LUND UNIVERSITY

Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation

Kjellberg, Anders

2024

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2024). *Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation*. Fackförbundet Forenas kongress 2024, Göteborg, Sverige.

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

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

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

LUND UNIVERSITY

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

Download date: 13. Oct. 2026

Forenas kongress i Göteborg 16 oktober 2024:

Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation

Anders Kjellberg, professor
Sociologiska institutionen
Lunds universitet

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Facklig makt och facklig styrka

Facklig makt:

- Avser hur väl facket lyckas med att tillvarata medlemmarnas intressen
- Det beror inte bara på den *egna styrkan* utan också på *styrkan hos alla inblandade aktörer*.
- Hit hör inte minst *arbetsgivarnas maktresurser* (organisatorisk styrka, konfliktkapacitet, ideologiskt och politiskt inflytande, mm) och vilken inställning de har till facket.
- Styrkeförhållandena mellan fack och arbetsgivare påverkas dessutom av *statens agerande* (regeringen, riksdagen, Arbetsdomstolen, Medlings-institutet) och *EU:s ställningstaganden* (EU-direktiv, EU-domstolens domar).
- Facklig makt har alltså att göra med *förmågan att hävda sig i samspel med andra*. Här ingår också att bli erkänd som förhandlingspart av arbetsgivaren och att grundläggande fackliga rättigheter inte kränks.

Facklig styrka:

- Avser olika sorters *maktresurser* som facket har till förfogande för att tillvarata medlemmarnas intressen och som det gäller att förstärka och utveckla, t. ex. den fackliga organisationsgraden och andelen förtroendevalda.

ORGANISATORISK STYRKA

En av elva styrkedimensioner i Futurion-rapporten

Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen

- **Facklig organisationsgrad**: andelen anställda som är med i facket (varierar mellan olika länder, branscher, arbetare/tjänstemän, ålder, mm)
- **Antal medlemmar**: kan ökas genom intensifierad rekrytering eller förbundssammanslagningar för ökad förhandlingsstyrka, större opinionsbildande genomslag och bättre ekonomi
- **Andel förtroendevalda medlemmar**: kan rekrytera ännu fler
- **Den fackliga närvaron ute på arbetsplatserna:** fackklubbar, fackrepresentanter, skyddsombud
- **Kombinerad centralisering (centrala avtal) och decentralisering (facklig arbetsplatsorganisation)**

Elva dimensioner av facklig styrka – här exemplifierat med att få till stånd kollektivavtal på arbetsplatser där det saknas (1). Se även sammanställningen Elva dimensioner av facklig styrka

1) **Organisatorisk styrka**:

- Fallet *Tesla* visar att andelen som är med i facket betyder mycket för att sätta press på företaget och undvika strejkbryteri.
- Om det finns en klubb, som på *Klarna*, är det en fördel. Hög organisationsgrad ökar möjligheterna att bilda klubb.

2) **Ekonomiska och materiella resurser**: ju fler medlemmar, desto bättre ekonomi och därmed mer välfylld konfliktfond.

3) **Grad av kollektiv identitet och social rörelse**: samma arbetsplats och/eller yrke ökar sammanhållningen mellan de anställda och därmed organiseringsmöjligheterna. Motsvaras av vertikala förbund respektive yrkes/professionsförbund.

4) **Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet**: viktigt med medlemsengagemang, lokalt förtroendevalda och stor konfliktfond.

5) **Grad av strategisk position i företaget och i samhället**: av betydelse för hur stor påverkan en strejk får på verksamheten och i samhället.

6) **Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka**: ökar vid brist på arbetskraft i branschen/-yrket.

/Forts./

Elva dimensioner av facklig styrka – här exemplifierat med att få till stånd kollektivavtal på arbetsplatser där det saknas (2).

7) **Institutionell styrka (genom lagar, avtal, mm)**:

- vidsträckt förhandlings- och konflikträtt (sympatiåtgärder mm) i Sverige.
- förhandlingssystem som innefattar förhandlingar på såväl central som lokal nivå
- kollektivavtalens täckningsgrad: hög i Sverige trots frånvaron av allmängiltigförklaring
- statssubventionerade fackliga a-kassor (Gent-systemet)

8) **Politiskt inflytande**: för att få till stånd ny eller förändrad lagstiftning.

9) **Ideologisk/idébaserad styrka**:

- förmågan att påverka allmänna opinionen (viktigt inte minst vid strejker att ha allmänna opinionen med sig)
- förmågan att sätta agendan: problemformulerings- och problemlösningsprivilegiet
- förtroendet för facket: Förtroendet för facket ökar | Publikt (Medieakademin 2024) Ökat förtroende för facken - Arbetsvärlden (arbetsvarlden.se) (SOM-institutet 2023)

10) **Kunskaper och förnyelseförmåga**:

- facklig kunskapsuppbyggnad på central och lokal nivå
- förmågan att tänka i nya banor och praktiskt omsätta idéerna.

11) **Strategisk förmåga**:

- att offensivt möta utmaningar på olika nivåer
- samspel central – lokal nivå.

Facklig organisationsgrad i olika länder 2000-2023

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2000 *	2000 **
Norden														
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	69	68	-13	-16%
Finland	74	73	71	68	66	63	60	59					-15	-20%
Danmark:1	74	72	70	70	69	68	69	68	65	69	68	68	-6	-8%
Danmark:2	72	68	63	59	58	57	58	57	57	56	55	54	-18	-25%
Norge	52	51	51	50	50	50	50	50	51	50	50		-2	-4%
Kontinentaleuropa														
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16					-9	-36%
Anglosaxiska länder														
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22		-8	-27%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa														
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33					-2	-6%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9						-1	-10%
Central- och Östeuropa														
Polen	24	24	17		14	13							-11	-46%
Ungern	24	17	15		9		8						-16	-67%
Lettland	21	/	15	13	12	12	12						-9	-43%
Litauen	19		10	8	8	8	7	7	8	10			-9	-47%
Estland	14	10	8	5	5	4	4	4					-10	-71%
Asien														
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	17	16,5	16	-5	-24%
Latinamerika														
Brasilien	19	20	18	18	17	17		13					-6	-32%

Danmark:2 exklusive så kallade ideologiskt alternativa eller gula fackföreningar.
Danmark:1-2 inklusive arbetslösa.
* Förändring i procentenheter från år 2000 till senast tillgängliga år.
** Förändring i procent.

Antal aktiva medlemmar i ett urval TCO-förbund 2006-2023

År	Unionen	Vision	Finansförb.	Forena
2006	443 000*	133 700	31 500	**12 300**
2007	412 400*	127 400	30 100	11 900
2008	403 600	123 100	30 600	12 400
2009	410 200	122 100	30 600	12 600
2010	413 100	121 300	29 900	12 500
2011	422 100	121 900	29 500	12 600
2012	450 100	122 100	28 900	12 800
2013	472 300	123 200	28 600	13 000
2014	500 300	125 200	28 500	13 300
2015	517 900	127 900	28 000	13 400
2016	537 700	133 800	27 100	13 200
2017	538 800	137 100	26 400	13 100
2018	551 500	138 500	25 600	13 000
2019	566 300	139 600	25 200	13 000
2020	596 100	143 100	26 000	13 300
2021	592 400	143 300	25 300	13 300
2022	599 800	144 100	24 700	13 200
2023	616 400	146 100	25 000	**13 400**
2006-2023	**+173 400 (+39%)***	**+12 400 (+9%)**	**-6 500 (-21%)**	**+1 100 (+9%)**

* HTF + Sif 2006 och 2007. Observera att Farmaciförbundet anslöt sig till Unionen 2014.
Aktiva medlemmar per 31/12. Källa: Kjellberg 2017 (uppdaterad 2024) Kjellberg 2024.

Sveriges 30 största fackförbund 31/12 2023 (1)

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	616 400	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	506 200	77	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	240 700	20	P	A	V	LO	FI
4	Sveriges Lärare*	219 300	80	O/P	TJ	Y/P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
5	Vision	146 100	72	O	TJ	V	TCO	OFR, PTK
6	Sveriges Ingenjörer	142 400	29	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	122 900	61	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia**	103 100	59	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	99 500	35	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	89 800	89	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads	72 700	2	P	A	V	LO	6F
12	Seko	67 000	27	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Fackförbundet ST	65 600	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Akademikerförbundet SSR	64 400	81	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
15	Transport	45 700	19	P	A	V	LO	
16	Läkarförbundet	41 200	55	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
17	GS-facket	33 300	19	P	A	V	LO	FI
18	Naturvetarna	32 300	64	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
19	Finansförbundet	25 000	58	P	TJ	V	TCO	
20	Hotell & Restaurang	23 300	57	P	A/TJ	V	LO	
21	Fastighets	22 700	48	P	A	V	LO	6F
22	Polisförbundet	21 300	35	O	TJ	Y	TCO	OFR
23	Livs	20 900	33	P	A	V	LO	FI
24	Sulf***	20 100	52	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
25	DIK	18 500	76	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
26	Elektrikerna	17 800	4	P	A	Y	LO	6F
27	SRAT	17 700	69	O/P	A	P/V	Saco	Saco-S, Akad., PTK
28	Officersförbundet	14 800	12	O		P/V	Saco	OFR
29	Forena	13 400	58	P	TJ	V	TCO	PTK 2024-
30	Sveriges Skolledare	12 700	78	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK

Sveriges 30 största fackförbund 31/12 2023 (2)

* 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*.

Alla medlemstal avser yrkesaktiva medlemmar den 31 december 2023, d.v.s. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa; exklusive ungdomsstuderande i LO-förbunden.

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentliganställda, P = privatanställda

(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(6) Anslutet till facklig centralorganisation

(7) Medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), förhandlingskartellen Saco-S, 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

Facklig organisationsgrad för privat- och offentliganställda tjänstemän m. fl. 2006-2023 (% och procentenheter)

	2006	2007	2008	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023	2006-2023
Tjänstemän											
Offentlig sektor	89	86	85	86	83	81	81	82	82	81	**-8**
Privat sektor, varav	69	65	63	65	68	67	69	70	69	69	0
- Industri mm	80	76	76	76	80	78	79	78	79	78	-2
- Finans & försäkring	**-**	**-**	**64**	**68**	**68**	**66**	**65**	**61**	**61**	**64**	**-**
Tjänstemän totalt	77	73	72	73	74	72	73	74	73	73	-4
Arbetare	77	74	71	69	63	60	61	62	59	58	-19
Alla anställda	77	73	71	71	69	68	69	70	69	68	-9

Facklig organisationsgrad 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: specialkörningar AKU – se Kjellberg 2024.

Facklig organisationsgrad hos ”högre tjänstemän” och ”övriga tjänstemän” i privat sektor 2014-2023

A. HÖGRE TJÄNSTEMÄN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Privat sektor										
Män	67	68	69	67	67	69	69	68	68	68
Kvinnor	72	74	75	74	72	73	75	74	75	76
Båda könen	69	70	71	70	69	70	71	70	71	71
B. ÖVRIGA TJÄNSTEMÄN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Privat sektor										
Män	67	67	68	66	64	65	66	68	67	67
Kvinnor	67	68	68	68	68	67	70	71	69	69
Båda könen	67	68	68	67	66	66	68	69	68	68

Anm. SCB:s indelning i högre tjänstemän och övriga tjänstemän är föråldrad med tanke på utbildningssystemets förändringar. Numera utgörs en stor del av gruppen övriga tjänstemän av akademiker, t ex sjuksköterskor, grundskollärare och förskollärare. Indelningen har ändå sitt intresse genom att de som här benämns högre tjänstemän i grova drag motsvarar de traditionella Saco-grupperna medan övriga tjänstemän i stor utsträckning hör till TCO-området. **Observera att kvinnorna har högre organisationsgrad än männen och framför allt bland de ”högre tjänstemännen”.**

Varför går folk med i facket? (1)

- Det är nödvändigt att skilja på frågan *varför man gick med i facket* och frågan *varför man i dag är med*. Det är delvis samma sak, men inte helt. Hur frågan ställs påverkar svaren.

- I en studie (djupintervjuer) av handelsanställda samt tjänstemän och arbetare inom industrin under den djupa 1990-talsdepressionen (1993) angav många individer påverkan från omgivningen (kollegor, vänner, familjen, fackrepresentanter) som det viktigaste skälet till *varför man gick med i facket* (Kjellberg 2001/2017).

- På frågan *varför man i dag är med i facket* dominerade olika nyttoskäl och framför allt trygghetsmotiv. Individen vill själv stå för sitt ställningstagande när hen svarar på denna fråga.

Källa: Anders Kjellberg (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag.

Varför går folk med i facket? (2)

I en nyare studie (enkät) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* (Calmfors et al. 2021) fick individen rangordna olika av forskarna angivna skäl att vara med i facket. Olika nyttoskäl dominerar, i tur och ordning med fyra trygghetsmotiv i topp:

1) Hjälp vid tvister med arbetsgivaren*

2) **Tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar***

3) Tillgång till a-kassa (trots att man kan vara med i a-kassan utan att vara fackmedlem)

4) Större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar* [fackmedlemmar kan vid lika kvalifikationer ha fördel vid Las-förhandlingar; min anm.]

5) Bättre anställningsvillkor utöver lön

6) Vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män,

7) Får bättre lön

8) **Bättre möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö***

Varför går folk med i facket? (3)

Därefter följer ytterligare tio motiv, bl. a. tre sociala normmotiv (påverkan från omgivningen) och ett som har att göra med om det egna facket finns representerat på arbetsplatsen.

Tillgång till **”förmånliga privata försäkringar” (olycksfallsförsäkring mm)*** kommer inte förrän på plats av 14 av 18.

* **De fetmarkerade skälen** är så kallade selektiva positiva incitament att vara med i facket, d.v.s nyttigheter som förutsätter fackmedlemskap och som det inte går att åka snålskjuts på.

Observera att tre av de fyra viktigaste motiven har att göra med **risken för arbetslöshet**. Även det översta motivet är ett **trygghetsmotiv**. Dessutom kan det finnas risk att tvister med arbetsgivaren leder till uppsägning.

Källa: Lars Calmfors, Julia Nederberg & Carolina Persson (2021) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* Stockholm: Fores. https://fores.se/publikation/vad-finns-det-for-anledning-att-vara-med-i-facket/

Lars Calmfors, Julia Nederberg & Carolina Persson (2021) Vad finns det för motiv att vara med i facket?, *Ekonomisk debatt* nr 4 2021, sid. 42-54. https://www.nationalekonomi.se/wp-content/uploads/2021/06/49-4-lcjngcp.pdf

Varför går folk med i facket? (4)

- Som nämnts väger många **nyttan** av att vara med i facket mot **kostnaden** (medlemsavgiften)

- Andra omständigheter som påverkar hur hög andel som ansluter sig till facket är:

- Om facket samtidigt är en professionsförening, t ex Sveriges Ingenjörer
- Anställning i offentlig eller privat sektor (bransch)
- Arbetsgivarens inställning: kan vara negativ i främst mindre företag och nya branscher
- Arbetsplatsens storlek och om det finns en klubb eller fackombud på arbetsplatsen
- Individens ålder
- Inrikes/utrikes född
- Fast/tidsbegränsad anställning
- Hel/deltidsanställning
- Ensamarbete, t.ex. personliga assistenter, gig-arbetare, distansarbete
- Inhyrda respektive anställda i företaget/förvaltningen ifråga
- Graden av kännedom om vad en fackförening och ett kollektivavtal är.

Betydelsen av facklig arbetsplatsorganisation (1)

• Facklig närvaro på arbetsplatsen **ger facket ett ansikte direkt på arbetsplatsen** där såväl medlemmarna som de potentiella medlemmarna finns. Möjligheterna till ömsesidiga kontakter i individens närmiljö **underlättar medlems-rekryteringen**. *Många skulle gå med i facket eller ta på sig fackliga uppdrag bara de fick frågan*.

• Lokala fackrepresentanter har **mycket bättre kännedom** om arbetsplatsen än personer högre upp i den fackliga organisationen. Det **underlättar kontakterna med arbetsgivaren** som brukar föredra att förhandla med arbetsplatsfacket framför att göra det med ombudsmän som kommer ”utifrån” och som saknar närmare kännedom om förhållandena på arbetsplatsen.

• Arbetsplatsfacket kan på olika sätt **uppnå konkreta resultat på arbets-platsen** och därmed visa på **nyttan** av att de anställda är organiserade

• En facklig arbetsplatsorganisation har således både en **social kontaktfunktion** och en **resultat- och nyttofunktion** i förhållande till medlemmarna.

Betydelsen av facklig arbetsplatsorganisation (2)

- Facklig närvaro direkt på arbetsplatsen underlättar medlemsrekryteringen och motverkar avhopp också genom att **stärka de sociala normer som säger att man bör vara med i facket**.

- Det är **framför allt nyttoskälen – som individer oftast anger som anledning att idag vara med i facket**, inte existensen av en fackklubb i sig.

- Till omständigheterna som gör att man går med i facket hör förutom olika nyttoskäl **påverkan från andra** (fackrepresentanter, kollegor, familjemedlemmar och vänner) och de **sociala normer som finns på arbetsplatsen** och som bärs upp av kollegor och fackrepresentanter.

Några källor till social gemenskap och sammanhållning

/Fritt efter norske sociologen Sverre Lysgaards bok *Arbeiderkollektivet*/

- Likhetsprincipen: **samma yrke** (yrkesförbundsprincipen) och **samma utbildning** (examinationsförbund)

- Närhetsprincipen: **samma arbetsplats** (facklig arbetsplats-organisation; ofta kombinerat med vertikal organisering – att förbundet organiserar alla yrken på arbetsplatsen)

- **Att man har samma arbetsgivare** och **samma eller liknande problemsituation**

Sjunkande andel fackligt förtroendevalda

- Enligt SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF/SILK) var det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda (alla nivåer) 254 000 år 2018/2019. Det är en klar minskning sedan mitten av 1990-talet då det fanns 360 000 förtroendevalda.

- 11% av arbetarfackens medlemmar och 8% av tjänstemannafackens var förtroendevalda 2018/2019. Bland arbetarna har andelen varit ganska konstant (runt 10-11%) men till följd av sjunkande organisationsgrad och färre arbetare i arbetskraften minskade det absoluta antalet förtroendevalda arbetare från 153 000 till 111 000.

- Bland **tjänstemännen** har antalet förtroendevalda minskat från **207 000 1994/1995** till **137 000 2018/2019** eller från **13 procent** av de fackligt anslutna tjänstemännen till **8 procent**. **Allt tyder på att det är ännu lägre idag.**

- En högre andel av de **kvinnliga** tjänstemännen är förtroendevalda än av de manliga: 10% av de kvinnliga medlemmarna jämfört med 6% av de manliga.

- Räknat på samtliga tjänstemän (dvs. inklusive icke-medlemmar) var 6% av de kvinnliga förtroendevalda 2018/2019 och 4% av de manliga.

Källa: Mats Larsson (2020) *Facklig anslutning år 2020*. Stockholm: LO, sid. 29-30 och 34-35.

Fackförbundet Vision: medlemsstagnation 2021 – satsning 2022 på fler förtroendevalda för att öka rekryteringen av nya medlemmar

Stagnerande medlemsutveckling 2021: under året hade antalet medlemmar ökat med endast några hundratal i ett förbund med drygt 143 000 yrkesverksamma medlemmar. Under det första pandemiåret (2020) hade ökningen varit ca 3 500 men nu befarande man stagnation eller medlemsminskning.

Recept: att öka antalet förtroendevalda som i sin tur kan rekrytera fler medlemmar. Det ansågs desto viktigare som antalet och andelen förtroendevalda minskat kraftigt:

2016: ca 12 200 (9,0% förtroendevalda av yrkesverksamma medlemmar)

…

2022: ca 9 500 (6,6%)

Beslut 2022: satsa 300 miljoner kronor för att öka andelen förtroendevalda från knappt sju procent till tio procent vid slutet av 2027. Vision 27/5 2024

Resultat:

2023: ca 10 300 (7,0%) förtroendevalda + stor medlemsökning

Sommaren 2024: ca 10 900 (7,4%)

Flera skäl till Visions prioritering av fler förtroendevalda

I Bilaga Förstudie Fler engagerar sig i Vision (Visions förbundsmöte 2022) framhölls att det var **viktigt med fler förtroendevalda för**:

- Att få fler unga förtroendevalda för *generationsväxling*
- Att fler utrikes födda förtroendevalda ger *bättre representativitet*
- Att *minska arbetsbelastningen* för dagens förtroendevalda
- Att förbundet kan *växa genom att förtroendevalda på arbetsplatserna rekryterar medlemmar*
- Att det krävs många förtroendevalda på arbetsplatserna för att *fånga upp de arbetsplatsnära frågorna* för att agera på arbetsplatserna och ge förbundet bättre kännedom om medlemmarnas vardag och arbetsvillkor

Några källor till Visions satsning

Kjellberg, A. (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé – se avsnittet ”Sjunkande klubbtäckning och andel fackligt förtroendevalda”.

Tidningen Vision 27/5 2024: Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda

Visions årsrapport 2023 sid. 10 (ökning med 730 förtroendevalda).

Pressmeddelande Vision 11/1 2024.

Två år av ökad facklig styrka (Vision augusti 2024), sid. 3 (1 374 fler förtroendevalda sedan årsskiftet 2022/2023)

Bilaga Förstudie Fler engagerar sig i Vision (Förbundsmöte 2022):

Unionen: kraftig medlemstillväxt men färre förtroendevalda

Unionen har varit mycket framgångsrika med att rekrytera nya medlemmar. Vissa år har förbundet vuxit med 15 000 medlemmar och något enstaka år med ca 30 000 medlemmar! Mellan 2012 och 2021 ökade antalet yrkesverksamma medlemmar från 450 100 till 592 400. Många rekryterades på förbundets inkomstförsäkring.

Men samtidigt **minskade** antalet förtroendevalda ute på arbetsplatserna från ca 33 300 år 2012 till ca 27 100 år 2021 (se nästa bild). Andelen förtroendevalda sjönk från 7,1% 2012 till 4,6% 2021.

Detta har blivit en stor utmaning för Unionen:

- Fler medlemmar men färre engagerade ger ett **demokratiunderskott**
- **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 startade Unionen det så kallade **demokratiprojektet**. Precis som hos Vision **har utvecklingen vänt** och andelen förtroendevalda ökat.

Mitt eget bidrag blev rapporten *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* Se vidare min sammanställning *Facklig makt och lokal organisering*.

Antal och andel förtroendevalda i Unionen 2012-2023

År	Förtroendevalda på arbetsplatser	% av yrkesaktiva medlemmarna	Klubbar
2012	33 307*	**7,1**	**3 092**
2013	33 321	7,1	2 985
2014	34 278	6,9	3 006
2015	34 287	6,6	2 974
2016	33 195	6,2	2 945
2017	30 726	5,7	2 843
2018	29 864	5,4	2 665
2019	30 551	5,4	2 710
2020	28 519	4,8	2 598
2021	27 137	4,6	2 546
2022	27 299	**4,5**	**2 495**
2023	29 053	4,7	2 511

* Varav 4 402 arbetsplatsombud och 6 035 arbetsmiljöombud. Övriga kan antas ha förtroendeuppdrag i fackklubbarna. Källa: Unionens årsrapporter och hållbarhetsrapporter. Unionens klubbar omfattade 2013 48% av de yrkesaktiva medlemmarna, 2019 45% (Kjellberg 2021a: 32).

Antal och andel förtroendevalda i Forena 2015-2023

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

Källa: uppgifter från Forena. Enligt kongresshandlingar 2024 arbetar 87% av Forenas medlemmar på arbetsplatser där det finns en klubb.

Antal och andel förtroendevalda i Finansförbundet 2000-2023

År	Förtroende-valda	Män	Kvinnor	Yrkes-aktiva	Andel för-troendevalda	Andel av kvinnor
2000	3 721	1 153	2 568	**34 043**	**10,9%**	11,6%
2005	3 011	909	2 102	32 193	9,4%	10,2%
2010				29 920		
2015	2 399	721	1 678	27 975	8,6%	9,8%
2016	2 204	654	1 550	27 075	8,1%	9,3%
2017	2 099	605	1 494	26 365	7,9%	9,3%
2018	2 024	588	1 436	25 606	7,9%	9,3%
2019	1 916	553	1 363	25 212	7,6%	9,0%
2020	1 907	524	1 383	26 007	7,3%	8,9%
2021	1 722	503	1 219	25 295	6,8%	8,1%
2022	1 586	448	1 138	**24 744**	6,4%	7,8%
2023	1 589	439	1 150	25 027	**6,3%**	7,9%

Antal och andel förtroendevalda i Vårdförbundet 2008-2023

	2008	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Förtroende-valda	5 821	5 397	5 405	5 460*	5 298	4 853	5 141
Medlemmar	93 200	92 300	90 600	92 400	92 100	91 000	89 800
Andel för-troendevalda	**6,2%**	5,8%	6,0%	5,9%	5,8%	**5,3%**	5,7%

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

Källa: Vårdförbundets årsredovisningar samt Hanna Bisell & Mats Johnsson (2022) *Utredning om framtida demokratisk organisation. Slutrapport*. Vårdförbundet, sid. 12. Antal aktiva medlemmar – se Kjellberg 2024 tabell 31.

Förslag till diskussionsfrågor

- Varför är det viktigt att få till stånd fackklubbar på arbetsplatser utan sådana eller att det åtminstone finns förtroendevalda på arbetsplatsnivå?

- Har det blivit svårare att rekrytera förtroendevalda? Vad beror det på och vad kan i så fall göras åt det?

- Har konkurrensen om medlemmarna ökat gentemot andra fackförbund inom och utom TCO?

- Egen diskussionsfråga: ……

Några skrifter av Anders Kjellberg (1)

- Kjellberg, A. (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag. http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf
- Kjellberg, A. (2008) ”Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer", TAM-Revy nr 1 2008, sid 4-21. http://portal.research.lu.se/portal/files/2663849/1144984.pdf
- Kjellberg, A. (2017) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html (uppdateras löpande)
- Kjellberg, A. (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

/FORTS./

Några skrifter av Anders Kjellberg (2)

- Kjellberg, A. (2021a) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen.* Stockholm: Futurion.

https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

- Kjellberg, A. (2021b) *Elva dimensioner av facklig styrka: En kort presentation av rapporten "Vad är facklig styrka?"*

https://portal.research.lu.se/portal/files/96708620/Elva_dimensioner_av_facklig_styrka_Anders_Kjellberg.pdf

- Kjellberg, A. (2021c) *Facklig makt och lokal organisering*. Lund: Sociologiska institutionen. https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-makt-och-lokal-organisering

- Kjellberg, A. (2023a) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_fl_ckar_Kjellberg_2023.pdf

- Kjellberg, A. (2023b) Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin". In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.). *Trade Unions in the European Union*. Brussels: Etui/Peter Lang.

Trade unions in Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin — Lunds universitet

Några skrifter av Anders Kjellberg (3)

- Kjellberg, A. (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv-facklig-ansl
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (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

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, professor
Sociologiska institutionen
Box 114
221 00 Lund

Tel 046-222 88 47, 046-12 90 85
E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida: http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences