exkl. handel, därav:	62	64	63	62	62	62	+2	+2	+4	-1	-1	0	0
- hotell & restaurang	42	41	38	32	32	35	+8	-1	+7	-3	-6	0	+3
- transport	60	60	61	61	61	55	-4	0	-4	+1	0	0	-6
- information & kommunikation	71	69	69	69	71	72	+3	-2	+1	0	0	+2	+1
- finans & försäkring	66	61	62	64	62	64	0	-5	-5	+1	+2	-2	+2
- företagstjänster mm	62	65	62	63	63	63	+3	+3	+6	-3	+1	0	0
- övr. privata tjänster	63	67	66	64	64	65	+3	+4	+7	-1	-2	0	+1
Summa privat service	62	63	62	62	62	62	+2	+1	+3	-1	0	0	0
Summa privat sektor	64	65	64	64	64	64	+1	+1	+2	-1	0	0	0
Offentlig sektor	79	80	79	78	79	79	0	+1	+1	-1	-1	+1	0
- därav:	79	80	78	78	79	79	+1	+1	+2	-2	0	+1	0
kommunal sektor													
Statlig sektor	80	80	82	79	79	78	0	0	0	+2	-3	0	-1
Båda sektorerna	69	70	69	68	69	69	+1	+1	+2	-1	-1	+1	0
Män	65	66	65	64	64	64	+1	+1	+2	-1	-1	0	0
Kvinnor	73	74	73	73	74	74	+1	+1	+2	-1	0	+1	0

/Forts./

3. Anställda totalt	2008-2025	2006-2025
Industri mm	-3	-6
Byggverksamhet	-13	-21
Handel	+3	-3
Privat service exkl. handel, därav:	+2	-5
- hotell & restaurang	-6	-17
- transport	-6	-12
- information & kommunikation	+9	-
- finans & försäkring	0	-
- företagstjänster mm	+5	-
- övr. privata tjänster	+3	-
Summa privat service	+3	-4
Summa privat sektor	-1	-7
Offentlig sektor	-5	-9
- därav:	-6	-9
kommunal sektor		
Statlig sektor	-6	-10
Båda sektorerna	-2	-8
Män	-4	10
Kvinnor	0	-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 fastighetservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård); Övriga privata tjänster (O-U) omfattar utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll) allt under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser). Summa privat service täcker grupperna G-U.

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

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

Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen, transportbranschen samt hotell- och restaurangbranschen och därmed litet urval motiverar att dessa

grupper inte redovisas separat under tjänstemän. Av samma skäl redovisas inte information & kommunikation och finans & försäkring under arbetare.

*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, data-programmering mm. /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Finans- och försäkringsverksamhet (K)** /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Företagstjänster mm (L-N):** Fastighetservice, 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 under hela perioden 2006-2025 framgår av tabell 22. De största nedgångarna på arbetarsidan inträffade i byggbranschen samt i hotell- och restaurangbranschen (minus 25 respektive 22 procentenheter), följt av transportbranschen (minus 21), kategorin ”övriga privata tjänster” (minus 19), företagstjänster mm (minus 18) och offentlig sektor (minus 17). Minst tillbakagång noteras hos industriarbetarna (minus 13 procentenheter mellan 2006 och 2025).

Hos tjänstemännen är förändringarna 2006-2025 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på sju procentenheter (i statlig sektor nio enheter, i kommunal sju enheter). Största uppgången mellan 2006 och 2025 finns bland handelstjänstemännen (plus fyra enheter).

Avrundade tal och de med en decimal

Hittills har vi räknat med avrundade tal. Bilden blir delvis annorlunda om beräkningarna tar med en decimal. Arbetarnas ökade organisationsgrad från 58 procent 2024 till 59 procent var i själva verket inte med en hel procentenhet utan från 58,2 till 58,6 procent, det vill säga med 0,4 procentenheter. Tjänstemännens oförändrade organisationsgrad på 74 procent var med en decimal en mindre uppgång, från 73,9 procent till 74,1 procent. Även den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (alla anställda) steg en liten bit, från 68,9 procent 2024 till 69,1 procent 2025. Vi kan således konstatera att organisationsgraden under 2025 steg något både hos arbetarna och tjänstemännen, men mest hos arbetarna.

I privat sektor avviker bilden något genom att arbetarnas organisationsgrad mellan 2024 och 2025 sjönk med några tiondels procent (oförändrat 55 procent med avrundade tal) medan andelen fackligt anslutna tjänstemän ökade från 69,3 till 70,0 procent. För

privatanställda löntagare i snitt var organisationsgraden oförändrat 64 procent.

De största förändringarna under **2025** ägde rum i offentlig sektor. På arbetsidan var det en klar uppgång – från 67,2 procent 2024 till 70,0 procent 2025 – på tjänstemannasidan en klar nedgång från 82,8 procent (83 procent) till 81,9 procent (82 procent), det vill säga med en procentenhet hur man än räknar.

Hos *utrikes födda arbetare* var organisationsgraden oförändrat 51 procent år 2025 medan den ökade från 62 till 63 procent bland inrikes födda arbetare. Räknat med en decimal steg organisationsgraden bland de utrikesfödda arbetarna med 0,3 procentenhet (från 50,8 till 51,1 procent) och hos inrikes födda arbetare med 0,6 enhet (från 62,1 till 62,7 procent).

Uppgången var nästan helt koncentrerad till de *offentliganställda arbetarna*, närmare bestämt med 4,2 procentenheter hos utrikes födda (från 60,1 till 64,3 procent) och med 1,9 enheter hos de inrikes födda (från 72,2 till 74,1 procent). Inom offentlig sektor ökade således den fackliga anslutningen mest hos utrikes födda eller med dubbelt så mycket som hos de i Sverige födda.

Utomnordiska arbetare

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 2019/2026). Där var nedgången mellan 2006 och 2018 hela 28 procentenheter.²⁹ 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. 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).

Under den fortsatta lågkonjunkturen **2025** steg de utomnordiska arbetarnas organisationsgrad ytterligare med några procentenheter, från 50,4 till 50,7 procent eller med avrundning från 50 till 51 procent. *Utvecklingen 2025 skiljer sig emellertid starkt åt mellan privat och offentlig sektor*. De utomnordiska arbetarnas organisationsgrad sjönk i privat sektor från 47 procent (46,6) till 45 procent (45,4). I offentlig sektor steg organisationsgraden från 60 procent (59,8) till 64 procent (64,2).

²⁹. 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).

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 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. Mellan 2024 och 2025 steg de inrikes födda arbetarnas organisationsgrad med en procentenhet men inte hos de utrikes födda.

Divergens mellan arbetare och tjänstemän

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 sju 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 klyftan till 14 procentenheter och 2023 till 15 enheter för att 2024 hamna på *rekordhöga 16 procentenheter*. År **2025** var klyftan mellan tjänstemännens organisationsgrad tillbaka på 15 procentenheter.

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 normen att vara med i facket börjar ifrågasättas och därmed öka risken för en nedåtgående spiral, där låga medlemssiffror urholkar fackets legitimitet och förhandlingskraft, vilket leder till sämre resultat i avtal och svagare lokal rekryteringsförmåga, vilket leder till ytterligare sjunkande medlemstal, och så vidare. Det är vad som hände i Tyskland, där facken inte längre förmådde upprätthålla minimilönerna för stora löntagargrupper och – trots att de tidigare motsatt sig att staten lagstiftade om minimilöner – svängde om och välkomnade den lag som kom 2015.

I *privat sektor* hade arbetarna 2006 fem procentenheter högre fackanslutning än tjänstemännen (74 respektive 69 procent), vilket **2025** hade svängt om till femton enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (70 procent) än bland arbetarna (55 procent). Det

vill säga en omsvängning med tjugo enheter till tjänstemännens favör. Fem enheters divergens till arbetarnas förmån hade blivit femton 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 2025 föll med nitton procentenheter (från 74 till 55 procent), medan nedgången bland tjänstemännen helt återhämtats (70 procent 2025, vilket till och med var en procentenhet högre än 2006).

Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda (AKU)

År 2006 var den fackliga organisationsgraden densamma hos inrikes och utrikes födda arbetare, närmare bestämt 77 procent (tabell 23). År 2025 var den nere i 63 procent (minus 14 procentenheter) hos de inrikes födda och 51 procent hos utrikes födda (minus 26 enheter). Mellan 2006 och 2025 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad inom *privat sektor* dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 29 respektive minus 14 procentenheter. En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas växande överrepresentation i de flesta branscherna med en efter svenska förhållanden mycket låg organisationsgrad såsom de privata tjänstenäringarna där, om man undantar handeln, 44 procent av arbetarna 2025 var födda utomlands jämfört med 17 procent 2006 (tabell 24).

Tabell 23. Organisationsgrad för arbetare (födelseland och sektor) 2006-2025 (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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2019-2021	2008-2020
<i>Privatanställda</i>											
Utlandsfödda	49	46	47	48	50	47	47	47	46	+3	-16
Födda i Sverige	61	61	61	61	62	60	60	59	60	+1	-7
Privatanställda totalt, därav:	58	57	57	57	58	56	55	55	55	+1	-10
- Industri mm	74	73	72	73	73	72	72	72	71	+1	-8
Utlandsfödda	71	67	65	67	65	65	68	69	68	0	-16
Födda i Sverige	75	74	74	75	75	75	73	73	73	+1	-6
- Byggsektorn	64	63	62	58	58	56	54	56	56	-4	-14
Utlandsfödda	(45)	(46)	(50)	(47)	(54)	(48)	(37)	(41)	(43)	-	-
Födda i Sverige	67	66	64	60	59	58	59	60	60	-5	-13
- Handel	53	52	52	52	51	51	52	53	53	-1	-5
Utlandsfödda	50	43	45	45	48	49	53	53	48	+3	-12
Födda i Sverige	54	54	54	54	51	51	52	53	55	-3	-5
- Privata tjänstena- ringar (inkl. handel)	51	50	49	51	52	50	49	47	49	+3	-6
Utlandsfödda*	44	40	41	43	43	42	42	43	41	+2	-13
Födda i Sverige	54	54	53	55	56	54	54	52	54	+3	-3
<i>Offentliganställda</i>											
Utlandsfödda	64	61	65	64	65	61	60	60	64	0	-16
Födda i Sverige	75	75	75	76	79	77	73	72	74	+4	-7
Offentliganställda totalt	72	71	72	72	74	70	68	67	70	+2	-11
<i>Arbetare totalt</i>											
Utlandsfödda	53	50	51	52	54	51	50	51	51	+3	-16
Födda i Sverige	64	64	64	64	65	63	62	62	63	+1	-7
Samtliga arbetare	61	60	60	61	62	59	58	58	59	+2	-10

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2019-2023	2019-2024	2019-2025	2006-2025
<i>Privatanställda</i>										
Utlandsfödda	+1	+2	-3	0	0	-1	0	0	-1	-29
Födda i Sverige	0	+1	-2	0	-1	+1	-1	-2	-1	-14
Privatanställda totalt, därav:	0	+1	-2	-1	0	0	-2	-2	-2	-19
- Industri mm	+1	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	-13
Utlandsfödda	+2	-2	0	+3	+1	-1	+3	+4	+3	-
Födda i Sverige	+1	0	0	-2	0	0	-1	-1	-1	-
- Byggsektorn	-4	0	-2	-2	+2	0	-8	-6	-6	-27
Utlandsfödda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Födda i Sverige	-4	-1	-1	+1	+1	0	-5	-4	-4	-22
- Handel	0	-1	0	+1	+1	0	0	+1	+1	-11
Utlandsfödda	0	+3	+1	+4	0	-5	+8	+8	+3	-20
Födda i Sverige	0	-3	0	+1	+1	+2	-2	-1	0	-8
- Privata tjänstena- ringar (inkl. handel)	+2	+1	-2	-1	-2	+2	0	-2	0	-17
Utlandsfödda	+2	0	-1	0	+1	-2	+1	+2	0	-25
Födda i Sverige	+2	+1	-2	0	-2	+2	+1	-1	-1	-11
<i>Offentliganställda</i>										
Utlandsfödda	-1	+1	-4	-1	0	+4	-5	-5	-1	-21
Födda i Sverige	+1	+3	-2	-4	-1	+2	-2	-3	-1	-13
Offentliganställda totalt	0	+2	-4	-2	-1	+3	-4	-5	-2	-17
<i>Arbetare totalt</i>										
Utlandsfödda	+1	+2	-3	-1	+1	0	-1	0	0	-26
Födda i Sverige	0	+1	-2	-1	0	-1	-2	-2	-3	-16
Samtliga arbetare	+1	+1	-3	-1	0	+1	-2	-2	-1	-18

* 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, 41 procent 2024 och 39 procent 2025.
Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Men även *inom* de privata tjänstenärningarna sjönk de utlandsföddas fackliga anslutning mellan 2006 och **2025** (minus 25 procentenheter) avsevärt mer än bland de inrikes födda arbetarna (minus 11 enheter) – se tabell 23.

De utrikes födda arbetarna är emellertid överrepresenterade även på en del av arbetsmarknaden med en *hög* organisationsgrad, nämligen offentlig sektor: 44 procent utrikes födda **2025**, d.v.s. klart över genomsnittet på 35 procent för arbetare. Bland offentliganställda (i praktiken *kommunalt* anställda) arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och **2025** betydligt mer bland utrikes födda än bland inrikes födda: minus 21 respektive minus 13 procentenheter.

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 35 procent). Där sjönk organisationsgraden mycket starkt bland de *inrikes födda* arbetarna: från 82 procent 2006 till 60 procent **2025**, 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 i tabell 23 inom parentes eftersom det är fråga om en relativt liten grupp (35 000 anställda av dem var folkbokförda i Sverige år 2025, varav närmare 15 000 fackmedlemmar). Av en blick på tioårsperioden 2015-2025 framgår att mindre än varannan utlandsfödd byggnadsarbetare med en anställning och som var folkbokförd i Sverige var fackmedlem. År **2025** var enligt tämligen osäkra uppgifter 43 procent av dem med i facket (tabell 23).

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 ovan i avsnittet "Byggnadsarbetare i långa underleverantörskedjor").

Ökande andel utrikes födda arbetare

Genomslaget på arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad av den ungefär dubbelt så stora fackliga nedgången hos utrikes födda som hos inrikes födda förstärkt av den mellan 2006 och **2025 starkt ökande andelen arbetare födda utomlands**: från 16 till 35 procent (tabell 24). 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 för att **2025** stiga till 35 procent.

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 samt 44 procent **2025** (tabell 24).

Tabell 24. Andel utrikes födda arbetare 2006-2025 (procent och procentenheter)

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

Bransch/ Sektor	2024	2025	2016- 2023	2016- 2024	2016- 2025	2006- 2025	2008- 2025
Industri mm	23	26	+8	+5	+8	-	+9
Byggsektorn	21	21	+10	+9	+9	-	+14
Handel	24	24	+8	+8	+8	-	+11
Privata tjänstenärings exkl. handel, därav:	43	44	+10	+10	+11	+27	+20
- Transport	36	39	+9	+9	+12	-	+22
Hotell & restaurang	57	58	+20	+14	+15	-	+33
- Företagstjänster mm	45	47	+9	+11	+13	-	+21
- Övriga privata tjänster	40	43	+8	+8	+11	-	+24
Summa privata tjänstenärings	38	39	+9,5	+10,5	+11,5	+22	+19
Summa privat sektor	32	33	+9	+9	+10	+17	+16
Offentlig sektor	41	44	+15	+15	+18	+28	+26
Alla sektorer	34	35	+10	+10	+11	+19	+17

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-**2025** ökade andelen utlandsfödda arbetare ungefär lika mycket i de privata tjänstenäringarna exklusive handel (från 17 till 44 procent) som i offentlig sektor (från 16 procent till 44 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 23). 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. År **2025** steg de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad i offentlig sektor dubbelt så mycket som de inrikes föddas (plus 4 respektive 2 procentenheter). Däremot var utvecklingen i privat sektor mer positiv hos de inrikes födda (plus en procentenhet) än hos de utrikes födda (minus en enhet).

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. År **2025** var bilden mycket splittrad hos de utrikes födda arbetarna. Då *föll* organisationsgraden med en procentenhet i privat sektor medan den *steg* med fyra enheter i offentlig sektor.

Arbetarnas fackliga organisationsgrad nådde 2018 en bottennivå – 60 procent (där den också låg kvar 2019). Mellan 2018 och 2021 steg organisationsgraden bland utrikes födda arbetare med fyra 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, men **2025** steg den till 59 procent.

Stort antal nyanlända flyktingar

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 alltfler började acklimatisera sig i sitt nya hemland, lära känna det och tillägna sig språket.

Coronapandemin 2020-2021

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 tjänstenärningar och offentlig sektor (med tre procentenheter i båda), d.v.s. i branscher med en hög andel tidsbegränsade jobb. Inom hotell- och restaurangbranschen, som tillhörde de hårdast drabbade näringarna under pandemin steg andelen utrikes födda från 52 till 60 procent. Den stora tillströmningen av utrikes födda till arbetaryrken under 2022 indikerar att många var nya på arbetsmarknaden och sannolikt inte särdeles välbekanta med den svenska arbetsmarknadsmodellen eller så kunniga i svenska språket.

För att ge en bild av arbetskraftens förändrade sammansättning på arbetsidan 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.

De utrikes föddas tilltagande betydelse som arbetskraftsreserv

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 1 800.³⁰ De utrikes födda svarade för en väsentlig del av den disponibla ”arbetskraftsreserven”. Mellan fjärde kvartalet 2021 och

³⁰. 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, födelse-region och år. Statistikdatabasen.

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.³¹ Det betyder att många tidigare arbetslösa främst bland utrikes födda under 2022 fick ett jobb.

Noterbart är att i den enda bransch där arbetarnas organisationsgrad *steg* mellan 2021 och 2022, transportbranschen (plus tre procentenheter), *sjönk* andelen utrikes födda arbetare kraftigt, närmare bestämt från 35 till 31 procent.

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

Mellan fjärde kvartalet 2022 och samma kvartal 2023 steg arbetslösheten bland inrikes födda i åldern 20-64 år från 3,0 till 3,6 procent och bland utrikes födda från 14,2 till 14,4 procent, d.v.s. med 0,6 respektive 0,2 procentenheter.³² 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).³³ Detta innebär att många utrikes födda under 2023 kom ut på arbetsmarknaden och fick ett jobb.

³¹. 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/>

³². 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/>

³³. 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/>

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.

Under den fortsatta lågkonjunkturen år **2025** steg andelen utrikes födda arbetare från 34 till 35 procent. Antalet utrikes födda arbetare ökade från 465 200 år 2024 till 493 000 år 2025 (liksom ovan 16-64 år exklusive heltidsstudier som arbetar vid sidan om studierna) medan antalet inrikes födda arbetare ökade avsevärt mindre eller med 9 500, från 895 700 år 2024 till 905 200 år **2025**. Arbetskraftsreserven finns således hos de utlandsfödda arbetarna. Till det kommer den under 2025 kraftiga ökningen av antalet till Sverige utstationerade arbetare.

Antalet utrikes födda arbetare ökar, antalet inrikes födda minskar

Nedan redovisas hur antalet utrikes respektive inrikes födda arbetare förändras år för år 2014-2025. Observera att det är *nettoförändringar* som anges. Exempelvis ökningen med 27 800 utrikes födda arbetare 2025 är mindre än antalet utrikes födda som inträder på arbetsmarknaden genom anställning eftersom det samtidigt sker en avtappning genom att många pensioneras, blir arbetslösa, flyttar utomlands, avlider eller byter till tjänstemannajobb. Som synes minskar antalet inrikes födda arbetare alla år utom 2025, medan de utrikes födda ökar alla år utom tre.

- 2014: utrikes födda +20 000 (+5,9%), inrikes födda -35 900 (-2,8%)
- 2015: utrikes födda +16 100 (+4,46%), inrikes födda -29 300 (-2,3%)
- 2016: utrikes födda +5 200 (+1,4%), inrikes födda -20 500 (-1,7%)
- 2017: utrikes födda +34 000 (+8,9%), inrikes födda -22 000 (-1,8%)
- 2018: utrikes födda +22 600 (+5,4%), inrikes födda -48 900 (-4,1%)
- 2019: utrikes födda +13 600 (+3,1%), inrikes födda -50 200 (-4,4%)
- 2020: utrikes födda -30 200 (-6,7%), inrikes födda -59 100 (-5,45%)
- 2021: utrikes födda -12 300 (-2,9%), inrikes födda -60 800 (-6,3%)
- 2022: utrikes födda +32 700 (+8,0%), inrikes födda -41 000 (-4,3%)
- 2023: utrikes födda +24 000 (+5,4%), inrikes födda -27 000 (-2,9%)
- 2024: utrikes födda -1 500 (-0,2%), inrikes födda -2 600 (-0,1%)
- 2025: utrikes födda +27 800 (+6,0%), inrikes födda +9 500 (+1,1%)

Utrikes och inrikes födda tjänstemän

I tabell 25 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).

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 25. Organisationsgrad för tjänstemän (födelseland och sektor) 2006-2025 (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	2025	2016-2025	2006-2025
<i>Privatanställda</i>										
Utlandsfödda	64	64	66	64	64	65	65	68	+6	+3
Födda i Sverige	67	68	70	71	70	70	70	70	0	+1
Privatanställda totalt	67	67	69	70	69	69	69	70	+1	+1
<i>Offentliganställda</i>										
Utlandsfödda	70	67	68	70	71	73	75	74	+3	-5
Födda i Sverige	84	84	83	84	84	83	84	84	0	-6
Offentliganställda totalt	82	81	81	82	82	81	83	82	0	-7
<i>Tjänstemän totalt</i>										
Utlandsfödda	66	65	66	66	66	67	68	70	+5	0
Födda i Sverige	74	74	75	76	75	75	75	75	0	-2
Samtliga tjänstemän	73	72	73	74	73	73	74	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 oförändrad 75 procent hos de inrikes födda. Resultatet blev att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad steg från 73 till 74 procent.

Under **2025** steg de utrikes födda tjänstemännens organisationsgrad från 68 till 70 procent medan den var oförändrat 75 procent hos de inrikes födda. I privat sektor ökade de utlandsföddas fackliga anslutning ännu mer – från 65 till 68 procent. Även här var organisationsgraden oförändrad hos de inrikes födda (70 procent). Hos dessa var den oförändrad även i offentlig sektor (84 procent) men här avvek de utrikes födda genom sin minskade fackliga anslutning (från 75 till 74 procent)

Om vi ser på hela perioden 2006-**2025** 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 **2025** hade differensen krympt till fem sju procentenheter: 70 respektive 75 procent.

I privat sektor var skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda tjänstemän fyra enheter 2006 och endast två enheter **2025**. 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 för att **2025** öka till tio enheter. Det betyder att klyftan i offentlig sektor var något *mindre* 2025 än 2006.

Till skillnad från i privat sektor (69 procent 2006 och 70 procent **2025**) har tjänstemännens organisationsgrad minskat i offentlig sektor (från 89 till 82 procent) och något mer bland inrikes födda (minus sex procentenheter) än hos utrikes födda (minus fem enheter).

Tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad sjönk mellan 2006 och **2025** med tre procentenheter, vilket är mer än hos såväl inrikes födda (minus två enheter) som utrikes födda (oförändrat 70 procent).

Även om *antalet* utrikes födda är högre hos tjänstemännen än hos arbetarna (573 500 respektive 493 000 år **2025**) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 20 respektive 35 procent år 2025.³⁴

³⁴. 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.

Facklig organisationsgrad hos utrikes och inrikes födda enligt Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)

Vi har hittills använt oss av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Med hjälp av SCB:s undersökningar av levnadsförhållanden (ULF)³⁵ ges tillfälle att studera hur organisationsgraden hos utrikes varierar med vistelsetiden i Sverige.

Först finns det anledning att göra en del jämförelser mellan AKU och ULF. En skillnad är åldersindelningen. ULF avser numera 16-74 år medan AKU i denna rapport täcker åldersintervallet 16-64 år. Båda undersökningarna omfattar endast personer folkbokförda i Sverige. Såväl ULF som AKU avser årsgenomsnitt men till följd av det mindre urvalet i ULF tillämpades före år 2020 genomsnittet av två på varandra följande år, så kallade dubbelår.³⁶ Urvalsstorleken utökades 2020 men urvalet i ULF är fortfarande betydligt mindre än i AKU. I de AKU-data som jag beställt från SCB exkluderas heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Det gör de i praktiken också i ULF eftersom de intervjuade tillfrågas om sin ”huvudsakliga sysselsättning” där ett av alternativen är ”studerande (eller är skolelev)”. Ett annat alternativ är ”arbetande” varvid anställda skiljs ut från ”egen företagare eller arbetar utan ersättning i familjeföretag”.

Av tabell 26 framgår att den fackliga organisationsgraden avviker kraftigt mellan utrikes födda som vistats minst tio år i Sverige (63 procent 2025) och de som varit här högst nio år (44 procent). Från åren 2014-2015 och fram till 2025 var organisationsgradens utveckling positivare hos de mest kort vistelsetid i landet (mindre än nio år) jämfört med de som varit i Sverige minst tio år. Följaktligen har differensen mellan de vistats i Sverige kort och lång tid med tiden minskat: från 31 procentenheter toppen 2018/2019 till 19 enheter 2025.)

Som lägst var organisationsgraden hos de med kort vistelsetid i Sverige 2018/2019, det vill säga när de som anlant med den stora

År 2025 var 573 500 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 900 000 tjänstemän). Det betyder att 19,8 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 398 100 arbetare 2025 var 493 000 födda utomlands, dvs 35,3 procent. Alla tal exklusive arbetande heltidsstuderande.

³⁵.

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0101_LE0101M/LE01012021M02/

³⁶. Fram till år 2020 tillämpade SCB så kallad dubbelårsredovisning i ULF, vilket innebär att man vid redovisning slår samman data från två årgångar till ett dubbelår. Syftet är att få ett större underlag för redovisning och därmed öka möjligheterna att redovisa resultaten på olika delgrupper. Från och med 2021 har urvalsdesignen för ULF förändrats på ett sätt som innebär att endast enkelårsredovisning är möjlig. I samband med den nya urvalsdesignen utökades urvalsstorleken, vilket möjliggör fortsatt redovisning efter delgrupper som tidigare endast kunde göras utifrån dubbelår.

flyktingvågen 2015-2016 började komma ut på arbetsmarknaden. Då (2018/2019) var endast 34 procent av de som varit högst nio år i landet med i facket. Det steg till 48 procent 2024, varefter det skedde en minskning till 44 procent 2025. Det senare kan möjligen förklaras av att det under 2025 var många utrikes födda som kom ut på arbetsmarknaden. Däremot har organisationsgraden minskat hos de med minst tio års vistelsetid i Sverige: från 71 procent 2014/2015 till 63 procent 2025.

Tabell 26. Facklig organisationsgrad för utrikes födda anställda 16-74 år efter vistelsetid i Sverige 2012-2025 (procent och procentenheter)

	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2014-2025	2016-2025	2018-2025
INRIKES OCH UTRIKES FÖDDA												
Båda könen	71,5	69,9	67,5	68,3	68,2	67,4	66,7	66,5	67,0	-4,5	-2,9	-0,5
Kvinnor	74,7	73,4	71,7	71,9	71,5	70,0	68,4	69,6	70,7	-4,0	-2,7	-1,0
Män	68,4	66,5	63,5	64,7	65,1	64,9	65,2	63,6	63,4	-5,0	-3,1	-0,1
UTRIKES FÖDDA												
0-9 år vistelsetid												
Båda könen	46,0	40,1	34,3	41,2	41,2	37,2	41,5	47,6	44,2	-1,8	+4,1	+9,9
10- år vistelsetid												
Båda könen	70,8	67,5	65,1	68,4	61,2	65,8	65,4	61,0	63,0	-7,8	-4,5	-2,1
Kvinnor	73,1	72,8	69,3	73,4	63,6	66,5	66,0	62,7	67,1	-6,0	-5,7	-2,2
Män	68,3	62,6	61,0	62,9	58,7	65,1	64,8	59,5	58,8	-9,5	-4,2	-2,2
Differens 0-9 år och 10- år												
Båda könen	+24,8	+27,4	+30,8	+27,2	+20,0	+28,6	+23,9	+13,4	+18,8	-6,0	-8,6	-12,0

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden.

Skillnaderna i facklig anslutning mellan utrikes födda från utomnordiska EU-länder (57 procent 2025), övriga Europa (56 procent) och utomeuropeiska länder (53 procent) är mindre än vad man vanligen föreställer sig (tabell 27).

Tabell 27. Facklig organisationsgrad anställda 16-74 år efter födelse land 2025 (procent och procentenheter)

Rang	Födelse land	Båda könen	Kvinnor	Män	Könsskillnad
1	Inrikes födda	70,5	73,3	67,7	5,6
2	Utrikes födda	55,0	60,4	51,0	9,4
3	Norden utom Sverige
4	EU utom Norden	57,3
5	Övriga Europa	55,7
6	Utanför Europa	53,0	57,3	50,2	7,1
9	Alla	67,0	70,7	63,4	6,6

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden.

Organisationsgraden har minskat mer hos utrikes än hos inrikes födda. Allra mest har den fallit hos de som kommit från europeiska länder utanför EU (med 16 procentenheter sedan 2008/2009), medan den ökat något (med fem procentenheter) i gruppen som kommit från EU-länder utanför Norden. I utomeuropeiska länder är nedgången 12 procentenheter. Skillnaderna mellan olika ländergrupper var större 2008/2009 och 2010/2011 än vad den var 2025 (tabell 28).

Tabell 28. Facklig organisationsgrad för anställda 16-74 år efter födelseland 2008-2025 (procent och procentenheter)

Region	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2008-2025
Samtliga													
Alla	71,2	70,5	68,6	71,5	69,9	67,5	68,3	68,2	67,4	66,7	66,5	67,0	-4,1
Kvinnor	73,5	72,6	72,0	74,7	73,4	71,7	71,9	71,5	70,0	68,4	69,6	70,7	-2,8
Män	69,0	68,5	65,3	68,4	66,5	63,5	64,7	65,1	64,9	65,2	63,6	63,4	-5,6
Inrikes födda													
Alla	72,1	71,8	70,6	73,1	72,7	71,1	71,6	72,3	71,2	70,8	70,0	70,5	-1,6
Kvinnor	74,1	74,2	73,8	76,3	75,6	74,8	74,2	75,8	73,1	72,0	72,9	73,3	-0,8
Män	70,1	69,4	67,6	69,9	69,7	67,4	68,9	68,8	69,3	69,7	67,1	67,7	-2,4
Utrikes födda													
Alla	65,7	63,4	57,9	63,0	56,7	52,6	55,4	52,1	53,3	53,0	54,7	55,0	-10,7
Kvinnor	70,1	63,8	63,3	65,9	61,8	57,6	62,0	53,2	58,0	54,7	56,4	60,4	-9,7
Män	61,4	63,1	52,2	60,4	52,6	48,3	50,0	51,1	49,4	51,7	53,4	51,0	-10,4
Norden utom Sverige													
Alla	74,8	75,0	71,4	81,7	73,7	69,1	-
EU utom Norden													
Alla	52,4	51,2	50,7	60,2	50,1	50,6	..	50,5	52,2	51,2	56,8	57,3	+4,9
Övriga Europa													
Alla	71,3	69,4	66,2	64,7	61,5	62,3	..	51,8	53,4	57,2	49,6	55,7	-15,6
Utanför Europa													
Alla	64,8	59,2	52,5	57,5	53,7	47,6	53,8	49,7	51,1	50,4	53,5	53,0	-11,8
Kvinnor	66,5	59,6	55,3	58,3	58,2	52,2	57,2	49,4	54,1	52,4	51,0	57,3	-9,2
Män	63,4	58,8	49,6	56,7	50,3	44,3	51,2	50,0	48,9	49,2	55,1	50,2	-13,2

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden.

Tabell 29 ger oss möjlighet att studera hur olika varianter av utrikes och inrikes bakgrund påverkar organisationsgraden. Tvärtemot vad man skulle kunna tro är den fackliga anslutningen inte högst hos inrikes födda personer med två inrikes födda föräldrar (70,5 procent 2025) utan hos inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder (71,9 procent). Skillnaden är dock mycket liten.

Därefter följer inrikes födda med två utrikes födda föräldrar (68,2 procent), medan de utrikes födda har den lägsta organisationsgraden (55 procent). De som har *utrikes bakgrund* utgörs av dessa båda kategorier.

Tabell 29. Facklig organisationsgrad anställda 16-74 år efter utrikes respektive inrikes bakgrund 2025 (procent och procentenheter)

Rang	Födelseland	Båda könen	Kvinnor	Män	Könsskillnad
1	Inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder	71,9	73,9	69,7	4,2
2	Svensk bakgrund samtliga	70,6	73,9	67,3	6,6
3	Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar	70,5	73,9	67,1	6,8
4	Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	68,2
5	Utrikes bakgrund samtliga	57,3	61,4	54,1	7,3
6	Utrikes födda	55,0	60,4	51,0	9,4
7	Alla	67,0	70,7	63,4	6,6

Anmärkning. Inrikes bakgrund har 1-3 (gulmarkerade) och utrikes bakgrund 4-6 (grönmarkerade).

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden.

Som vi konstaterade ovan har inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder den högsta organisationsgraden (71,9 procent 2025). Denna kategori är också den enda som idag har högre organisationsgrad än 2008/2009: plus tre procentenheter (tabell 30).

Mest har organisationsgraden minskat hos utrikes födda: minus elva procentenheter.

Tabell 30. Facklig organisationsgrad för anställda 16-74 år med utrikes respektive inrikes bakgrund 2008-2025 (procent och procentenheter)

Region	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2008-2025
Samtliga													
Alla	71,2	70,5	68,6	71,5	69,9	67,5	68,3	68,2	67,4	66,7	66,5	67,0	-4,2
Kvinnor	73,5	72,6	72,0	74,7	73,4	71,7	71,9	71,5	70,0	68,4	69,6	70,7	-2,8
Män	69,0	68,5	65,3	68,4	66,5	63,5	64,7	65,1	64,9	65,2	63,6	63,4	-5,6
Utrikes bakgrund samtliga													
Alla	66,3	64,3	59,8	63,3	58,1	54,9	58,7	55,4	55,4	55,7	56,6	57,3	-9,0
Kvinnor	70,8	64,4	64,0	65,7	62,2	58,7	64,8	57,6	60,5	57,2	57,6	61,4	-9,4
Män	62,1	64,1	55,3	60,9	54,6	51,6	53,2	53,4	50,8	54,4	55,8	54,1	-8,0
1. Utrikes födda													
Alla	65,7	63,4	57,9	63,0	56,7	52,6	55,4	52,1	53,3	53,0	54,7	55,0	-10,7
Kvinnor	70,1	63,8	63,3	65,9	61,8	57,6	62,0	53,2	58,0	54,7	56,4	60,4	-9,7
Män	61,4	63,1	52,2	60,4	52,6	48,3	50,0	51,1	49,4	51,7	53,4	51,0	-10,4
2. Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar													
Alla	69,9	68,5	70,3	64,4	65,8	67,7	75,6	71,0	66,6	69,4	66,4	68,2	-1,7
Svensk bakgrund samtliga													
Alla	72,1	71,9	70,6	73,4	73,0	71,2	71,4	72,3	71,4	70,9	70,2	70,6	-1,5
Kvinnor	74,0	74,4	74,0	76,8	76,2	75,3	74,1	75,8	73,3	72,3	73,5	73,9	-0,1
Män	70,3	69,4	67,4	70,1	69,8	67,2	68,7	69,0	69,7	69,6	66,9	67,3	-3,0
1. Inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder													
Alla	68,7	68,2	68,8	74,5	69,3	67,7	71,3	71,7	68,4	66,7	67,4	71,9	+3,2
Kvinnor	70,2	71,9	73,4	75,9	70,5	72,4	73,6	76,4	67,4	69,3	73,0	73,9	+3,7
Män	67,1	64,5	64,3	72,9	68,1	63,1	..	67,1	69,3	64,4	62,1	69,7	+2,6
2. Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar													
Alla	72,4	72,2	70,8	73,3	73,3	71,6	71,4	72,4	71,7	71,4	70,5	70,5	-1,9
Kvinnor	74,3	74,7	74,0	76,9	76,8	75,6	74,1	75,7	73,9	72,6	73,6	73,9	-0,4
Män	70,5	69,9	67,8	69,9	70,0	67,7	68,7	69,2	69,8	70,3	67,5	67,1	-3,4

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden.

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) – jämför tabell 30 ovan. Det betyder att organisationsgraden kan förväntas sjunka under perioder då många 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 på arbetsplatsen, 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 31). Mer än ett och halvt decennium senare så var nedgången för hela perioden 2006-**2025** något större hos de *äldre* åldersgrupperna (ca 8-9 procentenheter) än i de yngre (ca 5-6 procentenheter; tabell 31). 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 medan den *steg* hos de yngre. Det finns emellertid 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 31). Den tidigare toppen var under mitten av 1980-talet och den låg också på 85-procentnivån. Mellan 1993 och **2025** sjönk organisationsgraden i olika åldersgrupper så här mycket:

- 16-24 år: minus 29 procentenheter
 - 25-29 år: minus 19
 - 30-44 år: minus 18
 - 45-64 år: minus 13
-
- 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 29 procentenheter (från 69 till 40 procent). Både i åldersgruppen 25-29 år och 30-44 år sjönk organisationsgraden med knappt 20 procentenheter. Även i den äldsta åldersgruppen (45-64 år) är tappet betydande (minus 13 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-**2025**) har organisationsgraden tvärtom *ökat* i de yngre åldersgrupperna och *minskat* bland medelålders och äldre. Mellan 2013 och **2025** skedde följande förändringar:

- 16-24 år: plus 5 procentenheter
 - 25-29 år: plus 4
 - 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-**2025** fås följande bild:

- 16-24 år: minus 22 procentenheter
 - 25-29 år: minus 16
 - 30-44 år: minus 17
 - 45-64 år: minus 12
-
- 16-64 år: minus 12 (varav: män minus 16 och kvinnor minus 9)

Detta betyder att organisationsgraden idag (**2025** senast tillgängliga år) är avsevärt lägre än 1990 och inte bara i 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 16 procentenheter) än bland kvinnor (minus 9 enheter). Vid en nedbrytning på de olika delperioderna kan vi konstatera:

- 1990-1993 (en *kraftig konjunktunedgång*): 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 (Kjellberg 2001/2017).
- 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 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 i hög grad 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, en mer generös a-kassa samt 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 (*'inflationståren'* 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 2023: 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.
- 2025 (*fortsatt lågkonjunktur*): fortsatt ökning av andelen fackligt anslutna bland unga mellan 2024 och 2025, närmare bestämt med en procentenhet i båda de unga grupperna. Oförändrad organisationsgrad i de båda andra åldersgrupperna.

Av denna periodisering framgår att organisationsgraden påverkas av flera faktorer:

- *Den ekonomiska konjunkturers 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). Under lågkonjunkturåret **2025** steg arbetarnas organisationsgrad kraftigt i offentlig sektor. 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 konjunkturer 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. Med få undantag (IF Metall och Livs) kan man 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). Det medför att organisationsgraden för anställda i allmänhet (den genomsnittliga organisationsgraden för arbetare + tjänstemän) tenderar stabiliseras.
- *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, som vi sett, 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 kraftigt går upp eller ned är svängningarna störst 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 (organisationsgraden upp), när akasseavgifterna 'chockhöjdes' kraftigt 1/1 2007 (organisationsgraden ned), under pandemiåren 2020 och 2021 då konjunkturen gick ned och osäkerheten var stor (organisationsgraden upp), under högkonjunkturen och 'inflationsåren' 2022 och 2023 (ned) samt då konjunkturen vände nedåt 2024 (upp).

Tabell 31. Facklig organisationsgrad för anställda efter ålder 1990-2025 (procent och procentenheter)

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

Ålder	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
16-24	35	34	34	36	36	35	35	36	37	36	35	37	39
25-29	59	60	58	57	58	58	59	59	59	58	58	60	61
16-29 totalt	48	48	47	47	47	47	48	49	49	49	49	51	52
30-44	72	73	72	71	71	71	70	70	69	68	68	69	69
45-64	80	80	80	80	80	80	79	79	78	77	76	76	78
16-64 totalt	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68	69	70
Män	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64	64	65	66
Kvinnor	74	75	73	73	73	73	73	72	72	72	72	73	74

Ålder	2022	2023	2024	2025
16-24	36	36	39	40
25-29	58	59	61	62
16-29 totalt	49	50	52	53
30-44	68	68	68	68
45-64	78	76	76	76
16-64 totalt	69	68	69	69
Män	65	64	64	64
Kvinnor	73	73	74	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
16-24	+7	-23	-6	-4	-10	0	0	-1	0	+1	+1	-1	-1	+2
25-29	+3	-13	-4	-3	-7	-4	+1	0	+1	0	0	-1	0	+2
16-29 totalt	+7	-16	-5	-4	-9	-2	0	0	+1	+1	0	0	0	+2
30-44	+1	-9	-3	-2	-5	-1	0	0	-1	0	-1	-1	0	+1
45-64	+1	-4	-3	-1	-4	-1	0	0	-1	0	-1	-1	0	0
16-64 totalt	+4	-8	-4	-2	-6	-1	0	0	-1	0	0	-1	0	+1
Män	+2	-8	-3	-3	-6	0	-1	0	-1	0	-1	-1	0	+1
Kvinnor	+4	-7	-4	-2	-6	-1	0	0	0	-1	0	0	0	+1

Ålder	2020-2021	2019-2021	2021-2022	2022-2023	2021-2023	2023-2024	2024-2025	2006-2025	2008-2025	1990-2025	1993-2025	2006-2013	2013-2025
16-24	+2	+4	-3	0	-3	+3	+1	-6	+4	-22	-29	-10	+4
25-29	+1	+3	-3	+1	-2	+2	+1	-6	+1	-16	-19	-10	+4
16-29 totalt	+1	+3	-3	+1	-2	+2	+1	-5	+4	-14	-21	-11	+6
30-44	0	+1	-1	0	-1	0	0	-9	-4	-17	-18	-6	-3
45-64	+2	+2	0	-2	-2	0	0	-9	-5	-12	-13	-5	-4
16-64 totalt	+1	+2	-1	-1	-1	+1	0	-8	-2	-12	-16	-7	-1
Män	+1	+2	-1	-1	-2	0	0	-9	-5	-16	-17	-7	-3
Kvinnor	+1	+2	-1	0	-1	+1	0	-6	0	-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 32. Facklig organisationsgrad för manliga anställda efter ålder 2005-2025 (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

/Forts./

Ålder	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2025
16-24	37	38	37	37	37	37	41	39	39	42	41	-10	+4	-2	+2
25-29	55	55	55	54	53	56	56	52	54	58	58	-8	+3	-2	+4
16-29 totalt	46	47	47	47	47	49	50	46	47	51	51	-9	+3	-3	+4
30-44	67	66	65	63	63	64	64	64	63	62	62	-5	+1	-1	-1
45-64	77	77	75	74	74	74	74	74	72	72	72	-4	0	-2	0
16-64 totalt	66	66	65	64	64	65	66	65	64	64	64	-6	+1	-2	0

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

Tabell 33. Facklig organisationsgrad för kvinnliga anställda efter ålder 2005-2025 (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 totalt	59	59	54	50	49	49	48	49	48	47	50	51	51	52
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	2025	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2025
16-24	34	32	35	32	37	36	32	31	35	38	-12	+4	-5	+7
25-29	64	63	63	63	64	66	65	66	65	68	-6	+3	0	+2
16-29 totalt	51	51	52	51	54	55	53	52	53	55	-9	+4	-3	+3
30-44	73	73	73	73	75	74	73	73	74	74	-5	+1	-1	+1
45-64	81	79	80	79	79	81	81	80	80	81	-4	+2	-1	+1
16-64 totalt	72	72	72	72	73	74	73	73	74	74	-6	+2	-1	+1

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

Tabell 34. Facklig organisationsgrad för inrikes födda anställda efter ålder 1991-2025 (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

Ålder	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2025
16-24	37	39	39	37	36	38	40	-11	+2	-3	+4
25-29	60	61	63	62	63	65	66	-5	0	0	+3
16-29 totalt	50	53	54	52	52	53	54	-9	+4	-2	+2
30-44	72	73	73	72	71	71	71	-5	+1	-2	0
45-64	79	79	80	80	79	79	79	-4	+1	-1	0
16-64 totalt	70	71	73	72	71	72	72	-5	+1	-2	+1
Män	67	68	68	68	67	67	67	-3	+1	-1	0
Kvinnor	74	75	77	76	75	76	77	-3	+3	-2	+2

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **exkluderade 2006-2025**.

Tabell 35. Facklig organisationsgrad för utrikes födda anställda efter ålder 1991-2025 (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	2025	2006-2008	2019-2021	2021-2023	2023-2025
16-24	26	31	37	35	37	41	37	-10	+11	0	0
25-29	50	52	50	44	46	51	52	-13	0	-4	+6
16-29 totalt	41	44	45	40	42	48	47	-11	+4	-3	+5
30-44	58	59	58	59	59	60	60	-7	0	+1	+1
45-64	66	66	70	69	67	66	67	-4	+4	-3	0
16-64 totalt	58	59	60	59	59	60	61	-7	+2	-1	+2
Män	54	56	57	56	55	57	57	-7	+3	-2	+2
Kvinnor	62	63	64	63	64	65	65	-8	+2	0	+1

Anmärkning. Anställda AKU årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna **exkluderade 2006-2025**.

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 procentenhet.

Tabell 36. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda 20-64 år (inklusive studerande) 2019-2025 (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
2025	Saknas hos SCB			
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
2025	71,3	45,1	68,6	10,48
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
2024-2025	-0,3	+1,8	0	-0,1

Anmärkning. 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 36 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 36A *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 36A-B har andelen tidsbegränsat anställda 20-64-åringar minskat varje år under perioden 2019-2024.

I tabell 36B 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 36 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).

År **2025**, som liksom 2024 var ett lågkonjunkturår, minskade andelen tidsbegränsat anställda ytterligare något. Det var sjunde året i rad: från 10,6 till ca 10,5 procent. Under 2025 steg den fackliga organisationsgraden hos tidsbegränsat anställda från 43,3 till 45,1 procent. I övrigt var förändringarna små.

Andelen tidsbegränsat anställda skiljer sig mycket starkt mellan arbetare och tjänstemän: drygt 20 respektive 10 procent första kvartalet 2023. Som framgår av tabell 37 minskade andelen tidsbegränsat anställda arbetare kraftigt under 2021 (det andra pandemiåret), närmare bestämt från 21,3 till 20,4 procent (tabell 36B) 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 2022 ökade återigen andelen tidsbegränsat anställda arbetare, nu från 19,5 till 20,4 procent eller med cirka en procentenhet. Den låg kvar på 20-procentnivån 2023.

Tabell 37. Andelen med tidsbegränsad anställning 1:a kvartalet 1990-2023

	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
2023	20	10	13

Anmärkning. 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). Larsson 2024: 7.

Regionala variationer i facklig organisationsgrad hos anställda 16-74 år

Arena Idé-rapporten *Den svenska modellen i en oviss tid* (2020) innehåller tabeller över hur den fackliga organisationsgraden varierar mellan olika orter och län i Sverige. Eftersom dessa baseras på uppgifter från Skatteverket rörande skattereduktionen på fackavgiften är den en totalundersökning och inte en urvalsundersökning, vilket medger att organisationsgraden studeras på ortsnivå.

Den återpubliceras i föreliggande rapport och kompletteras här med data från SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden (ULF). ULF skiljer sig från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) som används ovan genom en annan åldersindelning (16-74 år) än AKU ovan (16-64 år). I båda fallen exkluderas heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

För första gången publiceras i en Arena Idé-rapport tidsserier på den fackliga organisationsgradens utveckling per region. Men låt oss först se på hur organisationsgraden varierade mellan olika regioner år 2025.

Som framgår av tabell 38 har Övre Norrland inte oväntat Sveriges högsta organisationsgrad (nästan 82 procent 2025) och Stockholms län den lägsta (knappt 61 procent), vilket innebär en skillnad på 21 procentenheter. Även Mellersta Norrland (76 procent) ligger högt över riksgenomsnittet på 67 procent. Mycket nära eller på riksgenomsnittet ligger Sydsverige (67 procent) och strax därunder Västsverige (66 procent). En bit ovanför genomsnittsnivån finns Östra Mellansverige (69 procent) och en bit under ligger Småland med öarna (64 procent).

Tabell 38. Facklig organisationsgrad anställda 16-74 år efter region 2025 (procent och procentenheter)

Rang	Region	Båda könen	Kvinnor	Män	Könsskillnad
1	Övre Norrland	81,8	85,7	78,0	7,7
2	Mellersta Norrland	76,3	77,3	75,4	1,9
3	Norra Mellansverige	74,7	76,2	73,2	3,0
4	Östra Mellansverige	69,4	67,8	71,0	-3,2
5	Sydsverige	66,8	71,7	62,5	9,2
6	Västsverige	65,8	73,2	59,0	14,2
7	Småland med öarna	64,2	69,2	59,7	9,5
8	Stockholms län	60,7	64,9	56,9	8,0
9	Hela riket	67,0	70,7	63,4	7,3

Regionindelning: Stockholms län, *Östra Mellansverige:* Uppsala län, Södermanlands län, Östergötlands län, Örebro län och Västmanlands län. *Småland med öarna:* Jönköpings län, Kronobergs län, Kalmar län och Gotlands län. *Sydsverige:* Blekinge län och Skåne län. *Västsverige:* Hallands län och Västra Götalands län. *Norra Mellansverige:* Värmlands län, Dalarnas län och Gävleborgs län. *Mellersta Norrland:* Västernorrlands län och Jämtlands län. *Övre Norrland:* Västerbottens län och Norrbottens län.

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden (ULF).

Skillnaden mellan kvinnors och mäns anslutningsgrad är i särklass störst i Västsverige (14 procentenheter till kvinnornas förmån) och minst i Östra Mellansverige (3 procentenheter till männens förmån). Det är tills vidare svårt att förklara varför könsskillnaden varierar så starkt mellan olika regioner. Regionala variationer i allmänhet är inte lika svåra att förklara, i varje fall inte om en del regioner bryts ned på läns- eller ortsnivå.

Även om de regionala skillnaderna i facklig anslutning är stora har de varit ännu större än idag (tabell 39). Mellan 2008/2009 och 2025 minskade organisationsgraden med fyra procentenheter i Sverige. Mest minskade den i Småland med öarna (med 11 procentenheter), Östra Mellansverige (drygt 6 enheter) och i Norra Mellansverige (5,5 enheter). Däremot *steg* andelen fackligt anslutna i Stockholms län med två procentenheter (från 59 till 61 procent).

Klyftan mellan Stockholms län och övriga landet har därigenom krympt. En indikation är att avståndet mellan riksgenomsnittet och Stockholms län minskat från 12,5 procentenheter 2008/2009 till 6,39 enheter 2025. Även avståndet mellan regionen med högst organisationsgrad (Övre Norrland) och Stockholms län har minskat: från 25 procentenheter till 21 enheter. Skillnaden mellan Stockholms län och övriga regioner (exklusive Övre Norrland) har minskat ännu mer eftersom anslutningsgraden där minskat mer än i Övre Norrland.

Tabell 39. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga anställda 16-74 år i olika regioner 2008-2025 (procent och procentenheter)

Region	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2008-2025
Hela riket													
Alla	71,2	70,5	68,6	71,5	69,9	67,5	68,3	68,2	67,4	66,7	66,5	67,0	-4,2
Kvinnor	73,5	72,6	72,0	74,7	73,4	71,7	71,9	71,5	70,0	68,4	69,6	70,7	-2,8
Män	69,0	68,5	65,3	68,4	66,5	63,5	64,7	65,1	64,9	65,2	63,6	63,4	-5,6
SE11 Stockholms län													
Alla	58,7	57,3	57,1	62,7	57,7	59,1	61,1	62,0	63,3	61,8	60,4	60,7	+2,0
Kvinnor	63,8	60,2	60,6	66,6	65,2	64,2	65,5	68,3	66,0	62,7	64,7	64,9	+1,1
Män	53,4	54,4	53,5	58,3	50,0	53,8	56,4	55,8	60,8	61,0	56,4	56,9	+3,5
SE12 Östra Mellansverige													
Alla	75,8	76,5	72,3	73,5	73,7	72,4	69,7	70,6	70,6	67,6	69,1	69,4	-6,4
Kvinnor	76,6	76,1	76,1	75,7	75,9	76,5	70,8	70,8	71,9	68,4	70,2	67,8	-8,8
Män	74,9	76,8	68,7	71,7	71,7	68,2	68,7	70,4	69,6	66,9	68,1	71,0	-3,9
SE21 Småland med öarna													
Alla	75,3	73,4	71,6	71,0	72,8	63,9	65,0	63,2	64,8	63,6	64,7	64,2	-11,1
Kvinnor	77,6	74,6	76,3	77,7	72,6	67,7	72,9	67,2	67,2	67,2	66,8	69,2	-8,4
Män	73,1	72,1	67,4	64,3	72,9	60,5	58,1	60,0	62,4	60,1	62,8	59,7	-13,4
SE22 Sydsverige													
Alla	70,3	69,2	68,5	70,3	70,3	66,3	71,8	69,4	64,8	64,4	65,2	66,8	-3,5
Kvinnor	74,0	71,5	71,9	73,8	74,2	71,5	76,9	73,5	67,6	66,5	72,1	71,7	-2,3
Män	67,0	67,3	65,4	66,9	66,8	61,9	66,9	65,6	62,3	62,5	59,4	62,5	-4,5
SE23 Västsverige													
Alla	70,6	71,2	69,0	73,2	72,5	68,1	67,8	67,2	65,2	67,8	66,9	65,8	-4,8
Kvinnor	72,2	75,1	72,5	76,3	74,3	71,2	70,4	69,7	70,2	70,4	69,6	73,2	+1,0
Män	69,0	67,5	65,5	70,2	70,7	65,4	65,2	64,9	60,6	65,6	64,3	59,0	-10,0
SE31 Norra Mellansverige													
Alla	80,2	76,8	76,8	76,5	78,2	72,0	72,8	74,4	71,7	74,6	71,7	74,7	-5,5
Kvinnor	81,7	77,9	80,1	78,0	82,9	78,0	..	73,8	71,0	75,7	72,8	76,2	-5,5
Män	78,8	75,7	74,0	74,9	73,7	66,7	66,1	74,8	72,4	73,6	70,7	73,2	-5,6
SE32 Mellersta Norrland													
Alla	81,0	80,5	77,3	83,4	74,3	78,7	..	81,8	77,2	70,3	71,1	76,3	-4,7
Kvinnor	79,7	80,5	81,6	84,3	80,9	81,4	..	84,8	81,3	73,8	73,7	77,3	-2,4
Män	82,3	68,9	75,8	..	78,9	73,1	66,8	68,7	75,4	-6,9
SE33 Övre Norrland													
Alla	83,6	83,1	84,5	82,8	80,8	82,2	80,3	78,2	82,8	81,9	80,6	81,8	-1,8
Kvinnor	84,8	86,1	87,0	85,2	81,5	83,3	..	83,8	84,3	82,1	79,7	85,7	+0,9
Män	82,4	80,0	82,3	80,4	80,1	81,1	..	73,1	81,2	81,6	81,6	78,0	-4,4

Anmärkning. Fram till år 2020 tillämpade SCB så kallad dubbelårsredovisning i ULF, vilket innebär att man vid redovisning slår samman data från två årgångar till ett dubbelår. Syftet är att få ett större underlag för redovisning och därmed öka möjligheterna att redovisa resultaten på olika delgrupper. Från och med 2021 har urvalsdesignen för ULF förändrats på ett sätt som innebär att endast enkelårsredovisning är möjlig. I samband med den nya urvalsdesignen utökades urvalsstorleken, vilket möjliggör fortsatt redovisning efter delgrupper som tidigare endast kunde göras utifrån dubbelår.

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden (ULF).

I samtliga regioner med sjunkande organisationsgrad utom Östra Mellansverige och Norra Mellansverige har männens organisationsgrad minskat mer än kvinnornas. I Norra Mellansverige är nedgången nästan lika stor för män och kvinnor. De största medlemsförlusterna svarar männen för i Småland med öarna (minus 13,4 procentenheter)

och Västsverige (minus 10 enheter). I Stockholms län har männens organisationsgrad ökat mer än kvinnornas, ungefär tre gånger mer.

SCB:s mått ”urbaniseringsgrad” avspeglar indirekt regionala skillnader, men bara delvis (tabell 40). Här är det istället den enskilda ortens befolkningsstorlek som är avgörande, men också avståndet mellan orterna (”glesbefolkade områden”). Mindre städer klumpas samman med storstädernas förorter till en kategori oberoende av region. Genom att bara beakta ortsstorleken missar man således helt geografien. Den mindre staden kan ligga i Övre Norrland likaväl som någonstans i övriga Sverige medan förorter med samma urbaniseringsgrad vanligen finns i landets storstadsområden. Enligt min mening hade det varit bättre att vid sidan om storstad använda termen storstadsområde. I Stockholms län finns det bara en storstad (Stockholm), men den ingår i ett vidsträckt storstadsområde som täcker en stor del av länet. Stor-Stockholmsområdet innefattar således såväl kategorin ”Storstad” som kategorin ”Mindre stad eller förort”. Därutöver finns endast ”Glesbefolkade områden”.

Den fackliga organisationsgraden visar sig med en sådan indelning av Sverige hamna på nästan exakt samma nivå – cirka 66-69 procent – oavsett urbaniseringsgrad (tabell 40): 66 procent i Storstad, 68 procent i Mindre stad eller förort samt 69 procent i glesbefolkade områden. Med måttet urbaniseringsgrad osynliggörs geografiska variationer i facklig anslutning.

Tabell 40. Facklig organisationsgrad för anställda 16-74 år efter urbaniseringsgrad 2008-2025 (procent och procentenheter)

Region	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2016-2017	2018-2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2008-2025
Hela riket													
Alla	71,2	70,5	68,6	71,5	69,9	67,5	68,3	68,2	67,4	66,7	66,5	67,0	-4,1
Kvinnor	73,5	72,6	72,0	74,7	73,4	71,7	71,9	71,5	70,0	68,4	69,6	70,7	-2,8
Män	69,0	68,5	65,3	68,4	66,5	63,5	64,7	65,1	64,9	65,2	63,6	63,4	-5,6
Storstad													
Alla	65,9	65,5	64,7	69,0	65,2	64,6	65,8	65,3	67,0	64,1	63,3	65,7	-0,2
Kvinnor	68,8	68,5	68,7	71,9	69,6	70,6	68,7	69,0	70,1	66,7	68,3	71,1	-2,3
Män	63,0	62,6	60,6	66,3	61,0	59,0	62,8	62,0	64,2	61,8	58,8	60,9	-2,1
Mindre stad eller förort													
Alla	73,4	73,1	70,0	73,5	72,5	69,6	71,6	70,6	67,2	67,8	67,3	67,6	-5,8
Kvinnor	76,2	73,8	73,4	77,1	75,0	72,1	74,2	74,5	70,2	69,0	70,3	69,2	-7,0
Män	70,7	72,3	66,9	69,8	70,1	67,4	69,2	67,0	64,4	66,6	64,5	66,0	-4,7
Glesbefolkade områden													
Alla	74,7	73,5	71,7	72,2	73,5	69,8	66,8	69,6	68,5	71,1	72,6	68,7	-6,0
Kvinnor	76,0	76,0	74,9	75,1	77,3	73,9	75,4	70,8	69,4	71,6	71,0	73,6	-2,4
Män	73,4	71,0	68,8	69,3	69,8	66,0	58,4	68,3	67,7	70,6	74,1	64,0	-9,4

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden.

Stora regionala skillnader i organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden varierar starkt mellan olika kommuner och landsändar. Lägst är den i Stockholm och flera av kommunerna runt huvudstaden. Danderyd intar bottenplatsen med 50

procent fackligt anslutna 2017, varpå följer Lidingö med 52 procent, allt räknat på förvärvsarbetande i åldern 20-64 år som fick skatte-reduktion för fackavgiften i 2018 års deklaration avseende inkomst-året 2017 (tabell 41).³⁷

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

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

Ett exempel på mycket hög organisationsgrad i dessa norrlandsstäder är stålverket i Luleå. Av de ca 850 stålarbetarna är det ”bara en handfull som inte är med i IF Metall” (DN 3/9 2025: ”Allt fler väljer bort facket – Ronja och Lydia går mot strömmen”). Förutom att det är fråga om en stor arbetsplats med starka fackliga traditioner underlättas medlemsvärvningen av att klubben har lyckats förhandla fram en rad förmåner med företaget förutom att man själv erbjuder sådana för medlemmarna. Välbesökta medlemsmöten medför att klubben får feedback på vad den gör och önskemål om vad den bör göra.

³⁷ I kategorin förvärvsarbetande ingår inte bara anställda utan också egenföretagare och andra företagare. En del av dem är exempelvis läkare och tandläkare med egen praktik och tillhör motsvarande Saco-förbund. Unionen (TCO) har minst 10 000 egenföretagare i sina led. Om man jämför den regionala undersökningen med SCB:s arbetskraftsundersökningar kan likväl en stor överensstämmelse konstateras. Bland 20-64-åringar (inklusive heltids-studerande med ett arbete vid sidan om studierna) var 68,5 fackligt organiserade år 2017 enligt AKU (avser anställda) och 69,9 procent enligt statistiken som bygger på uppgifter från Skatteverket (avser förvärvs-arbetande). Det betyder att den senare statistiken överskattar den fackliga organisationsgraden med cirka 1,4 procentenheter, vilket utan decimaler blir omkring en enhet. Vid en jämförelse med AKU-tabellerna i denna rapport bör man vara medveten om att de i allmänhet avser åldersgruppen 16-64 år exklusive heltidsstuderande med anställning. Inkluderandet av fler åldersgrupper tenderar sänka den genomsnittliga organisationsgraden medan uteslutandet av de heltidsstuderande verkar i motsatt riktning. Slutresultatet bör bli ungefär detsamma som i den här redovisade statistiken som har fördelen att inte komma från en urvalsundersökning likt AKU utan istället innefattar samtliga förvärvsarbetande. Det gäller i högre grad jämfört med tabell 43 som baseras på AKU första kvartalet 2018, vilket betyder att antalet intervjuade per län är tämligen begränsat med motsvarande större osäkerhet om organisationsgraden som följd. En fördel med den av Larsson (2018) redovisade AKU-undersökningen (återgiven i tabell 43) är att denna omfattar anställda (ej förvärvsarbetande) och dessutom exklusive heltidsstuderande med anställning samt är uppdelad på arbetare och tjänstemän. En annan skillnad är att tabell 43 omfattar åldern 16-64 år medan tabell 42 avser 20-64-åringar. Tabell 42 avser 2017 och tabell 43 första kvartalet. Riksgenomsnittet i de båda tabellerna ligger ändå nära varandra: 70 procent fackligt anslutna i tabell 42 och 68 procent i tabell 43.

Tabell 41. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år i ett urval kommuner 2017 (procent)

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

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

Därmed har vi även kommit in på skillnader mellan olika län och hela landsdelar som Norrland. Motpolen till den allmänt mycket höga fackliga organisationsgraden i Norrland är, som antytts, Stockholms län med 59 procent fackligt anslutna (tabellerna 42 och 43). Det är elva procentenheter under riksgenomsnittets 70 procent och i skarp kontrast till Norrbottens län som har tjugo enheter över (16 enheter över enligt tabell 43). I Västernorrlands och Västerbottens län är den fackliga organisationsgraden fjorton procentenheter högre än genomsnittet för Sverige och i Gävleborg åtta enheter högre. I det femte Norrlandslänet – Jämtlands – ligger dock anslutningsgraden endast tre procentenheter över riksgenomsnittet.

Norrlandslänen är emellertid inte de enda med en mycket hög andel fackligt organiserade. Blekinge län har en nästan lika hög organisationsgrad som Västerbottens län. Värmlands län ligger snäppet över Gävleborg (enligt tabell 43 har Gävleborg dock tre procentenheter högre organisationsgrad än Värmland).

Ett flertal omständigheter bidrar till att förklara regionala skillnader. Dit hör sysselsättningsstrukturen. I allmänhet har industrin och offentlig sektor höga andelar fackligt anslutna. I tabell 42 redovisas industrins, byggbranschens och den offentliga sektorns (inklusive statliga och kommunala bolag) sysselsättningsandel per län. De tre länen med lägst organisationsgrad – Stockholms, Gotlands och Uppsala – har extremt låga andelar industrissysselsatta: ca 6-7 procent. Att Jämtlands län har en klart lägre organisationsgrad än övriga norrlandslän hänger samman med att länet har en mycket låg andel industrissysselsatta (8 procent). I stället intar besöksnäringen med Åre som centrum en framträdande plats (endast 54 procent fackligt anslutna i Åre 2017; tabell 41). Hotell- och restaurangbranschen tillhör som bekant näringarna med den lägsta organisationsgraden (32 procent 2017; tabell 22:3. Å andra sidan kompenseras det delvis av den höga andelen offentliganställda i länet (42 procent).

I Uppsala län är industrins sysselsättningsandel rentav något lägre än i Jämtland och den offentliga sektorns andel ungefär lika stor (41 procent). Trots det tillhör Uppsalalänet de med allra lägst facklig organisationsgrad i Sverige (efter Stockholms och Gotlands län i tabell 42; efter Stockholms län i tabell 43). Kanske spelar det här en viss roll att Jämtland är ett Norrlandslän och att den befolkningsmässiga tyngdpunkten i Uppsala län ligger i nära anslutning till Stockholmsregionen.

Tabell 42. Facklig organisationsgrad för förvärvsarbetande 20-64 år per län 2017 (procent)

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

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

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

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

Källa: SCB: RAMS

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

Källa: Ekonomifakta/RAMS.

Andel röstande på Socialdemokraterna och Vänsterpartiet i riksdagsvalet 2018.

Källa: SCB.

Allra lägst andel sysselsatta i offentlig sektor har Stockholms län (endast drygt 23 procent) trots att regering och riksdag finns i länet och många statliga myndigheter fortfarande har sina huvudkontor där. Det har å andra sidan också många av Sveriges ledande företag och praktiskt taget alla intresseorganisationer. Omvänt har alla norrlands-länen en betydande offentlig sektor (39-44 procent av förvärvsarbetande). Det gäller även Blekinge (43 procent).³⁸ Bortsett från Jämtlands län (42 procent) samvarierar det med en mycket hög facklig organisationsgrad i Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Blekinge län och en efter svenska förhållanden mycket låg i Stockholms län.

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

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

Andra brukssamhällen och kommuner har växt fram runt järnverk, verkstadsföretag mm. Några exempel är Degerfors i landskapet Värmland och Örebro län (91 procent), Fagersta i Dalarna (89 procent), Olofström i Blekinge (88 procent), Hagfors i Värmland (88 procent), Oxelösund i Södermanland (87 procent), Sandviken i

³⁸ Hit hör örlogsbas, flygflottilj, Boverket och Blekinge Tekniska Högskola.

Gästrikland (84 procent), Bromölla i Skåne (83 procent), Finspång i Östergötland (82 procent), Boxholm i samma län (80 procent), Hallstahammar i Västmanland (80 procent) och Bjuv i Skåne (75 procent).

Rationaliseringar och utflyttning av produktion till andra länder har medfört att flera kommuner avindustrialiserats, men de fackliga traditionerna bland befolkningen kan ändå leva kvar. Ett sådant fall är Motala (78 procent fackligt anslutna), där Motala Verkstad ("den svenska verkstadsindustrins vagga") idag är en spillra av sitt forna jag. Luxor AB är sedan länge nedlagt medan efterträdaren i fabrikslokalerna, Autoliv, har flyttat till västgötska Vårgårda. Electrolux hade i Motala sin största anläggning i Norden. Precis som hos avknoppningen Dometic har all produktion flyttat utomlands. År 1973 hade Electrolux 2 400 anställda i Motala, Luxor 2 300 och Motala Verkstad 1 300. Idag (2020) är det personliga assistentföretaget Poppelstaden Omsorg AB med 175 anställda kommunens största privata arbetsgivare. Motala är ett tydligt exempel på hur industrin tappar i sysselsättning och privata tjänstenärings växer, men också på att starka fackliga traditioner ändå i stor utsträckning kan överleva. Normer överförs mellan generationer och kan vara ganska seglivade.

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

Mjölby (75 procent fackligt anslutna) illustrerar motsatsen till avindustrialisering genom den kraftiga expansionen av den från Stockholm 1952 utflyttade KF-ägda trucktillverkaren BT, som år 2000 köptes upp av japanska Toyota. Toyota Material Handling Manufacturing har idag (2020) ca 2 800 anställda i Mjölby (drygt 3 000 år 2025), där även huvudkontoret för Europa finns. Ett annat stort verkstadsföretag i kommunen är Väderstad AB (numera kanadaägt). Det grundades 1962 av en lantbrukare och har vuxit till en ledande global leverantör av lantbruksmaskiner med ca 1 000 anställda i Mjölby kommun.

Södertälje har i likhet med Mjölby flera stora industriarbetsplatser: Scania med ca 13 000 anställda i kommunen (vilket 2026 vuxit till över 18 000) och Astra Zeneca med 4 800. Ändå är den fackliga organisationsgraden i kommunen inte högre än 60 procent eller långt under riksgenomsnittet om 70 procent av förvärvsarbetande i åldern 20-64 år. Med tanke på att Södertälje ligger i ett storstadsområde kan man räkna med att många pendlar in från närliggande kommuner. Dessa är inte folkbokförda i kommunen och ingår därför inte i beräkningen av den fackliga organisationsgraden i Södertälje. En hypotes är att den rent allmänt låga organisationsgraden i

Stockholmsområdet ”smittar” av sig på kommunen, även om denna ligger regionens periferi.

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

I Sverige råder ett intimt samband mellan arbetarrörelsens och fackföreningsrörelsens framväxt och utveckling. Regioner med en stark socialdemokrati har också varit fackliga styrkefästen och vice versa. Även om socialdemokratin försvagats och Sverigedemokraterna gått framåt bland LO-medlemmarna har Socialdemokraterna + Vänsterpartiet tillsammans fortfarande höga röstandelar där den fackliga organisationsgraden är allra högst (tabell 42). Det gäller förutom Norrbottens, Västernorrlands och Västerbottens län även Värmlands och Gävleborgs län.

Ett annat ett traditionellt starkt arbetarrörelsefäste är Blekinge, men det är också hemlandet för sverigedemokraternas partiledare och grannlän till Skåne, där sverigedemokraterna har en stark ställning. Det förklarar sannolikt den idag förhållandevis låga andelen röster på S + V i Blekinge, men det förhindrar inte att länet intar fjärdeplatsen i facklig organisationsgrad (enligt tabell 43 en tredjeplats). Så sent som i riksdagsvalet 2002 svarade Socialdemokraterna och Vänsterpartiet tillsammans för 54 procent av rösterna i Blekinge (varav Socialdemokraterna 46 procent). Detta antyder att det vid en analys av förhållandet mellan röstandelar och facklig anslutning är nödvändigt att anlägga ett historiskt perspektiv vare sig det gäller en bruksort, en stad, ett län eller en hel landsdel.

Jönköpings län har den högsta industrisysselsättningen av alla län eller dubbelt så hög (22 procent) som genomsnittet för Sverige (11 procent). Trots detta ligger den fackliga organisationsgraden inte över den för Sverige genomsnittliga, men inte heller under (tabell 42; enligt tabell 43 ligger Jönköpings en procentenhet över riksgenomsnittet som första kvartalet 2018 var 68 procent, men då mätt på ett annat sätt). Förklaringen är komplex och berör såväl industrins struktur som

arbetarrörelsens framväxt i regionen. Jönköpings län är känt för det stora inslaget av småföretag, ofta familjeföretag. Inte sällan är en del av de anställda familjemedlemmar till ägaren, som i småföretag står i nära kontakt med de anställda. Under sådana omständigheter och beroende på ägarens inställning till fackföreningar kan steget att gå med i facket eller bli fackligt aktiv ibland upplevas som långt. Om man går tillbaka i tiden stötte fackföreningarna i länet på patrull även i ett storföretag som Husqvarna vapenfabrik AB (Kjellberg 2002:84). Det ”gula” Svenska Arbetareförbundet hade vid tiden för 1905 års verkstadskonflikt en relativt stark ställning bland arbetarna (här kan den i länet starka frikyrkligheten ha spelat en viss roll), men företagets ägare Vilhelm Tham misslyckades med försöket att ”söndra och härska”. Det skulle dock ta mer än tio år innan Metallavdelningen återhämtade sig. Kommuner i Jönköpings län som kan betecknas som typiska småföretagsbygder är Värnamo (66 procent facklig organisationsgrad) Gislaved, där den stora gummifabriken lades ned av tyska Continental 2002 (64 procent) och Gnosjö (56 procent).

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

Tabell 43 nedan redovisar i likhet med tabell 42 facklig organisationsgrad per län, men avser enbart anställda (i stället för alla förvärvsarbetande) och är dessutom uppdelat på arbetare och tjänstemän. Eftersom tabell 42 bygger på *samtliga* förvärvsarbetande, medan tabell 43 baseras på en urvalsundersökning och dessutom avser ett enda kvartal (i stället för årsgenomsnitt), är *länstabellen nedan (2018) behäftad med betydligt större osäkerhet*. Det medverkar till att länens ordningsföljd avviker en del mellan de båda tabellerna. I båda återfinns dock Norrbottens, Västerbottens, Västernorrlands och Blekinge län i toppen och Stockholms, Uppsala och Gotlands län i botten. Nära eller mycket nära riksgenomsnittet finns Skåne, Västra Götalands, Kronobergs och Jönköpings län i båda tabellerna.

En viss regional följsamhet kan noteras mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad (2018). Inte genom att de skulle ligga nära varandra, tvärtom är andelen fackligt anslutna tjänstemän genomgående klart högre än arbetarnas. Däremot i den meningen att såväl arbetarnas som tjänstemännens organisationsgrad är allra högst i Norrbottens, Västerbottens, Blekinge, Västernorrlands och Gävleborgs län och lägst i Stockholms och Uppsala län. Arbetarna i Västmanlands län har dock en lika låg organisationsgrad (57 procent) som i Uppsala län. Västmanland sticker också ut genom den mycket stora skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad (23 procentenheter!). Troligen beror det den nyss nämnda osäkerheten i en undersökning med ett begränsat urval.

Tabell 43. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare 16-64 år per län första kvartalet 2018 (procent och procentenheter)

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

Anmärkning. Facklig organisationsgrad för anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med anställning första kvartalet 2018 enligt AKU.

Källa: Larsson 2018: 17-21.

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

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

Arbetsmarknaden i Stockholm är större och skiljer sig på flera sätt från den i övriga landet. Andelen unga är högre, vartill kommer att organisationsgraden bland 16-24-åriga arbetare i Stockholm nästan bara är hälften av den i övriga Sverige (exklusive storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö), närmare bestämt 26 respektive 45 procent (Larsson 2018:19-20). Av betydelse för individens vägning

av kostnaden för fackmedlemskapet mot nyttan att vara med är säkerligen Stockholms högre levnadskostnader och större jobbutbud. Den i Stockholm lägre arbetslösheten och större arbetsmarknaden medför att det finns fler jobb att tillgå om individen är missnöjd med det nuvarande eller blir uppsagd. Det gör att den individuella förhandlingsstyrkan är väsentligt större än i exempelvis en bruksort där valmöjligheterna är betydligt färre och arbetslösheten högre. Detta kan å andra sidan ändras snabbt när den ekonomiska konjunkturen vänder nedåt.

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

Tillägg 2026: länsdata uppdaterat till 2023

I tabell 44 nedan har den fackliga organisationsgraden per län uppdaterats till 2023. De ganska stora skillnaderna mellan 2018 och 2023 förklaras inte endast av att tabell 44 avser situationen fem år senare. Det är uppenbart att när en urvalsundersökning som AKU som här begränsas till *första kvartalen* 2018 och 2023 samtidigt som arbetare, tjänstemän och löntagare redovisas på *länsnivå* så föreligger en *betydande osäkerhet i data*. Det visar även en jämförelse mellan 2021, 2022 (ej redovisade här) och 2023.

I likhet med i tabell 43 befinner sig Norrlandslänet och Blekinge län i toppen. Undantaget är både 2018 och 2023 Jämtlands län som i båda fallen befinner sig minst sex placeringar längre ned på listan. Både 2018 och 2023 återfinns Stockholms län i listans botten. I Stockholms län ligger arbetarnas organisationsgrad i båda fallen på 48-49 procent. Även på tjänstemannansidan har länet den lägsta andelen fackligt anslutna i Sverige: 64 procent 2018 och 66 procent 2023.

Tidigare har jag publicerat regionala tabeller över den fackliga organisationsgradens utveckling i Kjellberg 2001/2017 och Kjellberg 2002.

Tabell 44. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare 16-64 år per län första kvartalet 2023 (procent och procentenheter)

Län	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Differens
Gävleborgs	78	73	82	9
Västerbottens	77	76	78	2
Norrbottnens	76	68	82	4
Blekinge	74	73	75	2
Västernorrlands	73	56	81	25
Värmlands	73	64	81	17
Östergötlands	73	60	79	19
Örebro	72	62	78	16
Kalmar	72	64	77	13
Gotlands	72	52	85	33
Västmanlands	71	62	77	15
Dalarnas	71	65	75	10
Västra Götalands	71	61	76	15
Södermanlands	70	64	74	10
Hallands	69	56	75	19
Kronobergs	68	57	75	18
Jämtlands	67	55	74	19
Jönköpings	67	56	75	19
Uppsala	67	53	74	21
Skåne	66	58	69	11
Stockholms	62	48	66	18
Hela riket	68	59	73	14

Anmärkning. Facklig organisationsgrad för anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med anställning första kvartalet 2023 enligt AKU.

Källa: Larsson 2023: 17.

A-KASSORNAS ORGANISATIONSGRAD OCH MEDLEMSUTVECKLING

Medlemmar i fack och a-kassor 2025

Tabell 45 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 offentligtanställda och rent allmänt en väsentligt lägre arbetslöshetsrisk än LO-förbundens medlemmar. Det finns vidare andra skyddsnet

än a-kassorna såsom de partsgemensamma omställningsorganisationerna, vilka är särskilt framgångsrika på tjänstemannasidan. Statstjänstemännens kollektivavtal innehåller uppsägningstider vid arbetsbrist som kan vara avsevärt längre än de som anges i Las.

Tabell 45. A-kassor och motsvarande fackförbund 31/12 2025

A-kassa	Medlemmar	Fackförbund	Medlemmar	Differens	%*
Byggnadsarbetarnas	129 041	Byggnads (LO)	75 818	53 223	41%
Elektrikerernas	32 486	Elektrikererna (LO)	16 714	15 772	49%
Fastighets	45 832	Fastighets (LO)	22 784	23 048	50%
GS	41 032	GS-facket (LO)	29 787	11 245	267
Handels	186 020	Handels (LO)	122 538		
		Musikerförbundet (LO)	2 236		
		Summa	124 774	61 246	33%
Hotell & Restaurang-anställdas	87 008	Hotell & Restaurang (LO)	22 177	64 831	75%
IF Metalls	269 394	IF Metall (LO)	231 315	38 079	14%
Kommunalarbetarnas	596 659	Kommunal (LO)	496 586	100 073	17%
Livsmedelsarbetarnas	30 139	Livs (LO)	22 072	8 067	27%
Pappersindustriarbetarnas	12 096	Pappers (LO)	12 220	-124	0%
Sekos	81 361	Seko (LO)	69 432	11 929	15%
Transportarbetarnas	100 337	Transport (LO)	46 227	54 110	54%
Finans- & Försäkrings-branschens	50 237	Finansförbundet (TCO)	26 648		
		Forena (TCO)	13 970		
		Summa	40 618	9 619	19%
Journalisternas	9 561	Journalistförbundet (TCO)	9 536	25	0%
STs	77 661	Fackförbundet ST (TCO)	66 697		
		Försvarsförbundet (TCO)	3 887		
		Tull Kust (TCO)	2 015		
		Summa	72 599	5 062	7%
Unionens	759 647	Unionen (TCO)	632 561		
		Scen & Film (TCO)	6 568		
		Symf (TCO)	1 333		
		Summa	640 462	119 185	16%
Visions	154 028	Vision (TCO)	149 115	4 913	3%
Akademikernas (AEA)	806 025	Saco exkl. Sveriges Lärare	546 680		
		Vårdförbundet (TCO)	90 916		
		Summa	637 596	168 429	21%
Lärarnas	162 748	Sveriges Lärare (Saco)	219 113	-56 365	0%
Summa AEA + Lärarnas	968 773		856 709	112 064	12%
Ledarnas	76 556	Ledarna	99 561	-23 005	0%
Säljarnas	7 135	Säljarnas Riksförbund	3 497	3 638	51%
Sveriges arbetares	10 341	SAC	3 150		
		Hamnarbetarförbundet	914		
		Summa	4 064	6 277	61%
Utan a-kassa	-	Polisförbundet (TCO)	22 829		
Utan a-kassa	-	Svensk Pilotförening	948		
Summa fackliga	3 725 344	Summa fackförbund	3 069 884	656 719	18%
Alfa	172 587	Do exkl. Reservofficer.	3 068 625		
Summa löntagare	3 897 931				
Småföretagarnas	98 171				
Samtliga	3 996 102				

* 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 2026-05-18 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 45).³⁹ Särskilt höga andelar icke-fackanslutna medlemmar har Hotell- och Restauranganställdas a-kassa (75 procent 2025), Sveriges arbetares a-kassa (61 procent), Transportarbetarnas a-kassa (54 procent), Elektrikernas a-kassa (49 procent) och Byggnadsarbetarnas (41 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 45 en rad lagts som innehåller summan av AEA och Lärarnas a-kassa. Då sjunker andelen a-kassemedlemmar som inte var med i facket 2025 från 21 procent till 12 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 2025 var 307 885 av de ca 806 000 AEA-medlemmarna direktanslutna, vilket innebär att 38,2 procent var det. Det är en betydligt högre siffra än den som anges i tabell 45 ovan (21 procent). Det antyder att en del av de direktanslutna medlemmarna i AEA är medlemmar av förbund utanför Saco eller Vårdförbundet (och som därför räknas som direktanslutna). Det kan också vara så att många yrkesaktiva Saco-medlemmar inte är med i AEA och att direktanslutningen till AEA i tabell 45 av denna anledning underskattas.

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 2006-2025

Under **2025** sjönk a-kassornas organisationsgrad (16-64 år) med en procentenhet, från 74 till 73 procent (tabell 46). Året dessförinnan – det djupa lågkonjunkturåret 2024 – hade den stigit från 73 till 74 procent. Räknat på åldersgruppen 20-64 år (få är med i a-kassan i

³⁹. För hur direktanslutningen till a-kassorna förändrats med tiden, se tabellerna 36-38. Kjellberg 2024a.

åldern 16-19 år) var organisationsgraden oförändrat 76 procent. Fackens organisationsgrad var oförändrat 69 procent 2025.

Om vi enbart betraktar de *fackliga* a-kassorna sjönk deras organisationsgrad (20-64 år) från 78 procent 2024 till 77 procent 2025. Även "löntagarkassorna" (20-64 år), dit vi räknar de fackliga a-kassorna + Alfakassan, minskade med en procentenhet, från 81 till 80 procent mellan 2024 och 2025

Tabell 46. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2025 (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	2025	2006–2008	2006–2020	2019–2020	2020–2021	2019–2021	2021–2023	2023–2025	2006–2025
A-kassor arbetskraften 16–64 år	74	73	-13	-9	+4	0	+4	-1	0	-10
A-kassor arbetskraften 20–64 år	76	76	-11	-7	+5	0	+5	-2	+1	-8
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	78	77	-13	-8	+5	0	+5	-4	-1	-10
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	81	80	-12	-8	+5	+1	+6	-1	-1	-9
Fackliga a-kassor (löntagare + arbetslösa) 20-64 år***	78	77	-12	-10	+4	0	+5	0	-1	-10
Fackföreningar 16-64 år****	69	69	-6	-8	+1	+1	+2	-2	+1	-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 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, 2024 och 2025

Tabell 47. A-kassornas medlemsutveckling under 2023, 2024 och 2025

A-kassa	31/12 2023	2023	31/12 2024	2024	31/12 2025	2025
LO-kassor	1 626 600	+ 1 800 +0,11%	1 617 200	-9 400 -0,6%	1 611 400	-5 800 -0,4%
Arbetarkassor totalt	1 636 000	+ 2 300 +0,14%	1 627 200	-8 800 -0,5%	1 621 700	-5 500 -0,3%
TCO-kassor	1 031 400		1 047 000	+15 600 +1,5%	1 051 100	+4 100 +0,4%
Lärarnas a-kassa (Saco)	158 600		161 100	+2 500 +1,6%	162 700	+1 600 +1,0%
AEA (Saco + Vårdförbundet)	772 100	+11 700 +1,54%	787 300	+15 200 +2,0%	806 000	+18 700 +2,4%
Tjänstemannakassor totalt	2 048 300	+36 700 +1,8%	2 080 500	+32 200 +1,6%	2 103 600	+23 100 +1,1%
Fackliga a-kassor totalt	3 684 300	+39 100 + 1,1%	3 707 600	+23 300 +0,6%	3 725 300	+17 700 +0,5%
Alfakassan	158 900	+3 600 +2,3%	164 400	+5 500 +3,5%	172 600	+8 200 +5,0%
Småföretagarnas a- kassa	102 300	- 1 700 -1,6%	100 200	- 2 100 -2,1%	98 200	-2 000 -2,0%
Samtliga a-kassor	3 945 500	+ 41 000 +1,1%	3 972 200	+26 700 +0,7%	3 996 100	+23 900 +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, akademiker-kassan AEA (som förutom Saco-förbunden även omfattar Vårdförbundet inom TCO) samt Ledarnas och Säljarnas a-kassor. Avrundningar gör att mindre avvikelser kan förekomma i tabellen.

Källa: IAF 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 26 700 personer. LO-kassornas minskade med 9 400 personer medan tjänstemannakassorna ökade med 32 200. Inklusive övriga fackliga a-kassor ökade medlemstalet med 23 300 personer. Den fackliga organisationsgraden ökade från 68 till 69 procent. A-kassorna totalt ökade med 26 700 personer.

Under **2025** var konjunkturen fortsatt svag. LO-kassorna tappade 5 800 medlemmar, medan TCO-kassorna ökade med 4 100 och AEA med 18 700 medlemmar. De fackliga a-kassornas samlade medlems-

tillväxt blev 17 700 personer. Alfakassan ökade starkt. A-kassornas totala ökning var år 2025 23 900 personer.

Fackliga inkomstförsäkringar 2026

Tre LO-förbund saknar inkomstförsäkringar.

LO-förbund som saknar inkomstförsäkringar:

- Byggnadsarbetareförbundet (hade inkomstförsäkring 1/7 2008–30/9 2010, men slopade den av ekonomiska skäl)⁴⁰
- Fastighetsanställdas Förbund
- Musikerförbundet
- Målareförbundet (hade inkomstförsäkring från 2009 fram till 2010). Förbundet har gått upp i Byggnads.

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

⁴⁰. I samband med finanskrisen var nästan varannan medlem i Byggnads arbetslös. Förbundets kostnad för inkomstförsäkringen blev cirka 200 miljoner kronor, varför man tvingades avveckla den, Arbetet 12/5 2026: "Försäkring vid arbetslöshet – därför har inte alla LO-förbund skyddet". <https://arbetet.se/2026/05/12/forsakring-vid-arbetsloshet-darfor-har-inte-alla-lo-forbund-skyddet/>

fackligt ansluten som hos tjänstemännen.⁴¹ 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.

KOLLEKTIVAVTALENS TÄCKNINGSGRAD

Kollektivavtalens täckningsgrad redovisas här med avseende på olika yrkesgrupper, företagsstorlekar och arbetare/tjänstemän åren 2022-2024. Dessa data baseras på Medlingsinstitutets *lönestrukturstatistik*, som för privat sektor är en *urvalsundersökning* avseende anställda folkbokförda i Sverige i åldern 18-66 år (Medlingsinstitutet 2025). Endast anställda med en månadslön på minst 12 000 kronor tas med. Även personer med en tjänstgöringsgrad som understiger fem procent exkluderas liksom de som är anställda i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Personer som har flera anställningar räknas flera gånger. Urvalet utgörs av ca 8 000 företag. För företag med minst 500 anställda görs en totalundersökning. Uppgifterna insamlas under september månad.

För kollektivavtalens uppdelning på reguljära kollektivavtal och *hängavtal* används statistik avseende år 2021 från den statliga utredningen ”Förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring” (SOU 2023:41) som lät SCB göra specialkörningar av den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som matchades med underlag från Fora som har uppgifter om arbetsgivare och kollektivavtal (SOU 2023:41, sid. 182-183).

Även *andelen företag* som omfattas av kollektivavtal går att få fram med denna statistik som avser år 2021. Utredningens beräkningar av antalet och andel företag med kollektivavtal visade dock vara felaktig. Sedan jag påpekat detta kördes dessa tabeller om, men publicerades aldrig av utredningen. Eftersom delbetänkandet redan var tryckt uppmuntrades jag att själv publicera dem. Tabellerna finns i Arena Idé-rapporten ”Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar” (Kjellberg 2023a).

Ett urval av företagstabellerna publiceras här på nytt i bearbetad form. Kjellberg (2023a) innehåller även en redovisning av fördelarna med kollektivavtal ur arbetstagarnas, företagens och fackens perspektiv (se även Kjellberg 2026d).

Kollektivavtalens täckningsgrad i olika yrkesgrupper

Yrkesgrupperna med allra högst kollektivavtalstäckning i privat sektor 2024 – **91 procent** – är följande två:

⁴¹. 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).

- Den kategori arbetare som i den svenska yrkesklassificeringen SSYK2012 finns under rubriken *Maskinell tillverkning och transport* (yrkesområde 8).⁴² I denna grupp ingår gruvarbetare, maskinoperatörer, montörer, lokförare, lastbils- och bussförare, processövervakare m.fl.⁴³
- *Service-, omsorgs- och försäljningsyrken* (yrkesområde 5, som nästan helt domineras av arbetare): kabinpersonal, kockar, servitörer, butikspersonal, barnskötare, undersköterskor, vårdbiträden, bevakningspersonal, m fl.

Därefter kommer två yrkesgrupper i vilka **87 procent** omfattas av kollektivavtal. Dessa är:

- *Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion* (yrkesområde 9): städare, bärplockare, utbildad hemservicepersonal, grovarbetare inom bygg och anläggning, hamnarbetare, köks- och restaurangbiträden, vaktmästare m. fl.
- *Byggverksamhet och tillverkning* (yrkesområde 7: hantverksrelaterade arbetaryrken): de flesta byggnadsarbetarna, gjutare, svetsare, smeder, verktygsmakare, bilmekaniker, elektriker, möbelsnickare, slaktare, bagare m.fl.

Även följande yrkesgrupp ligger över den genomsnittliga kollektivavtalsäckningen på 82 procent i privat sektor:

- *Yrken inom administration och kundtjänst* (yrkesområde 4 som innehåller både arbetaryrken och lägre tjänstemannayrken): kontorsassistenter, sekreterare, resesäljare, kundtjänstpersonal, telefonister, hotellreceptionister, lager- och terminalpersonal (inklusive arbetsledare), brevbärare, m.fl. (**84 procent** med kollektivavtal).

Yrkesområden med kollektivavtal klart under eller långt under genomsnittet på 82 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.

⁴². 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/>

⁴³. SCB, MIS 2012:1, SSYK 2012 Standard för svensk yrkesklassificering. https://www.scb.se/contentassets/c9d055b6f2114b62bd23c33602b56da5/ov9999_2012a01_br_x70br1201.pdf

(78 procent med kollektivavtal).

- *Chefsyrken* (yrkesområde 1)
(ca 74 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.
(73 procent med kollektivavtal).

Allra lägst kollektivavtalsäckning har enligt Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik dock en arbetardominerad agrar yrkesgrupp, som av Medlingsinstitutet inte särredovisades 2024 ”på grund av alltför litet underlag”. År 2023 omfattades 65 procent av kollektivavtal:

- *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 2024 – men också den *lägsta* kollektivavtalsäckningen (tabell 48). Långt under genomsnittet på 82 procent i privat sektor befinner sig tjänstemännen med en täckningsgrad på 75 procent. Omvänt är endast 55 procent (2024) av arbetarna i privat sektor med i facket men så mycket som 89 procent av dem omfattas av kollektivavtal.

Tabell 48. Facklig organisationsgrad och andel arbetare och tjänstemän som omfattas av kollektivavtal i privat sektor 2023 och 2024

Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalsäckning
2023		
Arbetare	55%	90%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	83%
Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalsäckning
2024		
Arbetare	55%	89%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	82%

Anmärkning. Facklig organisationsgrad avser anställda AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Kollektivavtalsäckningen avser anställda 18-66 år enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Ljunglöf, Fransson och Kjellberg 2024, sid. 5, Ljunglöf 2025.

För privatanställda i genomsnitt (arbetare + tjänstemän) var 64 procent med i facket 2024 samtidigt som 82 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, 2023 och 2024 (tabell 49). I privat sektor noteras en mindre uppgång, från 82 till 83 procent mellan 2022 och 2023, men 2024 var den återigen 82 procent. Ökningen är koncentrerad till tjänstemännen: från 74 procent 2022 till 75 procent 2023 och 2024.

Tabell 49. Andel anställda (18-66 år) som omfattas av kollektivavtal i olika yrkesgrupper 2022-2024

SEKTOR/YRKE		2022	2023	2024
PRIVAT SEKTOR	Kategori*			
Jord- och skogsbruk, trädgård, fiske	ARB	63%	65%	-
Fördjupad högskolekompetens	TJM	71%	72%	73%
Chefsyrken	TJM	74,5%	76%	74%
Högskolekompetens	TJM	77%	79%	78%
Administration & kundtjänst	TJM/ARB	82%	84%	84%
Byggverksamhet och tillverkning	ARB	90%	87%	87%
Kortare utbildning eller introduktion	ARB	83%	89%	87%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	ARB/TJM	90%	90%	92%
Maskinell tillverkning & transport mm	ARB	95%	93%	91%
Samtliga yrken privat sektor, därav:		82%	83%	82%
- arbetare	ARB	90%	90%	89%
- tjänstemän	TJM	74%	75%	75%
OFFENTLIG SEKTOR		100%	100%	100%
SAMTLIGA ANSTÄLLDA		88%	88%	88%
- arbetare	ARB		92%	84%
- tjänstemän	TJM		92%	84%

* ARB = arbetare, TJM = tjänstemän.

Källa: MI 2024, Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024, Ljunglöf 2025 samt Medlingsinstitutets detaljerade statistik samt kompletterande information från Thomas Ljunglöf, Medlingsinstitutet. Statistiken framtagen med hjälp av lönestrukturstatistiken (anställda 18-66 år).

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mi.se%2Fapp%2Fuploads%2FTabeller och Diagram kollektivavtalstackning_mm_2023_webb.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mi.se%2Fapp%2Fuploads%2FTabeller%20och%20Diagram%20kollektivavtalstackning_mm_2023_webb.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK)

Kollektivavtalens täckningsgrad efter företagsstorlek

Som framgår av tabell 50 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 28 procent av tjänstemännen kollektivavtal (2024).

Tabell 50. Andel anställda (18-66 år) som omfattas av kollektivavtal i olika företagsstorlekar 2022-2024

Företagsstorlek	2022	2023			2024		
	Anställda	Anställda	Arbetare	Tjänstemän	Anställda	Arbetare	Tjänstemän
1-4	27%						
5-9	51,5%						
Summa 1-9	39%	44%	57%	30%	44%	57%	28%
10-19	70%	71%	83%	55%	70%	84%	54%
20-49	81%	81%	90%	70%	83%	94%	71%
50-199	87%	88%	98%	79%	88%	97%	78%
200-499	93,5%	93%	98%	88%	93%	99%	88%
500-	98,5%	98%	100%*	97%	98%	99%	97%
Privat sektor totalt	82%	83%	90%	75%	82%	89%	75%

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

Källa: se föregående tabell.

Akademikerna (här definierad som personer med fördjupad högskolekompetens) är tjänstemannagruppen med allra lägst kollektivavtalsäckning. Med endast 73 procent anställda på arbetsplatser med kollektivavtal hamnar de långt under genomsnittet på 82 procent för anställda i privat sektor.

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

Kollektivavtalens täckningsgrad i olika branscher

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 – 55 procent av de anställda 2024 – samtidigt som så mycket som 69 procent av tjänstemännen inom branschen är med i facket. 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).⁴⁴ Inte minst bland spelutvecklingsföretagen är kollektivavtalen sällsynta. Under senare år har Unionen dock tecknat kollektivavtal med stora spelföretag som Paradox och Avalanche. Ett välkänt företag

⁴⁴. SNI2007 (Svensk standard för näringsgrensindelning). Struktur för svensk näringsgrensindelning 11 september 2007.

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

inom informations- och kommunikationsbranschen hos vilket Unionen förgäves försökt få till stånd kollektivavtal är Spotify.

Andra tjänstemannabranscher med låg kollektivavtalstäckning är reklambranschen (SNI-kod 73), konsulttjänstbranschen inklusive PR- och kommunikationsföretag (SNI-kod 70.2), advokatbyråer och revisionsbyråer. De senare hör till branschen ”Juridisk och ekonomisk verksamhet” med 59 procent täckningsgrad i tabellen nedan.

Tabell 51. Kollektivavtalens täckningsgrad hos anställda (18-66 år) per bransch (inklusive offentlig sektor) 2024

Bransch	
Industri (inklusive gruvverksamhet mm)	95%
Bygg- och anläggningsbranschen	87%
Handel	82%
Transport	90%
Hotell och restaurang	82%
Information och kommunikation	55%
Finans och försäkring	78%
Fastighet och uthyrning (inklusive städ och bemanning)	86%
Juridisk och ekonomisk verksamhet	59%
Offentlig förvaltning (inklusive försvar mm)	100%
Utbildning	99%
Vård och omsorg	97%
Kultur och service	82%
Samtliga branscher	88%

Anmärkning. Andel anställda som omfattas av kollektivavtal.

Källa: Ljunglöf 2025.

Reguljära kollektivavtal och hängavtal (2021)

Kollektivavtal kan antingen vara *reguljära kollektivavtal* eller hängavtal. De reguljära avtalen är de vanligaste och tecknas i avtalsrörelserna branschvis av fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Det förekommer även *företagsavtal*. Ett exempel är SAS avtal med Svensk Pilotförening och andra fackliga organisationer inom flygbranschen.

Hängavtal tecknas vanligtvis mellan fackförbund och företag som inte är med i en arbetsgivarorganisation och innebär att branschens kollektivavtal tillämpas.⁴⁵ Den enda fördelen med hängavtal jämfört med ett reguljärt kollektivavtal är att företaget inte behöver betala medlemsavgift till en arbetsgivarorganisation. Å andra sidan får de

⁴⁵. Hängavtal kan även tecknas mellan företag anslutna till exempelvis Svenskt Näringsliv (SN) avseende den del av företagets anställda som arbetar inom ett avtalsområde som ligger utanför det SN-förbund som företaget är medlem i. Då blir det för denna del av personalen ett hängavtal mellan ett fackförbund och företaget vilket ”hängar på” ett avtal som hör till ett annat SN-förbund.

inget konfliktunderstöd i händelse av strejk eller blockad i samband med sympatikonflikter. De går också miste om gratis rådgivning och juridiskt stöd från en arbetsgivarorganisation.

Nyligen uppmärksammades att företag som har hängavtal eller är medlem i en fristående arbetsgivarorganisation, exempelvis Svensk Industriförening (Sinf), måste betala obligatoriska säranslutningsavgifter som tillägg till premierna till omställningsförsäkringarna. Sinf:s chefsjurist Magnus Lindström skriver i en artikel i Lag & Avtal, som strax dessförinnan publicerat en serie artiklar om hängavtal⁴⁶ att:

”Avgiften till omställningsförsäkringarna är tillsammans med säranslutningsavgifterna nästan dubbelt så stor som för arbetsgivare som är anslutna till Svensk Näringsliv och säranslutningsavgiften kan ofta ensamt vara högre än hela medlemsavgiften till Svenskt Näringsliv.” (Lag & Avtal 22/4 2026: ”Sinf: Säranslutningsavgifter är ett hinder för fristående arbetsgivarorganisationer”).

Dessutom betalar företag med hängavtal en *avtalsavgift* till vissa fackförbund. Alla företag som tecknar hängavtal med LO-förbundet Elektrikerna betalar en årlig avtalsavgift ”för den information och service som Elektrikerna tillhandahåller” (Elektrikernas hemsida 2026-05-16: ”Avgifter för hängavtal”). Avgiftens storlek varierar mellan olika avtalsområden. År 2026 är exempelvis avtalsavgiften för hängavtal på Installationsavtalet 5 200 kronor per år.

Arbetsgivare som tecknar hängavtal med Hotell- och restaurangfacket (HRF) betalar en årlig serviceavgift på 0,51 procent av lönesumman samt en fast årsavgift på 7,5 % av ett prisbasbelopp (HRF:s hemsida 2026-05-06: ”Teckna kollektivavtal”).

Hängavtal är vanligast i mindre företag. Enligt en undersökning avseende 2021 omfattas drygt fyra av tio anställda (43 procent) av kollektivavtal i den minsta storleksklassen, de så kallade mikro-företagen (här 1-10 anställda), varav 26 procent utgörs av reguljära kollektivavtal och 17 procent av hängavtal (tabell 52). Sedan stiger den samlade täckningsgraden snabbt med företagsstorleken samtidigt som hängavtalens andel sjunker. I de stora företagen (minst 250 anställda) omfattas 93 procent av de anställda av kollektivavtal men av dessa täcks 92 procent av reguljära kollektivavtal och knappt en procent av hängavtal.

Vid en summering av samtliga privatägda företag visar det sig att 6,3 procent av de anställda – närmare 180 000 personer – omfattas av *hängavtal* och 71,1 procent av reguljära kollektivavtal.

Denna statistik baseras på specialkörningar av SCB:s registerbaserade statistik RAMS, som matchats med underlag från Fora, kommer från utredningen om en kollektivavtalad a-kassa. Företag ägda av stat, kommuner och regioner har exkluderats ur den privata sektorn dit

⁴⁶. Lag & Avtal 10/3 2026: ”Hängavtal – svenska modellens skugga eller ryggrad?”, ”Anders Kjellberg: Hängavtalen kan fungera som fasad”, ”Facken kritiserar för att pressa fram hängavtal” samt ”Risk för felaktig vägledning från facken”. <https://www.lag-avtal.se/arbetsmarknad/haengavtal-svenska-modellens-skugga-eller-ryggrad/4443334>

normalt alla bolag räknas oberoende av ägarform. Det beror på att utredningen framför allt var intresserad av den del av den privata sektorn där inte alla företag har kollektivavtal. Om de offentligägda företagen (som alla har kollektivavtal, dvs. en 100-procentig täckningsgrad) inkluderats så hade täckningsgraden år 2021 stigit från här redovisade 77,4 procent till 79,0 procent. Då hade hängavtalens andel minskat något och de reguljära avtalens andel ökat något.

Tabell 52. Antal och andel anställda efter företagsstorlek i privat sektor som täcks av kollektivavtal, varav hängavtal (2021)

Företagsstorlek	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla anställda	Andel med kollektivavtal
Mikroföretag 1-10 anställda	122 586	77 692	200 278	268 812	469 090	42,7%
Andel	26,1%	16,6%	42,7%	57,3%	100,0%	
Små företag 11-49 anställda	382 530	68 193	450 723	184 814	635 537	70,9%
Andel	60,1%	10,7%	70,9%	29,1%	100,0%	
Summa småföretag 1-49 anställda	505 116	145 885	651 001	453 626	1 104 627	58,9%
Andel	45,7%	13,2%	58,9%	41,1%	100,0%	
Medelstora företag 50-249 anställda	506 963	22 714	529 677	104 042	633 719	83,6%
Andel	80,0%	3,6%	83,6%	16,4%	100,0%	
Stora företag 250- anställda	984 469	9 033	993 502	75 955	1 069 457	92,9%
Andel	92,1%	0,8%	92,9%	71,1%	100,0%	
Totalt	1 996 548	177 632	2 174 180	633 623	2 807 803	77,4%
Andel	71,1%	6,3%	77,4%	22,6%	100,0%	
Exklusive mikroföretag	1 873 962	99 940	1 973 902	364 811	2 338 713	84,4%
Andel	80,1%	4,2%	84,4%	15,6%	100,0%	

Anmärkning 1. Observera att privat sektor här inte inkluderar statliga och kommunala bolag varför täckningsgraden underskattas något. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag, oberoende av ägarform, räknas till privat sektor.

Anmärkning 2. Observera att med mikroföretag brukar avses företag med 1-9 anställda hos SCB och SCB:s företagsregister,

Källa: SOU 2023:41, tabell 10.6, sid. 190.

Andelen anställda som täcks av kollektivavtal per bransch

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal anges i tabell 53 i kolumnen näst längst till höger, t.ex. inom jord- och skogsbruk samt fiske omfattas 73 procent av de anställda av kollektivavtal.

Vid en uppdelning på olika branscher exklusive offentligägda företag och i offentlig regi (stat, kommun, region) driven verksamhet visar det sig att 95 procent av de industrianställda omfattas av kollektivavtal (tabell 53). Det är samma andel som i tabell 51. Denna andel hade blivit ännu högre om de offentligägda bolagen tagits med.

Även byggbranschen har en hög täckningsgrad (87 procent av de anställda, vilket är samma andel som i tabell 51). Liksom i de gröna näringarna överskattas täckningsgraden i byggbranschen eftersom

den till Sverige utstationerade arbetskraften inte kommer med i statistiken (ej folkbokförda i Sverige).

Hängavtalen har störst omfattning i byggbranschen (18,5 procent av branschens anställda) följt av jord- och skogsbruk med fiske (16 procent), och minst spridning i vård & omsorg (2 procent), information & kommunikation (1,5 procent) och utbildning (1 procent).

Tabell 53. Antal och andel anställda per bransch i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021.*

Bransch (SNI 2007)	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla anställda	Andel med kollektivavtal	Rang
Jord- o skogsbruk, fiske (01-03)	15 545	4 302	19 847	7 179	27 026	73,4%	7
Andel	57,5%	15,9%	73,5%	26,6%	100,0%		
Tillverkning, utvinning, energi, miljö (05-33, 35-39)	463 076	33 394	496 470	27 179	523 649	94,8%	1
Andel	88,4%	6,4%	94,8%	5,2%	100,0%		
Tillverkning av verkstadsvaror (därav 25-30, 33)	382 600	26 864	409 464	19 521	428 985	95,4%	1
Andel	89,2%	6,3%	95,4%	4,6%	100,0%		
Byggverksamhet (41-43)	194 442	52 180	246 622	35 957	282 579	87,3%	2-3
Andel	68,8%	18,5%	87,3%	12,7%	100,0%		
Handel (45-47)	356 429	28 606	385 035	115 876	500 911	76,9%	4-5
Andel	71,2%	5,7%	76,9%	23,1%	100,0%		
Transport (49-53)	131 850	9 536	141 386	20 853	162 239	87,1%	2-3
Andel	81,3%	5,9%	87,1%	12,9%	100,0%		
Hotell & restaurang (55-56)	77 785	9 809	87 594	37 136	124 730	70,2%	8-9
Andel	62,4%	7,9%	70,2%	29,8%	100,0%		
Information & kommunikation (58-63)	96 861	2 824	99 685	92 432	192 117	51,9%	11
Andel	50,4%	1,5%	51,9%	48,1%	100,0%		
Finansiell verksamhet, företagstjänster (64-82)	373 715	20 683	394 398	190 392	584 790	67,4%	10
Andel	63,9%	3,5%	67,4%	32,6%	100,0%		
Offentlig förvaltning mm (84,99)**	680	489	1 169	1 805	2 974	39,3%	12
Andel	22,9%	16,4%	39,3%	60,7%	100,0%		
Utbildning (85)***	74 211	1 316	75 527	23 769	99 296	76,1%	6
Andel	74,7%	1,3%	76,1%	23,9%	100,0%		
Vård & omsorg (86-88)***	137 273	3 456	140 729	41 981	182 710	77,0%	4-5
Andel	75,1%	1,9%	77,0%	23,0%	100,0%		
Personliga & kulturella tjänster (90-98)	74 663	11 016	85 679	36 408	122 087	70,2%	8-9
Andel	61,2%	9,0%	70,2%	29,8%	100,0%		
Uppgift saknas	18	21	39	2 656	2 695	1,4%	
Totalt	1 996 548	177 632	2 174 180	633 623	2 807 803	77,4%	
Andel	71,1%	6,3%	77,4%	22,6%	100,0%		

* Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag, oberoende av ägarform, räknas till privat sektor.

** Med offentlig förvaltning mm avses här bland annat brand- och räddningsverksamhet i privat regi och verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader mm.

*** I likhet med alla andra branscher inkluderas endast verksamheter som bedrivs i privat regi. Här undantar alla kommunala och statliga bolag. Inom den privata tjänstesektorn finns följande branscher enligt SNI 2007, Svensk standard för näringsgrensindelning: Handel (G = 45-47), dvs parti- och detaljhandel samt reparation av motorfordon. Transport (H = 49-53), bl.a. land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet. Hit räknas bolag

som SAS, SJ, PostNord och Citymail. **Hotell och restaurang (I = 55-56). Information och kommunikation (J = 58-63)**, dvs förlagsverksamhet (inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel), film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, webbportaler mm.

I tabell 53 ovan har följande kursiverade branscher slagits ihop till en enda "Finansiell verksamhet, företagstjänster (64-82)": **Finans- och försäkringsverksamhet (K = 64-66). Fastighetsförvaltning (L = 68)**, bl.a. fastighetsförmedling. **Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (M = 69-75)**, bl.a. advokatbyråer, bokförings- och revisionsbyråer, verksamheter som utövas av huvudkontor, konsulttjänster till företag, PR- och kommunikationsbyråer, arkitekt- och teknisk konsultverksamhet, vetenskaplig forskning och utveckling, reklam och marknadsföring, marknads- och opinionsundersökningar, design, foto, översättning, tolkning och veterinärverksamhet. **Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (N = 77-82)**, bl.a. uthyrning, bemanningsföretag, rese-byråer, säkerhets- och bevakningsverksamhet, fastighetsservice, lokalvård, sotning, skötsel och underhåll av grönytor, kontorstjänster, callcenters, inkassoföretag.

Offentlig förvaltning och försvar, obligatorisk socialförsäkring (O = 84 + U = 99), bl.a. administration av arbetsmarknadsprogram, brand- och räddningsverksamhet, verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader mm. **Utbildning (P = 85)**, bl.a. arbetsmarknadsutbildning. **Vård och omsorg, sociala tjänster (Q = 86-88)**, bl.a. hälso- och sjukvård och omsorg med boende, öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade, dagbarnvård, sociala insatser för barn och ungdomar med sociala problem, för vuxna med missbruksproblem, humanitära insatser, drift av flyktingförläggning. **Kultur, nöje och fritid (R = 90-93)**, bl.a. underhållningsverksamhet, teatrar, konserthus, djurparker, spel- och vadhållningsverksamhet, sportverksamhet, idrottsföreningar, gymanläggningar. **Annan serviceverksamhet (S = 94-98)**, bl.a. frivilligorganisationer, reparation av datorer, hushållsartiklar och personliga artiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll.

Källa: SOU 2023:41 *Förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring*. Delbetänkande av Förutsättningsutredningen – en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Stockholm 2023, Tabell 10.5, sid. 189 samt sid. 183-184 angående avgränsningen mellan privat och offentlig sektor.

Inte heller denna tabell är indelad i arbetare och tjänstemän. Som vi sett tidigare är det ändå anmärkningsvärt att branschen information & kommunikation⁴⁷, som är starkt dominerad av tjänstemän, har en så låg kollektivavtalsäckningsgrad som 52 procent (55 procent i tabell 51). Här ingår medie- och IT-företag inklusive spelutvecklingsföretag.

Långt under genomsnittet på 77 procent för privat sektor ligger även kategorin finansiell verksamhet & företagstjänster (bl.a. konsultföretag) på 67 procent. Medan finansiell verksamhet, i likhet med försäkringsverksamhet (som också ingår i denna grupp), så gott som uteslutande innehåller tjänstemän finns åtskilliga arbetare inom branschen företagstjänster, som bl.a. innehåller fastighetsservice, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och

⁴⁷. Förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering mm.

lokalvård.⁴⁸ Här finns exempelvis fastighetsskötare, byggnadsarbetare (hos bemanningsföretag), väktare och städare.

Utbildning och vård & omsorg i offentlig regi täcks till 100 procent av kollektivavtal, men hos privatskolor och annan privat driven utbildning ligger denna andel på 76 procent, d.v.s. strax under genomsnittet på 77 procent för privatägda företag. Anställda inom privat organiserad vård och omsorg omfattas till 77 procent av kollektivavtal. Det betyder att ca 23-24 procent av den privatanställda personalen i branscherna utbildning och vård & omsorg *inte* omfattas av kollektivavtal.

Ännu lägre är täckningsgraden i de ”gröna näringarna” (jord- och skogsbruk samt fiske), närmare bestämt 73 procent. I verkligheten kan den vara långt under denna nivå eftersom dessa näringar rymmer åtskilliga säsongarbetare från andra länder (bär- och salladsplockare, skogsplanterare med flera). Eftersom dessa *inte är folkbokförda* i Sverige kommer de inte med i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som ligger till grund för beräkningarna av kollektivavtalens täckningsgrad per bransch.⁴⁹

Andelen anställda med kollektivavtal per sektor och företagsform

I tabell 54 redovisas kollektivavtalens täckningsgrad per sektor och företagsform. I stat, kommuner, regioner, statliga affärsverk och övriga offentliga institutioner är täckningsgraden 100 procent. Detsamma gäller offentligägda företag och organisationer.

Till skillnad från i AKU (SCB) räknas inte statliga och kommunala bolag till den privata sektorn. Som vi såg i tabell 52 var täckningsgraden i privat sektor 77,4 procent år 2021. Som tabell 54 visar sönderfaller den privata sektorn (exklusive offentligägda bolag) i:

- Privatägda *aktiebolag* med ca 2 542 200 anställda och en kollektivavtalstäckning på 78,8 procent av de anställda.
- Övriga privata företag med ca 100 000 anställda och en täckningsgrad på 55,8 procent.
- Övriga organisationer med ca 165 600 anställda och en kollektivavtalstäckning på 69,8 procent.

På arbetsmarknaden i sin helhet omfattades 85,6 (86) procent av de anställda av kollektivavtal år 2021 (tabell 54). Det är en procentenhet (1,4 procentenhet) lägre än de 87 procent (87,0) som fås i mina egna beräkningar och som baseras på uppgifter från parterna och AKU 15-74 år (2021).

⁴⁸. Företagstjänster innefattar fastighetsservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård.

⁴⁹. [Kvalitetsdeklaration Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik \(RAMS\)](#), SCB 2022-11-24 AM0207, sid. 6.

Tabell 54. Antal och andel anställda efter sektor och företagsform som täcks av kollektivavtal, 2021

Sektor mm	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Ej kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal
Statlig förvaltning	261 319	0	261 319	0	261 319	100,0%
Statliga affärsverk	3 381	0	3 381	0	3 381	100,0%
Primärkommunal förvaltning	854 724	0	854 724	0	854 724	100,0%
Region	269 171	0	269 171	0	269 171	100,0%
Övriga offentliga institutioner*	1 345	0	1 345	0	1 345	100,0%
Aktiebolag utom offentligägda	1 842 966	159 837	2 002 803	539 363	2 542 166	78,8%
Andel	72,5%	6,3%	78,8%	21,1%	100,0%	
Övriga företag utom offentligägda	47 825	7 989	55 814	44 185	99 999	55,8%
Andel	47,8%	8,0%	55,8%	44,2%	100,0%	
Statligt ägt företag eller organisation	110 559	267	110 826	0	110 826	100,0%
Andel	99,8%	0,2%	100,0%	0,0%	100,0%	
Kommunalt eller regionalt ägt företag eller organisation	95 072	1 477	96 549	0	96 549	100,0%
Andel	98,5%	1,5%	100,0%	0,0%	100,0%	
Övrig organisation**	105 757	9 806	115 563	50 075	165 638	69,8%
Andel	63,8%	5,9%	69,8%	30,2%	100,0%	
Totalt	3 592 119	177 632	3 771 495	633 623	4 405 118	85,6%
Andel	81,54%	4,0%	85,6%	14,4%	100,0%	

Anmärkning. Statliga affärsverk avser Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Svenska kraftnät. De bedriver både affärsverksamhet och myndighetsutövning och har större ekonomisk självständighet än andra myndigheter.”

* ”Övriga offentliga institutioner” avser hushållssällskap, akademier mm.

** ”Övrig organisation” avser idrottsklubbar, riksförbund, teatrar, bostadsrättsföreningar, församlingar, ekonomiska föreningar, samfällighetsföreningar m.m. Stiftelseägda högskolor klassificeras som ”Statligt ägt företag eller organisation”.

Källa: SOU 2023:41, tabell 10.4, sid. 188.

Andel företag med kollektivavtal (2021)

Enligt tabell 55, som bygger på data från utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring, hade 30 procent (29,7 procent) av de privatägda företagen med anställda kollektivavtal år 2021. Bland småföretagen (1-49 anställda) var denna andel 28 procent. Om de minsta företagen (”mikroföretagen” med 1-10 anställda) exkluderas blir täckningsgraden 71 procent, det vill säga drygt sju av tio företag med minst 11 anställda omfattades år 2021 av kollektivavtal.

När mikroföretagen (här 1-10 anställda) exkluderas stiger vidare andelen företag med reguljära kollektivavtal från 19 till 61 procent (markerat med **grön** färg i tabell 55 nedan) medan andelen med hängavtal förblir praktiskt taget oförändrad. Det beror på att småföretagen med 11-49 anställda är avsevärt fler (33 810) än företagen med minst 50 anställda, d.v.s de medelstora och stora företagen (sammanlagt 8 171 stycken).

Värt att lägga märke till är att mikroföretagen svarar för drygt 86 procent av alla företag med anställda (264 262 av 306 243 företag). Det är den låga kollektivavtalsäckningen (23 procent) i denna stora grupp av företag som gör att den genomsnittliga täckningsgraden för samtliga företag med anställda inte blir högre än 30 procent.

Hos företagen med mer än 10 anställda hade drygt 60 procent reguljära kollektivavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation och närmare 11 procent hängavtal tecknade direkt med ett fackförbund. Det betyder att sju av tio företag (71 procent) som hade minst 11 anställda 2021 omfattades av kollektivavtal.

Bland mikroföretagen (1-10 anställda) är hängavtalen relativt sett betydligt vanligare (ca 33 200 av dem hade reguljära kollektivavtal och ca 27 800 hängavtal), vilket betyder att hängavtalen svarade för en nästan lika hög andel (10,5 procent av de totalt nästan 264 300 anställda i denna storleksklass) som de reguljära kollektivavtalen (12,6 procent).

Knappt var fjärde mikroföretag (23 procent) har kollektivavtal. Det bör dock observeras att i åtskilliga av dessa mycket små företag utgörs de anställda av ägarna själva och/eller av familjemedlemmar. Som framgår av anmärkning 2 under tabell 55 finns det bland de ca 264 300 företagen i denna storleksklass 83 500 fåmansbolag där delägarna själva är de enda anställda, vartill kommer uppskattningsvis cirka 62 000 företag i vilka alla eller nästan alla anställda utgörs av familjemedlemmar till företagaren eller företagarna. Om dessa företag utesluts stiger andelen företag med kollektivavtal avsevärt. Exakt hur mycket är svårt att säga då en del av de nämnda företagen ändå har kollektivavtal eftersom avtalen innehåller ett antal förmånliga försäkringar och en kostnadseffektiv tjänstepension. Uppskattningsvis kan andelen mikroföretag (1-10 anställda) med kollektivavtal mycket väl uppgå till cirka 40-45 procent och motsvarande andel hos samtliga småföretag (1-49 anställda) till cirka 45-50 procent samt ännu något högre hos samtliga företag med anställda.

Tabell 55. Antal och andel företag efter storleksklass i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021

Företagsstorlek	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla företag	Andel med kollektivavtal
Mikroföretag 1-10 anställda	33 190	27 798	60 988	203 274	264 262	23,1%
Andel	12,6%	10,5%	23,1%	76,9%	100,0%	
Små företag 11-49 anställda	18 866	4 180	23 046	10 764	33 810	68,2%
Andel	55,8%	12,4%	68,2%	31,8%	100,0%	
Summa småföretag 1-49 anställda	52 066	31 978	84 034	214 038	298 072	28,2%
Andel	17,5%	10,7%	28,2%	71,8%	100,0%	
Medelstora företag 50-249 anställda	5 407	284	5 691	1 201	6 892	82,6%
Andel	78,5%	4,1%	82,6%	17,4%	100,0%	
Stora företag 250- anställda	1 150	16	1 166	113	1 279	91,2%
Andel	89,9%	1,3%	91,2%	8,8%	100,0%	
Totalt	58 613	32 278	90 891	215 352	306 243	29,7%
Andel	19,3%	10,53%	29,7%	70,3%	100,0%	
Exklusive företagen med 1-10 anställda	25 423	4 480	29 903	12 078	41 981	71,2%
Andel	60,6%	10,7%	71,2%	28,8%	100,0%	

Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor.

*Anmärkning 2. I åtskilliga av mikroföretagen (här 1-10 anställda) utan kollektivavtal utgörs personalen av enbart eller nästan enbart av familjemedlemmar. För att få fram en uppskattning av hur många företag det rör sig om görs följande beräkningar. Enligt SCB:s företagsregister 2021 utgjorde företagen med 1-4 anställda 82 procent av de med 1-9 anställda. Det approximeras här med 80 procent av de med 1-10 anställda, vilket utifrån tabellen ovan betyder 80 procent av 264 262, vilket ger 211 410 företag med 1-4 anställda. Enligt Företagarnas undersökning 2022 saknade 70 procent av företagen med 1-4 anställda kollektivavtal. Med användande av denna procentsats blir det 70 procent av de ovan nämnda 211 410 företagen med 1-4 anställda = 147 988 företag som saknar kollektivavtal (om de 77 procent som saknar kollektivavtal enligt tabellen ovan istället använts skulle de blivit ännu fler). Enligt en enkätundersökning genomförd år 2017 av Calmfors et al. 2019 (sid. 123) utgjordes alla eller nästan alla anställda av familjemedlemmar i 41 procent av de avtalslösa företagen med 1-4 anställda, vilket tillämpat här betyder 41 procent av de 147 988 avtalslösa företagen, vilket blir **60 175** företag utan kollektivavtal där alla eller nästan alla anställda utgörs av familjemedlemmar.*

*Antalet företag med 5-10 anställda = 264 262 företag med 1-10 anställda minus 211 410 företag med 1-4 anställda = 52 852 företag. Enligt Företagarnas undersökning 2022 saknade 34 procent av företagen med 5-19 anställda kollektivavtal. Andelen avtalslösa bland de med 5-10 anställda kan försiktigtvis uppskattas till 40 procent. Det betyder att 40 procent av de 52 852 företagen i denna storleksklass saknade kollektivavtal = 21 141 företag. Enligt Calmfors et al. 2019 var alla eller nästan alla anställda familjemedlemmar i drygt 9 procent av de avtalslösa företagen med 5-9 anställda, vilket betyder ungefär 9 procent av 21 141 avtalslösa företagen med 1-10 anställda, vilket ger **1 903** företag.*

*Det totala antalet företag med 1-10 anställda som saknar kollektivavtal och där alla eller nästan alla anställda utgörs av familjemedlemmar till företagaren blir då $60\,175 + 1\,903 = 62\,078$ företag. Därtill kommer **83 500** fåmansaktiebolag där delägarna själva är de enda anställda. Tillsammans blir det ca **145 600** bolag*

för vilka kollektivavtal inte är särskilt relevanta. Om dessa subtraheras från de ca 306 200 företagen med minst en anställd återstår ca **160 600** företag. Av dessa hade ca 90 900 kollektivavtal vilket ger en täckningsgrad på **56,6 procent = 57 procent**. I storleksklassen 1-10 anställda blir det ca 264 300 företag minus 145 600 företag = 118 700 företag av vilka ca 61 000 har kollektivavtal, vilket betyder att 55,6 = **51,4 procent** av dem har kollektivavtal. För småföretagen totalt (1-49 anställda) görs motsvarande operation: ca 298 100 företag minus ca 145 600 företag = ca 152 500 företag av vilka ca 84 000 har kollektivavtal, vilket ger en täckningsgrad på **55,1 procent**. Detta räkneexempel förutsätter att inga fåmansbolag där ägarna är de enda anställda har kollektivavtal och inte heller några familjemedlemmar omfattas av kollektivavtal. I verkligheten har en del av dessa kollektivavtal varför de bör ingå i nämnaren med följd att täckningsgraden blir lägre än 57 procent totalt, lägre än 55 procent i småföretagen (1-49 anställda) respektive lägre än 51 procent i företagen med 1-10 anställda.

Källa: SOU 2023:41, reviderad (omkörd) tabell 10.3, sid. 187. I de i delbetänkandet publicerade tabellerna om antalet arbetsgivare med kollektivavtal kom även de utan anställda av misstag med. Av mikroföretagen med 1-10 anställda i tabellen ovan hade 60 988 kollektivavtal men i tabell 10.3 i betänkandet där mikroföretagen inkluderade alla med 0-10 anställda omfattades 68 317 företag av kollektivavtal. Det betyder att mellanskillnaden om 7 329 företag utgörs av företag utan anställda men som har kollektivavtal. Av dessa var 2 654 medlemmar i en arbetsgivarorganisation medan 4 675 endast hade hängavtal. Branscherna med högsta antalet företag utan anställda men med kollektivavtal var bygg- och transportbranscherna (ca 1 400 – 1 500 vardera). Relativt sett var företagen utan anställda men med kollektivavtal allra vanligast i transportbranschen (1 426 företag av totalt 22 509 företag inklusive de med 0 anställda).

Av tabell 55 kan även *arbetsgivarnas organisationsgrad* i privat sektor utläsas mätt i andelen företag (med minst en anställd) som tillhör en arbetsgivarorganisation. Denna överensstämmer i stort sett med andelen företag som har reguljära kollektivavtal, det vill säga 19 procent (19,3 procent) år 2021.⁵⁰ Det är nästan exakt samma andel – 20 procent (19,7 procent) – som jag erhållit genom att addera antalet företag som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation vid årsskiftet 2021/2022 med uteslutande av de ca 10 000 företagen som tillhör Svenskt Näringsliv men som saknar anställda och sedan dividera med antalet företag med anställda enligt SCB:s företagsregister (Kjellberg 2023a appendix 25). Arbetsgivarnas organisationsgrad blir dock högre (29,0 procent) när företagen där ägaren kan bedömas vara den ende anställde subtraheras (se även mitt kapitel i Medlingsinstitutets årsrapport, Kjellberg 2023f).

Om vi ser på hur olika branscher skiljer sig åt är den mycket låga kollektivavtalstäckningen bland informations- och kommunikationsföretagen slående: endast sju procent av dessa företag hade kollektivavtal 2021 i denna av tjänstemän starkt dominerade bransch (tabell 56). Dubbelt så hög täckning – 14 procent – hade finansiell verksamhet & företagstjänster där vissa delbranscher domineras av arbetare

⁵⁰. Om företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation men som saknar kollektivavtal blir organisationsgraden något högre. I vissa arbetsgivarförbund anslutna till Svenskt Näringsliv är inte alla företag med anställda ”inkopplade” på branschens kollektivavtal. Det gäller ett antal företag anslutna till Svensk Handel och till en del Almega-förbund.

(fastighetsskötare, väktare och städare) och andra av tjänstemän (bank- och försäkringstjänstemän, arkitekter och konsulter).

I topp ligger industrin och transportbranschen. I båda hade drygt vartannat företag kollektivavtal. Därpå följer byggbranschen där drygt 43 procent hade tecknat kollektivavtal men nästan vartannat av dem som gjort så hade hängavtal. De gröna näringarna (jord- och skogsbruk med fiske) hade en ungefär lika hög andel företag med kollektivavtal (knappt 43 procent).

Lägst andel företag med kollektivavtal hade år 2021 information & kommunikationsbranschen (7 procent) och finansiell verksamhet med företagstjänster (14 procent). I övrigt kan noteras att nästan två tredjedelar av handelsföretagen saknade kollektivavtal, Mindre än vart fjärde handelsföretag hade reguljärt kollektivavtal.

Tabell 56. Antal och andel företag per bransch i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021

Bransch (SNI 2007)	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Ej kollektivavtal	Alla företag	Andel med kollektivavtal
Jord- o skogsbruk, fiske (01-03)	2 520	1 472	3 992	5 372	9 364	42,6%
Andel	26,9%	15,7%	42,6%	57,4%	100,0%	
Tillverkning, utvinning, energi, miljö (05-33, 35-39)	6 517	4 312	10 829	9 758	20 587	52,6%
Andel	31,7%	20,9%	52,6%	47,4%	100,0%	
Tillverkning av verkstadsvaror (därav 25-30, 33)	3 219	2 271	5 490	4 926	10 416	52,7%
Andel	30,9%	21,8%	52,7%	47,3%	100,0%	
Byggverksamhet (41-43)	10 939	9 162	20 101	26 286	46 387	43,3%
Andel	23,6%	19,8%	43,3%	56,7%	100,0%	
Handel (45-47)	10 092	5 237	15 329	29 548	44 877	34,2%
Andel	22,5%	11,7%	34,2%	65,8%	100,0%	
Transport (49-53)	5 238	1 793	7 031	6 559	13 590	51,7%
Andel	38,5%	13,2%	51,7%	48,3%	100,0%	
Hotell & restaurang (55-56)	4 283	2 846	7 129	11 233	18 362	38,8%
Andel	23,3%	15,5%	38,8%	61,2%	100,0%	
Information & kommunikation (58-63)	1 217	369	1 586	20 764	22 350	7,1%
Andel	5,4%	1,7%	7,1%	92,9%	100,0%	
Finansiell verksamhet, företagstjänster (64-82)	8 042	3 607	11 649	73 650	85 299	13,7%
Andel	9,4%	4,2%	13,7%	86,3%	100,0%	
Offentlig förvaltning mm (84,99)	21	10	31	167	198	15,7%
Andel	10,6%	5,1%	15,7%	84,3%	100,0%	
Utbildning (85)	1 856	256	2 112	4 557	6 669	31,7%
Andel	27,8%	3,8%	31,7%	68,3%	100,0%	
Vård o omsorg (86-88)	2 368	431	2 799	9 382	12 181	23,0%
Andel	19,4%	3,5%	23,0%	77,0%	100,0%	
Personliga o kulturella tjänster (90-98)	5 504	2 772	8 276	16 239	24 515	33,8%
Andel	22,5%	11,3%	33,8%	66,2%	100,0%	
Uppgift saknas	16	11	27	1 837	1 864	0,1%
Totalt	58 613	32 278	90 891	215 352	306 243	29,7%
Andel	19,3%	10,53%	29,7%	70,3%	100,0%	
Exkl. information & kommunikation och finans/företagstjänster	49 354	28 302	77 656	120 938	198 594	39,1%
Andel	24,9%	14,3%	39,1%	60,9%	100,0%	

Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor. Om de sammanlagt 1 541 statliga och kommunala bolagen (se nedanstående tabell) inkluderas höjs täckningsgraden från 29,7 till 30,0 procent.

Anmärkning 2. För branschindelningen, se även under tabell 53.

Källa: SOU 2023:41, reviderad (omkörd) tabell 10.2, sid. 186.

Den totala täckningsgraden 2021 var 30 procent (29,7 procent) mätt i andelen företag som har kollektivavtal. Cirka vart femte privatägt företag hade reguljärt kollektivavtal (19,3 procent) och drygt vart tionde hade hängavtal (10,5 procent). Om information & kommunikation och finansiell verksamhet & företagstjänster exkluderas stiger andelen företag med kollektivavtal från 30 till 39 procent.

Inom två branscher där verksamheten fortfarande huvudsakligen drivs i offentlig regi har knappt vart fjärde privatägt företag kollektivavtal i den ena (vård och omsorg) och knappt vart tredje i den andra (utbildning).

Jämförelse av täckningsgraden mellan andel anställda och andel företag i olika branscher

Om vi kombinerar facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän med andelen anställda respektive andelen företag med kollektivavtal *per bransch* blir resultatet som i tabell 57 nedan.

Endast hos industrin ligger såväl den fackliga organisationsgraden som kollektivavtalens täckningsgrad över den genomsnittliga antingen man i det senare faller mäter per anställda eller per företag. Byggbranschen har tappat mycket i facklig organisationsgrad men kollektivavtalens täckningsgrad ligger klart över den genomsnittliga hur man än mäter den. Det försvårar fackets möjligheter att kontrollera avtalens efterlevnad. Detta gäller i ännu högre grad inom jord- och skogsbruket och särskilt i jordbruket.

I informations- och kommunikationsbranschen är tvärtom den fackliga organisationsgraden hög samtidigt som branschen har den i särklass lägsta kollektivavtalstäckningen.

Transportbranschen har en facklig organisationsgrad strax över den för privat sektor genomsnittliga samtidigt som kollektivavtalstäckningen ligger högt över genomsnittet både per andelen anställda och andelen företag. Man bör dock ha i minnet att transportbranschen är mycket heterogen.

I hotell- och restaurangbranschen befinner sig såväl organisationsgraden som andelen anställda med kollektivavtal på en nivå under den genomsnittliga. Den mycket låga organisationsgraden på arbetsidan – och de många små företagen – gör det svårare att bilda fackklubbar ute på arbetsplatserna och begränsar starkt Hotell och Restaurang Fackets ekonomiska och personella resurser. Allt detta försvårar förbundets möjligheter att kontrollera avtalens efterlevnad. Däremot ligger andelen företag med avtal över genomsnittet.

Tabell 57. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän samt andelen anställda respektive andelen företag som omfattas av kollektivavtal 2021/2022

	Organisationsgrad arbetare	Organisationsgrad tjänstemän	Andel anställda med kollektivavtal	Andel företag med kollektivavtal
Bransch/årtal	2022	2022	2021	2021
Jord- & skogsbruk, fiske	42%	-	73%	43%
Industri	72%	79%	95%	53%
Bygg	56%	66%	87%	43%
Handel	51%	66%	77%	34%
Hotell & restaurang	31%	55%	70%	39%
Transport	57%	70%	87%	52%
Information & kommunikation	-	69% >	52%	7%
Finans & försäkring	-	61%	(67%)	(14%)
Företagstjänster mm	49%	66%	(67%)	(14%)
Utbildning	-	-	76%	32%
Vård & omsorg	-	-	77%	23%
Personliga & kulturella tjänster	-	-	70%	34%
Summa privat sektor	56%	69%	77%	30%

För anmärkningar se under tabell 56.

Gruppen ”finansiell verksamhet och företagstjänster mm” är mycket omfattande och innehåller såväl branscher som domineras av tjänstemän som sådana som domineras av arbetare (tablå 1). Allt avser anställda i privat sektor. Det har inte varit möjligt att utifrån materialet från utredningen om en ny kollektivbaserad arbetslöshetsförsäkring särskilja ”finansiell verksamhet” (inklusive försäkringstjänster) från ”företagstjänster mm” varför kollektivavtalstäckningen för båda satts inom parentes.

Tablå 1. Finansiell verksamhet, företagstjänster mm.

<p>(1) <i>Tjänstemän</i>: anställda i banker, försäkringsbolag, advokatbyråer, bokförings- och revisionsbyråer, huvudkontor, konsulter, PR- och kommunikationsbyråer, arkitekter och tekniska konsulter, anställda inom forskning och utveckling, reklam & marknadsföring, marknads- och opinionsundersökningar, design, foto, översättning, tolkning, veterinärer, resebyråer, kontorstjänster, callcenters, inkassoföretag.</p> <p>(2) <i>Arbetare</i>: säkerhets- och bevakningspersonal, fastighetsservice, lokalvård, sotning, skötsel och underhåll av grönytor.</p> <p>Därtill kommer bemanningsföretag: både arbetar- och tjänstemannajobb.</p>

Branschen ”information och kommunikation”, som har en för svenska förhållanden mycket låg kollektivavtalstäckning, domineras helt av tjänstemän och av dessa arbetar många inom IT-sektorn (tablå 2).

Tablå 2. Information & kommunikation.

Förlagsverksamhet (inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel), film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, webbportaler mm.
--

Enligt detta beräkningssätt som utgår från registerbaserad statistik avseende 2021 fanns det cirka 633 600 personer i företag utan

kollektivavtal. Med 77 procents täckningsgrad i privat sektor arbetade nästan var fjärde privatanställd i kollektivavtalslösa företag.

Om de anställda i statliga och kommunala bolag inkluderas i privat sektor stiger täckningsgraden från 77,4 till 79,0 procent. Det är något lägre än de 80,6 procent som är resultatet av mina beräkningar med en helt annan metod. Det innebär ändå en förbluffande samstämmighet.

ARBETSGIVARNAS ORGANISATIONSGRAD

Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (tabell 58). 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 trettio 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 2025 arbetade 85 procent av alla privatanställda (16-64 år) i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var 64 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 2025 var arbetsgivarnas organisationsgrad 21 procentenheter högre än löntagarnas. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 69 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 90 procent av samtliga anställda. Enbart företagen i Svenskt Näringsliv (SN) omfattade 2025 70 procent av alla privatanställda (15-74 år; tabell 59).

Tabell 58. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar 1993/95-2025 (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	2025
Privat	64	64	64
Offentlig	78	79	79
Alla	68	69	69

AO			
Sektor	2023	2024	2025
Privat	85	85	85
Offentlig	100	100	100
Alla	90	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 59. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer 2007-2025 (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	2025
Privat	82	80	82	/79	80	83	84	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	88	87	88	/86	87	89	89	89
SN				67	69	70	70	70

SN = Svenskt Näringslivs andel av privatanställda löntagare.

Underlaget till beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad finns i tabell 60 nedan.

Tabell 60. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer 2023 och 2024

	2023	2024	2025
A. Årsanställda (heltidsekvivalenter)			
Svenskt Näringsliv (SN)	1 997 065	1 994 694	1 977 162
Finansarbetagivarna (f d BAO)	43 212	47 731	48 064
Summa	2 040 277	2 042 425	2 025 226
SN omräknat till individer 16-64 år x 1,078 (2023 och 2024) x 1,084 (2025)	2 152 836	2 150 280	2 143 244
SN 15-74 år x 1,087 (2023 och 2024) x 1,093 (2025)	2 170 810	2 168 232	2 161 038
SN + Finansarbetagivarna Omräknat till individer 16-64 år	2 199 419	2 201 734	2 195 345
Do 15-74 år	2 217 781	2 220 116	2 213 572
B Individer			
Arbetsgivaralliansen	49 566	51 232	51 838
Fremia (fd KFO)	153 285	151 337	155 084
Fastigo	23 544	23 509	23 566
Sobona exklusive kommunalförbund och samordningsförbund	73 607	74 573	64 058
Svensk industriförening (Sinf)	8 977	8 798	8 592
Svensk Scenkonst	17 330	19 422	16 229
Sveriges Frisörföretagare	3 872	3 851	3 702
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation	24 577	25 389	26 038
Arbetsgivarverket (privat sektor) per 1/9	5 609	5 670	5 865
Summa Fremia etc	360 367	363 781	354 972
A + B Samtliga anställda i arbetsgivarorganisationer (privat sektor)			
Individer 16-64 år	2 559 786	2 565 515	2 550 319
Individer 15-74 år	2 578 148	2 583 897	2 568 544
Anställda (privat sektor) AKU kvartal 4			
16-64 år	3 027 300	3 002 900	3 006 000
15-74 år	3 105 100	3 089 500	3 093 200
Arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor			
16-64 år	84,6%	85,4%	84,8%

	2023	2024	2025
15-74 år	83,0%	83,6%	83,0%
SN 16-64 år	71,1%	71,6%	71,3%
SN 15-74 år	69,9%	70,2%	69,9%
Anställda (offentlig sektor) AKU kvartal 4			
16-64 år	1 480 800	1 476 400	1 509 100
15-74 år	1 530 700	1 535 000	1 574 800
Anställda privat + Offentlig sektor AKU kvartal 4			
16-64 år	4 508 100	4 479 300	4 515 100
15-74 år	4 635 800	4 624 500	4 668 000
Anställda hos arbetsgivarorganisationer i privat + offentlig sektor			
16-64 år	4 040 586	4 041 915	4 059 419
15-74 år	4 108 848	4 118 897	4 143 344
Arbetsgivarnas organisationsgrad i privat + offentlig sektor			
16-64 år	89,6%	90,2%	89,9%
15-74 år	88,6%	89,1%	88,8%

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 saknas klubbar som arbetsplatsombud (med förhandlingsrätt) eller kontaktombud. Den fackliga organisationsgraden och arbetsplatsorganisationen är facket viktigaste organisatoriska maktresurser. Den kombinerade centraliseringen och decentraliseringen är 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 fackförbunden (tabellerna 61-81). I några 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 naturligtvis underlättar medlemsrekryteringen. Undersökningar visar att många skulle gå med i facket eller ta på sig fackliga uppdrag *om de fick frågan*.⁵¹

Därtill kommer att de lokala fackrepresentanterna har mycket bättre kännedom om arbetsplatsen än personer högre upp i den fackliga organisationen. Facklig arbetsplatsnärvaro underlättar kontakterna 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 också 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 på sin arbetsplats 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”)

Forenas organisationsutvecklare Erik Westberg instämmer:

”– Det är ryggraden i ett fackförbund. Utan våra förtroendevalda ute på arbetsplatserna blir vi inte det nära, relevanta facket som vi vill vara. Det är där förändring börjar, säger Erik Westberg. (...)

En förtroendevald är den som finns på plats när någon undrar över lönesamtalet, ifrågasätter en omorganisation eller vill veta vad som egentligen gäller om man vill flexa sin arbetstid. Det är helt enkelt ofta den personen man först vänder sig till innan man ringer facket centralt.

– Det är en stor fördel för en medlem att kunna prata med någon som själv jobbar på samma arbetsplats. En person som vet hur det funkar lokalt. Det skapar både förtroende och ger snabbare hjälp, fortsätter Westberg. (...)

Eftersom man har örat direkt mot rälsen får man som förbund bättre koll på hur verkligheten faktiskt ser ut ute på bolagen – vilket i sin tur ger en mer träffsäker påverkan på avtalsnivå och i aktuella branshdiskussioner.

⁵¹. 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.

– Våra förtroendevalda hjälper oss att förstå hur medlemmarna har det. Vi får intryck direkt från verkliga livet. Det gör att vi inte bara sitter i ett kontor i Stockholm och gissar, utan kan agera med fakta i ryggen, säger Erik. (...)

– Det viktiga är att man är nyfiken, lyssnar på sina kollegor och vill att arbetsplatsen ska bli bättre. Resten lär man sig. Och vi har riktigt bra utbildningar för förtroendevalda, förklarar han.

Hur är det att vara förtroendevald?

– Roligt och givande! Du bygger nätverk både lokalt och med andra i branschen. Du lär känna folk och får kompetensutveckling, nya perspektiv, och det är väldigt kul. Och nej, man blir inte ”den jobbige”. Man blir ofta uppskattad, någon som kollegorna litar på och vänder sig till.” (Forena 16/6 2025: ”Förtroendevalda är ryggraden i ett fackförbund”).

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 med i facket. Det är också dessa saker – framför allt nyttoskäl – som individer oftast anger som anledning att *idag vara med* i facket, inte existensen av en fackklubb i sig. Till omständigheterna som gör att man *går med* i facket hör förutom olika nyttoskäl påverkan från andra (fackrepresentanter, arbetskamrater, familjemedlemmar och vänner) och de sociala normer 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 starkare 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 klubbäckning (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.⁵²

Enligt en SCB-undersökning, som även inkluderar offentliganställda, hade nästan sju av tio anställda antingen fackklubb eller fackligt ombud på sin arbetsplats år 2011.⁵³ 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).⁵⁴ Åtta av tio avdelningsordföranden i IF

⁵². 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.

⁵³. 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.

⁵⁴. Dagens Arbete nr 6 2013, sid. 32-34 och nr 10 2013, sid. 31.

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 försvårar 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.⁵⁵

Medlemsutvecklingen kan spela in på flera sätt. Sjunkande organisationsgrad minskar medlemsunderlaget för att bilda eller upprätthålla fackklubbar. Även det motsatta kan hända: att ett fackförbund växer så snabbt att man inte riktigt hinner med att bilda klubbar såsom skett hos Unionen som rekryterat väldigt många medlemmar på sin inkomstförsäkring. Näringslivets omvandling påverkar också förutsättningarna för att bilda klubbar. På arbetarsidan har många stora arbetsplatser inom tillverkningsindustrin försvunnit genom rationaliseringar, automatiseringar och flytt av produktion till andra länder. Huvudkontor och utvecklingsavdelningar finns dock i stor utsträckning fortfarande kvar i Sverige och därmed många stora arbetsplatser befolkade av tjänstemän.

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

⁵⁵. Dagens Arbete nr 6 2008, sid. 10.

Minskad klubbäckning – även ett arbetsgivarproblem

Tendensen att allt färre fackmedlemmar – för att inte tala om anställda i allmänhet – saknar fackklubb sin arbetsplats är inte bara ett problem när det gäller att rekrytera medlemmar och företräda dem, utan också för seriösa *arbetsgivare*. Utan klubbar eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat har arbetsgivaren ingen att förhandla med. Då blir det heller inga förhandlingsresultat att visa upp för facket och utan lokal facklig närvaro blir det svårare att engagera medlemmarna och rekrytera nya.

Utän en hög organisationsgrad begränsas förhandlingsstyrkan i både de centrala och lokala förhandlingarna och utan facklig närvaro på arbetsplatserna blir det överhuvudtaget inga arbetsplatsförhandlingar. När både organisationsgraden och andelen medlemmar där det finns en arbetsplatsklubb minskar, då innebär det en utmaning för den svenska partsmodellen som berör såväl anställda som arbetsgivare och fack.

Under ett “kick-off-möte i januari 2026 för ett nytt forskningsprojekt vid ETUI (European Trade Union Institute) i Bryssel redogjorde jag för läget i Sverige under rubriken *The double Swedish decline: The decline of union density and the declining share of union members covered by workplace clubs and union representatives*. För en utvidgad och uppdaterad version av presentationen, se Kjellberg 2026b.

Under hösten 2025 slog fastighetsbranschens ledande arbetsgivarorganisation, Fastigo, larm om det växande problemet med bristande facklig närvaro ute på arbetsplatserna. Tidningen Fastighetsfolket, som utges av Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) uppmärksammade problemet i artikeln ”[Företagens larm: 'Finns inga fackklubbar att förhandla med'](#)”. Ett utdrag ur artikeln belyser problematiken:

”Klyftan mellan arbetare och tjänstemän har ökat. (...) Runt 58 procent av arbetarna är med i facket mot 74 procent av tjänstemännen, enligt [en rapport från Arena Idé](#) som presenterades våren 2025. Antalet förtroendevalda och lokala fackklubbar har också blivit färre över tid. I Fastighets fanns till exempel år 2013 över 200 arbetsplatsklubbar. Det kan jämföras med 2023, när de var färre än 150, enligt samma rapport.

Även om det skett en liten ökning under senare år, var det bara 29 procent av medlemmarna som hade lokal fackklubb 2024. Enligt rapporten tyder det på att de nya klubbarna mest har bildats på små arbetsplatser.

Några av dem som tydligt märker av trenden är arbetsgivarorganisationen Fastigo och LO:s fackförbund Fastighets. Fastigo har förhandlat kollektivavtal med Fastighets sedan 1946. Både Fastigos förhandlingschef Charlotta Stensson och Susanne Svensson, förhandlare på Fastigo och tidigare avtalsansvarig för avtalet med Fastighets, vill ha [den svenska modellen](#) kvar, där fack och arbetsgivare kommer överens om villkoren på arbetsmarknaden.

Men nu är de allvarligt oroliga för den svenska modellens framtid. När Fastighets och Fastigo kommit överens om ett centralt avtal i avtalsrörelserna ska lokala förhandlingar föras mellan arbetsgivarna och fackklubbarna ute på företagen. Men Fastigos medlemsföretag får allt svårare att hitta fackliga representanter ute på arbetsplatserna att förhandla med. Det sitter ingen fackklubb på andra sidan bordet och för arbetstagarnas talan.

— I direktkontakter med våra medlemsföretag säger många att det var länge sedan det fanns någon fackklubb hos dem, säger Charlotta Stensson.

Hon jämför med hur det var när hon började på Fastigo 1999. Då minns hon att det var betydligt fler lokala förhandlingar på arbetsplatserna.

– Minnesbilden är att de flesta arbetstagarna var medlemmar i Fastighets. Det var starka klubbar och många hade jobbat fackligt länge, säger hon. I dag ringer medlemsföretagen och säger att de vill ha en fackklubb för sina arbetstagare på arbetsplatsen, men de vet inte hur de ska göra för att det ska bli så.

— Då förmedlar vi kontakt till Fastighets, säger Susanne Svensson.

Men Fastigos bild är att medlemsföretagen även har svårt att få kontakt med de fackliga ombudsmännen.” (Fastighetsfolket 3/11 2025)

Problemet är större än att lokalt förhandla om det centrala löneavtalets tillämpning och anpassning till de lokala förhållandena. Det handlar också om det lokala medbestämmandet. Sedan 1990-talet finns ett centralt samverkansavtal mellan Fastighets och Fastigo, vilket är tänkt att ge de anställda möjlighet till mer delaktighet och inflytande på arbetsplatsen, men då krävs också ett *lokalt samverkansavtal* som är anpassat till det enskilda företaget. Utan en fackklubb på arbetsplatsen kan sådana avtal inte tecknas.⁵⁶

Inte bara arbetsgivarorganisationen Fastigo utan också LO-förbundet Fastighets är högst medvetet om problemet med minskad klubb-närvaro på arbetsplatserna. För att den svenska partsmodellen ska fungera krävs att båda parterna finns på såväl central som lokal nivå. Fastighets ombudsman Martin Fröjd pekar på ”fackets ödesfråga – att vända den dalande fackliga organiseringen ute på arbetsplatserna” och framhåller att:

”– Facket är ju inte ombudsmännen på kontoren, utan det är ju i första hand alla fackliga ute på arbetsplatserna. Det är på arbetsplatsen vi gör

⁵⁶. Enligt artikeln i Fastighetsfolket resonerar arbetsgivarsidan så här: ”De övergripande frågorna om företaget hanterar arbetsgivaren och det lokala facket. Sådant som handlar om den egna arbetssituationen eller arbetsgruppen, hanteras i första hand av chef och arbetstagare eller på arbetsplatsträffar, ett avsteg från MBL:s förhandlingsregler, framhåller Charlotta Stensson.

— Samverkansavtalet ger arbetstagaren större möjlighet att kunna påverka sin egen arbetssituation. Men för att kunna samverka, i stället för att förhandla enligt MBL, krävs ett lokalt samverkansavtal som anpassar medbestämmandet till hur företaget är organiserat, säger hon. När fackklubbar nu saknas på många av Fastigos medlemsföretag kan inte den här lokala samverkan ske.

— I dag hanteras medbestämmandefrågorna i stället av företagsledning och Fastighets ombudsmän från regionkontoren. Då tappar man helt dialogen med den egna personalen som bäst känner till och har synpunkter på hur deras del av verksamheten fungerar, säger Charlotta Stensson.”

störst skillnad. Om det inte finns lokal facklig organisering finns inget fackförbund, så enkelt är det.” (Fastighetsfolket 5/11 2025: ”Utan lokal organisering, inget fackförbund” – så rustar Fastighets för framtiden”).

Tidningen Arbetet frågade Mattias Dahl, vice ordförande i Svenskt Näringsliv och där ansvarig för arbetsgivarfrågor, om hur arbetsgivarna ser på den sjunkande organisationsgraden och en krympande andel medlemmar som företräds av ett fack direkt på arbetsplatsen, det som jag kallar “den dubbla nedgången”. Han svarade:

– Våldigt många beklagar utvecklingen och tycker att det ställer till problem. Jag har aldrig hört någon säga att det är bra. (...)

– Svensk kultur bygger på inkluderande ledarskap och kreativ dialog mellan fack och arbetsgivare. Det är en fördel att kunna ha en snabb dialog med anställda lokalt. Om man tar bort det blir det svårare. Då måste man ringa det centrala facket och be en ombudsman komma ut. Det tar längre tid och personen känner inte till företaget lika bra. Hela systemet är byggt för något annat och då blir det problem.

– Ju mindre arbetsplatserna är och ju snabbare personalen byts ut desto större risk för problem. Det gäller bland annat i servicesektorn som handeln och restaurangbranschen.” (Arbetet 4/11 2025: ”Arbetsgivare oroliga för svagare fack: ’Allvarligt hot’”)

Branscherna som Mattias Dahl nämner – handels- och restaurangbranscherna – är så kallade genomgångsbranscher med hög personalomsättning. Det försvårar facklig organisering såväl när det gäller att rekrytera och behålla medlemmar som att bilda fackklubbar.

Som nämnts berör den försvagade fackliga arbetsplatsorganisationen inte bara de lokala förhandlingarna för att tillämpa de centrala avtalen i avtalsrörelserna utan också det lokala medbestämmandet. Enligt §19 i Medbestämmandelagen (MBL) ska arbetsgivaren kontinuerligt hålla facken med vilka de har kollektivavtal informerade om företagets utveckling (Fransson & Kjellberg 2026b). Arbetsgivarna föredrar att förhandla om löner mm och medbestämmandefrågor med sin ‘egna’ fackligt förtroendevalda istället för med ombudsmän som kommer ‘utifrån’ eftersom de senare inte har samma goda kännedom om de lokala förhållandena.

Enligt den inom den privata tjänstesektorn ledande arbetsgivarorganisationen Almega (medlem av Svenskt Näringsliv) bryter företagen mot MBL ”på löpande band” på arbetsplatser där det saknas fackklubbar.⁵⁷ I sådana fall ska företaget förhandla med en ombudsman från avdelningen/regionen men enligt Almega är dessa ofta svåra att få tag på.

Hösten 2024 förklarade Almegas förhandlingschef att det är ‘ohållbart’ att allt färre arbetsplatser har fackklubbar.⁵⁸ Under 2023 års avtalsrörelse krävde Almega därför att tjänstemannafacken skulle acceptera en begränsad förhandlingsskyldighet i medbestämmandefrågor. På

⁵⁷. Kollega 23/1 2025: Almega: ”Företagen bryter mot mbl på löpande band”.

⁵⁸. Kollega nr 1 2025, återpublicerad 11/5 2026; ”MBL under press” <https://e-tidning.kollega.se/p/kollega/2025-01-13/a/mbl-under-press/5881/1803189/59794097>

klubblösa arbetsplatser skulle det räcka med att arbetsgivaren informerar personalen och endast förhandlar med en ombudsman i större frågor. Almega-förbundet TechSverige önskade att en sådan procedur skulle kunna tillämpas även på arbetsplatser *med* facklig närvaro. Facken förkastade vad de kallade 'MBL light'.

Men tiderna skulle förändras. I 2025 års avtalsrörelse lyckades Unionen (TCO), Sveriges Ingenjörer (Saco) och Akavia (Saco) få arbetstidsförkortning med en dag per år, men då fick de avstå 0.5 procentenhet i löneökning, vilket för deras del innebar ett avdrag från 'märket', det vill säga den lönekostnadsnorm som industrins parter kommit överens om (Fransson & Kjellberg 2026b). För det andra fick de i företag med minst 50 anställda och utan fackklubb acceptera 'MBL light'. I denna avtalsrörelse var det inte bara TechSverige (lämnade hösten 2023 Almega) som tecknade sådana avtal (IT- och telekomavtalen), utan också Tech Alliance (ingår i Teknikföretagen) som har tekniktjänsteavtalet.

Arbetsgivarna hade velat tillämpa den förenklade varianten av MBL i alla företag oberoende av antalet anställda. Enligt Unionens chefsförhandlare Martin Wästfelt kan avtalet komma att uppmuntra de anställda att gå med i facket och bilda fackklubbar, men medger samtidigt att den nya proceduren också kan bli en anledning för arbetsgivare att motverka facklig organisering.

Ett arbetsgivarargument för minskat fackligt medbestämmande är att det skulle underlätta rekryteringen av tech-företag till arbetsgivarorganisationerna. Exempelvis TechSverige har ganska många medlemmar utan kollektivavtal. Åtskilliga tech-företag föredrar korta beslutsvägar med minimalt fackligt inflytande. Det har väckt stor uppmärksamhet att flera stora tech-företag (Spotify, Klarna, Google, Tesla m.fl) har en negativ inställning till medbestämmandeförhandlingar.

Men även på etablerade industriföretag förekommer tendensen. Patrik Wisell, ordförande i Unionen-klubben på maskinföretaget Epiroc (en avknoppning från Atlas Copco) menar att:

"– Vårt fackliga medbestämmande, som vi har kämpat för i 100 år i Sverige, håller på att gröpas ur. Vi får mindre och mindre att säga till om, det blir svårare och svårare att förhandla, företagen har en mycket starkare position. Det är inte bra. (...)

– I Sverige har facket alltid varit accepterat och haft en ganska stark ställning. Men nu har det blivit mer som att företagen tycker att facket är besvärligt." (Kollega nr 1 2025 och 11/5 2026: "MBL under press")

Men just på Epiroc lossnade det och blev mycket bättre sedan Unionen-klubben tagit upp saken med företagets vd på ett koncernfackligt möte och senare även med högsta HR-chefen.

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 på att ske.

IF Metall: minskad andel medlemmar på klubbplats

Hos IF Metall hade 59 procent av de yrkesaktiva medlemmarna en klubb på sin arbetsplats år 2006. Denna andel hade 2025 sjunkit till 54 procent (tabell 61). Inklusivt avdelningsombud minskade andelen från 73 till 67 procent.

Det är avsevärt lägre än de 88 procenten Metall-medlemmar som 1981 hade en facklig organisation på sin arbetsplats (Molin 1991: 100). På arbetsplatser med fler än 50 medlemmar hade 95 procent en verkstadsklubb. Antalet klubbar ökade mellan 1960 och 1980 från 1 500 till 2 339. Det är nästan dubbelt så många som det sammanslagna Industrifacket och Metall (dagens IF Metall) har idag, men jämförelsen är inte riktig rättvis eftersom IF Metall 2025 hade färre medlemmar (231 300) än vad Metall ensamt hade 1980 (379 300). Det beror inte så mycket på sjunkande organisationsgrad som på att antalet arbetare inom metall- och verkstadsindustrin minskat kraftigt på grund av effektiviseringar och flytt av produktion till andra länder.

Andelen *yrkesverksamma* medlemmar som omfattas av klubb/ombud på sin arbetsplats är något högre än de i tabell 61 redovisade talen som avser *yrkesaktiva* i vilka 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.⁵⁹ Antalet klubbar hade samtidigt minskat från 1 730 till 1 322 (januari 2025 = december 2024; tabell 61), vilket i slutet av 2025 krympt till 1 259. Under perioden 2006-2025 i sin helhet minskade antalet IF Metall-klubbar från 2 238 till 1 259 eller med 42 procent.

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

⁵⁹. Dagens Arbete nr 2 2025 sid. 44-48.

Tabell 61. Antal klubbar/avdelningsombud och deras täckningsgrad i IF Metall 2006-2025

År	Antal Klubbar	Andel medlemmar med klubb	Antal avdelningsombud	Andel medlemmar med enbart avdelningsombud	Summa täckningsgrad	Varken klubb eller ombud	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	1 730	56,0%	4 463	16,1%	72,1%	27,9%	248 372
2015	1 600	55,4%	4 341	15,6%	71,0%	29,0%	248 447
2016	1 529	55,4%	4 325	15,7%	71,1%	28,9%	246 105
2017	1 594	55,7%	4 134	15,6%	71,3%	28,7%	247 129
2018	1 550		3 829				246 835
2019	1 507	56,3%	3 664	14,1%	70,4%	29,4%	241 928
2020	1 473	55,1%	3 345	13,3%	68,4%	31,6%	241 649
2021	1 404	54,5%	3 158	13,3%	67,8%	32,2%	241 447
2022	1 363	53,9%	3 221	14,2%	68,1%	31,9%	240 785
2023	1 327	53,8%	3 139	13,5%	67,3%	32,7%	240 718
2024	1 322	53,7%	3 212	14,2%	67,9%	32,1%	236 154
2025	1 259	53,6%	3 078	13,2%	66,8%	33,2%	231 315
	-979	-5,4 pe	-1 385	-0,8 pe	-6,2 pe	+6,2 pe	-106 397
	-42%	-9%	-31%	-6%	-8%	+23%	-32%

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 efterföljande år och för år 2006 maj månad. Antalet yrkesaktiva medlemmar avser 31/12 samtliga år. PE = procentenhet.

Källa: IF Metall (mejl från Malin Hammarström 5/8 2020 avseende 2006-2009 samt från Mimmi Eriksson avseende 2014-2025. Antal yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) erhållna från Mimmi Eriksson).

Ett alternativt beräkningssätt av IF Metall-klubbarnas täckningsgrad redovisas i tabell 62 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 klubbplats 2006 till 65 procent 2020. Uppgiften för januari 2025 (63 procent) är hämtad från Dagens Arbeta nr 2 2025 och förefaller ligga i linje med de tidigare i tabell 62 redovisade åren.

Tabell 62. Antal klubbar/avdelningsombud och deras täckningsgrad i IF Metall 1 januari 2006-2025

År	Antal klubbar	Antal medlemmar med klubb	Andel medlemmar med klubb*	Andel medlemmar med avdelningsombud	Summa täckningsgrad	Varken klubb eller ombud	Antal aktiva medlemmar
2006 (maj)	2 238	199 384	74,5% (69,1%)	17,6% (16,4%)	92,1% (85,5%)	7,8% (14,5%)	267 570 (288 349)
2008 (januari)	2 160	195 307	73,5% (69,7%)	18,8% (17,7%)	92,3% (87,4%)	7,7% (12,4%)	265 595 (280 112)
2010 (januari)	2 019	152 542	71,8% (68,4%)	20,5% (19,5%)	92,3% (87,9)	7,7% (12,1%)	212 527 (223 094)
2015 (januari)	1 594	137 944	65,0% (61,7%)	19,6% (18,6%)	84,6% (80,3%)	15,4% (19,7%)	212 245 (223 709)
2020 (januari)	1 473	135 608	65,3% (64,2%)	16,5% (16,2%)	81,8% (80,4%)	18,2% (19,6%)	207 675 (211 350)
2025 (januari)	1 322		63%				
	-916 -39%		-11,5 pe -15%	-1,1 pe -6%	-10,3 pe -11%	+10,4 pe +133%	-59 895 -22%

* Antal medlemmar på arbetsplatser med endast avdelningsombud var maj 2006 47 211, januari 2008 49 954, januari 2010 43 588, januari 2015 41 662 och januari 2020 34 333.

Anmärkning. Observera att tabellen utom för år 2006 avser 1 januari respektive år! I kolumnen längst till höger exkluderas i talen utan parentes aktiva medlemmar utanför IF Metalls avtalsområden. Talen inom parentes inkluderar samtliga yrkesverksamma medlemmar (= yrkesaktiva medlemmar exklusive arbetslösa). I kolumnen med andel medlemmar som har klubb på sin arbetsplats fås exempelvis talet 74,5% genom att 199 384 (antal medlemmar med klubb på sin arbetsplats i maj 2006) divideras med 267 570 (antal yrkesverksamma medlemmar inom förbundets avtalsområden). Talet 69,1%, som står inom parentes, fås genom att dividera 199 384 medlemmar på klubbarbetsplatser med 288 349, som avser samtliga yrkesverksamma medlemmar inklusive de som finns utanför förbundets avtalsområden. PE = procentenhet.

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

I tabell 63 anges totala antalet förtroendevalda inom IF Metall. Sedan årsskiftet 2020/2021 är deras andel av IF Metalls yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) omkring 10 procent. Vid utgången av 2015 uppgick denna andel till 12 procent.

Två tredjedelar (64 procent) av *arbetsplatserna* där IF Metall hade medlemmar vid årsskiftet 2020/2021 saknade klubb eller avdelningsombud (tabell 63). Här ingår naturligtvis inte arbetslösa medlemmar.

Samtidigt fanns mer än 80 procent av *medlemmarna* på arbetsplatser med klubb eller avdelningsombud (tabell 62 där arbetslösa medlemmar exkluderats). Denna paradox beror på att arbetsplatserna med facklig representation (klubb/avdelningsombud) är stora med många medlemmar. Enligt IF Metalls egna beräkningar sjönk förbundets organisationsgrad mellan årsskiftena 2014/2015 och 2024/2025 från 78 till 72 procent (tabell 63).

Tabell 63. Antal förtroendevalda, klubbar mm i IF Metall 2015-2025

År	Antal Klubbar	Arbetsplatser med avdelningsombud	Arbetsplatser med klubb/avdelningsombud	Arbetsplatser med medlemmar	Arbetsplatser med medlemmar men utan klubb eller avdelningsombud	Antal medlemmar i fackliga utbildningar	Avdelningar
2015*	1 594	ca 4 400	ca 6 000			ca 23 680	37
2016*	ca 1 600	ca 4 400	ca 6 000			23 754	37
2017*	ca 1 600	4 134	ca 5 734			ca 19 800	36
2018*	1 404	3 769	5 173			ca 20 300	36
2019*	1 348	3 664	5 012			ca 20 300	35
2021**	1 338	3 345	4 683	13 200	ca 8 500 (64%)	ca 7 600	34
2023**	1 261	3 222	4 483	13 300	ca 8 800 (66%)	ca 10 500	33
2025**	1 192	3 212	4 404	13 200	ca 8 800 (67%)	ca 12 800	32
	-402 -25%	-1 188 -27%	-1 596 -27%			-10 880 -46%	-5 -14%

År	Antal förtroendevalda	Andel förtroendevalda av aktiva medlemmar	Antal yrkesaktiva medlemmar	Organisationsgrad IF Metall
2015*	ca 30 450	12,3%	248 426	78%
2016*	ca 31 600	12,8%	246 115	77%
2017*	28 335	11,47%	247 140	77%
2018*	27 102	11,0%	246 835	76%
2019*	26 299	10,9%	241 951	76%
2021**	25 319	10,48%	241 649	75%
2023**	23 707	9,8%	240 785	73%
2025**	23 804	10,1%	236 154	72%
	-6 646 -22%	-2,2 pe -18%	-12 272 -5%	-6 pe -8%

* Per 31 december

** Per 1 januari. Antal yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) avser 31 december föregående år. IF Metalls organisationsgrad enligt förbundets beräkningar. PE = procentenhet.

Källa: 2015-2019" IF Metalls verksamhetsberättelser. 2021-2015: "Kort om IF Metall", januari 2023 respektive 2025. Uppgifterna för januari 2021 har hämtats från Boråsavdelningens hemsida. Antal yrkesaktiva medlemmar Kjellberg 2017.

Unionen: sjunkande klubbäckning men viss vändning uppåt

Unionen har avsevärt lägre klubbäckning än IF Metall: 40 respektive 54 procent av yrkesaktiva medlemmar 2025 (tabellerna 61 respektive 64C) och precis som hos IF Metall har den under lång tid sjunkit. År 2013 omfattade Unionen-klubbarna 48 procent av de yrkesverksamma medlemmarna, vilket 2020 minskat till 44 procent för att sedan stiga till 47 procent 2025 (tabell 64A). Andelen Unionen-medlemmar med tillgång till ett arbetsplatsombud (APO) föll mellan 2013 och 2021 från elva till knappt fem procent för att 2025 öka till drygt sex procent.

Allt som allt täcktes år 2013 närmare 59 procent av Unionen-medlemmarna av antingen klubb eller arbetsplatsombud (tabell 64A). Sex år senare var det 52 procent och 2021 48 procent, varefter en viss återhämtning skett till 53 procent 2025.

Tabell 64. Klubbarnas/arbetsplatsombudens täckningsgrad i Unionen 2013-2025

A.	Antal klubbar	Antal klubbmedl.	Antal APO-medl.	Andel klubbmedl. (1)	Andel APO-medl. (1)	Summa täckningsgrad (1)	Yrkesverks. (1)
År							
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	29 268	44,5%	5,5%	50,1%	530 383
2024	2 540	242 831	30 044	45,3%	5,6%	51,0%	535 541
2025	2 532	251 385	32 672	46,7%	6,1%	52,7%	538 569
	-674 -21%	+58 595 +30%	-12 366 -27%	-0,9 pe -2%	-5,0 pe -45%	-6,0 pe -10%	+133 186 +33%

B.	Antal klubbar	Antal klubbmedl.	Antal APO-medl.	Andel klubbmedl. (2)	Andel APO-medl. (2)	Summa täckningsgrad (2)	Yrkesverks. (2)
År							
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	29 268	39,1%	4,8%	44,0%	603 501
2024	2 540	242 831	30 044	39,7%	4,9%	44,6%	611 759
2025	2 532	251 385	32 672	40,6%	5,3%	45,9%	618 887
	-674 -21%	+58 595 +30%	-12 366 -27%	-0,8 pe -2%	-4,4 pe -45%	-5,2 pe -10%	+153 163 +33%

C.	Antal klubbar	Antal klubbmedl.	Antal APO-medl.	Andel klubbmedl. (3)	Andel APO-medl. (3)	Summa täckningsgrad (3)	Yrkesaktiva.
År							
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	29 268	38,3%	4,7%	43,1%	616 400
2024	2 540	242 831	30 044	38,9%	4,8%	43,7%	625 002
2025	2 532	251 385	32 672	39,7%	5,2%	44,9%	632 561
	-674 -21%	+58 595 +30%	-12 366 -27%	-1,1 pe -3%	-4,3 pe -5%	-5,4 pe -11%	+160 306 +34%

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](#)). PE = procentenhet.

Källa: Unionen.

Nästan 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.

Från och med 2020 medräknas i klubbstatistiken även medlemmar som finns på andra orter än där klubbplatsen 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 (tabell 64A). 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 47 procent 2025.

I tabell 64 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 64C). Föga förvånande blir täckningsgraden högre om endast *yrkesverksamma* används som bas, d.v.s. som nämnare (tabell 64B). Ännu högre blir den om endast den kategori yrkesverksamma tas med som är *registrerade på en arbetsplats* och som finns inom Unionens avtalsområden (tabell 64A). 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 2025 ökade antalet *yrkesaktiva* medlemmar från 450 100 till närmare 633 000 (inklusive arbetslösa). Men även antalet *yrkesverksamma* (exklusive arbetslösa) har ökat kraftigt (tabellerna 64A-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 32 200 år 2025 men en del av ökningen förklaras av att en vidare definition av förtroendevalda används från och med 2023 (tabell 65). Andelen förtroendevalda sjönk från 7,1 procent 2012 till 4,6 procent 2021 för att sedan öka till 4,7 procent 2023 och 5,1 procent 2025 (5,2 procent baserat på yrkesverksamma enligt alternativ B i tabell 64). För yrkesverksamma med registrering på en arbetsplats (alternativ A) utgjorde de förtroendevalda 8,2 procent av medlemmarna 2013, vilket sjönk till 5,3 procent åren 2021 och 2022, för att sedan öka till 6,0 procent 2025 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 demokratiprojekt (Kjellberg 2021a, 2021c).⁶⁰

Tabell 65. Antal och andel förtroendevalda i Unionen 31/12 2012-2025

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%	5,7%**	2 540
2025	32 234	632 600	5,1%	5,2%	6,0%	2 532
	-1 073 -3%	+182 500 +40,5%	-2,0 pe -28%	-2,0 pe -28%	-2,2 pe -27%	-560 -18%

* 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,

⁶⁰. Projekt: "Länge leve demokrati":

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

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 64-65. 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 de yrkesaktiva medlemmarna. Den 31/12 2025 var det totala antalet förtroendevalda 32 500 eller 5,1 procent av de yrkesaktiva medlemmarna.

PE = procentenhet.

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 27 000.⁶¹ Under 2023 vände utvecklingen uppåt (samtidigt som en vidare definition började tillämpas) och vid slutet av året hade antalet förtroendevalda vuxit till ca 29 000. Vid årsskiftet 2025/2026 var man uppe i ca 32 200 men har ännu långt kvar till målet 50 000 förtroendevalda år 2027.

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

⁶¹. Kollega 23/5 2022: ”Efter nedgången – Unionen satsar på 50 000 fackligt aktiva”.
<https://kollega.se/fackligt/unionen-satsar-pa-50-000-fackligt-aktiva>

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 2002.⁶²

I Sverige i sin helhet saknade 47 procent av Sif-medlemmarna en arbetsplatsklubb år 2006 (53 procent hade det) och 40 procent om arbetslösa exkluderas och endast medlemmar registrerade hos arbetsgivare inkluderas (se fjärde respektive sjätte kolumnen i tabell 66).

Mellan 1990 och 2006 minskade andelen yrkesaktiva medlemmar på klubbplatsplatser 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 66. 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%
	-1 050 -30,5%	-45 024 -23%	-14 272 -5%	-12,3 pe -19%	-5 101 -2%	-16,1 pe -21%

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

⁶². Se även Sif-tidningen 2003: ”Färre fackklubbar oroar”.

medlemmar på klubbarbetsplatser med antalet medlemmar som är registrerade på en arbetsgivare. PE = procentenhet.

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 66 och 67C). 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 sin arbetsplats.⁶³ Sedan mitten av 1990-talet hade var femte HTF-klubb försvunnit trots att antalet medlemmar ökat.⁶⁴ Cirka 7 procent av HTF-medlemmarna hade omkring årsskiftet 2004/2005 ett förtroendeuppdrag.⁶⁵ Som framgår av tabell 67B var det så även 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 67A). Totala antalet klubbar (inklusive bland annat riksklubbar och regionala klubbar men exklusive allmänna klubbar) föll under samma period från 1 538 till 1 161 eller med närmare 380.

Tabell 67. 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*
	-433 -32%	+20 +50%	+144 +78%		+387 +25%

* Exklusive allmänna klubbar och "system"-klubbar.

/Forts./

⁶³. Förbundsstyrelsens yttrande över motion 13 (från Stockholmsavdelningen). HTF kongress 2004.

⁶⁴. Sif-tidningen 2003: "Färre fackklubbar oroar".

⁶⁵. HTF-tidningen 22/2 2005: "Allt färre på fackligt uppdrag": <https://kollega.se/arkiv/allt-farre-pa-fackligt-uppdrag>

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%
	-4 524 -24%	-3 148 -22%	+47 573 +43%	-8,0 pe -47%	-4,5 pe -39%

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
			-4,2 pe -9%	+34 813 +28%

PE = procentenhet.

Källa: HTF medlemsstatistik olika årgångar.

Byggnads: från tolv till knappt nio procent förtroendevalda

Precis som många andra förbund har andelen förtroendevalda av de yrkesaktiva medlemmarna (inklusive arbetslösa) gått ned påtagligt i Byggnads. En beräkning utifrån de 2001-2019 inte särskilt exakta uppgifterna om antalet förtroendevalda visar att de förtroendevaldas andel av de yrkesaktiva medlemmarna mellan 2001 och 2025 minskade från cirka 12 procent till knappt 9 procent (tabell 68). Andelen förtroendevalda räknat på de yrkesverksamma, det vill säga exklusive arbetslösa medlemmar är sannolikt klart högre med tanke på den tidvis höga arbetslösheten bland byggnadsarbetare.

Tabell 68. Antal och andel förtroendevalda i Svenska Byggnadsarbetareförbundet 31/12 2000-2025

År	Förtroendevalda	Därav arbetsplatsombud	Därav skyddsombud	Regionala skyddsombud (RSO)	Avdelningar /regioner	Sektioner inom avdelningar
2000						
2001	ca 12 000		4 200		34	279
2002						
2003						
2004	ca 10 000		ca 4 500		32	264
2005	ca 10 000		ca 4 500	123	31	264
2006	ca 10 000		ca 4 500	129	29	259
2007	ca 10 000		ca 4 500	121	29	259
2008	ca 9 000		ca 4 500	128	29	259
2009	ca 9 000		ca 4 500	128	24	248
2010	ca 9 000		ca 4 500	ca 130	24	248
2011	ca 8 000		ca 3 300	109	17/3**	188/59***
2012	ca 8 000				11	205
2013	ca 8 000				11	199
2014	ca 6 000				11	199
2015	ca 7 000		ca 3 400	116	11	199
2016	ca 7 000		ca 3 400	116	11	199
2017	ca 7 000		3 412	108	11	199
2018	ca 7 000		3 620	115	11	199
2019	ca 7 000		ca 3 700	110	11	183
2020	7 237		ca 3 300	126	11	183
2021	6 765		ca 3 200	114	11	183
2022	6 512		3 242	114	11	183
2023	6 441 /		3 151 /	111	11	183
2024*	6 775*	5 612*	3 542*	116	11	183
2025	6 650	5 543	3 260	139	11	207
	-5 350 (-46%)		-940 (-22%)	+16 (+13%)	-23 (-68%)	-72 (-26%)

* År 2024 gick Svenska Målareförbundet upp i Byggnads. Seko är det näst största förbundet inom byggnads- och anläggningsbranschen. Medlemmarna är främst verksamma med anläggande av vägar och järnvägar

** 2004-2010 avdelningar; 2011: 17 avdelningar och 3 nya regioner; 2012-: 11 regioner

*** 2004-2010 sektioner inom avdelningar; 2011: 188 sektioner och 3 nya medlemskretsar; 2012-: medlemskretsar.

Förändring av antalet förtroendevalda 2001-2023 (året före Svenska Målareförbundets anslutning): -5 559 (-46%); skyddsombud 2001-2023: -1 049 (-25%), regionala skyddsombud (RSO) 2005-2023: -12 (-10%); yrkesaktiva medlemmar 2000-2023: -27 667 (-28%). PE = procentenhet.

Källa: Byggnads verksamhetsberättelse med kompletterande uppgifter från Per Jansson, Byggnads.

Såväl antalet yrkesaktiva medlemmar i Byggnads som den fackliga organisationsgraden bland byggnadsarbetare har minskat kraftigt sedan sekelskiftet (tabell 69). Byggnadsarbetarna tillhör de vars organisationsgrad minskat allra mest: från 87 procent 2000 till knappt 56 procent 2025 (AKU anställda folkbokförda i Sverige 16-64 år).

Tabell 69. Andel förtroendevalda mm i Svenska Byggnadsarbetareförbundet 31/12 2000-2025

År	Andel yrkesaktiva som är förtroendevalda	Yrkesaktiva medlemmar	Organisationsgrad	Andel utrikes födda byggnadsarbetare
2000		100 402	86,9%	
2001	12,1%	98 618		
2002		98 000	86,1%	
2003		97 382	86,5%	
2004		96 253	83,4%	
2005		93 740	81,0%	
2006	10,7%	93 868	81,2%	
2007		86 171	77,0%	
2008		83 747	72,3%	7,0%
2009		82 266	73,2%	7,2%
2010		80 689	71,3%	7,8%
2011		79 184	69,0%	9,45%
2012	10,3%	77 983	68,7%	10,0%
2013		76 517	68,2%	11,1%
2014		76 338	66,9%	12,6%
2015	9,2%	76 338	64,9%	12,7%
2016		78 665	65,7%	12,1%
2017		78 321	63,8%	13,4%
2018		78 730	62,6%	16,3%
2019		80 472	61,8%	17,4%
2020	9,5%	75 994	57,9%	16,6%
2021	9,0%	74 807	58,3%	17,53%
2022	8,8%	73 716	56,1%	19,1%
2023	8,9%	72 735 /	54,3%	21,51%
2024*	8,6%	79 006*	56,2%	21,1%
2025	8,8%	75 818	55,6%	21,2%
	-3,3 pe (-27%)	-24 584 (-24%)	-31,3 pe (-36%)	+14,2 pe (+203%)

PE = procentenhet.

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”.⁶⁶

Detta medverkar till att den fackliga organisationsgraden är lägre i de privata tjänstenäringsarna än inom industrin. Förutom att minska underlaget för fackklubbar betyder detta att andelen *anställda* som

⁶⁶ Mellan 1990 och 2022 minskade andelen heltidsanställda i detaljhandeln från 44 till 30 procent. *Fakta från Handels mars 2023. Deltidsarbete i detaljhandeln.*

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 793 år 2025

Speciellt detaljhandeln utmärks av många små arbetsplatser men åtskilliga av dem ingår i stora kedjeföretag. Att arbetsplatserna blivit allt mindre och ofta med få fast anställda 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”.⁶⁷

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.⁶⁸ 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.

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).

⁶⁷. Handels Organisationsutredning 2025, sid. 4.

⁶⁸. Organisationsutredning 2025, sid. 4

Många förtroendevalda i detaljhandeln har mycket begränsad kontakt med andra förtroendevalda som arbetar i samma företag men på andra arbetsplatser eller orter. Handels' organisationsutredning 2025 visar att det finns ett stort stöd för att bilda fackliga nätverk inom företagen för att utbyta erfarenheter mellan olika arbetsplatser och stödja varandra.⁶⁹

Andelen arbetsplatser med minst två medlemmar och där det finns fackombud (med förhandlingsrätt) eller klubb var länge omkring 55 procent (senast 2018) men hade 2025 minskat till 35 procent (tabell 71). 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 under 800 år 2025 samt att antalet fackombud minskat från drygt 1 000 år 2005 till ca 410 år 2025 (tabell 70). År 2025 ökade dock antalet firmaklubbar från 764 till 793.

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".⁷⁰ 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 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.

⁶⁹. Handels *Organisationsutredning 2025*, sid. 15.

⁷⁰. Förbundsstyrelsens förslag. Handels kongress 2001, sid. 11.

Tabell 70. Antal klubbar, fackombud, Handelsombud och skyddsombud i Handels 2005-2025

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
2025	253	21	793	1 067	412	2 732	4 316	7 460
	+47 +23%	-188 -90%	-303 -28%	-444 -29%	-621 -60%	-4 511 -62%	+463 +12%	-4 669 -38%

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, som vi sett, länge omkring 55 procent och hade 2025 minskat till 35 procent (tabell 71). 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 sådana klubbar saknas där ändå på nästan var femte arbetsplats.

Tabell 71. Andel arbetsplatser med minst 2 medlemmar som har arbetsplatsorganisation / firmaklubb i Handels 2005-2025

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%
2025	35%	85%	82%	7,9%
	-21pe -37,5%	-9 pe -10%	- 4 pe -5%	-2,5 pe -24%

* Arbetsplatser med minst 2 medlemmar.

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

PE = procentenhet.

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

Andelen medlemmar representerade av en arbetsplatsorganisation blir högre om utgångspunkten i stället begränsas till endast är medlemmar som är registrerade på en arbetsplats, men den nedåtgående trenden kvarstår: mellan 2017 och 2025 minskade andelen yrkesverksamma medlemmar som omfattas av klubb eller arbetsplatsombud från drygt 72 procent till 58 procent (tabell 72). 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 2023-2025.

Tabell 72. Andel medlemmar registrerade på arbetsplats som täcks av arbetsplatsorganisation respektive firmaklubb i Handels 2017-2025

	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%
2025	105 730	61 240	57,9%	31,9%
	-393 -0,4%	-15 658 -20%	-14,6 pe -20%	-3,2 pe -9%

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

PE = procentenhet.

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

Tabell 73 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 företrädda 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 2025 till knappt 36 procent.

Tabell 73. Antal och andel medlemmar registrerade på arbetsplats som täcks av olika sorters ombud eller firmaklubb i Handels 2018-2025

	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%)
2025	105 730	15 680 (14,8%)	3 952 (3,7%)	33 824 (31,9%)	37 776 (35,7%)	59 089 (55,9%)
	-454 -0,4%	-11 776 -43%	-2 699 -41%	-3 441 -9%	-5 288 -12%	-13 987 -19%

* April 2025. Den andra raden 2025 avser 31/12.

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 74).

Under pandemiåren 2020 och 2021 föll andelen förtroendevalda dubbelt så mycket (med två procentenheter): från 11 till 9 procent och har sedan dess inte återhämtat sig (8,4 procent 2025).

Sett till hela perioden 2007-2025 har antalet förtroendevalda inom Handels minskat från ca 15 600 till ca 10 300 (tabell 74). Under samma period minskade antalet klubbar från närmare 1 400 till drygt 1 000, varav firmaklubbarna från drygt 1 000 till drygt 790 (tabell 70).

Tabell 74. Förtroendevalda mm i Handels 2005-2025

År	Antal förtroendevalda	Antal yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroendevalda	Organisationsgrad handelsarbetare	Andel utrikes födda handelsarbetare
2005		149 207		64%	
2006		146 229		64%	
2007	15 625	128 182	12,1%	61%	
2008	15 373	123 464	12,5%	57%	12,7%
2009	15 512	122 680	12,6%	56%	14,0%
2010	15 207	118 530	12,8%	57%	13,9%
2011	14 833	118 033	12,6%	56%	14,3%
2012	14 470	121 603	11,9%	56%	14,1%
2013	14 703	123 608	11,9%	56%	14,4%
2014		126 417		53%	15,7%
2015	15 128	129 219	11,7%	52%	17,4%
2016	15 489	127 242	12,2%	54%	15,9%
2017	14 592	126 276	11,6%	53%	18,1%
2018	13 998	125 176	11,2%	52%	19,8%
2019	13 359	124 082	10,8%	52%	22,2%
2020	12 449	131 323	9,5%	52%	21,8%
2021	11 319	128 284	8,8%	51%	20,1%
2022	10 695	125 271	8,6%	51%	22,7%
2023	10 718	122 937	8,7%	52%	23,52%
2024	10 296	120 978	8,5%	53%	24,3%
2025	10 301	122 538	8,4%	53%	23,50%
	-5 324 -34%	-26 669 -18%	-3,7 pe -31%	-11 pe -17%	+10,8 pe +85%

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

PE = procentenhet.

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 84 år 2025 (tabell 75).

Antalet förtroendevalda i avdelningarna minskade mellan 2015 och 2023 från 1 347 till 975, men ökade sedan till 1 035 år 2025 exklusive huvudskyddsombud (tabell 75). Räknat från 2011 är nedgången ännu större eftersom klubbstyrelseledamöter inte ingår i statistiken för åren 2011-2014.

Omkring fyra-fem procent förtroendevalda bland allt färre medlemmar innebär utan tvekan en svag facklig närvaro ute på arbetsplatserna även om situationen förbättrats något under senare år. Fyra procent förtroendevalda av *medlemmarna* ännu 2023 innebär en väsentligt lägre andel av *hotell- och restaurangarbetarna i allmänhet* med tanke på att organisationsgraden 2023 var nere på 25 procent. Därmed gick det år 2023 en förtroendevald på hundra anställda. År 2006 var 52 procent av hotell- och restaurangarbetarna med i facket. Det innebar en halverad organisationsgrad mellan 2006 och 2023.

Åren 2024 och 2025 pekade siffrorna uppåt. Antalet förtroendevalda ökade liksom deras andel av de yrkesaktiva medlemmarna som 2025 var uppe på 5,0 procent (4,6% exklusive huvudskyddsombuden). Även organisationsgraden steg, till 30 procent 2025. En stor förändring är att andelen utrikes födda arbetare inom hotell- och restaurangbranschen sedan 2008 ökat från 35 till 58 procent.

Tabell 75. Antal förtroendevalda och klubbar i Hotell- och Restauranganställdas Förbund (HRF) 2006-2025

År	Antal förtroendevalda i avdelningarna	Antal yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroendevalda av yrkesaktiva medlemmar	Antal klubbar	Organisationsgrad arbetare	Andel utrikes födda arbetare
2006		54 500			52%	
2007		44 100			47%	
2008		36 300			40%	35%
2009		33 500			36%	35%
2010		31 600			36%	37%
2011	1 582*	30 500	5,2%	85	33%	38%
2012	1 584*	28 700	5,5%	115	32%	41%
2013	1 430*	27 400	5,2%	109	30%	41%
2014	1 100*	28 000	3,9%	105	29%	41%
2015	1 347	27 400	4,9%	99	28%	41%
2016	1 064	28 100	3,8%	70	28%	43%
2017	992	27 900	3,6%	67	27%	45%
2018	886	27 000	3,3%	87	31%	48%
2019	973	26 600	3,7%	64	27%	52%
2020	1 043	26 500	3,9%	51	34%	51%
2021	737	24 100	3,1%	51	35%	52%
2022	755	23 200	3,3%	55	31%	60%
2023	975	23 300	4,2%	74	25%	63%
2024	1 035 (981)**	22 300	4,6% (4,4%)	75	26%	57%
2025	1 102 (1 035)**	22 200	5,0% (4,6%)	84	30%	58%
	-547 -36%	-32 300 -59%	-0,2 pe (-0,6 pe)	-1	-22 pe -42%	+23 pe +66%

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

Organisationsgraden och andel utrikes födda avser hotell- och restaurangarbetare 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar deltid (AKU).

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

** Inklusivt 54 huvudskyddsombud år 2024 och 67 år 2025. Talen inom parentes exkluderar huvudskyddsombuden och är därför jämförbara med de föregående åren.

PE = procentenhet.

Källa: Förbundets verksamhetsberättelser samt tabellerna 10, 22 och 24 ovan.

Trenden är som synes tydligt nedåtgående, men liksom i flera andra förbund håller en vändning uppåt på att ske, med början 2022.

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.⁷¹ Det förekom på hotellsidan att endast de som arbetat i 15-20 år blev kvar medan resten fick sluta. Avdelningen var fullt 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 med full kraft.⁷² 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 åberopa 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:

⁷¹. Hotellrevyn 7/4 2021: ”Ett tufft år för förtroendevalda”.

<https://www.hotellrevyn.se/ett-tufft-ar-for-fortroendevalda/>

⁷². Hotellrevyn 7/4 2021: ”Här fick HRF fler förtroendevalda”.

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

”Arbetet med att bilda klubbar och organisera arbetsplatser är nu väl förankrat i avdelningarna, vilket märks i den statistik som vi börjat ta fram över förtroendevalda tertialvis. Under 2023 ökade antalet förtroendeuppdrag med 30,3 % och antalet klubbar med 34,5 %. Vid årets slut hade vi fler förtroendeuppdrag totalt än vi hade 1 januari 2020, innan pandemin bröt ut och vi tappade så många förtroendevalda. Ombudsmännen har fortsatt verka och utvecklas i sin roll som mentorer för de förtroendevalda. Enheten för ledningsstöd och verksamhet har 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 vidare till drygt 1 000 år 2025. Antalet klubbar steg från 55 år 2022 till 84 år 2025 (tabell 75). HRF:s vice ordförande Pim van Dorpel hade tre förklaringar till framgången:⁷³

- 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 och 2024 till 158, varefter det 2025 minskade till 151.⁷⁴ Trots ökningen av klubbantalet 2023 och 2024 minskade samtidigt *andelen* medlemmar på klubbplatsplatser till 29 procent, vilket tyder på att de nya klubbarna huvudsakligen bildades på små arbetsplatser. År 2011 hade Fastighets över 200 arbetsplatsklubbar, år 2025 cirka 150. Vid en blick tillbaka ett 40-tal år visar det sig att 45 procent av medlemmarna 1982 hade en klubb på sin arbetsplats (Molin 1991: 68).

⁷³. Hotellrevyn 9/1 2024: ”Allt fler HRF:are blir fackligt aktiva”.

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

⁷⁴. 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 76. Antal arbetsplatsombud och klubbar i Fastighets 2011-2025

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**	-	-	-
2025	102	151	29%	22	-	-	-
	-91 -47%	-58 -28%	-4 pe -12%	-91 -81%			

* 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).

PE = procentenhet.

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 medlemmöten och aktiviteter inom avdelningen.

Källa: Fastighets verksamhetsberättelser och Fastighetsfolket 19/8 2024 samt kompletterande uppgifter från Martin Fröjd, Fastighets.

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.⁷⁵ 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.

Tidningen Fastighetsfolket rapporterade våren 2021 att var fjärde avdelning saknade förtroendevalda och att mer än hälften av de 119 avdelningarna inte fungerade tillfredsställande.⁷⁶ Bara varannan avdelning var aktiv, det vill säga hade en styrelse som ordnar medlemmöten och arbetsplatsbesök för att värva medlemmar. I övriga avdelningar ankom det på regionernas ombudsmän att få i gång fackliga aktiviteter.

⁷⁵. 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/>

⁷⁶. Fastighetsfolket 30/3 2021: "Trots satsning – en av fyra fackavdelningar saknar förtroendevalda".

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 alltmer kommit att ligga på att bygga ut klubbverksamheten.⁷⁷ Avvecklandet av de regionala avdelningarna ligger i linje med detta. Den lokala organisationen utgörs idag av fem regioner, branschavdelningarna och framför allt arbetsplatsklubbarna.

Den fackliga organisationsgraden inom branschen företagstjänster mm (bemanningföretag mm) har minskat med 20 procentenheter sedan 2006 (från 68 till 48 procent), hos städföretagen från 64 till 47 procent. Omvänt har andelen utrikesfödda ökat dramatiskt, hos städföretagen från redan höga 55 procent 2008 till 76 procent 2025. Det betyder att drygt tre fjärdedelar av städföretagens arbetare är födda utomlands.

Tabell 77. Facklig organisationsgrad och andel utrikes födda i fastighetsbranschen 2006-2025

År	Organisationsgrad arbetare		Andel utrikes födda	
	Företagstjänster mm	Därav städning	Företagstjänster mm	Därav städning
2006	68%	64%		
2007	64%	60%		
2008	61%	60%	26%	55%
2009	59%	57%	27.5%	55%
2010	58%	59%	28%	57%
2011	57%	54%	30%	60%
2012	56%	52%	30%	62%
2013	54%	48%	32%	65%
2014	54%	50%	33%	65%
2015	52%	48%	32%	64%
2016	51%	48%	34%	66%
2017	52%	46%	35%	67%
2018	50%	49%	36%	64%
2019	49%	42%	37%	67%
2020	54%	55%	38%	67,5%
2021	56%	50%	37%	65%
2022	49%	42%	43%	69%
2023	49%	43%	43%	80%
2024	50%	49%	45%	78%
2025	48%	47%	47%	76%
	-20 pe -29%	-17 pe -27%	+21 pe +81%	+21 pe +38%

PE = procentenhet.

⁷⁷. 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”.

Att en fackklubb kan göra skillnad för medlemmarna framgår av lönestatistik från Fastighets. Genomsnittslönen är 1 250 kronor högre på arbetsplatser med fackklubb.⁷⁸

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 åren 2000 och 2025 från ca 33 200 till ca 27 800. Båda åren svarar det mot 5,6 procent av de yrkesaktiva medlemmarna. Att denna andel är oförändrad förklaras av att antalet förtroendevalda och antalet yrkesaktiva medlemmar minskat i samma takt. Men inte under hela perioden: år 2010 utgjorde de förtroendevalda närmare 8 procent av de yrkesaktiva medlemmarna, vilket åren 2016-2023 minskade till ca 5 procent för att 2024-2025 stiga till ca 5,5 procent. Till det bidrog att antalet förtroendevalda 2024 växte med drygt 1 000 personer och 2025 med ytterligare drygt 400. Att andelen förtroendevalda 2025 är densamma som år 2000 kan förefalla betryggande men jämfört med andra fackförbund har Kommunal en låg andel förtroendevalda.

Även om de förtroendevaldas andel av de yrkesaktiva *medlemmarna* varit relativt stabil över tid så innebär den sjunkande organisationsgraden hos arbetare i kommuner och regioner – från 86 procent 2006 till 70 procent 2025 – 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 2000-2025 minskade antalet klubbar från 320 till 69 (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 239 (år 2025). 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 70 mot omkring 200 för drygt 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)

⁷⁸. Fastighetsfolket 5/11 2025: ”1 250 kronor mer i månaden – därför lönar det sig med fackklubb”).

Tabell 78. Antal arbetsplatsombud, klubbar, sektioner och avdelningar i Kommunal 2000-2025

År	Arbetsplats/skyddsombud	Klubbar	Sektioner	Avdelningar	Yrkesaktiva	Andel arbetsplats/skyddsombud	Organisationsgrad	Andel utrikes födda
2000	33 163	320	521	23	595 193	5,6%	90%	
2001				23	594 900		89%	
2002				23	589 493		88%	
2003				23	586 569		88%	
2004	33 349	373	496	23	574 769	5,8%	88%	
2005	34 000	355	490	23	568 286	6,0%	86%	
2006		360	477	23	563 732		86%	15,9%
2007		342	467	23	529 089		85%	16,5%
2008		312	456	23	511 708		83%	18,1%
2009		206	431	23	506 271		82%	17,9%
2010	35 000*	203	423	23	503 402	7,7%	82%	18,8%
2011		176	403	21	500 374		80%	19,4%
2012		216	396	13	502 497		80%	19,3%
2013		123	372	13	506 118		79%	19,8%
2014	31 000	114	365	13	509 744	6,0%	77%	22,6%
2015	31 000	99	313	13	517 508	6,0%	76%	25,5%
2016	25 000	106	302	13	506 463	4,9%	74%	26,3%
2017	25 000	113	280	13	507 487	4,9%	72%	29,2%
2018	25 200	111	240	13	500 154	5,0%	71%	31,7%
2019	26 870	102	239	13	500 560	5,4%	72%	33,1%
2020	26 485	96	235	13	518 769	5,1%	72%	33,6%
2021	27 067	97	227	13	514 480	5,3%	73%	36,9%
2022	24 663	90	225	13	502 900	4,9%	70%	40,3%
2023	26 315	81	226	13	506 183	5,2%	68%	40,6%
2024	27 379	47**	231	13	499 134	5,5%	67%	41,4%
2025	27 803	69	239	13	496 586	5,6%	70%	42,6%
	-5 360 -16%	-251 -78%	-282 -54%	-10 -43%	-98 607 -17%	0,0 pe 0%	-20 pe -22%	+26,7 pe +168%

* 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.

PE = procentenhet.

Källa: Kommunals verksamhetsberättelser och Thérèse Alriksson Wallén på Kommunal.

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 2025, 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 2025 mer än halverades antalet klubbar: från 377 till 165.

Tabell 79. Antal och andel förtroendevalda i Seko 2005-2025

År	Antal uppdragstagare	Andel av yrkesaktiva medlemmar	Antal yrkesaktiva medlemmar	Antal Klubbar*
2005	9 165	8,7%	105 000	377
2007	8 296	8,8%	94 600	275
2009	8 476	9,6%	88 700	282
2010			86 200	
2011			83 200	
2012			81 300	
2013	6 623	8,3%	80 200	
2014			78 600	
2015			76 800	
2016	6 149	8,2%	75 200	
2017	5 963	8,2%	73 100	193
2018	5 932	8,2%	72 200	190
2019	5 890	8,2%	70 800	185
2020	5 573	7,9%	70 900	185
2021	5 570	8,0%	69 200	179
2022	5 153	7,7%	67 200	179
2023	5 065	7,6%	67 000	174
2024	5 205	7,7%	68 000	167
2025	5 584	8,0%	69 400	165
	-3 581 -39%	-0,7 pe -8%	-35 600 -34%	-212 -56%

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

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

PE = procentenhet.

Källa: Seko verksamhetsberättelser samt kompletterande information från Seko. Antal yrkesaktiva: tabell 10 ovan.

Livsmedelsarbetareförbundet: sjunkande andel medlemmar på arbetsplatser med klubb

Andelen medlemmar på klubbplatsen är högre i Livsmedelsarbetareförbundet (57 procent december 2025) än i IF Metall (54 procent 2025). I båda fallen har klubbarnas täckningsgrad minskat och allra mest och snabbast i Livs (tabellerna 61 respektive 80):

- Hos IF Metall från 59 procent 2006 till 54 procent 2025.
- Hos Livs från 75 procent 2016 till 57 procent 2025.

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.

Livsmedelsindustrin är troligen den industribransch med högst andel utrikes födda arbetare. 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 80. Andel aktiva medlemmar på arbetsplatser med fackklubb eller arbetsplatsombud i Livsmedelsarbetareförbundet 2016-2025

	Andel medlemmar på klubbplats	Antal arbetsplatsklubbar	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
2025	57,3%	148	117	22 100
	-18 pe -24%	-47 -24%	-62 -35%	- 2 900 -12%

* APO = Arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud.

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

PE = procentenhet.

Källa: Rapport Medlemsnära (Livs kongress 16-19 maj 2025), sid. 19-20 och kompletterande information från Anders Hernborg, Livsmedelsarbetareförbundet.

GS-facket: minskad andel medlemmar på klubbplats

Som tidigare framgått tillhör GS-facket LO-förbunden som tappat flest medlemmar. Även andelen medlemmar som befinner sig på arbetsplatser där det finns en fackklubb har minskat. Under en så kort tidsrymd som från 2020 till 2024 sjönk denna andel från 54 till 48 procent.

GS samlade arbetsplatsorganisation utgörs av klubbar, förhandlingsombud, kontaktombud, skyddsombud m.fl..

Förbundet betonar i sin rapport Organisation till 2026 års kongress att:

”Den samlade bilden visar på att det bästa resultatet för GS medlemmar är att det finns en arbetsplatsorganisation. En arbetsplatsorganisation ger mer tillbaka till medlemmen. I en jämförelse av arbetsplatser på GS större avtalsområden är skillnaden tydlig. Där det finns arbetsplatsorganisation är lönerna i snitt 10–20 procent högre per månad. Organisationsgraden är också runt 20 procent högre på arbetsplatser

med GS arbetsplatsorganisation.” (Kongressrapport Organisation. Vi är vår framtid. GS-facket 22-25 maj 2026 sid. 8-9).

Vidare framhålls vikten av facklig introduktion för nyanställda:

”GS genomför facklig introduktion för att fånga upp nyanställda på företag. På 96 procent av GS arbetsplatser med medlemmar finns det kollektivavtalade rättigheter till facklig introduktion. En facklig introduktion är av största vikt för att börja bygga och upprätthålla organisationen på arbetsplatsen. (...) Inte sällan har frågan kommit att bli ett viktigt inslag i avtalsrörelser. Trots motstånd från arbetsgivar-sidan har resultatet blivit att GS olika avtal innehåller regleringar, vilka samtliga har syftet att styrka rätten till facklig introduktion.” (Kongressrapport Organisation. Vi är vår framtid. GS-facket 22-25 maj 2026 sid. 8 och 17).

Tabell 81. Andel aktiva medlemmar på arbetsplatser med fackklubb i GS-facket 2016-2025

År	Antal arbets-plats-klubbar	Andel medlemmar på klubb-arbetsplats	Andel medlemmar på klubblösa arbetsplatser	Andel medlemmar på arbetsplatser utanför organisationsområdet	Summa medlem-fördelning	Antal yrkesaktiva medlemmar 31/12
2016						40 556
2017						39 944
2018						38 848
2019						37 583
2020	349	54%	33%	13%	100%	36 954
2021						36 146
2022						35 144
2023						33 268
2024	257	48%	37%	15%	100%	30 864
2025						29 787
	-92 -26%	-6 pe -11%	+4 pe +12%	+2 pe +15%		-10 769 -27%

Anmärkning. Vid mättillfället 2020 fanns det 19 950 medlemmar på arbetsplatser med klubb (54%), 12 313 medlemmar på klubblösa arbetsplatser (33%) samt ytterligare 4 991 medlemmar på arbetsplatser utanför förbundets organisationsområde (13%). Summa medlemmar 2020: 37 254, vilket är mer än de 35 234 aktiva medlemmar som anges i rapporten och även mer än de 36 954 yrkesaktiva medlemmarna i tabellen ovan. Sannolikt beror avvikelserna från det senare talet på att mätningen gjorts i början av året medan talet i högra kolumnen ovan avser 31 december. År 2024 ger en summering av 14 898 medlemmar på klubbplatserna, 11 425 på klubblösa arbetsplatser och 4 764 medlemmar utanför organisationsområdet totalt 31 087 aktiva medlemmar.

PE = procentenhet.

Källa: Kongressrapport Organisation. Vi är vår framtid. GS-facket 22-25 maj 2026 sid. 6. <https://www.gsacket.se/globalassets/dokument/kongressen-2026/3-rapport-organisation-kongressen-2026.pdf>

Långsiktiga trenden hos arbetare och tjänstemän

Den långsiktiga utvecklingen mot minskad klubbäckning och andel förtroendevalda bekräftas av SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden (ULF). Antalet fackligt aktiva och antalet fackligt förtroendevalda är i denna undersökning ungefär detsamma (Larsson 2020: 28). Det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda (alla nivåer) uppgick år 1994/1995 (genomsnittet för de båda åren) till

360 000 personer (tabell 82). År 2023 hade antalet fackligt aktiva minskat till 278 000 personer, vilket innebär ett tapp om 82 000 personer eller med 23 procent.

Ur ett fackligt perspektiv är det oroande eftersom antalet *anställda* under samma tid ökat kraftigt och organisationsgraden sjunkit ganska mycket.

Tabell 82. Antal fackligt aktiva fackmedlemmar bland arbetare och tjänstemän 16-64 år 1994/1995-2000/2001 och 16-74 år 2008/2009- 2023

Region	1994-1995	2000-2001	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2018-2019	2023	1994/1995-2023	2000/2001-2023
Arbetare + tjänstemän										
Alla	360 000	318 000	296 000	290 000	265 000	277 000	254 000	278 000	-82 000	-40 000
Kvinnor		146 000	140 000	134 000	122 000	130 000	146 000	125 000		-21 000
Män		171 000	156 000	156 000	142 000	148 000	108 000	153 000		-18 000
Arbetare										
Alla	153 000	126 000				121 000	115 000	126 000	-27 000	ca 0
Kvinnor		46 000				46 000	53 000	47 000		ca 0
Män		79 000				75 000	62 000	79 000		ca 0
Tjänstemän										
Alla	207 000	192 000				152 000	137 000	144 000	-63 000	-48 000
Kvinnor		100 000				83 000	91 000	75 000		-25 000
Män		92 000				69 000	45 000	68 000		-24 000

Anmärkning. 1994/1995 och 2000/2001 avser 16-64 år, 2008/2009-2023 avser 16-74 år. Observera att antalet fackligt aktiva medlemmar 2023 (278 000) är större än summan av arbetare (126 000) och tjänstemän (144 000) = 270 000. Det beror på att SCB inte kunnat dela upp samtliga medlemmar i arbetare och tjänstemän (mejl 11/5 2026 från Charlotte Samuelsson, ULF/SCB).

* Avser 2014/2015 - 2023.

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden. Åren 1994/1995 och 2000/2001 hämtat ur Larsson 2020, sid. 27-29.

Å andra sidan har *andelen* fackligt aktiva medlemmar inte sjunkit lika mycket som andelen anställda som är fackmedlemmar (organisationsgraden). Det är bland arbetarna som antalet fackmedlemmar (delvis som följd av att antalet arbetare i arbetskraften minskat) och organisationsgraden fallit allra mest, men *andelen medlemmar* som är fackligt aktiva har *ökat*. Även om *antalet* fackligt aktiva arbetare minskat – med omkring 27 000 sedan mitten av 1990-talet och fram till 2023 (tabell 82) – vilket är en tämligen begränsad nedgång – så har av de fackmedlemmar som finns kvar bland arbetarna andelen fackligt aktiva, som vi konstaterat, stigit. Bara mellan 2014/2015 och 2023 minskade antalet fackligt organiserade arbetare med 266 000).

Bland arbetarna var andelen fackligt aktiva medlemmar länge ganska konstant – från drygt 9 till knappt 11 procent – men 2023 var den uppe i drygt 13 procent (tabell 83). Bland arbetarna har med få undantag andelen fackligt aktiva medlemmar varit högre bland män (ca 14 procent 2023) än bland kvinnor (knappt 13 procent 2023), men könsskillnaden har med tiden minskat. Att den i viss utsträckning fortfarande finns kvar beror sannolikt på den högre andelen deltidsanställda och tidsbegränsat anställda bland kvinnorna.

Tabell 83. Andel fackligt aktiva fackmedlemmar bland arbetare och tjänstemän 16-64 år 1992/1993 – 2000/2001 och 16-74 år 2008/2009- 2023 (procent och procentenheter)

Kategori	1992-1993	1994-1995	2000-2001	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2018-2019	2023	2000/2001-2023	2008/2009-2023
Arbetare + tjänstemän											
Alla	13,6		11,1	11,0	10,8	10,0	9,9	9,2	9,8	-1,3	-1,2
Kvinnor	12,3		9,9	10,2	9,9	8,9	9,0	10,2	9,1	-0,8	-1,1
Män	15,0		12,2	11,8	11,9	11,1	11,0	8,1	10,6	-1,6	-1,2
Arbetare											
Alla	11,3	10,9	9,4				10,48	10,7	13,4	+4,0	+2,9*
Kvinnor	9,2		7,4				9,0	11,3	12,7	+5,3	+3,7*
Män	13,1		10,9				11,6	10,2	13,9	+3,0	+2,3*
Tjänstemän											
Alla	15,5	14,0	12,6				9,5	8,3	8,0	-4,6	-1,5*
Kvinnor	14,4		11,8				9,0	9,6	7,7	-4,1	-1,3*
Män	17,0		13,6				10,3	6,4	8,3	-5,3	-2,0*

Anmärkning. 1994/1995 och 2000/2001 avser 16-64 år, 2008/2009-2023 avser 16-74 år.

* Avser 2014/2015 – 2023.

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden. Åren 1994/1995 och 2000/2001 hämtat ur Larsson 2020, sid. 27-29, åren 1992/1993 från *Politiska resurser och aktiviteter 1992-2001* (av Jessica Persson). Levnadsförhållanden Rapport nr 102. SCB 2003. Tabell 4:1.

Bland tjänstemännen har andelen aktiva/förtroendevalda medlemmar däremot minskat ganska påtagligt: från 14 procent 1994/1995 till 8 procent 2023 (räknat från 1992/1993 rör det sig nästan om en halvering). I absoluta tal är det fråga om en nedgång från 207 000 till 144 000 personer. Det är ur facklig synvinkel oroande med tanke på att antalet tjänstemän i arbetskraften ökat kraftigt samtidigt som deras organisationsgrad varit relativt stabil över tid. Visserligen föll även tjänstemännens organisationsgrad påtagligt åren 2007 och 2008 i samband med de kraftigt höjda a-kasseavgifterna, men därefter har en återhämtning skett. Tillsammans med fler tjänstemän i arbetskraften betyder det att ett växande antal tjänstemän är med i facket. Exempelvis mellan 2014/2015 och 2023 ökade antalet fackmedlemmar på tjänstemannasidan från 1 596 000 till 1 770 000 eller med 174 000 individer. Samtidigt sjönk antalet fackligt aktiva tjänstemän från 152 000 till 144 000, vilket resulterar i en minskande *andel* fackligt aktiva tjänstemän.

Andelen fackligt aktiva tjänstemän föll mellan 1990-talets mitt och 2023 med sex procentenheter (från 14 till 8 procent) och därmed inte långt ifrån halverades. Från 1992/1993 är det praktiskt taget fråga om en halvering: från 15,5 till 8 procent. Det är anmärkningsvärt särskilt som den fackliga aktiviteten ökat bland arbetarna. Från 1992/1993 till 2023 från 11 till 13 procent.

En minskande andel förtroendevalda medlemmar är naturligtvis negativt ur facklig rekryteringssynpunkt och för den fackliga demokratin samt den fackliga styrkan rent allmänt.

År 2023 var åtta procent av de fackligt organiserade tjänstemännen fackligt aktiva jämfört med tretton procent av arbetarna (tabell 83).

Även bland tjänstemännen har en könsmässig utjämning ägt rum när det gäller fackliga aktiviteter. År 2023 var omkring åtta procent av såväl de kvinnliga som de manliga fackmedlemmarna fackligt aktiva.

Den ovan redovisade statistiken från Undersökningarna av levnadsförhållanden avser andelen *medlemmar* som är fackligt aktiva.

Om man istället räknar på *samtliga* arbetare och tjänstemän inklusive icke-medlemmarna visar det sig att andelen fackligt aktiva kvinnliga och manliga *arbetare* mellan 2014/2015 och 2023 ökade med ca en procentenhet medan en nedgång med ca 1,5 procentenheter skett bland *tjänstemännen* (tabell 84) samtidigt som den fackliga organisationsgraden under samma period föll avsevärt mer bland arbetarna (från ca 63/64 till 58 procent) än bland tjänstemännen (från 74 till 73 procent).

Tabell 84. Andel fackligt aktiva av **samtliga anställda arbetare och tjänstemän 16-64 år 1992/1993 - 2005 och 16-74 år 2008/2009 - 2023 (procent och procentenheter)**

Kategori	1992-1993	2000-2001	2005	2008-2009	2010-2011	2012-2013	2014-2015	2018-2019	2023	2008/2009-2023
Arbetare + tjänstemän										
Alla	10,6	9,3	8,1	7,8	7,7	6,9	7,1	6,2	6,6	-1,3
Kvinnor	9,7	8,6	8,1	7,5	7,2	6,4	6,7	7,3	6,2	-1,3
Män	11,5	9,9	8,2	8,2	8,1	7,3	7,5	5,1	6,9	-1,3
Arbetare										
Alla	9,2	8,2	8,5				6,9	6,5	7,9	+1,0*
Kvinnor	7,6	6,7	8,5				6,2	7,3	7,5	+1,3*
Män	10,8	9,5	8,5				7,5	5,9	8,1	+0,6*
Tjänstemän										
Alla	14,5	10,1	7,9				7,2	6,0	5,8	-1,5*
Kvinnor	14,2	9,9	7,8				7,0	7,3	5,7	-1,3*
Män	14,9	10,2	7,9				7,3	4,4	5,9	-1,4*

* Avser 2014/2015 - 2023.

Källa: SCB:s Undersökningar av levnadsförhållanden. 1992/1993 - 2005: Aktiv i facklig organisation under det senaste året, SCB Tabell MA 6 (anställda personer),

När man inkluderar även icke-medlemmarna i beräkningarna blir andelen fackligt aktiva naturligtvis lägre, men fortfarande visar arbetarna en högre aktivitet (ca åtta procent 2023) än tjänstemännen (ca sex procent).

Låt oss nu jämföra andelen fackligt aktiva bland utrikes och inrikes födda anställda (inklusive icke-medlemmarna). Av de utrikes födda anställda 16-74 år var 5,2 procent fackligt aktiva 2023 jämfört med 7,0 procent bland inrikes födda. Något förvånande är andelen fackligt aktiva något högre bland de som är födda i utomeuropeiska länder (6,2 procent) än bland utrikes födda i allmänhet (5,2 procent).

Vårdförbundet: vändning uppåt efter pandemin

Hos Vårdförbundet hade 6,1 procent av de yrkesaktiva medlemmarna i Vårdförbundet ett fackligt förtroendeuppdrag 2007 (tabell 85). År 2022 hade denna andel av minskat något, till 5,6 procent.

Om vi i stället ser på andelen av de yrkesaktiva medlemmarna som är förtroendevalda på *arbetsplatsnivå* uppgick denna andel år 2006 till 6,2 procent. Åren 2015, 2016 och 2022 var den nere på 5,3 procent. År 2023 inträffade en vändning uppåt till 5,7 procent förtroendevalda på arbetsplatserna. Den uppåtgående trenden fortsatte 2024 då både antalet medlemmar och förtroendevalda ökade kraftigt. Andelen förtroendevalda steg under året till 6,0 procent och 2025 till 6,4 procent vilket överträffade 2008 års nivå på 6,2 procent.

Att andelen förtroendevalda idag är högre än för tjugotalet år sedan är unikt i den fackliga världen.

Tabell 85. Förtroendevalda mm i Vårdförbundet 2000-2025

År	Förtroendevalda totalt	Förtroendevalda arbetsplatser	Yrkesaktiva medlemmar	Årlig förändring	Andel förtroendevalda totalt	Andel förtroendevalda arbetsplatser	Stor vårdstrejk
2000			97 686	-456			
2001			96 790	-896			
2002			96 878	+88			
2003			96 671	-207			
2004			97 270	+599			
2005			95 631	-1 639			
2006		5 897	94 304	-1 327**		6,2%	
2007	5 583*	5 025 (-872)	91 695	-2 609**	6,1%	5,48%	
2008	5 821 (+238)	5 528 (+503)	93 241	+1 546	6,2%	5,9%	X
2009		5 542 (+14)	92 476	-768		6,0%	
2010	5 397	5 276 (+34)	92 273	-203	5,8%	5,7%	
2011	5 355 (-42)	5 150 (-126)	91 232	-1 040	5,9%	5,6%	
2012		5 331 (+181)	89 801	-1 431		5,9%	
2013	5 232	5 008 (-323)	90 590	+789	5,8%	5,52%	
2014	5 391 (+159)	5 023 (+15)	91 047	+457	5,9%	5,52%	
2015	5 405 (+14)	5 123 (+100)	90 645	-402	6,0%	5,7%	
2016	5 073 (-332)	4 793 (-330)	89 952	-693	5,6%	5,3%	
2017	5 104 (+31)	4 838 (+45)	91 272	+1 320	5,6%	5,3%	
2018	5 099 (-5)	4 953 (+115)	92 083	+811	5,5%	5,4%	
2019	5 284 (+185)	5 069 (+116)	91 180	-903	5,8%	5,6%	
2020	5 460 (+176)	5 150 (+81)	92 405	+1 225	5,9%	5,6%	
2021	5 298 (-162)	5 074 (-76)	92 086	-319	5,8%	5,51%	
2022	5 098 (-200)	4 853 (-221)	90 955	-1 131	5,6%	5,3%	
2023		5 141 (+288)	89 803	-1 152		5,7%	
2024		5 529 (+388)	91 438	+1 635		6,0%	X
2025		5 805 (+276)	90 916	-522		6,4%	
	-485 -9%	-92 -2%	-6 770 -7%		-0,5 pe -8%	+0,2 pe +0,3%	

* Av de 5 583 förtroendevalda i förbundet 31/12 2007 var 5 025 förtroendevalda på arbetsplatsen, 219 i lokala avdelningsstyrelser, 11 i förbundsstyrelsen, 26 i förbundsrådet och 190 kongressombud. Viss risk för dubbelräkning föreligger här. Källa: Medlemsstatistik, arbetsmarknadsstatistik, utbildningsstatistik och lönestatistik från Gruppen för Utredning juni 2008.

Anmärkning. Enligt Bisell & Johnsson (2022) hade i regional sektor 41% av arbetsplatserna år 2020 minst en förtroendevald, i kommunal sektor 28% av arbetsplatserna och i privat sektor 9% av arbetsplatserna.

PE = procentenhet.

Källa: Vårdförbundets årsredovisningar, Bisell & Johnsson (2022) sid. 12, mejl från Isa Mebius (HR-chef Vårdförbundet) 29/9 2023 och från Juan Garay 24/3 2026, Vårdfokus 6/2 2025: "Vårdförbundet ökar och når 117 000 medlemmar". Antal yrkesaktiva medlemmar – se tabell 12 ovan.

Det kan noteras att under åren med stora vårdstrejker (2008 och 2024) ökade antalet medlemmar i förbundet markant för att följas av en viss nedgång påföljande år.

År 2026 hade Vårdförbundet enligt förbundets hemsida 2026-05-01 11 riksklubbar (bl.a. Ambea/Vardaga, Försvarmakten, SOS Alarm Klubb, Statens institutionsstyrelse SIS Klubb och Unilabklubben) samt 21 avdelningar (Capio, Praktikertjänst, Stockholms stad och 18 länsavdelningar).

Enligt förbundets inriktningsproposition 2026-2030 avser man för att stärka närheten till medlemmarna och effektivare kunna rekrytera medlemmar att inom privat och statlig sektor inrätta klubbar för varje arbetsgivare.⁷⁹ Riksklubbarna omdöps till klubbar.

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 144 200.⁸⁰

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.⁸¹

Vision beslutade på förbundsmeetet i september 2022 att satsa 300 miljoner kronor under fem år för att öka antalet fackligt aktiva med 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.⁸² Vid årsskiftet 2024/2025 hade antalet

⁷⁹. Vårdförbundet - vi formar framtiden. Inriktningsproposition 2026-2030. <https://www.vardforbundet.se/siteassets/kongress-2026/vardforbundet--vi-formar-framtiden-inriktningsproposition-2026-2030.pdf>

⁸⁰. 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/>

⁸¹. Unionens årsberättelse 2021, sid. 5. Arbetsvärlden 31/5 2023: "Fler fackligt aktiva i TCO-förbund".

⁸². *Två år av ökad facklig styrka* (Vision augusti 2024):

förtroendevalda ökat till 11 122 personer eller 7,6 procent av de yrkesaktiva medlemmarna.⁸³ Vid årsskiftet 2025/2026 var andelen förtroendevalda densamma, d.v.s 7,6 procent.

Tabell 86. Förtroendevalda, klubbar och avdelningar i Vision 2000-2025

	Förtroendevalda	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
2025	11 363	149 100	7,6%	247	252
	-4 539 -28,5%	+41 700 +39%	-7,2 pe -49%	-35 -12%	-9 -3%

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 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

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

⁸³ . Vision pressmeddelande 28/1 2025: "Fler engagerar sig i Vision". <https://vision.se/opinion/pressmeddelanden/2025/flu-engagerar-sig-i-vision/>

avdelning kan det finnas sektioner, t.ex. för olika förvaltningar inom en kommun.

PE = procentenhet.

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/flu-engagerar-sig-i-vision/>, ny statistik från Visions medlemsenhet (Patrik Säker) avseende 2016-2021 per mejl 9/5 2025 och från Johan Östberg mejl 9/3 2026

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.⁸⁴ 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 där den låg kvar även år 2025.

Fackförbundet ST: relativt hög andel förtroendevalda

Fackförbundet ST hade 2025 590 färre förtroendevalda än 2016. Det motsvarade 2016 närmare tio procent av de yrkesaktiva medlemmarna och 2025 nio procent (tabell 87).⁸⁵ Det är en högre andel än hos Unionen (5,1 procent), Vårdförbundet (6,4 procent) och Vision (7,6 procent). Statistiken för Unionen och Vårdförbundet avser förtroendevalda på arbetsplatsnivå.

Antalet avdelningar inom ST har ökat från 91 år 2007 till 118 år 2025.

⁸⁴. Årsrapporter Vision/SKTF.

⁸⁵. Se även *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

Tabell 87. Förtroendevalda, arbetsplatsombud, klubbar och avdelningar i Fackförbundet ST 2000-2025

	Förtroendevalda	Andel av yrkesaktiva	Arbetsplatsombud	Andel av yrkesaktiva	Klubbar	Sektioner	Avdelningar	Yrkesaktiva medlemmar
2000								72 862
2001								71 102
2002								69 118
2003								79 340
2004								73 544
2005								76 094
2006								75 415
2007							91	70 238
2008							93	66 807
2009							93	65 445
2010							92	64 995
2011							89	64 056
2012							89	64 244
2013							91	63 847
2014							95	64 492
2015							102	65 830
2016	6 496	9,7%					104	67 098
2017	5 776	8,6%					108	66 923
2018	5 673	8,6%					105	66 067
2019	5 757	8,8%					105	65 616
2020	5 900	8,8%					105	67 050
2021	5 627	8,4%					103	66 608
2022	5 640	8,6%					102	65 713
2023	5 636	8,6%					101	65 637
2024	5 955	9,1%					115	65 551
2025	5 906	8,9%	3 542	5,3%	416	629	118	66 697
	-590 -9%	-0,8 pe -8%					+27 +30%	-6 165 -8%

Anmärkning. Arbetsplatsombud inklusive skyddsombud. Sektioner finns inom avdelningar utifrån geografisk eller annan indelning. Avdelningar motsvarar oftast en myndighet eller ett bolag, i vissa fall flera myndigheter tillsammans. Enligt förbundets hemsida 2026-04-29 finns det ”en avdelning för varje myndighet, verk eller bolag där ST har medlemmar med några undantag. Avdelningen speglar ofta arbetsgivarens organisation och delas därför ibland in i sektioner och/eller klubbar. I vissa organisationer har ST istället så kallade branschavdelningar, till exempel Universitet och Högskola eller inom Spårtrafiken för att bättre kunna möta utmaningarna på deras områden. ST har också arbetsplatsombud utan avdelning på de arbetsplatser där det inte finns en styrelse.” (Om Fackförbundet ST:s organisation <https://www.st.org/om-st/organisation>). PE = procentenhet.

Källa: Niklas Strömstedt, Fackförbundet ST.

Forena: från drygt sju till 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 procent. År 2025 steg antalet förtroendevalda till 842, vilket betydde att 6,0 procent av medlemmarna återigen var förtroendevalda. Detta är 1,1 procentenheter lägre än 2015 (minus 15 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 88. 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%
2025	842	13 970	6,0%
	-104 -11%	+555 +4%	-1,1 pe -15%

PE = procentenhet.

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 (6,3 procent). För hela perioden 2000-2025 betyder ett ras av andelen förtroendevalda från nästan 11 procent till cirka 6 procent.

Tabell 89. 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%
2025	1 561	430	1 131	26 648	5,9%	7,4%
	-2 160 -58%	-723 -63%	-1 437 -56%	-7 395 -22%	-5,0 pe -46%	-4,2 pe -36%

PE = procentenhet.

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 och 2025

Polisförbundet: ökad andel förtroendevalda

Polisförbundet hade 2010 ca 1 300 förtroendevalda (tabell 90). Det betyder att de förtroendevalda då utgjorde 6,8 procent av de yrkesaktiva medlemmarna. År 2025 hade inte bara antalet förtroendevalda ökat – till 1 926 (en ökning med 48 procent) – utan också de förtroendevaldas andel av medlemmarna, närmare bestämt till 8,4 procent. En positiv utveckling således.

Tabell 90. Antal och andel förtroendevalda hos Polisförbundet

År	Förtroendevalda	Yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroendevalda
2000		16 937	
2010	ca 1300	19 052	6,8%
2012	1 106	19 382	5,7%
2015		19 060	
2016	ca 1 300	19 119	6,6%
2017		18 781	
2018		19 324	
2019		19 371	
2020		19 680	
2021		20 065	
2022	ca 1 800	20 458	8,8%
2023		21 257	
2024	1 882	22 037	8,5%
2025	1 926	22 829	8,4%
	ca +626 +48%	+5 892 +35%	+1,6 pe +24%

Anmärkning. Polisförbundet hade 2022 ca 1 800 förtroendevalda varav drygt 900 skyddsombud. Polisförbundets årsredovisning 2022, sid. 7.

PE = procentenhet.

Källa: Polisförbundets årsredovisningar samt information från förbundets kommunikationsavdelning.

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 utbildning. 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.

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.⁸⁶ Det vanligaste skälet till att läkare inte vill ta på sig uppdraget som klinikombud är – särskilt bland yngre – tidsbrist på grund av hög arbetsbelastning.

Fackförbundet ST: tidsbrist och chefers attityder

Hög arbetsbelastning intar en framträdande plats också när tidningen Publikt 2018 undersökte varför det 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.

⁸⁶. Läkartidningen nr 1 2025, sid. 10-15 (av Lisa Castilla).

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 rapporterade tidningen Kollega om i en granskning av situationen för Unionens förtroendevalda.⁸⁷ 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”).

Unionen: väcka en insomnad klubb till liv

Efter att ha pekat på svårigheterna för förtroendevalda att utföra sitt fackliga arbete och få det att fungera är det dags att nämna några exempel på hur situationen kan vändas när det ser mörkt ut och hur personer engagerar sig och blir eldsjälarna som drar med sig fler. En sådan person är Tamyä Viinikka Sandy som 2022 började jobba på kundtjänsten hos Tallink Silja. Då visste hon inte mycket om facket men det förändrades snart:

”På arbetsplatsen fanns visserligen en Unionen-klubb, men den syntes knappt. Ordföranden var sjukskriven sedan länge och verksamheten hade i princip stannat av.

– Många visste inte ens att klubben fanns kvar.

Efter bara några månader på jobbet blev Tamyä nominerad till styrelsen av en kollega.

– Jag sa ärligt att jag inte kunde något om facket, men de tyckte ändå att jag skulle ställa upp.

Kort därefter blev situationen ännu mer pressad. Vice ordföranden blev sjukskriven och plötsligt satt Tamyä och kassören ensamma kvar i styrelsen.

– Det var lite svettigt. Men samtidigt kände vi att nu gör vi det bästa av situationen.

De tog kontakt med Unionen och började bygga upp verksamheten på nytt. 2024 valdes hon till ordförande. Arbetet började i liten skala med medlemsutskick, informationsfika och många samtal med kollegor.

– Vi gick runt och pratade med folk och frågade om de ville engagera sig.

På nästa årsmöte hade klubben vuxit rejält. Fler tog roller i styrelsen, som arbetsmiljöombud och regionrådsombud. Idag är runt 15 personer engagerade i olika uppdrag.

– Mina kollegor skämtar om att jag försöker ge alla ett förtroendeuppdrag.

Ligger det någon sanning i det?

⁸⁷. ”Kollega granskar: Ensam att vara förtroendevald” (Kollega 23/9 2024): <https://kollega.se/fackligt/kollega-granskar-ensamt-att-vara-fortroendevald>

– Ja, varför inte? Alla behöver inte vara ordförande, men alla kan bidra med något.

För Tamya handlar det fackliga arbetet i grunden om att bry sig om sin arbetsplats.

– Vi spenderar så mycket tid här. Då vill man att det ska fungera.

När fler engagerar sig händer också något med sammanhållningen.

– Man märker att man inte är ensam om att tycka något, och då kan man också göra något åt det. Man mår själv bättre av att försöka förbättra än att bara sitta och klaga.

En viktig idé i klubben är att ansvaret ska delas. Till exempel turas styrelsemedlemmarna om att leda möten.

– Då får alla prova att vara ordförande i några timmar. Det gör att fler känner sig bekväma i rollen och vi blir inte lika personberoende om någon blir sjuk, slutar eller liknande.

Tanken är också att undvika att samma personer sitter kvar i många år.

– Det är bra med ruljans. Då hålls klubben levande och fler får chans att utvecklas, säger Tamya som sedan hon nyligen började studera på deltid är vice ordförande i Unionen-klubben.

(...)

För Tamya själv har uppdraget också inneburit en personlig förändring.

– Jag är nog fortfarande introvert. Men jag har tvingats krypa ur skalet och lärt mig att det jag säger faktiskt kan göra skillnad.

Och kanske är det just därför hon gärna ser fler kollegor i fackliga roller.

– Man växer av det. Och arbetsplatsen blir bättre när fler är med och påverkar.” (Unionen. ”Fackklubben där nästan alla har ett uppdrag”.

Läst 20/5 2026: <https://www.unionen.se/fortroendevald/hetluft/nastan-alla-har-klubbuppdrag>).

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 återslag 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).⁸⁸

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.⁸⁹ 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

⁸⁸. Arbetsmiljöverket 2024 (29 april), sid. 5.

⁸⁹. Arbetet nr 1 2024, sid. 7: ”Kraftig minskning av skyddsombud på byggen”.

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 finns en dialog med arbetsgivaren. Arbetskamraters stöd och uppskattning är naturligtvis också viktigt. Och 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 arbetsmetoder.⁹⁰ 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.⁹¹ 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

⁹⁰. Allt om Arbetsmiljö 18/2 2024: "Ständig dragkamp om skyddsombuden".

⁹¹. 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'".

högst risk för olycksfall eller andra skador, exempelvis i samband med 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 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 finnas 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. Samarbetssklimatet och dialogen kan stärkas om arbetsgivaren/chefen och skyddsombuden går på samma arbetsmiljökurser.⁹²

⁹². Se t.ex. Dagens Arbete nr 1 2024: ”Kurs med chefen lyfter samarbetet”.

- Öka den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad! (Kjellberg 2023a). Och se till att kollektivavtalen efterlevs! Ett problem är att de inte alltid efterlevs utan ibland fungerar som en snygg fasad. I den svenska modellen är det facket som bevakar att avtalen efterlevs, men myndighets-samverkan har blivit allt viktigare för att bekämpa arbetslivskriminalitet. Det är viktigt att offentliga upphandlare och huvudentreprenörer gör uppföljningar och kontrollerar att allt går 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 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 2024 nere på 12 procent (Trade Union Statistics 2024). Bland offentliganställda är andelen som är med i facket fyra gånger högre (50 procent 2024). Numera finns sex av tio brittiska fackmedlemmar i offentlig sektor. I genomsnitt är cirka var femte löntagare med i facket (22 procent 2024). Kvinnornas organisationsgrad (25 procent) är högre än männens (19 procent). Det hänger samman med att industrins sysselsättningsandel minskat (där är männen överrepresenterade) medan utbildning och vård ökat sin andel (kvinnorna överrepresenterade).

År 2024 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.⁹³ 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

⁹³. Dessa uppgifter kommer från löne- och arbetstidstatistiken (Annual Survey of Hours and Earnings, ASHE). Enligt arbetskraftsundersökningarna (Labour Force Surveys, LFS), där individen får frågan om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen, anger 27 procent av alla anställda i Storbritannien (UK) att deras löner och arbetsvillkor påverkas av kollektivavtal, varav 13 procent i privat sektor och 64 i offentlig.

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 produktion 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 erosion 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/decen-tralisering.

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 konfliktträtten⁹⁴ är det ett effektivt påtryckningsmedel på företag som vägrar teckna kollektivavtal, varför få så kallade avtalstvister förekommer (Kjellberg 2024c, Kjellberg 2025b och Kjellberg 2026b). Därför är det inte aktuellt att allmängiltigförklara kollektivavtalen som i Frankrike eller införa lagstiftade minimilöner (Storbritannien, Tyskland och Frankrike).

I Sverige täcks 82 procent av alla privatanställda av kollektivavtal och närmare 90 procent om man inkluderar de offentliganställda som till 100 procent omfattas av kollektivavtal (tabell 49). Även om täckningsgraden inte har förändrats särskilt mycket, har kollektivavtalen gjort det i andra avseenden. Förhandlingarna har alltmer decentraliserats och 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.

⁹⁴. Om rätten att vidta stridsåtgärder i Sverige, se Olauson 2024, kapitel 4.

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 (faktaruta 4 nedan). I Danmark och Sverige har många fackförbund kompletterande inkomstförsäkringar.

Sverige och Finland är de enda nordiska länderna utan skattereduktion för fackavgiften. I Sverige 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 2018.⁹⁵ (s)-regeringarna Löfven I-III och Andersson var alla minoritetsregeringar (30/10 2014-18/10 2022) – se vidare faktaruta 3.

Faktaruta 3. Fördjupning angående skattereduktion för a-kasse- och fackavgifterna i Sverige

Skattereduktion innebär till skillnad från *skatteavdrag* att avgiften reduceras med lika belopp oberoende av inkomst, vilket innebär skattemässig neutralitet i olika inkomstlägen och därmed att personer med höga inkomster inte får större avdrag i kronor räknat än de med låga inkomster.

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 jobbskatteavdraget)

(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).

⁹⁵ . Regeringens proposition 2018/19:45 Avskaffad skattereduktion för fackföreningsavgift.

<https://www.regeringen.se/contentassets/943a4e4c47fe44ec931e6b39915f515b/avskaffad-skattereduktion-for-fackforeningsavgift.pdf>

(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.

I Finland avskaffades avdragsrätten för fackavgiften den 1 januari 2026. Avgiften till a-kassan är fortfarande avdragsgill.

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 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).⁹⁶ 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 offentliganställda, var det också viktigt att öka möjligheterna att påverka den politiska processen.

Den traditionellt tredelade fackliga strukturen i Norden utgörs av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare (LO-Danmark fram till 2019, LO-Norge, LO-Sverige och finska SAK/FFC), akademiker (i Sverige Saco) och andra tjänstemän (i Sverige TCO) – se tabell 91

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 medlemsammansättning 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 central-

⁹⁶. Andersen & Hansen 2019.

organisationer. 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 91. Fackliga centralorganisationer i Norden

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

AC /Akademikerne = Akademikerne, bildad 1972 (The Danish Confederation of Professional Associations) <https://www.akademikerne.dk/in-english/>

Akademikerne = Akademikerne, bildad 1997 (Federation of Norwegian Professional Associations) <https://akademikerne.no/english>

Akava = Akava – Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland <https://akava.fi/en/akava-confederation-of-unions-for-professional-and-managerial-staff-in-finland/>

FH = Fagbevægelsens Hovedorganisation, bildad 2019 (Danish Trade Union Confederation) <https://fho.dk/om-fagbevaegelsens-hovedorganisation/english-about-fh/>

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

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

LO-Norway = Landsorganisasjonen i Norge, bildad 1899 (Norwegian 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 = Utdanningsgruppene 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, Danmark, Finland och Norge en mycket hög facklig organisationsgrad på omkring 50-70 procent (tabell 92). Belgien kommer inte långt efter. Gemensamt för dessa fem länder är att alla utom Norge har statssubventionerade fackliga arbetslöshetskassor, så kallade Gent-system. Norge lämnade systemet med fackliga a-kassor 1938 då arbetslöshetsförsäkringen förstatligades men har ändå en internationellt sett mycket hög facklig anslutning (51 procent såväl 2000 som 2024).

Den norska och till viss del också den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet⁹⁷, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige (minus 12 procentenheter 2000-2025), Finland (minus 23 enheter 2000-2024) och Danmark (minus 19 enheter 2000-2024 om de så kallade gula facken exkluderas). I alla tre länderna förklaras medlemstappet till stor del av förändringar av Gent-systemet.

Belgien har en organisationsgrad (48 procent 2023) som ligger 18-20 procentenheter över nivån i de därpå följande länderna: Italien (30 procent 2024) och Kanada (28 procent 2024). I botten på listan finns Estland (6 procent 2023) och Litauen (8 procent 2022). Strax ovanför dem finns Polen och Tjeckien (båda 9 procent).

Räknat i *procent* blir nedgången i länderna med låg andel fackligt anslutna ännu större eftersom organisationsgraden redan år 2000 var låg. I alla de östeuropeiska länderna i tabellen utom Rumänien rör det sig om en halverad organisationsgrad eller mer, det vill säga en nedgång på minst 50 procent. Även Australien hör till denna grupp (minus 52 procent mellan 2000 och 2023).

I tabellen är alla länder med minst 25-procentig nedgång i organisationsgraden rödmarkerade. Den största nedgången i *procentenheter* har inträffat i Slovakien: från 36 procent 2000 till 12 procent 2022, det vill säga minskning med 24 procentenheter. Finland kommer strax därefter: från 74 procent 2000 till 51 procent 2024 eller nedgång på 23 procentenheter.

En relativt stabil organisationsgrad på en mycket låg nivå utmärker Frankrike (9-11 procent under den studerade perioden), Turkiet (9-13 procent), USA (10-13 procent) och Sydkorea (11-14 procent).

I Sydkorea och Chile är andelen fackligt anslutna idag högre än år 2000 (grönmarkerat i tabellen).

⁹⁷. Angående den norska organisationsgraden, se Kjellberg & Nergaard (2022).

Tabell 92. Facklig organisationsgrad i 36 länder 2000-2025 (procent och procentenheter)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2000-*	2000-**
Norden																
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	69	68	69	69	-12	-15%
Finland	74	74	73	67	65	62	60	59	60	57	54	52	51		-23	-31%
Danmark:1	74	72	70	70	69	68	69	68	70	69	68	68	67	68	-6	-8%
Danmark:2	72	68	63	59	58	57	58	57	57	56	55	54	53	53	-19	-26%
Norge	51	51	51	50	50	50	50	50	51	50	50	52	51		0	0%
Kontinental-europa																
Belgien	57	54	55	53	53	52	52	51	53	51	49	48			-9	-16%
Österrike	36	31	25	23	23	22	22	21	21	21	20	20	20		-16	-44%
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%
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14	14	14	14	13	13			-8	-38%
Anglosaxiska länder																
Irland	34	33	32	25	23	24	24	25	27	26	23	22	22		-12	-35%
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22	22			-8	-27%
Kanada	30	30	29	28	28	28	28	28	29	29	28	28	28		-2	-7%
Australien	25	22	18		15		14		14		12	12			-13	-52%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa																
Italien	32	32	33	33	32	31	31	31	31	31	30	30	30		-2	-6%
Grekland	23	22	20		15				13						-10	-43%
Portugal	19	20	18	15	15				14						5	-26%
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	-10%
Central- och Östeuropa																
Slovenien	42	37	28	20	22	20	20	21							-21	-50%
Rumänien	34		24		21		20					21	21		-13	-38%
Kroatien	37	38	31			23					17				-20	-54%
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				9				-15	-63%
Ungern	21	16	12	9	9	-	-	-	7						-14	-67%
Bulgarien	31	27	17		15				15						-16	-52%
Lettland	21	18	15	13	13	13	12	11	11	10					-11	-52%
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	16	-5	-24%
Turkiet	13	11	8	8	8	9	9	10	10	11	11	11	11		-2	-15%
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12	12,5	14	14	13	13	13		+1	+8%
Latinamerika																
Brasilien	19	20	18	18	17	17	14	13	-	-	10	10			-9	-47%
Mexiko	16	17	15	13	13	13	12	12	12	13	13	13	13		-3	-19%
Chile	11	12	13	15	16	16	16	16	18	17	16	16			+5	+45%

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent (%). **Röd färg** = minskning med minst 25%. **Grön färg** = ökning.

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. Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2004 och 2025 avser 2006. Rumänien 2000 avser 2003 medan 2010 avser 2012. Kroatien 2000 avser 1999, 2005 avser 2004 och 2010 avser 2009. Polen 2015 avser 2014. Ungern 2005 avser 2004, 2010 avser 2009. Lettland 2000 avser 2003 och 2005 avser 2006. Litauen 2000 avser 2001. Brasilien 2000 avser 2001.

Källor:

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

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 2017-2025: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik. För 2024-2025 har antalet löntagare och arbetslösa hämtats från Danmarks Statistik tabeller lönmodtagare (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 2025.

Storbritannien (UK): Storbritannien: Department for Business & Trade: Trade union membership, UK, 1995 to 2024: Statistical bulletin 22 May 2025.

Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Industrial relations (Tokyo, Japan), 2026. <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), 2026.

<https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0702.html>

USA: *Union Members 2025*, News Release February 18, 2026 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) OECD Version 2.0 2025. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html>

I de tre största ekonomierna i tabell 92 ovan tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation. I Tyskland rör det sig om 14 procent, i Japan 16 procent. I USA är endast var tionde anställd med i facket.

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 2025/2026 sammanlagt 207 387 medlemmar. Det är fler än Danmarks största fackförbund, 3F (*Faglig Fælles Forbund*), hade vid samma tidpunkt (197 626 medlemmar). Att den låga medlemsavgiften 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.⁹⁸

Redan under 1990-talets början fanns det i Danmark flera så kallade alternativa eller gula fackföreningar: *Kristelig Fagforening* och *Funktionærkartellet /Teknikersammenslutningen*.

Under 2025 ökade de gula facken med ca 15 300 medlemmar och facken totalt med ca 28 400 medlemmar. De gula stod således för mer än halva medlemsökningen (54 procent) trots att de ”endast” svarar för 21 procent av det totala antalet fackmedlemmar. De gula fackföreningarnas medlemstal framgår av faktaruta 4 nedan.

Faktaruta 4. De gula (alternativa) fackföreningarnas medlemstal 31/12 2025

- *Kristelig Fagforening /Krifa*: 105 451
 - *Bedst tog Billigst (2B) – Det Faglige Hus*: 135 408
 - ASE Lønmodtagere (fd JOBtryghet): 76 245
 - *Funktionærkartellet /Teknikersammenslutningen – Det Faglige Hus*: 19 351
 - *Frie Funktionærer*: 30 675
 - *Fagforeningen Danmark – Det Faglige Hus*: 52 628
- Summa 419 758 (= 21,2% 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.⁹⁹ Medlemmarna kan ”åka

⁹⁸. ”Danmarks største fagforening er blevet ’gul’”, DR.DK 21/5 2025.

⁹⁹. “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

snålskjuts” på avtalen som de traditionella facken förhandlar fram och som dessa följer upp med förhandlingar på arbetsplatsnivå. Vidare saknar de ”gula” fackföreningarna arbetsplatsklubbar och har sällan några fackrepresentanter.¹⁰⁰ De alternativa facken erbjuder främst individuella tjänster som hjälp vid tvister med arbetsgivaren och försäkringar samt medlemskap i sina egna a-kassor.¹⁰¹

De gula facken skiljer sig från de traditionella facken också genom att de saknar konfliktfonder.¹⁰² När andra förbund strejkar 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 kollektiv-avtal 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.

Den negativa medlemsutvecklingens 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*) rymmer många grupper som i Sverige organiseras av Unionen. Även andra tjänstemannagrupper fanns i LO-Danmark. Det underlättade säkerligen sammanslagningen mellan FTF och LO-Danmark.

why workers make the shift from traditional to alternative unions.” (Ilsøe 2013: 85-86).

¹⁰⁰. “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)

¹⁰¹. “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)

¹⁰². 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.

Finland

Liksom i Sverige kan man i Finland urskilja en period under 1990-talet då såväl arbetslösheten som organisationsgraden gick upp markant: från 3 procent arbetslöshet och 76 procent fackanslutna 1990 till drygt 16 procent arbetslösa och 84 procent fackanslutna 1993. Därefter sjönk såväl arbetslösheten som organisationsgraden.

En händelse som skulle få stor betydelse för eroderingen av det finska Gent-systemet var inrättandet 1992 av den fristående tvärfackliga a-kassan YTK. Initiativet togs av arbetsgivare som ansåg att de anställda skulle ha ett alternativ till de fackliga a-kassorna (Shin & Böckerman 2019: 3). Företagare kan inte bli medlemmar. Den borgerliga regeringen ställde sig positiv. YTK är med sina ca 539 400 medlemmar (maj 2026) Finlands i särklass största a-kassa och betydligt större än den svenska Alfa-kassan (ca 172 600 medlemmar december 2025, tabell 45 ovan).¹⁰³ YTK omfattar idag drygt 20 procent av löntagarna i Finland. Till YTK är knuten en förening, YTK Arbetsliv, som erbjuder försäkringar och rådgivning till sina ca 250 000 medlemmar.

AVSLUTNING

Sverige har tillsammans med Island fortfarande världsrekord i facklig anslutning. Danmark ligger på ungefär samma nivå som Sverige 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 2025 ökade antalet fackmedlemmar i Sverige för tredje året i rad. Det totala medlemsantalet exklusive pensionärer och studerandemedlemmar var vid årsskiftet 2025/2026 uppe på 3 068 625, men det finns fortfarande mycket att återhämta innan man är tillbaka på 1992 års rekordnivå på 3 434 228 yrkesaktiva medlemmar (se tabell 1 ovan samt Appendix VI i Kjellberg 2017).

Den fackliga organisationsgraden var 2025 oförändrat 69 procent (2024 hade den ökat 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 fackföreningsfientliga 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 och 2026a). Det ingick i en större *trepartsöverenskommelse* där även staten spelar en viktig roll som

¹⁰³. År 1992 hade YTK 17 100 medlemmar, 2000 158 100, 2010 308 300, 2020 491 000 och maj 2026 539 400. <https://www.ytkkassa.fi/sv/om-oss/antal-medlemmar-i-ytk-arbetsloshetskassa/>

finansiär förutom att göra de förändringar av lagstiftningen huvudavtalet förutsätter (Kjellberg 2026a). 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 2011-2025 har den pendlat omkring 68-70 procent (tabell 22). 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 höjt 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 procentenheter när andelen fackligt anslutna tjänstemän ökade till 74 procent medan arbetarna låg kvar på 58 procent. År 2025 krympte avståndet till tjänstemännen något (till femton procentenheter) i och med att arbetarnas organisationsgrad steg till 59 procent medan den var oförändrat 74 procent hos tjänstemännen.

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 2025 (dock en uppgång 2023-2025 från 54 till 56 procent).
- I hotell- och restaurangbranschen med 22 procentenheter under samma period, närmare bestämt från 52 till 30 procent (dock ökning 2023-2025 från 25 till 30 procent).
- I näringsgrenen ”Övriga privata tjänster” (O-U) som på arbetarsidan 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 men ökade 2025 till 52 procent. Det innebär ett tapp mellan 2006 och 2025 på 19 procentenheter.

Även bland *offentliganställda* arbetare (i praktiken i kommuner och regioner) har organisationsgraden minskat kraftigt eller med sju-tio procentenheter (från 87 procent 2006 till 70 procent 2025). Liksom i hotell- och restaurangbranschen och i ”övriga privata tjänster” ökade organisationsgraden mellan 2024 och 2025 bland de offentliganställda arbetarna, i det sistnämnda fallet från 67 till 70 procent.

Däremot sjönk andelen fackligt anslutna transportarbetare mellan 2024 och 2025, närmare bestämt från 55 till 50 procent. För hela perioden 2006-2025 är det fråga om en nedgång på 21 procentenheter, från 71 till 50 procent.

Gemensamt för alla dessa branscher en mycket kraftig ökning av andelen utrikes födda arbetare:

- I bygg- och anläggningsbranschen en tredubbling mellan 2008 och 2025 från 7 till 21 procent (tabell 24).
- I hotell- och restaurangbranschen från 35 till 58 procent.
- I privat driven vård mm från 23 till 43 procent.
- I offentlig sektor från 16 procent 2006 (18 procent 2008) till 44 procent 2025.
- Bland transportarbetare från 17 procent 2008 till 39 procent 2025.

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.

Även om andelen utrikes födda i byggsektorn fortfarande ligger långt under genomsnittet på 35 procent för arbetare rör det sig om en mycket 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. Byggbranschen har förändrats genom att alltmer arbete lagts ut i långa kedjor av underentreprenörer med sämst villkor på arbetsplatserna längst ned, där utländsk arbetskraft ofta 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 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 tjänstenärings. 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 (39 procent 2025) utrikes födda arbetare med i facket (inklusive handel 41 procent – tabell 23) och där svarar de utlandsfödda för 44 procent av arbetarna med hotell och restaurang i topp på 58 procent (tabell 24).

För att partsmodellen ska fungera fullt ut krävs det 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 23). 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 ingångna avtal verkligen följs och inte reduceras till ”en snygg fasad utåt” (Kjellberg 2023a).

REFERENSER

- 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 byggingusti", *Arbetsmarknad & Arbetsliv 2024*.
- Ahlstrand, Rasmus (2026) "Solidarity and Contentiousness in Migrant Worker Mobilisation: Syndicalist Unionisation in Sweden". *Work, Employment and Society*.
<https://doi.org/10.1177/09500170261432085>
- Andersen, Søren Kaj & Hansen, Nana Wesley (2019) "The creation and future of the new Danish trade union confederation", *Transfer* 25(2) 229-234.
- Andersson, Hampus (2018) *Så mycket bättre? – En jämförelse av anställningsvillkor och löner i privat och kommunalt driven äldreomsorg*. Stockholm: Kommunal.
https://webbfiler.kommunal.se/sites/default/files/sa_mycket_battre_2018_webb.pdf
- Arbetsmiljöverket (2026) *Helårsrapport 2025. Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige*. Utstationeringsrapport 2026:3.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/helarsrapport-2025-utstationering-rapport-2026-3.pdf>
- 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.
- Byggnads (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen*. En rapport till byggnadskommissionen 2021-03-21.
- Byggnads (2018) *Mål och vision 2022 beslutad av Byggnads kongress 2018*. Stockholm: Byggnads. <https://e-arkiv.arbark.se/publikt/5761/organisationstryck/2018/10-rapp.pdf>
- Byggnads (2025a) *Vem har ansvaret egentligen? Rapport om begränsningar av underentreprenörsled*. Progressiva förbundet av Socialdemokrater i Europaparlamentet & Byggnads: www.byggnads.se/underentreprenorsled
- Byggnads (2025b) Fler än två underentreprenörsled på nära hälften av Sveriges byggarbetsplatser. Byggnads Aktuell december 2025.
- Böckerman, Petri & Roope Uusitalo (2006) "Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland". *British Journal of Industrial Relations*, 44(2) 283-303.
- Calleman, Catharina (2025) "Inom och utanför den svenska modellen: SAC Syndikalisternas fackliga kamp för migrantarbetare i Arbetsdomstolen". *Arbetsmarknad & arbetsliv* 31(1), 6–27. <https://doi.org/10.58236/aa.26524>
- 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*. Köpenhamn: FAOS.
https://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/HK_og_halvtredsproc_entreglen_Fakta.pdf
- Fransson, Anna & Christian Kjellström (2020) *Pandemin och korttidsarbetet*. Stockholm: Medlingsinstitutet oktober 2020.
- Fransson, Anna & Anders Kjellberg (2026a) *Collective bargaining and minimum wage regime in Sweden (2026): Report to the European Trade Union Institute (ETUI) in Brussels*.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/245290172/Sweden_2026_03_19_Fransson_Kjellberg.pdf
- Fransson, Anna & Anders Kjellberg (2026b) *Sweden: the Minimum Wage Directive is not visible in the debate on collective bargaining issues*. Report to ETUI, Brussels. Sweden: the Minimum Wage
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/245518894/Report_ETUI_March_2026_Fransson_Kjellberg.pdf
- 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 sårskilda*

boenden för äldre Delredovisning av resultat på nationell nivå avseende kommunernas hälso- och sjukvård. Stockholm: IVO 2022:7.

Kjellberg, Anders (2000) "Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?" samt "AKU 1987-1998 om facklig organisationsgrad, antal fackanslutna och antal löntagare" i Stig Tegle (red.) *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, sid 49-75 och 111-148. ISBN: 91-7045-551-1

<https://portal.research.lu.se/portal/files/5625395/625866.pdf>

Kjellberg, Anders (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag.

https://portal.research.lu.se/ws/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf

Kjellberg, Anders (2002) "Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands", Arkiv nr 86-87 2002, sid 44-96.

<https://portal.research.lu.se/portal/files/4432526/1154872.pdf>

Kjellberg, Anders (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.) *Festschrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund

https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Kjellberg, Anders (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. 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-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

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

Kjellberg, Anders (2021c) *Facklig makt och lokal organisering*. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

<https://portal.research.lu.se/en/publications/facklig-makt-och-lokal-organisering/>

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](#)

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/Kollektivavtalens_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 (2025a) “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 (2025b) *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/> (uppdaterad 2026)

Kjellberg, Anders (2026a) “Tripartism in the Nordic labour market models”. I Johann Mulder, Niklas Selberg, & AnnaMaria Westregård (red..) *Festskrift till Birgitta Nyström* (sid. 449-489). Juristförlaget i Lund.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/248946476/Tripartism_Kjellberg_2026.pdf

Kjellberg, Anders (2026b) *The double Swedish decline: The decline of union density and the declining share of union members covered by workplace clubs and union representatives*. Report March 2026 to ETUI (European Trade Union Institute).

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/245891539/ETUI_January_2026_Kjellberg_Extended.pdf

Kjellberg, Anders (2026c) *Den fackliga organisationsgradens förändringar i de nordiska länderna*.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/241184334/Anders_Kjellberg_NEPR_Akademikerne_Oslo_22_January_2026.pdf

- Kjellberg, Anders (2026d) *Facklig organisering och kollektivavtal*. Kollektivavtalets dag 17 mars 2026, VTI i Linköping.
<https://portal.research.lu.se/en/publications/facklig-organisering-och-kollektivavtal/>
- 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 (2023a) *Facklig anslutning år 2023*. Stockholm: LO.
- Larsson, Mats (2023b) *Arbetstider år 2023. Hel- och deltidsanställda efter klass och kön år 1990–2022*. Stockholm: LO.
- Larsson, Mats (2024) *Anställningsformer år 2024. Fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidsantsälda efter klass och kön 1990–2023*. Stockholm: LO.
- Ljunglöf, Thomas & Anna Fransson & Anders Kjellberg (2024) *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/kollektivavtalst%C3%A4ckning-och-arbetsmarknadens-organisationer>

- Ljunglöf, Thomas (2025) *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
<https://www.mi.se/publikationer/kollektivavtalstäckning-och-arbetsmarknadens-organisationer-2024/>
- Medlingsinstitutet (2024) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2025) *Kvalitetsdeklaration. Lönestrukturstatistik, hela ekonomin*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2025-06-19 (version 1).
https://www.scb.se/contentassets/866428f1e4c346ccabe0c37ec2f33170/am0110_kd_2024_250617.pdf
- 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.faf.no/images/pub/10405.pdf>
- Nergaard, Kristine (2025) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024*. Oslo: Fafo-notat 2025: 15.
<https://www.faf.no/images/pub/2025/10432.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.
- 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>
- Slavnic, Zoran (2006) "Finska och jugoslaviska gästerbetare i Finspång", i Lars Lagergren & Annette Thörnquist (red.) *Finspång – en bit av folkhemmet. Sju uppsatser om ett industrisamhälle under 1900-talet*. Norrköping: Centrum för kommunstrategiska studier, sid 177-239.
- ST (2024) *Fackligt arbete i en ny tid. Arbetsgruppens rapport och förslag*. Fackförbundet ST 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)135-15.
- 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 utredningsprojektet **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.