



LUND UNIVERSITY

Facklig organisering och kollektivavtal

Kjellberg, Anders

2026

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2026). *Facklig organisering och kollektivavtal*. Kollektivavtalets dag 17 mars 2026, Linköping, 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

Kollektivavtalets dag 17 mars 2026
Fackförbundet ST vid
Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) i Linköping

Facklig organisering och kollektivavtal

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

Kan laddas ned som pdf-fil:

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-organisering-och-kollektivavtal/>



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Kollektivavtalets dag 17 mars 2026



Vad är ett kollektivavtal? (1)

Ett **kollektivavtal** är ett avtal mellan en fackförening och en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation om anställningsvillkor, det vill säga lön, arbetstid, försäkringar, mm.

Kollektivavtal kan tecknas på olika nivåer:

- **Centrala avtal på huvudorganisationsnivå**, till exempel mellan PTK/LO och Svenskt Näringsliv (SN) om omställning ("trygghetsavtalet") eller mellan samverkande förbund inom OFR (Offentliganställdas Förhandlingsnivå) och Arbetsgivarverket. Ett av de senare är **ramavtalet för löner i statlig sektor, RALS**. Det finns även **sektorsövergripande avtal** inom staten (omfattar samtliga fack inom staten) om tjänstepension, arbetsskada, omställning och turordning vid uppsägning. Det finns även ett **Villkorsavtal (ramavtal)** inom staten som reglerar arbetstid, semester, övertidsersättning, uppsägningstid och ersättningar vid sjukdom och föräldraledighet.
- **Centrala branschavtal**, till exempel mellan Unionen och Tech Alliance (som tillhör Teknikföretagen)
- Avtal för en arbetsplats inom ett företag (**arbetsplatsavtal**) eller **lokala avtal** vid olika **statliga myndigheter, exempelvis VTI**.
- Ett **företagsavtal** som gäller ett helt företag och som inte sorterar under ett branschavtal. Ett välkänt exempel är kollektivavtalet mellan Svensk Pilotförening och SAS (tillhör SN-förbundet Svenska Flygbranschen), som sedan blir normerande för hela flygbranschen.

Vad är ett kollektivavtal? (2)

Avtal med enskilda arbetsgivare kallas **hängavtal** eftersom de "hänger på" branschens kollektivavtal. Hängavtal ingås vanligen mellan ett fackförbund och oorganiserade företag, det vill säga företag som inte är anslutna till en arbetsgivarorganisation. Unionen och Byggnads är förbunden som brukar teckna flest hängavtal ([Kjellberg 2025b](#))

Men även i ett företag som är med i ett av Svenskt Näringslivs förbund kan det för en del av personalen bli fråga om ett hängavtal med annat SN-förbund om en del av personalen hör hemma inom det förbundets avtalsområde.

När ett fackförbund kontaktar ett avtalslöst företag för att få till stånd ett kollektivavtal kan samtalen dra ut på tiden. I vissa fall kan man ha svårt att komma överens. I ett fåtal fall utfärdar facket varsel om strejk och blockad. Då är det med Medlingsinstitutets terminologi en **avtalsstvist**, varefter medlare tillsätts. Det vanliga är ett hängavtal tecknas eller så går företaget med i en arbetsgivarorganisation. Men det finns även motsträviga företag. Vid Tesla pågår en strejk (IF Metall) sedan oktober 2023 med sympatiblockad från Fackförbundet ST. Mer om Teslastrejken i [Bender 2025](#).

Sedan år 2020 har cirka 2 000 – 4 000 nya hängavtal tecknats per år och omkring 8 000 - 14 000 företag årligen gått med i en arbetsgivarorganisation ([Kjellberg 2025b](#)).

Enligt en undersökning från 2021 omfattades närmare 180 000 anställda av hängavtal och av dem arbetade cirka 80 000 i företag med högst tio anställda. Drygt 145 000 av dem arbetade småföretag med 1 - 49 anställda. Att hängavtalen till stor del är koncentrerade till mindre företag framgår av att av de cirka 32 300 företagen med hängavtal 2021 hade 32 000 högst 49 anställda. ([Kjellberg 2023](#))

Kollektivavtalens fördelar (1)

Det finns åtskilliga fördelar med kollektivavtal för såväl arbetsgivare som fack och arbetstagare.

- Kollektivavtal ger **en rad förbättringar utöver lagstiftningen**. I vissa fall saknas lagstiftning helt, till exempel om minimilöner. Det är i princip tillåtet att betala hur låg lön som helst och att inte göra några avsättningar alls för tjänstepension. Denna blir allt viktigare för de yngre generationerna i takt med att den allmänna pensionen försämras för dem.
- Många kollektivavtal ger kortare arbetstid än Arbetstidslagen, längre semester än Semesterlagen och **längre uppsägningstid än LAS (se nästa sida)**.
- Extra stöd vid sjukdom och föräldraledighet och en rad försäkringar (bl.a. livförsäkring).
- Omställningsavtal gör det lättare att få ett nytt jobb vid uppsägningar.
- Kollektivavtal reglerar även restid, jour- och beredskapstid. De flesta kollektivavtal innehåller regler för permissioner (exempelvis rätt till ledighet för läkarbesök) och arbetsfria dagar.
- Med ett kollektivavtal har det lokala facket **rätt till information om företaget och rätt att förhandla innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändringar** på såväl individ- som organisationsnivå. Det betyder också att de fackliga representanterna inte längre är hänvisade till att utföra allt fackligt arbete på fritiden.

Kollektivavtal (Omställningsavtalet) + statlig tillsvidareanställning kan vid arbetsbrist en innebära uppsägningstid på **upp till 12 månader!** – det senare vid minst 10 års statlig anställning som inte behöver vara hos samma statliga arbetsgivare. Källa: <https://www.st.org/rad-och-stod/uppsagningstider>

För att omfattas av det statliga Omställningsavtalet krävs att du varit anställd minst ett år i följd hos samma funktionella arbetsgivare. Som anställningstid räknas enligt Omställningsavtalet all anställningstid hos staten. Anställningstiden hos staten behöver inte vara sammanhängande.

Anställningstid	Villkorsavtal eller LAS*	Förlängd uppsägningstid enligt Omställningsavtalet	Sammanlagd uppsägningstid
Minst 1 års anställningstid	3 månader enligt Villkorsavtalet	1 månad	4 månader
Minst 2 års anställningstid	3 månader enligt Villkorsavtalet	2 månader	5 månader
Minst 3 års anställningstid	3 månader enligt Villkorsavtalet	3 månader	6 månader
Minst 6 års anställningstid	4 månader enligt LAS	4 månader	8 månader
Minst 8 års anställningstid	5 månader enligt LAS	5 månader	10 månader
Minst 10 års anställningstid	6 månader enligt LAS	6 månader	12 månader

Kollektivavtalens fördelar (2)

- Utan centrala avtal på branschnivå eller lokala kollektivavtal kan arbetsgivaren ensidigt bestämma löner och andra villkor. Så är det i stor utsträckning i Storbritannien för anställda i privat sektor.
- Kollektivavtal ger individen rätt till lönesamtal. Det finns ingen lagstiftning som garanterar denna rättighet.
- Med en hög täckningsgrad utjämnas konkurrensförhållandena mellan företagen så de inte konkurrerar genom låga löner, men det förutsätter att kollektivavtalen också tillämpas i praktiken. Detta sker långtifrån alltid eftersom det finns oseriösa företag som tecknar kollektivavtal för att allt ska se bra ut, att ha en snygg fasad utåt och därmed tro sig vinna upphandlingar lättare. Kollektivavtalens konkurrensutjämnande effekt är i högsta grad också ett fackligt intresse. **För facken är det angeläget att undvika social dumpning.**
- Om låglönekonkurrens elimineras måste företagen förbättra arbetsmetoder och bli mer produktiva för att hävda sig gentemot sina konkurrenter.
- För seriösa företag är kollektivavtal en kvalitetsstämpel som kan underlätta rekryteringen av personal och framstå som attraktivt för kunder.
- Med kollektivavtal kan man få kostnadseffektiva tjänstepensionslösningar genom det mycket stora antalet anställda som inkluderas i dem, vilket gör att fack och arbetsgivare tillsammans kan pressa fram förmånliga villkor från pensionsbolagen. 7

Kollektivavtalens fördelar (3)

- Ett kollektivavtal **sänker de så kallade transaktionskostnaderna** för de enskilda företagen genom att de inte själva behöver lägga ned så mycket tid och kraft på förhandlingar eller på att ta reda på olika saker.
- Utan centrala kollektivavtal hade det inte funnits ett **normerande ”märke” på arbetsmarknaden**, den så kallade industrinormen.
- Avtalen ger **arbetsfred** under avtalsperioden och **underlättar arbetsgivarens planering**.
- Kollektivavtal ger klara regler för hur konflikter på arbetsmarknaden ska lösas. Sverige har jämfört med andra länder en **låg konfliktfrekvens**.
- Kollektivavtal **förbättrar förhållandet mellan företag och anställda** genom att man är överens om vilka villkor som gäller.
- De ger **möjlighet till en konstruktiv dialog** med de anställda, **särskilt om det finns en fackklubb eller andra fackrepresentanter på arbetsplatsen**.
- Med kollektivavtal och en facklig organisation på arbetsplatsen **underlättas kommunikationen med de anställda**. Därigenom skapas en kanal för de anställda att framföra synpunkter till företagsledningen som i sin tur ges möjlighet att förklara behovet av förändringar.

Kollektivavtalens fördelar (4)

- Lönesättningen upplevs som rättvisare och mer transparant om det i kollektivavtalet finns tydliga kriterier som de anställda ställer sig bakom. Det är vanligare i tjänstemännens kollektivavtal än i arbetarnas och hänger samman med att tjänstemännen har ett större inslag av individuell lönesättning. Det underlättas om det på arbetsplatsen finns en fackklubb som kommer överens med arbetsgivaren om ett lokalt lönesystem.
- Kollektivavtal om omställning och studiemöjligheter ökar löntagarnas acceptans av strukturförändringar, exempelvis i samband med klimatomställning och globalisering.
- Kollektivavtal är mer flexibla och branschanpassade än lagstiftning. Korttidsstödet under pandemin och införandet av olika EU-direktiv är exempel på det.
- Med kollektivavtal (försäkringar mm) och fackklubb (eller motsvarande lokal facklig representation) på plats finns goda möjligheter att i samarbete med arbetsgivaren bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete.

Vidare läsning: Anders Kjellberg (2023) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Arena Idé, sid. 17-28.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_fl_ckar_Kjellberg_2023.pdf

Kollektivavtalens historiska framväxt

Sektor		
Privat	Statlig	Kommunal
Verkstadsavtalet Metall – Verkstadsföreningen 1905	Petitionsrätt för att framlägga önskemål. Uppvakta riksdagen. Påverka politiska partier	
Decemberkompromissen LO-SAF 1906		
Svenska Maskinbefälsförbundet kollektivavtal 1906		
Fartygsbefälsföreningen strejk 1914		
Svenska Järnvägarnas Kontorspersonalsförbund kollektivavtal 1919		
Lag om förenings- och förhandlingsrätt 1936 (privatanställda tjänstemän)	Kungörelse om förhandlingsrätt för statstjänstemän 1937 (stadfäste praxis)	Lag om förhandlingsrätt för kommunaltjänstemän 1940
Saltsjöbadsavtalet LO-SAF 1938	Efter förhandlingar återställdes förkrigstidens reallöner för de flesta statstjänstemän 1946	Tjänstepliktslag 1947 stoppade polisernas massuppsägning
Huvudavtal SIF-SAF 1957	Preliminärt huvudavtal (Slottsbackaavtalet) staten – TCO-S/Statstjänarkartellen/Saco/SR 1963. Det blir definitivt 1965.	
	Full förhandlings- och konflikträtt för offentliganställda tjänstemän 1/1 1966. Statligt resp. kommunalt huvudavtal för att reglera samhällsfarliga konflikter	
Industriavtalet 1997 (arbetar- och tjänstemannafack och deras motparter)	Storkonflikten 1980 . ST strejkar för första gången.	
Huvudavtalet LO, PTK, SN 2022 (Kjellberg 2024)	Nytt omställningsavtal statligt anställda 2023. Trygghetsavtalet 2022.	Kompetens- och omställnings- avtalet KOM-KR 2022

Kollektivavtalens täckningsgrad per sektor och yrkesgrupp 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%
* ARB = arbetare, TJM = tjänstemän. Källor: MI 2024, Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024, Ljunglöf 2025 samt Medlingsinstitutets detaljerade statistik (länk i Ljunglöf 2025).				

Kollektivavtalens täckningsgrad per bransch (obs ej enbart privat 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%
Källor: Ljunglöf 2025 samt Medlingsinstitutets detaljerade statistik.	

Kollektivavtalens täckningsgrad i olika företagsstorlekar (privat sektor)

	2022	2023			2024		
Företagsstorlek	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.

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

Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalstäckning
2023		
Arbetare	55%	90%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	83%
Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalstäckning
2024		
Arbetare	55%	89%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	82%
Paradox: Arbetarna har väsentligt lägre facklig organisationsgrad än tjänstemännen men en betydligt högre andel av arbetarna än av tjänstemännen omfattas av kollektivavtal. Källor: Ljunglöf, Fransson och Kjellberg 2024, sid. 5, Ljunglöf 2025, Kjellberg 2025a.		

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	Andel med kollektivavtal
Mikroföretag 1-10 anställda	122 586 (26,1%)	77 692 (16,6%)	200 278 (42,7%)	268 812 (57,3%)	469 090 (100,0%)	42,7%
Små företag 11-49 anställda	382 530 (60,1%)	68 193 (10,7%)	450 723 (70,9%)	184 814 (29,1%)	635 537 (100,0%)	70,9%
Summa småföretag 1-49 anställda	505 116 (45,7%)	145 885 (13,2%)	651 001 (58,9%)	453 626 (41,1%)	1 104 627 (100,0%)	58,9%
Medelstora företag 50-249 anställda	506 963 (80,0%)	22 714 (3,6%)	529 677 (83,6%)	104 042 (16,4%)	633 719 (100,0%)	83,6%
Stora företag 250- anställda	984 469 (92,1%)	9 033 (0,8%)	993 502 (92,9%)	75 955 (7,1%)	1 069 457 (100,0%)	92,9%
Totalt	1 996 548	177 632	2 174 180	633 623	2 807 803	77,4%
	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%
	80,1%	4,2%	84,4%	15,6%	100,0%	
Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag varför täckningsgraden underskattas något. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag 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 samt Kjellberg 2023 tabell 9.						

Fackförbundet ST och dess föregångare

Statstjänstemän

Icke-ordinarie	Ordinarie	Kvinnor
De Extra Ordinaries Förening (1904)	Statstjänstemännens i Stockholm Förening (1907)	Föreningen Kvinnor i Statens Tjänst (1907-1952)
Statsförvaltningens Tjänstemannaförening (1911)		
	Statsförvaltningens Tjänstemannaförening	
De centrala ämbetsverkens icke-ordinarie befattningshavares förening (1925 -1937)	Statsförvaltningens Tjänstemannaförening (1911-1937)	
Centrala Statsförvaltningens Tjänstemannaförening, CST (1938-1943)		
Centrala Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund (1944-1945)		
Civila Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund (1946-56)		Gick 1953 upp i Civila Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund
Statstjänstemannaförbundet (1957-1968)		
Statstjänstemannaförbundet ST (1969-2002)		
Fackförbundet ST 2003-		
Ett urval fackföreningar som anslutit sig till Fackförbundet ST: Automobilbesiktningsmännens Förening (1949), Svenska Järnvägarnas Kontorspersonal- och Arbetsledareförbund (1966) Posttjänstemännens Förening (1983), Försäkringsanställdas Förbund (2003)		
Källa: Anders Kjellberg (2017) <i>The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century</i> (uppdateras löpande) https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-conf/		

Fackförbundet ST, förhandlingssamverkan mm

Huvudorganisationer	Förhandlingskarteller mm
Gamla TCO 1940-1943	TCO:s statstjänstemannasektion 1944-1966
TCO 1944-	TCO-S 1967-1990
	TCO-OF (TCO-S + KTK) /OFR 1991- (namnbyte till OFR 1995)
KTK= Kommunaltjänstemannakartellen. OFR= Offentliganställdas Förhandlingsråd	
Källor: Anders Kjellberg (2017) <i>The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century</i> (uppdateras löpande) https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-conf/ Jack Elfving (2007) "Från TCO/TCO-S till Offentliganställdas Förhandlingsråd OFR. Förhandlingskarteller i förändring", in Claes-Göran Dahl & Johan Molin (eds.) <i>Officersförbundet 100 år: jubileumsbok</i>. Stockholm: Officersförbundet, pp. 209-218. Jaan Kolk (2018) En enad tjänstemannarörelse med förhinder. Relationerna mellan TCO och Saco i ett organisationspolitiskt perspektiv. Stockholm: TAM-Arkiv, pp. 101-104. OFR:s historia: https://www.ofr.se/gamlasidan/wp-content/uploads/2012/10/Historik-13-12-03_slut.pdf OFR. TAM-Arkiv: https://tam-arkiv.se/ofr/	

VTI:s historia

1923: Kungliga Automobil Klubben, KAK, instiftar KAK:s väginstitut.

1925: KAK:s väginstitut får ett statsbidrag på 30 000 kronor. Kungliga Majestätet bestämmer att institutets ordförande ska utses av chefen för kommunikationsdepartementet och att institutets stadgar ska underställas väg- och vattenbyggnadsstyrelsen för godkännande. Institutets namn ändras till Svenska väginstitutet.

1934: Namnet ändras till Statens väginstitut.

1939: Väginstitutet blir ett fristående, självständigt ämbetsverk med en fastare organisation, efter beslut i riksdagen. En ny expansiv era startar. Titeln för väginstitutets chef ändras från sekreterare till överingenjör. En personalstab med fjorton tjänster upprättas.

1959: En utredning, gjord av kommunikationsdepartementet, föreslår att forskningen framöver i högre grad ska finansieras med medel som direkt anvisas till Statens väginstitut över riksstaten och att antalet tjänster vid institutet ska utökas. (...) Under 1960-talet görs flera utredningar om utökad transportforskning.

1971: Utredningarna på sextiotalet leder fram till ett riksdagsbeslut om inrättandet av **Statens väg- och trafikinstitut, VTI**. Det nya institutet är en sammanslagning av Statens väginstitut och Statens trafiksäkerhetsråd.

1975: Institutet flyttar från Stockholm till Linköping.

1988: Trafik- och miljöpolitiska propositionen innebär att VTI:s forskningsställning stärks och breddas. Bland annat får institutet särskilda medel för att bygga en forskargrupp med inriktning mot järnvägsfrågor.

1991: Transportrådet läggs ner och VTI övertar vissa av rådets funktioner. Därmed stärks och vidgas institutets transportekonomiska forskningsfält.

1993: VTI:s situation. Institutets roll renodlas till att vara enbart forskningsutförare. **Institutet byter namn till Statens väg- och transportforskningsinstitut, VTI.**

1998: VTI etablerar kontor i Borlänge och får därmed sitt första kontor utanför Linköping.

VTI etablerar kontor i Stockholm (2003), Göteborg (2004), Lund (2013) och Skellefteå (2025).

Källa: <https://www.vti.se/om-vti/historia>

Fackföreningsbildande vid VTI

Statens Väginstituts Tjänstemannaförening, SVIT bildades 1946 och gick samma år med i Fackförbundet ST.

Statens Väginstituts Ingenjörsförening bildades oktober 1942 och bytte 1943 namn till Statens Väginstituts Personalförening vilken tillhörde det 1941 bildade Statsverkens Ingenjörsförbund (SI) som det ännu 1955 var anslutet till.

Källa: Statsverkens Ingenjörsförbund Meddelande nr 1 1943; nr 2 1944 sid. 18-19, nr 3 1944 sid. 4, nr 4 1945; nr 5 1946; nr 6 1947. (Ur [Kjellberg 2017](#)).

Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda totalt 2006-2024 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A. Arbetare															
Privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72	72
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60	61
B. Tjänstemän															
Privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	69
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81	81
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72	73
C. Anställda totalt															
Privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63	63	64
Offentlig sektor	88	86	84	84	85	83	83	83	82	81	80	79	79	79	79
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68	69

	2020	2021	2022	2023	2024	2006-2024
A. Arbetare						
Privat sektor	57	58	56	55	55	-19
Offentlig sektor	72	74	70	68	67	-20
Båda sektorerna	61	62	59	58	58	-19
B. Tjänstemän						
Privat sektor	69	70	69	69	69	0
Offentlig sektor	81	82	82	81	83	-6
Båda sektorerna	73	74	73	73	74	-3
C. Anställda totalt						
Privat sektor	64	65	64	64	64	-7
Offentlig sektor	79	80	79	78	79	-9
Båda sektorerna	69	70	69	68	69	-8
AKU årsgenomsnitt anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna						

Facklig organisationsgrad för högre tjänstemän och övriga tjänstemän 2005-2013 (procent och procentenheter) /forts. på nästa sida/

A. HÖGRE TJÄNSTEMÄN	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013	2006-2013
<i>Privat sektor</i>											
Män	65	63	62	60	61	63	65	66	66	+1	+3
Kvinnor	74	70	70	66	68	67	68	69	70	-4	-4
Båda könen	68	65	63	62	63	65	66	67	68	-1	+3
<i>Offentlig sektor</i>											
Män	86	85	82	81	80	81	79	78	80	-6	-5
Kvinnor	91	90	87	85	85	85	85	85	86	-5	-4
Båda könen	89	88	85	83	83	84	82	82	83	-6	-5
<i>Båda sektorerna</i>											
Män	72	69	67	66	66	68	68	69	70	-2	+1
Kvinnor	83	81	77	76	77	77	76	77	78	-5	-3
Båda könen	77	74	72	70	71	72	72	73	73	-4	-1
B. ÖVRIGA TJÄNSTEMÄN	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013	2006-2013
<i>Privat sektor</i>											
Män	71	70	66	64	66	66	65	66	67	-4	-3
Kvinnor	71	70	66	63	65	66	65	66	67	-4	-3
Båda könen	71	70	66	64	65	66	65	66	67	-4	-3
<i>Offentlig sektor</i>											
Män	87	87	84	83	82	82	82	81	81	-6	-6
Kvinnor	92	91	88	87	88	88	87	86	87	-5	-4
Båda könen	91	90	87	86	86	86	86	85	85	-6	-5
<i>Båda sektorerna</i>											
Män	74	74	70	68	70	70	69	70	70	-4	-4
Kvinnor	82	80	77	75	75	76	76	75	76	-6	-4
Båda könen	79	78	74	72	73	73	73	73	73	-6	-5

Facklig organisationsgrad för högre tjänstemän och övriga tjänstemän 2014-2024 (procent och procentenheter) /forts från föregående sida/

A. HÖGRE TJÄNSTEMÄN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2005-2024	2006-2024
<i>Privat sektor</i>													
Män	67	68	69	67	67	69	69	68	68	68	68	+3	+5
Kvinnor	72	74	75	74	72	73	75	74	75	76	77	+2	+7
Båda könen	69	70	71	70	69	70	71	70	71	71	72	+4	+7
<i>Offentlig sektor</i>													
Män	78	80	79	80	80	79	79	79	79	78	80	-6	-5
Kvinnor	86	84	84	85	84	84	84	84	84	84	86	-5	-4
Båda könen	83	83	82	83	83	82	82	82	83	82	84	-5	-4
<i>Båda sektorerna</i>													
Män	70	71	71	71	71	71	71	70	70	70	71	-1	+2
Kvinnor	79	79	79	79	78	78	79	78	79	80	81	-3	0
Båda könen	74	75	75	75	74	75	75	74	75	75	76	-2	+2
B. ÖVRIGA TJÄNSTEMÄN	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2005-2024	2006-2024
<i>Privat sektor</i>													
Män	67	67	68	66	64	65	66	68	67	67	66	-5	-4
Kvinnor	67	68	68	68	68	67	70	71	69	69	70	-1	0
Båda könen	67	68	68	67	66	66	68	69	68	68	68	-3	-2
<i>Offentlig sektor</i>													
Män	81	79	78	77	77	76	75	77	73	73	76	-11	-11
Kvinnor	87	85	84	83	83	82	82	84	84	83	84	-8	-7
Båda könen	85	84	82	82	82	81	80	82	81	81	82	-10	-9
<i>Båda sektorerna</i>													
Män	70	70	70	69	67	67	68	70	68	68	68	-6	-6
Kvinnor	76	76	75	75	75	74	75	77	76	75	76	-6	-4
Båda könen	73	73	73	72	72	71	72	74	73	72	73	-6	-5
Anmärkningar: se nästa sida													

Anmärkningar till tabell på föregående sidor

Anmärkning 1. AKU Anställda 16-64 år (årsgenomsnitt) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Högre tjänstemän har SEI-koderna 56 ("högre tjänstemän") och 57 ("högre tjänstemän i ledande befattningar"). Kategorin Övriga tjänstemän utgörs av Tjänstemän på mellannivå (kod 46) och Tjänstemän på lägre nivå (koderna 33 och 36).

Anmärkning 2. **Indelningen 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 som högre tjänstemän i grova drag motsvarar de traditionella Saco-grupperna (civilingenjörer, jurister, ekonomer, läkare, m fl) medan övriga tjänstemän i stor utsträckning hör till TCO:s organisationsområde (sjuksköterskor, poliser, journalister, kontorister, m fl) och i viss mån också LO:s.**

Källa: SCB/AKU specialkörningar åt Anders Kjellberg, Lunds universitet.

Facklig organisationsgrad för tjänstemän i kommunal och statlig sektor samt hela offentliga sektorn 1990-2024 (procent och procentenheter)

Sektor	1990	1993	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kommunal	93	92	94	93	92	92	92	91	91	90	87	86	86	86	86	86	85	85	84
Statlig	94	93	91	90	90	89	88	88	90	88	85	84	83	83	82	82	83	82	81
Summa offentlig sektor, därav:	94	94	93	93	92	91	91	90	90	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83
- Män	93	92	90	90	89	88	88	87	87	86	83	82	82	82	80	80	80	80	80
- Kvinnor	94	95	95	94	93	92	92	92	92	91	88	87	87	87	87	86	86	86	85
Sektor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	1990-2024	2000-2024	2006-2024							
Kommunal	83	82	82	81	82	83	82	82	84	-9	-9	-6							
Statlig	81	83	82	81	80	80	81	80	80	-14	-10	-8							
Summa offentlig sektor, därav:	82	82	82	81	81	82	82	81	83	-11	-10	-6							
- Män	79	79	79	77	77	78	76	75	78	-15	-12	-8							
- Kvinnor	84	84	83	83	83	84	84	84	85	-9	-9	-6							
AKU årsgenomsnitt anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.																			

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

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

* Förändring sedan år 2000 till senast tillgängliga år.

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

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

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

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

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

Sverige: en betydande nedgång bland arbetare (minus 25 procentenheter 2000-2024).

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

Utmärkande drag hos de nordiska länderna

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

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

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

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

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

Ett danskt mysterium: Trots att arbetsgivarnas organisationsgrad endast är 52% och 50%-regeln gäller inom handeln (HK), så är kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor så hög som 72% och på hela arbetsmarknaden 81% ([DA 2025](#)). En annan studie tyder på att endast ca 70% av de danska löntagarna omfattas av kollektivavtal ([Høgedahl & Esbjerg 2025](#)).

Några orsaker till den höga fackliga organisationsgraden i de nordiska länderna

Hög andel **offentliganställda** (särskilt i Norge och Sverige): 28,0% i Danmark, 25,4% i Finland, 25,0% i Island (2019; övriga länder 2021), Norge 30,9%, Sverige 29,3% (tabell 4 i länken).

Offentliganställda har i allmänhet en högre organisationsgrad än privatanställda.

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

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

Har faktorer som främjat den höga nordiska organisationsgraden försvagats?

Socio-ekonomiskt delade fackföreningsrörelser i de nordiska länderna

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

Hög andel offentliganställda

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

Varför går folk med i facket? (1)

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

(2) Jag får tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar

(3) Jag får tillgång till a-kassa

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

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

Varför går folk med i facket? (2)

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

Facklig organisationsgrad, ekonomisk konjunktur och situationsrelaterade faktorer

- I Sverige, växte andelen tidsbegränsat anställda kraftigt under 1990-talet och fortsatte att göra det. Bidragande till det var att arbetslösheten fortsatt var högre än före den i Sverige djupa 1990-talskrisen.
- Den höga arbetslösheten försvagade individens förhandlingsposition framför allt bland unga arbetare som i Sverige utgör en stor majoritet av de anställda i åldern 16-24 år.
- En annan bidragande orsak till den stigande andelen anställda på tidsbegränsade kontrakt var flera förändringar av 1974 års Lag om anställningsskydd (LAS), vilket medförde att den Svenska lagstiftningen om tidsbegränsade anställningar under 1990-talet blev en av de mest liberala i EU. Ytterligare uppluckringar av LAS gjordes under början av 2000-talet.

Avslutande anmärkningar: ett urval policy-rekommendationer

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

Facklig organisationsgrad i olika länder (% och procentenheter)

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2000*	2000**
Norden															
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	69	68	69	-12	-15%
Finland	69	74	73	67		62		59	60	57	54	52	51	-18	-26%
Danmark:1	74	72	70	70	69	68	69	68	70	69	68	68	67	-7	-9%
Danmark:2	72	68	63	59	58	57	58	57	57	56	55	54	53	-19	-26%
Norge	51	51	51	50	50	50	50	50	51	50	50	52	51	0	0%
Kontinentaleuropa															
Belgien	57	54	55	53	53	52	52	51	53	51	49	48		-9	-16%
Tyskland	20	20	17	16	16	16	15	15	15	15	14	14	14	-6	-30%
Nederländerna	22	21	19	17	16	16	-	14	-	16	-	14		-8	-36%
Anglosaxiska länder															
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22	22	22	-8	-27%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa															
Italien	32	32	33	33	32	31	31	31	31	31	30	30	30	-2	-6%
Spanien	15	15	17	14	13	13	13	12	13	13	13	13	13	-2	-13%
Frankrike	11	11	11	-	11	9	9	10						-1	-9%
Central- och Östeuropa															
Slovenien	42	37	28	20	22	20	20	21						-21	-50%
Slovakien	36	25	18	13	13	12	12	12	12	12	12			-24	-67%
Tjeckien	26	18	15	11	11	11	11	11	11	10	10	9		-17	-65%
Polen	24	25	17	-	-	-	11							-13	-54%
Ungern	21	16	12	-	9	-	-	-	7					-14	-67%
Litauen	19	10	10	8	8	8	7	7	8	10	8			-11	-58%
Estland	14	9	8	5	5	5	6	6	6	6	6	6		-8	-57%
Asien															
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	17	16,5	16	16	-5	-24%
Turkiet	13	11	8	8	8	9	9	10	10	11	11	11	11	-2	-15%

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

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

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

Några litteraturtips: forskning om tjänstemän (1)

Bergstrand, Finn (2003) *Daco 1931-1937: en svensk tjänstemannarörelse växer fram*. Stockholm: TAM-Arkiv

Björnsson, Anders (2007) *kunskapens intresse: SACO:s första sex decennier*. Stockholm: Carlsson.

Elfving, Jack (2007) "Från TCO/TCO-S till Offentliganställdas Förhandlingsråd OFR. Förhandlingskarteller i förändring". I Claes-Göran Dahl & Johan Molin (red.) *Officersförbundet 100 år: jubileumsbok*. Stockholm: Officersförbundet, sid 209-218.

Eriksson, Arne H (2007) (red. Helena Bergman och Lars-Erik Hansen) *Tjänstemannafrågan. Social formering, politik och organisering under 1900-talets början*, Nr 3 i TAM-Arkivs skriftserie "Tjänstemän & historia". Stockholm.

Furåker, Bengt & Lindqvist, Rafael (1992) *Arbetsrätt och offentlig sektor*. Lund: Arkiv.

Götlind, Anna (2010) *Svensk sjuksköterskeförening 100 år. Bilder av sjuksköterskan*. Stockholm: Gothia.

Holmér, Rolf (2020) *Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund. Interna och externa relationer 1936-1964*. Stockholm: Tam-Arkiv.

Jansson, Jenny (2016) "De visionära kommunaltjänstemännen. Självbilder hos ett fack i förändring", i Anders Björnsson (red.) *Tjänstemännen och deras rörelser. Fackligt arbete bland svenska tjänstemän ur ett hundraårigt perspektiv*. Stockholm: TAM-Arkiv, sid. 89-111.

Kjellberg, Anders (1997). *Hur formades de svenska tjänstemännens organisationsmönster?* I Anders L. Johansson (red.) *Fackliga organisationsstrategier* (s. 49-64 (+ fotnoter sid 137-139). Arbetslivsinstitutet.
<https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/5641485/642626.pdf>

Kjellberg, Anders. (2003). *Privattjänstemännens fackliga organisationsmiljö 1880-1930*. TAM-Revy, (2), 3-14.
<https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/5499990/625405.pdf>

Kjellberg, Anders (2008). *Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer*. TAMRevy, 11(1), 4-21. <https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/2663849/1144984.pdf>

Några litteraturtips: forskning om tjänstemän (2)

Kjellberg, Anders (2017) The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century (uppdateras löpande) <https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-conf/>

Kolk, Jaan (2018) En enad tjänstemannarörelse med förhinder. Relationerna mellan TCO och Saco i ett organisationspolitiskt perspektiv. Stockholm: TAM-Arkiv.

Kolk, Jaan (2022) Vi är alla i tjänst hos konsten. Från Svenska Teaterförbundet till Fackförbundet Scen & Film. Stockholm: Atlas.

Kvarnström, Lasse & Waldemarson & Åmark, Klas (1996) I statens tjänst. Statlig arbetsgivarpolitik och fackliga strategier 1870-1930. Lund: Arkiv.

Lindman, Bengt (2011) I ständig förändring: SKTF 1976-2011. Stockholm: Premiss.

Nilsson, Bengt (1996) Kvinnor i statens tjänst – från biträden till tjänstemän. Uppsala.

Nilsson, Åke (2008). SIF – en framgångshistoria: om Svenska industritjänstemannaförbundet. Bromma: TAM-Arkiv i samarbete med SIF.

Samuelson, Karl-Wilhelm (2023) ”Rörelser i staten. Fackliga organisationssträvanden före 1945”, Nr 8 i TAM-Arkivs skriftserie. Stockholm..

Sandberg, Per (1969) Tjänstemannarörelsen, Uppkomst och utveckling. Stockholm.

Strand, Sven-Erik (2013) Saco i historiens backspegel. En studie om fackliga arbetstagarorganisationers funktioner i ett demokratiskt politiskt system, Nr 5 i TAM-Arkivs skriftserie. Stockholm..

Westerlund, Uno (2011). En glansfull framtid. Ur TCO:s historia 1944-2010. Stockholm: Premiss förlag.

Wallén, Thord (1989) Suveränitet och Samverkan. Några viktiga drag i TCOs organisationsutveckling. Stockholm: TCO TAM

Referenser (1)

- 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 (2025) Frontalkrock: Teslastrejken och kampen om framtiden. Atlas. <https://bokforlagetatlas.se/bocker/frontalkrock-teslastrejken/>
- Calmfors, L., Nederberg, J. & Persson, C. (2021a). Vad finns det för anledning att vara med i facket? Stockholm: Fores.
- Calmfors, L., Nederberg, J. & Persson, C. (2021b). Vad finns det för motiv att vara med i facket?, *Ekonomisk debatt* no 4 2021, 42-54.
- DA (2020) I Danmark är de flesta däckat af overenskomst. Dansk Arbejdsgiverforening. [Høj overenskomstdækning i Danmark](https://www.da.dk/analyser/arbejdsmarkedet-i-tal/aftalesystemet/)
- DA (2025) Analyser Aftalesystemet 23 juni 2025. Dansk Arbejdsgiverforening. <https://www.da.dk/analyser/arbejdsmarkedet-i-tal/aftalesystemet/>
- Høgedahl, Laust & Esbjerg, Anders Albin (2025) Kollektiv overenskomstdækning i Danmark. Forskningsnotat Oktober 2025. Aalborg Universitet. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/806084343/Forskningsnotat_OK_d_kning.pdf
- Kjellberg, A. (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. [http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html) (uppdaterad)
- 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. (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv-facklig-ansl>
- Kjellberg, Anders (2025a) *Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*. Stockholm: Arena Idé. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/219994396/Arena_Ide_-_Kjellberg_2025.pdf
- Kjellberg, Anders (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)
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022a) Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline, *Nordic journal of working life studies* 2022. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/union-density-in-norway-and-sweden-stability-versus-decline>
- Ljunglöf, Thomas & Fransson, Anna & Kjellberg, Anders (2024). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/193663371/Kollektivavtalst_ckning_2023_Medlingsinstitutet.pdf

Referenser (2)

Ljunglöf, Thomas (2025) *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024*. Stockholm: Medlingsinstitutet
<https://www.mi.se/app/uploads/Kollektivavtalstackning-och-arbetsmarknadens-organisationer-2024.pdf>

Nergaard, Kristine (2025). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024. Oslo: Fafo-notat 2025: 15.
<https://www.fafo.no/images/pub/2025/10432.pdf>

OECD-AIAS-ICTWSS Version 2.0 (2025): <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html>

Skrifter av Anders Kjellberg (1)

- Kjellberg, A. (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag.
http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf
- Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1) 67–93. <https://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>
- Kjellberg, A., & Ibsen, C. L. (2016). Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark. In T. P. Larsen, & A. Ilsoe (eds.). *Den Danske Model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. (pp. 279-302). Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf
- Kjellberg, A. (2017a). Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. In Rönnmär, M. & Votinius, J. J. (eds.) *Festschrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund.
https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNuhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf
- Kjellberg, A. (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. [http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-theend-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html) (updated)
- Frödin, O., & Kjellberg, A. (2018). Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage jobs. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1), 65-85.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/40268826/Labor_Migration_from_Third_Countries_to_Swedish_Low_wage_Jobs_Fr_din_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, A. (2019). Sweden: collective bargaining under the industry norm. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brussels. Vol. III, 583-604 + Extra Appendix. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/114821747/Collective_Bargaining_Industry_Norm_A_Kjellberg_March_2022.pdf
- Kjellberg, A. (2019/2024). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1 (Updated 2024). [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)
- Kjellberg, A. (2021a) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion.
https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

Skrifter av Anders Kjellberg (2)

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

Skrifter av Anders Kjellberg (3)

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

Skrifter av Anders Kjellberg (4)

- Kjellberg, Anders (2025e) ”Matriklar, motioner och stadgar: Den fackliga medlemsutvecklingen i Sverige”. I: Eva Nilsson Nylander & Mats Larsson (red.) *Nuets närhet, det förflutnas samtid: En antologi om vardagens tryck*. Lund: Universitetsbiblioteket i Lund, s. 46-55. (Skrifter utgivna av Universitetsbiblioteket i Lund, Ny följd nr. 12). https://portal.research.lu.se/sv/publications/matriklar-motioner-och-stadgar-den-fackliga-medlemsutvecklingen-iMatriklar_motioner_stadgar_Kjellberg_Vardagstryck.pdf
- Kjellberg, Anders (2025f) ”Fack och arbetsgivare”. I Lisa Björk & Bengt Furåker (red.) *Arbetslivet* (fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/fack-och-arbetsgivare/>
- Kjellberg, Anders (2025g) ”Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal”. I Olof Hallonsten & Anna Persson (red.) *Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbundenhet i samhället*. Stockholm: Timbro, s. 99-120. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-fr%C3%A5n-verkstadsavtal-och-decemberkompromiss> PDF: [Hallonsten_Persson_Spa_rbundenhet_Kjellbergs_kapitel.pdf](https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-fr%C3%A5n-verkstadsavtal-och-decemberkompromiss/Hallonsten_Persson_Spa_rbundenhet_Kjellbergs_kapitel.pdf)
- Fransson, Anna & Kjellberg, Anders (2025) ”Collective bargaining and minimum wage regime in Sweden”. I Torsten Müller (ed.) *Minimum wage regimes and collective bargaining in the EU: Country profiles and transposition of the Adequate Minimum Wages Directive* (pp. 118-122). ETUI (European Trade Union Institute), Bruxelles. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/223589329/Sweden_Collective_bargaining_and_minimum_wage_regime_2025.pdf
- Kjellberg, Anders (2026) *Den fackliga organisationsgradens förändringar i de nordiska länderna*. Akademikernes konferens i Oslo 22 januari 2026. Sociologiska institutionen, Lunds universitet. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-fackliga-organisationsgradens-f%C3%B6r%C3%A4ndringar-i-de-nordiska-l%C3%A4nderna>
- Fransson, Anna & Kjellberg, Anders (2026) Sweden: the Minimum Wage Directive is not visible in the debate on collective bargaining issues. Rapport till ETUI i Bryssel. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/244664775/Report_ETUI_March_2026_Fransson_Kjellberg.pdf

Kontaktinformation

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

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

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

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



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences