



LUND UNIVERSITY

Den svenska modellen 2026 – en presentation

Kjellberg, Anders

2026

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2026). *Den svenska modellen 2026 – en presentation*. Handelsanställdas Förbunds förbundsstyrelsemöte, Stockholm, Sverige.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

**Presentation på
Handelsanställdas Förbunds förbundsstyrelsemöte
Stockholm 26 maj 2026**

Den svenska modellen 2026 – en presentation

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

Utökad version juni 2026

Kan laddas ned som pdf-fil: <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-2026-en-presentation/>



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Den svenska partsmodellen

- Till skillnad från i många andra länder finns det i Sverige varken **lagstiftning om minimilöner** (t.ex. i Frankrike och Tyskland) eller att **staten allmängiltigförklarar kollektivavtal** (t.ex. i Frankrike, Finland och delvis i Norge).
- Istället domineras den svenska partsmodellen av **kollektivavtal** både på central och lokal nivå. Det ger flexibilitet och anpassning till förhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Där kan avtal träffas som avviker från t.ex. Arbetstidslagen eller Las (avtalssturlistor).
- Under det senaste årtiondet har träffats flera **trepartsöverenskommelser**. Huvudavtalet 2022 (tvåparts) följdes upp av statlig finansiering (omställningsstudiestöd) och lagstiftning (reviderad Las mm). Det ingick således i en större trepartsöverenskommelse.
- Den Svenska partsmodellen förutsätter en **hög organisationsgrad** på både den fackliga sidan och bland arbetsgivarna. Det ger hög täckningsgrad åt kollektivavtalen. I privat sektor omfattas 82 procent (2024) av alla anställda av kollektivavtal. I vissa arbetsgivarförbund är dock inte alla avtalsarbetsplatser inkopplade på kollektivavtal. Hos **Svensk Handel** rör det sig om ca 4 900 årsanställda arbetare och ca 6 700 årsanställda tjänstemän (februari 2026). Omräknat till individer blir det ca 6 600 handelsarbetare och ca 7 000 handelstjänstemän.
- För att modellen ska fungera som det är tänkt **förutsätts att båda parterna är närvarande både centralt (centrala avtal) och lokalt (för arbetsplatsavtal, medbestämmande mm)**.
- **Därför är såväl fallande organisationsgrad som minskad andel förtroendevalda och färre klubbar på sikt en dubbel utmaning för den svenska modellen.**

Lästips

Om trepartsöverenskommelser i Sverige och de nordiska länderna: [Tripartism in the Nordic labour market models](#), [Partsmodell och trepartsförhandlingar](#)

Om den dubbla nedgången av organisationsgrad och förtroendevalda/klubbar: [The double Swedish decline: The decline of union density and the declining share of union members covered by workplace clubs and union representatives](#)

[Den svenska modellen 2026 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad. Stockholm: Arena Idé 2026](#) (Kjellberg 2026)

Växande klyfta mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad

- 2006: 77% arbetare, 77% tjänstemän
- 2025: 59% arbetare, 74% tjänstemän (2024: 58% arbetare, 74% tjänstemän)

Privat sektor:

- 2006: 74% arbetare, 69% tjänstemän
- 2025: 55% arbetare, 70% tjänstemän

Offentlig sektor:

- 2006: 87% arbetare, 89% tjänstemän
- 2025: 70% arbetare, 82% tjänstemän

Källa: [Den svenska modellen 2026 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad. Stockholm: Arena Idé 2026](#) (Kjellberg 2026) tabell 22.

Utrikes födda:

- 2006: 77% arbetare, 70% (70,32%) tjänstemän
- 2025: 51% arbetare, 70% tjänstemän

Inrikes födda:

- 2006: 77% arbetare, 77% (77,46%) tjänstemän
- 2025: 63% arbetare, 75% tjänstemän

Källa: [Den svenska modellen 2026 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad. Stockholm: Arena Idé 2026](#) (Kjellberg 2026) tabell 23 och 25.

Förändring arbetare mellan 2024 och 2025 (för mer uppgifter se sid. 4-5 och 7 nedan):

- Utrikes födda: oförändrat 51%
- Inrikes födda: ökning från 62% till 63%

Skillnader mellan olika gruppers organisationsgrad (1)

Arbetare – tjänstemän totalt:

- 2006: 0 procentenheter (77% arbetare, 77% tjänstemän)
- 2025: 15 procentenheter (59% arbetare, 74% tjänstemän)

Det innebär 15 procentenheters omsvängning

Arbetare – tjänstemän i privat sektor:

- 2006: 5 procentenheter **till arbetarnas fördel** (74% arbetare, 69% tjänstemän)
- 2025: 15 procentenheter **till tjänstemännens fördel** (55% arbetare, 70% tjänstemän)

Det innebär 20 procentenheters omsvängning

Arbetare – tjänstemän i offentlig sektor:

- 2006: 2 procentenheter (87% arbetare, 89% tjänstemän)
- 2025: 12 procentenheter (70% arbetare, 82% tjänstemän)

Det innebär 10 procentenheters omsvängning

Utrikes födda arbetare - tjänstemän:

- 2006: 7 procentenheter **till arbetarnas fördel** (77% arbetare, 70% tjänstemän)
- 2025: 19 procentenheter **till tjänstemännens fördel** (51% arbetare, 70% tjänstemän)

Det innebär 26 procentenheters omsvängning

Inrikes födda arbetare - tjänstemän:

- 2006: 0 procentenheter (77% arbetare, 77% (77,46%) tjänstemän)
- 2025: 12 procentenheter (63% arbetare, 75% tjänstemän)

Det innebär 12 procentenheters omsvängning

Skillnader mellan olika gruppers organisationsgrad (2)

Arbetare privat – offentlig sektor:

- 2006: 13 procentenheters skillnad (74% privat sektor, 87% offentlig sektor)
- 2025: 15 procentenheter (55% privat sektor, 70% offentlig sektor)

Det innebär 2 procentenheters ökning av skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad.

Tjänstemän privat – offentlig sektor:

- 2006: 20 procentenheter (69% privat sektor, 89% offentlig sektor)
- 2025: 12 procentenheter (70% privat sektor, 82% offentlig sektor)

Det innebär 8 procentenheters minskning av skillnaden

Arbetare utrikes – inrikes födda:

- 2006: 0 procentenheter (77% utrikes födda, 77% inrikes födda)
- 2025: 12 procentenheter (51% utrikes födda, 63 inrikes födda)

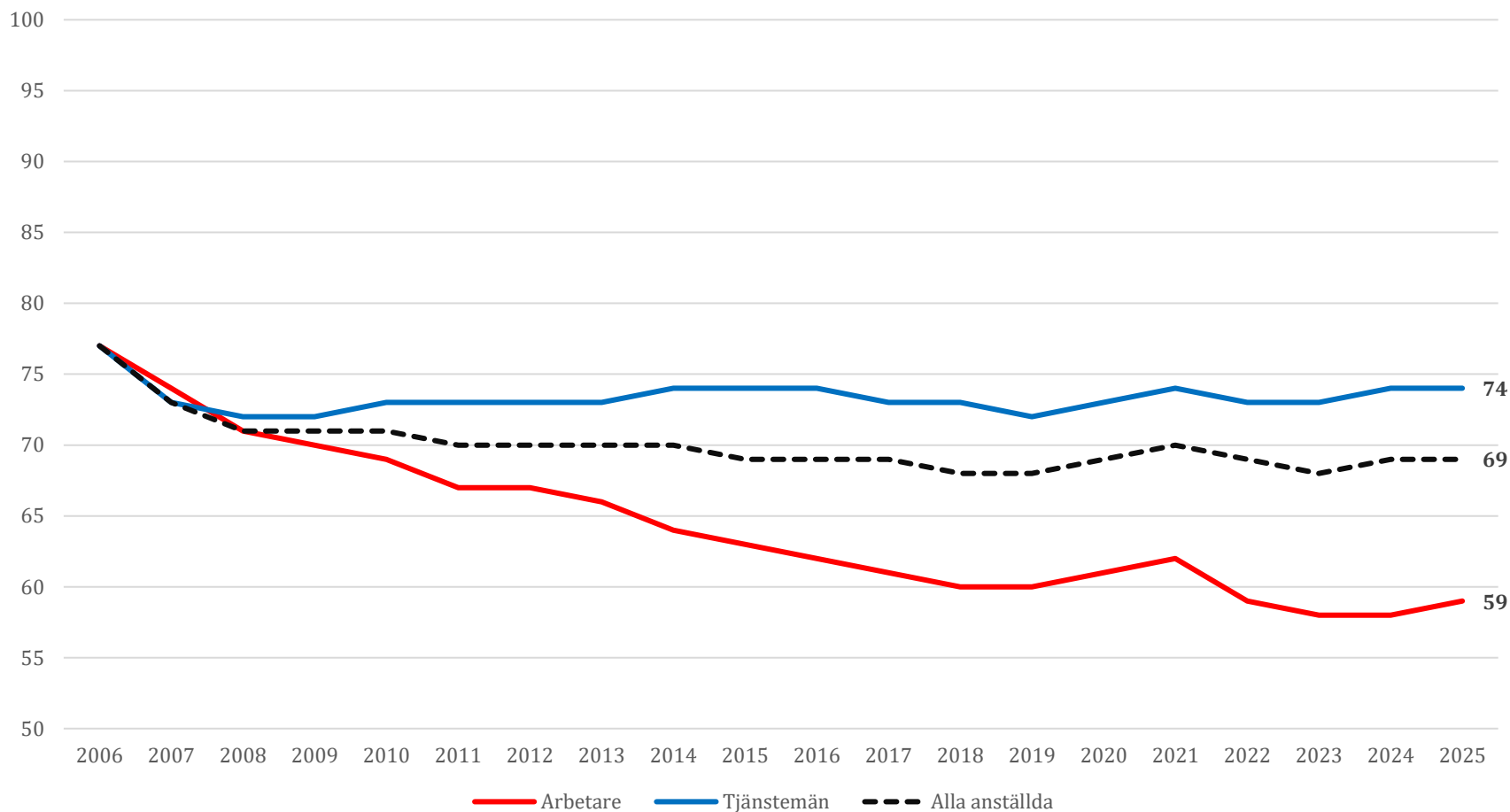
Det innebär 12 procentenheters ökning av skillnaden

Tjänstemän utrikes – inrikes födda:

- 2006: 7 procentenheter (70% utrikes födda, 77% inrikes födda)
- 2025: 5 procentenheter (70% utrikes födda, 75 inrikes födda)

Det innebär 2 procentenheters minskning av skillnaden

Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda i genomsnitt 2006-2025. Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande med arbete. AKU/SCB. Källa: Kjellberg 2026, sid 9



Förändringar av organisationsgraden mellan 2024 och 2025 samt tillbakablick till 2006: ett urval

ARBETARE

- Arbetare: 58% 2024, 59% 2025 (18 procentenheter lägre organisationsgrad än 2006)
- Inrikes födda arbetare: 62% 2024, 63% 2025 (14 procentenheter lägre än 2006)
- Utrikes födda arbetare: oförändrat 51% (26 procentenheter lägre än 2006)
- Privatanställda arbetare: oförändrat 55% (nio procentenheter lägre än 2006)
- Offentliganställda arbetare: 67% 2024, 70% 2025 (17 procentenheter lägre än 2006)
- Industriarbetare: 72% 2024, 71% 2025 (13 procentenheter lägre än 2006)
- Handelsarbetare: oförändrat 63% (en procentenhet lägre än 2006)

TJÄNSTEMÄN

- Tjänstemän: oförändrat 74% (tre procentenheter lägre organisationsgrad än 2006)
- Inrikes födda tjänstemän: oförändrat 75% (två procentenheter lägre än 2006)
- Utrikes födda tjänstemän: 68% 2024, 70% 2025 (samma som 2006)
- Privatanställda tjänstemän: 69% 2024, 70% 2025 (en procentenhet högre än 2006 och 2024)
- Offentliganställda tjänstemän: 83% 2024, 82% 2025 (sju procentenheter lägre än 2006)
- Industritjänstemän: 79% 2024, 81% 2025 (en procentenhet högre än 2006)
- Handelstjänstemän: oförändrat 66% (fyra procentenheter högre än 2006)

Anmärkning. Blå färg = minskning, gul färg = ökning, grön färg = handelsarbetare

Källa: [Den svenska modellen 2026 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad](#). Stockholm: Arena Idé 2026 (Kjellberg 2026) tabell 22, 23 och 25.

Arbetares och tjänstemäns fördelning i arbetskraften gör det svårare att organisera arbetare

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
Tidsbegränsat anställda (1)	23% inkl. stud.	9%	14%
Tidsbegränsat anställda (2)	17% exkl. stud.	7%	10%
Deltidsanställda	29%	16%	23%
Anställda privat sektor	76%	62%	66%
Anställda 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 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 resp. alla fackliga kassor.

Källa: Kjellberg 2026 faktaruta 2

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

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 omfattas av kollektivavtal.

Källor: [Ljunglöf 2025](#), [Kjellberg 2026](#).

Facklig organisationsgrad hos utrikes och inrikes födda arbetare 2006-2025 (% och procentenheter)

SVERIGE	2006	2007	2009	2015	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2006-2025
Privat sektor												
Utrikes födda	75	69	63	51	47	48	50	47	47	47	46	-29
Inrikes födda	74	70	67	62	61	61	62	60	60	59	60	-14
Privat sektor totalt	74	70	66	59	57	57	58	56	55	55	55	-19
- Därav privata tjänstenäringsar (inkl. handel)												
Utrikes födda	66	62	56	51	49	51	52	50	49	47	49	-17
Inrikes födda	65	61/	57	53	53	55	56	54	54	52	54	-11
Handel												
Utrikes födda	68	59	54	49	45	45	48	49	53	53	48	-20
Inrikes födda	63	61	57	53	54	54	51	51	52	53	55	-8
Handel totalt	64	61	56	52	52	52	51	51	52	53	53	-11
Offentlig sektor												
Utrikes födda	85	84	79	71	65	64	65	61	60	60	64	-21
Inrikes födda	87	85	83	78	75	76	79	77	73	72	74	-13
Offentlig sektor tot.	87	85	82	77	72	72	74	70	68	67	70	-17
Båda sektorerna												
Utrikes födda	77	73	67	56	51	52	54	51	50	51	51	-26
Inrikes födda	77	74	71	65	64	64	65	63	62	62	63	-14
Arbetare totalt	77	74	70	63	60	61	62	59	58	58	59	-18

Facklig organisationsgrad lägre än 50% markerat med grön färg

Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Källa: Kjellberg 2026 tabell 23.

Klubbar mm *Handelsanställdas förbund* 2005-2025

År	Allmänna klubbar	Bransch-klubbar	Firma-klubbar	Summa klubbar	Arbetsplatsombud	Organisationsgrad (arbetare)	Andel utrikes födda (arbetare)
2005	206	209	1,096	1,511	12,129	64%	
2006	290	197	1,084	1,571	12,067	64%	
2007	165	172	1,050	1,387	11,677	61%	
2008	171	175	1,014	1,360	11,446	57%	12.7%
2009	163	160	1,010	1,333	11,286	56%	14.0%
2010	154	147	993	1,294	11,046	57%	13.9%
2011	164	147	991	1,302	10,855	56%	14.3%
2012	166	135	980	1,281	10,611	56%	14.1%
2013	202	123	960	1,285	10,809	56%	14.4%
2014	168	136	979	1,283	10,824	53%	15.7%
2015	525	57	949	1,531	11,965	52%	17.4%
2016	310	28	950	1,288	12,401	54%	15.9%
2017	304	29	935	1,268	11,604	53%	18.1%
2018	298	27	889	1,214	11,104	52%	19.8%
2019	283	24	867	1,174	10,443	52%	22.2%
2020	257	25	826	1,108	9,475	52%	21.8%
2021	258	21	769	1,048	8,482	51%	20.1%
2022	258	19	763	1,040	7,980	51%	22.7%
2023	259	18	777	1,054	7,858	52%	23.52%
2024	255	19	764	1,038	7,501	53%	24.3%
2025	253	21	793	1,067	7,460	53%	23,50%
Change	+47 (+23%)	-188 (-90%)	-303 (-28%)	-444 (-29%)	-4,669 (-38%)	-13 pe (-20%)	+11.6 pe (+91%)

PE = procentenhet. Källa: Kjellberg 2026 sid 152-157.

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: Handelsanställdas Förbund och Kjellberg 2026 tabell 72.

Förtroendevalda mm i Handels 2005-2025

År	Antal förtroende- valda	Antal yrkesaktiva medlemmar	Andel förtroende- valda	Organisationsgrad handelsarbetare	Andel utrikes födda handels- arbetare
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 försäkrings-rådgivare och skyddsombud" (Handels i siffror 2008, sid.15). PE = procentenhet.

Källa: Handels verksamhetsberättelser, Handels i siffror 2008, Handelsanställdas Förbund, Kjellberg 2026 tabell 74.

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	<i>Andel med kollektivavtal</i>
Mikroföretag 1-10 anställda	26,1%	16,6%	42,7%	57,3%	469 090 (100,0%)	42,7%
Små företag 11-49 anställda	60,1%	10,7%	70,9%	29,1%	635 537 (100,0%)	70,9%
Summa småföretag 1-49 anställda	45,7%	13,2%	58,9%	41,1%	1 104 627 (100,0%)	58,9%
Medelstora företag 50-249 anställda	80,0%	3,6%	83,6%	16,4%	633 719 (100,0%)	83,6%
Stora företag 250- anställda	92,1%	0,8%	92,9%	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%	
HANDEL	71,2%	5,7%	76,9%	23,1%	500 911 (100%)	76,9%
<i>Anmärkning 1.</i> Observera att privat sektor i denna tabell <u>inte</u> inkluderar statliga och kommunala bolag varför täckningsgraden underskattas något. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor. Alla tal avser anställda arbetare + tjänstemän. <i>Anmärkning 2.</i> Observera att med mikroföretag brukar avses företag med 1-9 anställda hos SCB och SCB:s företagsregister, Källa: Kjellberg 2026 tabell 52 och 53						

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 de fyra främsta 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 observeras 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.

Varför går folk med i facket? (2)

- En ny 'Gent-effekt' fås genom de **kompletterande fackliga inkomst-försäkringarna som** förutsätter medlemskap i både fack 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** : **Arbetare: 77% 2006, 59% 2025; Tjänstemän 77% 2006, 74% 2025. Klyftan minskade något 2025 då arbetarnas organisationsgrad steg från 58% till 59%.**
- 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 (se s. 8 ovan).
- Tjänstemännen är överrepresenterade i den **offentliga sektorn** som har en högre facklig organisationsgrad än den privata. Det är anmärkningsvärt att i **tjänstemännens organisationsgrad 2006-2025 enbart minskade i offentlig sektor: från 89% till 82%; I privat sektor ökning från 69% till 70%.** En förklaring är att fackliga inkomstförsäkringar uppfattas som mindre angelägna bland offentliganställda tjänstemän än bland privatanställda till följd av den större anställningstryggheten i offentlig sektor och längre kollektivavtalade uppsägningstider (se nästa sida om uppsägningstider på upp till tolv månader).

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

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 skattereduktion 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).

Nya sätt att organisera utrikes födda arbetare med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (1)

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, det svenska samhället och i svenska språket. Det gör dem mer utsatta för exploatering och arbetslivskriminalitet (Kjellberg 2023a).

Av samtliga utrikes födda kommer nästan sex av tio från utomeuropeiska länder. Drygt sju av tio utrikes födda kommer från länder utanför EU/Norden (Kjellberg 2026 sid. 13-14).

- Det kan behövas nya sätt att arbeta fackligt bland utrikes födda. Ett är vinna deras förtroende genom **individuell hjälp** med myndighetskontakter mm och genom att informera om vilka rättigheter man har på arbetsmarknaden och i det svenska samhället.
- Detta ligger utanför fackets vanliga sätt att arbeta men inte helt. Som vi såg på sid. 13 är det viktigaste skälet att gå med i facket att "**få hjälp vid tvister med arbetsgivaren.**" Det är i högsta grad fråga om individuell hjälp. Hjälp vid arbetsskada är ett annat.
- Genom att hos utrikes födda att övervinna bristande kunskaper, osäkerhet och rädsla kan individen **övertygas om att facket är något bra som förmår uträtta saker och ting.** Det kan öppna upp för medlemskap i facket och i förlängningen engagemang som fackligt förtroendevald.
- **Hjälp med att på det egna språket förstå den svenska arbetsmarknaden och samhället är viktigt för många.** IF Metall har infört språkstöd ("språkproffs") som ett nytt fackligt uppdrag – se sid 24 nedan.

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (2)

LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDETS STÖRSTA KLUBB: DAFGÅRDS I KÄLLBY – Del 1

På mattillverkaren Dafgård i Götene kommun talas 30 språk på fabriksgolvet. Det finns därför ett stort behov av hjälp med myndighetskontakter och information om hur olika saker fungerar i Sverige.

Vice klubbordföranden Moez Hassan, som flyttade till Sverige för 18 år sedan, har flera fackligt engagerade personer i sin familjebakgrund. Han intresserade sig framför allt för arbetsmiljön och började sitt fackliga engagemang som skyddsombud. Utdrag ur Arbetets artikel:

- *”– Hos oss finns det alltid någon som kan översätta under den fackliga introduktionen som vi har med alla nyanställda. Det pratas också mycket om facket på olika språk ute i produktionen. Det gör att intresset för att gå med växer. (...)*
- *Förutom att tillgången till ett stort antal olika språk underlättar rekryteringen till facket **hjälper klubbstyrelsen på Dafgård till med en del saker som ligger utanför det fackliga uppdraget**. Enligt Moez har det där lilla extra som klubben gör hjälpt till och bidragit till att klubben är störst i Sverige.*
- *Att vara aktiv på bred front och att inte ge upp har blivit ett framgångskoncept. Moez förklarar:*
- *– **Det kostar oss väldigt lite att hjälpa till med saker som att fylla i papper till Migrationsverket eller Försäkringskassan**. Men det betyder mycket för våra nyanställda med utländsk bakgrund. De vet inte hur det svenska systemet fungerar och kan gå miste om sådant de har rätt till.*

/Forts. på nästa sida/

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (3)

LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDETS STÖRSTA KLUBB: DAFGÅRDS I KÄLLBY – Del 2

/forts. ur artikeln i Arbetet/

- Moez ger exempel på olika situationer då klubben ryckt in. Han berättar om den gravida kvinnan som inte vågade prata med chefen om sitt tillstånd av rädsla för att få sparken. Om kollegan som skadade foten på jobbet men inte vågade sjukskriva sig av samma anledning. Och om mamman som blivit lämnad av sin man och inte visste att hon hade rätt till bostadstillägg.
- – Många har dåliga erfarenheter från myndigheter och arbetsplatser i sina hemländer vilket gör att de ibland kan vara misstänksamma mot klubben till en början. Men det brukar lösa sig ganska snabbt eftersom det pratas så många språk här och de som varit här längre kan översätta och förklara hur Sverige och facket fungerar.
- (...) Maryna berättar att hon var medlem i ett fackförbund hemma i Ukraina men säger att det medlemskapet knappt innebar någonting alls.
- – Att vara med i Livs är helt annorlunda. Vi får försäkringar och skydd, vi vet att vi har rätt lön och att vi kan få hjälp om vi skulle behöva. Så var det inte i Ukraina.”

Anmärkning. Mina färgmarkeringar, understrykningar och fetmarkeringar.

Källa: Arbetet nr 12 2024 sid. 40-41: ”På Dafgård ryms nästan hela världen. ’Vi är som en stor familj’”.

<https://arbetet.se/2024/09/16/pa-dafgards-i-kallby-ryms-nastan-hela-varlden-vi-ar-som-en-stor-familj/>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (4)

STÄDARNAS FACKKLUBB PÅ FÖRETAGET SOM STÄDAR VIKING LINES FÄRJOR I STOCKHOLM – Del 1

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. Utdrag ur artikeln i Fastighetsfolket:

- När Viking Lines gigantiska kryssningsfartyg kommer in till hamnen i Stockholm är tiden knapp. På några få timmar ska mellan 100 och 200 städare se till att fartyget är rent och redo att ta emot nästa ström av passagerare.
- Det var under ett sådant arbetspass som Khalid Sarwari föll. Färjan var precis färdigstädad och de skulle skynda sig av innan de festsugna passagerarna skulle gå ombord. Golvet var nymoppat och halt. Khalid Sarwari halkade och föll handlöst ner för trappan till våningen under. Foten bröts på flera ställen.
- – **Jag visste ingenting om mina rättigheter.** I mitt hemland är du utlämnad till din familj om du inte kan arbeta. Men skyddsombudet hjälpte mig att göra en anmälan om arbetsskada. Det var då jag förstod vilken trygghet ett fackförbund kan ge, säger han.
- Nästan tio år efter olyckan kan han inte springa eller lyfta tungt, men stödbandaget runt höger fot hjälper honom att gå. Sedan några år tillbaka är han själv skyddsombud. På fem olika språk: svenska, engelska, dari, pashtu och urdu, **hjälper han städarna att bevaka sina rättigheter.**
- – Jag hjälper till med allt från att **översätta lönebesked** till att **förklara hur det fungerar på svensk arbetsmarknad.** Ofta ber medlemmarna om **hjälp att få fler timmar på kontraktet för att kunna försörja sig.** Då tar jag upp det med cheferna, ofta kan vi hitta en lösning, säger Khalid Sarwari.

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (5)

STÄDARNAS FACKKLUBB PÅ FÖRETAGET SOM STÄDAR VIKING LINES FÄRJOR I STOCKHOLM – DEL 2.

- Fackklubben på SOL Facility Services som städar Viking Lines färjor i Stockholm är ovanligt stark med runt 170 medlemmar. Det trots att **nästan ingen är född i Sverige**. Majoriteten av städarna arbetar deltid och har löner som det är svårt att leva på.
- **Innan sommaren stod arbetsplatsen redo att strejka för att nå LO:s gemensamma krav på höjd ersättning för deltidsanställda. I samband med strejkvarslet och att Fastighets fick igenom sitt krav ökade antalet medlemmar.**
- **Khalid Sarwari menar att grunden i facklig organisering är att utbilda – att förklara** och att inte utgå från att den du pratar med har grundkunskap i ämnet.
- – **Jag berättar för städarna vad facket ger dig** – du får ett försäkringsskydd och om du råkar illa ut på jobbet finns vi där och hjälper dig. **I många länder finns inte de här försäkringarna**, det är bara de som är rika som är försäkrade, säger han.
- **Att förstå ett helt nytt samhälle tar tid, menar Khalid Sarwari.** Uppväxten i Afghanistan gör att han förstår hur det är att komma från ett helt annat samhälle till Sverige. Som sjuåring började han att arbeta som skomakare. Att man kan organisera sig för bättre villkor var något han lärde sig i Sverige.
- – Jag brukar berätta om fackets historia, att det byggdes av arbetare som vi. Att det är facket som sett till att vi har fyra veckors semester, att vi har kollektivavtal, att det finns lagar som skyddar oss. Inget av det har kommit av sig själv.

Källa: Fastighetsfolket 18/11 2025: "Så lyckas skyddsombud Khalid att bygga en stark facklig organisation: 'Berättar vad facket ger dig'". <https://arbetet.se/2025/11/18/sa-lyckas-skyddsombud-khalid-att-bygga-en-stark-facklig-organisation-berattar-vad-facket-ger-dig/>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (6)

IF METALL-KLUBBEN PÅ PARTBYGGEN I KALIX

Många av arbetarna på Partbyggen i Kalix kommer från utomnordiska länder. Klubben berättar om arbetsskadeförsäkringen och andra försäkringar i fikarummet och på industrigolvet. **Klubben besvarar frågor även från de som inte är med i facket. De ser då nyttan av facket och vill sedan bli medlemmar.** Utdrag ur artikel i IF Metall Info 6/2021:

- *"Flera kom till Sverige under den stora flyktingvågen 2015. Trots att alla inte hunnit lära sig svenska helt och inte har några förkunskaper om facket är i dag nästan alla medlemmar och många ser facket som en viktig källa till information. (...)*
- *Närvaro och öppenhet är viktiga delar när klubben på Partbyggen värvar medlemmar. Facket ska vara välkomnande.*
- *– Vi har varit ute på golvet och haft tolk med oss. Utlandsfödda som kan svenska har tidigt gått medlemsutbildningar och sedan hjälpt till att översätta och förklara, berättar Johan Sandberg, klubbordförande sedan tre år tillbaka. (...)*
- *En medlem ringde och berättade på osäker svenska att han hört att man får pengar om man går till klubben. Jag förstod efter ett tag att det medlemmen hört var att om man skadat sig på jobbet ska man gå till klubben för att få hjälp med ersättning för skadan, säger Johan Sandberg.*
- *– Det var ett gott betyg, ett bevis på att vi nått ut med försäkringsbudskapet även till våra utlandsfödda medlemmar!*

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (7)

- *Ökad delaktighet är ett av klubbens mål. En väg dit är att göra årsmötet till ett intressant tillfälle för alla.*
- – Förutom de obligatoriska punkterna **tar vi upp aktuella frågor och diskuterar**. Vi har visat filmer om hur vi ska behandla varandra, beskrivit hur förhandlingar går till, berättat om försäkringar och tagit upp sambandet mellan politiken och arbetslivet.
- *Medlemmarnas beröm visar att vägvalet var riktigt. ”Bästa medlemsmötet på 20 år” och ”Äntligen pratar ni om intressanta saker” är exempel på meddelanden klubbstyrelsen fått, och antalet mötesdeltagare har ökat stort.*
- *Klubben har en organisationsgrad på 87 procent – 95 procent om man bara räknar tillsvidareanställda.*
- *Men det finns vissa som väljer att stå utanför. Förr har de inte fått svar på frågor utan bemötts med att ”bli medlem så ska jag hjälpa dig”.*
- – Nu svarar vi dem och det har gett resultat. De ser nyttan av facket och har kommit efteråt och velat bli medlemmar. **Möter vi icke-medlemmar med kalla handen blir de aldrig medlemmar**, konstaterar Johan Sandberg.”

Anmärkning: Mina understrykningar, fetmarkeringar och färgmarkeringar.

Källa: IF Metall Info. Tidning för förtroendevalda i IF Metall nr 6 2021: ”Lyckad organisering i Kalix”.

<https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/forbundskontoret/resurser/tidningen-info/2021/juli/info-6-2021>

Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=5vbxRVCUEHk>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (8)

METALLFABRIKEN LJUNGHÄLL: SPRÅKPROFFS NYTT FACKLIGT UPPDRAG HOS IF METALL – Del 1.

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. Utdrag ur artikeln i IF Metall Info:

- "Att förklara vad ett kollektivavtal är eller hur den svenska modellen fungerar kan vara krångligt, särskilt om den man pratar med inte har svenska som sitt förstaspråk. Som tur är finns det språkstöd som Mohammed Al-Omar som kan hjälpa till. Mohammed Al-Omar är född och uppväxt i Syrien, men bodde i Ukraina i nio år innan han kom till Sverige för tio år sedan. I Ukraina drev han en restaurang samt studerade språk. Det gör att han i dag kan prata kurdiska, arabiska, ryska och ukrainska. Något han såklart använder sig av i sitt uppdrag som språkstöd. Ett uppdrag som han tycker är väldigt viktigt.
- – Språkstöd är avgörande för att alla medlemmar oavsett språkbakgrund ska kunna ha möjlighet att förstå vad facket är och vilka rättigheter de har på jobbet, säger han.
- Oftast använder Mohammed språkkunskaperna till att vara ett stöd till medlemmarna på sin arbetsplats, Metallfabriken Ljunghäll utanför Vimmerby. Förutom språkstöd är han också försäkringsinformatör och skyddsombud. Dessutom sitter Mohammed i styrelsen både på klubben och i avdelningen. (...)"

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (9)

METALLFABRIKEN LJUNGHÄLL: SPRÅKPROFFS NYTT FACKLIGT UPPDRAG HOS IF METALL – Del 2.

- – Folk som kommer från fattigare eller mindre demokratiska länder har inte alltid med sig goda erfarenheter av facket och vet inte heller vad den svenska modellen är. Då blir det **en utmaning att förklara hur det ser ut och fungerar här i Sverige**. Att man kan göra det på deras eget språk gör det mycket lättare.
- – Att förstå hur vårt pensionssystem samt systemen med medlems-, avtals- och socialförsäkringar fungerar är svårt även för den som kan flytande svenska. Att kunna **förklara det på medlemmens eget språk** gör att de kan ta till sig denna viktiga information. Att IF Metall fortsätter satsa på språkstöd tycker Mohammed är särskilt viktigt för att vi ska kunna öka vår fackliga styrka.”

Källa: IF Metall Info nr 2 2025: ”Mohammed snackar kollektivavtal på flera språk”. <https://www.ifmetall.se/tidningen-info/arbetsliv/2025/nummer-2/mohammed-snackar-kollektivavtal-pa-flera-sprak/>

BRASKAMINTILLVERKAREN CONTURA I MARKARYD: MED SPRÅKUNDERVISNING PÅ ARBETSTID PÅ ARBETSPLATSEN HÖJS KVALITETEN PÅ KAMINERNA OCH MINSKAR OLYCKSFALLRISKEN

IF Metall 27/4 2026: ”Språkundervisning som gör jobbet säkrare”. Utdrag ur artikeln:

”När språket inte räcker till i vardagen kan det påverka både säkerheten och kvaliteten på arbetsplatsen. På Contura i Kronoberg, där nästan hälften av de anställda har svenska som andraspråk, **har fack och arbetsgivare tillsammans valt att satsa på språkundervisning på arbetstid**. Målet är att alla ska kunna förstå, göra sig förstådda och känna sig trygga på jobbet. (...) En viktig del av arbetet är **språkstödjarna**. Det är förtroendevalda eller andra nyckelpersoner på arbetsplatsen som får utbildning i hur språk, arbetsmiljö och kommunikation hänger ihop.” <https://www.ifmetall.se/tidningen-info/arbetsliv/2026/nummer-2/sprakundervisning-som-gor-jobbet-sakrare/>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (10)

UNIONEN-KLUBBEN PÅ FUTUREGAMES

Susanna Goldkuhl hade noll facklig erfarenhet när hon valdes till klubbordförande. Men att klubbens arbete är viktigt förstod hon snabbt. Bland annat hjälper hon kollegor från andra länder **förstå hur det fungerar med lön, semester och sjukdagar här i Sverige**. Språket i företaget var engelska men när det gick upp i en annan koncern blev det språk- och informationsproblem. Utdrag ur artikeln:

- ”På Futuregames utbildar man bland annat spelutvecklare, och har rekryterat lärare från flera länder. Att komma hit för att jobba kan vara ett äventyr, men därmed inte alltid helt enkelt.
- – Flera gånger har folk kontakta mig för att få **hjälp med att tolka svenska lagar och regler**. Är man född och uppvuxen i Sverige har man ett hum om saker även när man är ny på arbetsmarknaden, men jag har fått **förklara för kollegor hur exempelvis semester och sjukersättning fungerar, vad som händer när man blir sjuk, och att man kan få pengar från Försäkringskassan när man är hemma med sjukt barn**, säger Susanna Goldkuhl, ordförande för riksklubben på företaget.
- Även om Futuregames har engelska som första språk, och undervisar på engelska, så blev de för ett tag sedan uppköpta av en större utbildningskoncern, som har svenska som koncernspråk.
- – Där har det blivit en del strul, för de vi har rekryterat från andra länder har ju anställts på villkoret att detta är ett engelskspråkigt företag. Du måste alltså inte kunna svenska. Men plötsligt får vi en massa information på svenska. Det här har jag legat på moderbolaget om. Våra anställda behöver information på engelska, säger hon.”

Källa: Unionen: ”Jag hjälper folk förstå hur det funkar i Sverige”

<https://www.unionen.se/fortroendevald/jag-hjalper-folk-forsta-hur-det-funkar>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (11)

SYNDIKALISTERNA: SVERIGES ARBETARES CENTRALORGANISATION (SAC) – Del 1

Liksom i de föregående exemplen står utrikes födda arbetare som anlänt ganska nyligen – migrantarbetare – i fokus för sociologen Rasmus Ahlstrands artikel om SAC:s strategier att organisera nyligen anlända byggnadsarbetare. SAC inriktar sig framför allt på de mest utsatta migrantarbetarna, de som löper störst risk att exploateras. **Varken SAC eller Byggnads har någon tradition av att individuellt hjälpa arbetarna när de vänder sig till facket.** Dessutom hade SAC en regel om att man måste vara medlem under en viss period för att kunna räkna med hjälp. Denna 'kvalificeringsperiod' togs bort. Utdrag ur artikeln.

- *"For a long time, neither SAC nor the Builders' Trade Union assisted new members if the individual grievance concerned matters that took place before the membership was registered.*
- *SAC also had a so-called qualifying period; it would only assist you with your case if you had been a member for three months. Considering they had often arrived only recently and had temporary status in Sweden, this disqualified many migrant workers from receiving support, because they turned to the union only when experiencing problems at work. Therefore, recognising that the needs of migrant workers are different from the majority workforce (Weghmann, 2023), and in an attempt to reach migrant workers, the local branch of SAC decided to remove the qualifying period and extend its support to new members."* (Ahlstrand 2026: 11)

SAC:s dubbla strategi:

- (1) **En konfrontativ strategi** gentemot oskrupulösa arbetsgivare som exploaterar utländska arbetare och inte betalar ut lönen, mm.
- (2) **En serviceinriktad strategi för att hjälpa arbetare som råkat illa ut och som inte känner till sina rättigheter på den svenska arbetsmarknaden och i det svenska samhället.**

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (12)

SYNDIKALISTERNA: SVERIGES ARBETARES CENTRALORGANISATION (SAC) – Del 2

- Ett exempel på **den individuella hjälp-strategin** är ett möte som *Solidariska Byggare* höll med omkring 100 rysktalande byggnadsarbetare från Ukraina, Ryssland, Uzbekistan och andra länder i det forna Sovjetunionen. De flesta talade inte svenska. Ett tjugotal av arbetarna deltog på ett sådant möte för första gången. **De ville ha råd och juridisk hjälp.** **Många hade inte fått ut den lön de avtalat med arbetsgivaren, andra har inte fått ut någon lön alls, så kallat lönetjuveri** (Ahlstrand 2026: 10).
- *Solidariska Byggare* är den fackförening inom SAC som i stor skala låter sådana fall gå till **Arbetsdomstolen** (Calleman 2025). Innan dess kan det hända att byggföretag förklaras i **blockad** och arbetarna **samlar marscherar till platschefen** för att få ut lön som inte betalats ut. Detta skapar delaktighet och sammanhållning mellan arbetarna (Ahlstrand 2026: 13-14). Här är det fråga om den konfrontativa syndikalistiska **direkt aktions-modellen**. Det gör att media uppmärksammar saken. I bästa fall uppnås resultat redan på detta stadium.
- **Ahlstrand framhåller att de traditionella fackförbunden har misslyckats med att organisera de mest utsatta grupperna av utländska arbetare.** De omfattas inte av kollektivavtal och saknar fackklubbar på sina arbetsplatser:
- *”(...) the enforcement gap in the Swedish labour market model: specifically, how unorganised migrant workers involved in low-wage and labour-intensive industries have few possibilities to stand up against unilateral demands from unscrupulous employers precisely because they are left unorganised by the established trade union movement. (...)”*

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (13)

SYNDIKALISTERNA: SVERIGES ARBETARES CENTRALORGANISATION (SAC) – Del 3

/Forts. från föregående sida/

- *“(...) SAC recognises that migrant workers have different needs than other workers (Weghmann, 2023). Specifically, the institutionalised forms of servicing that cover the majority of workers in Sweden through collective agreements and workplace representatives do not cover unorganised migrant workers.*
- *To be able to reach out to and access these groups of workers, unions need to move beyond institutionalised forms of organisation. In the case of SAC, this involves the removal of the qualifying period for new members and the decision to take on individual grievances through immediate legal assistance and litigation processes (Calleman, 2025; Schoultz and Muhire, 2023).*
- *This has not only brought in a wave of new members but, more importantly, it has given recognition to a group of workers in the labour market who are rarely recognised as individuals and workers with rights. Such recognition restores dignity (López-Andreu, 2020).*
- *In combination with the space that SAC provides for migrant workers to meet and share experiences, servicing facilitates a collectivisation of individual grievances (Pannini, 2023; Weghmann, 2023). The strategy of participation follows action, on the other hand, demonstrates how action and confrontation are key in mobilising a fragmented and marginalised work Force.” (Ahlstrand 2026: 16).*

Samtidigt som SAC hjälper de oorganiserade enskilda arbetarna ordnas möten där arbetarna utbyter erfarenheter och kommer in i en gemenskap som förstärks genom gemensamma aktioner mot oskrupulösa arbetsgivare – en *kollektivisering av individuella ärenden*. Det är ett recept som skiljer sig från den svenska partsmodellen. SAC använder sin modell där det saknas partsrelationer och de traditionella facken saknar medlemmar.

Källa: Rasmus Ahlstrand (2026) "Solidarity and Contentiousness in Migrant Worker Mobilisation: Syndicalist Unionisation in Sweden". *Work, Employment and Society* 2026.

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (14)

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET: BYGGNADS STOCKHOLM – GOTLAND. Del 1.

Misstaget att rekrytera 52 polska byggnadsarbetare på bemanningsföretaget Prowork och inte kunna hålla vad man lovat dem.

Under ett första möte 16/1 2025 med de polska byggnadsarbetarna på Prowork, där fusk länge förekommit, går 52 yrkesarbetare med i facket. Byggnads lovade de nya medlemmarna att driva deras ärenden ett år tillbaka i tiden. Stämningen är entusiastisk.

Dagen efter publicerade Byggnadsarbetaren artikeln “Kranföraren värvade 25 kollegor – nu tar polackerna strid mot Prowork” som skildrade mötet så här:

”Stolarna i matrummet räcker inte till. Byggnadsarbetare i gula varselställ sätter sig på golvet eller trängs i dörröppningen. Ombudsmannen Jesper Hansen slår ut med händerna när han pratar.

– Normalt företräder vi bara personer från att de blir medlemmar, men vi gör ett undantag den här gången och driver era ärenden ett år tillbaka i tiden. Om ni går med nu.

Platsen är Barkarby, där spanska Rover bygger tunnelbana åt Region Stockholm. Byggarbetarna som trängs i personalrummet kommer från Polen och är anställda av Prowork, ett av flera bemanningsbolag på projektet.

Byggnadsarbetaren har i flera artiklar visat hur företaget lurar sina anställda på traktamente och gör otillåtna löneavdrag. Facket har känt till lönedumpningen länge, men inte haft några medlemmar på Prowork. Därmed har möjligheterna att agera mot företaget varit små.

Allt det förändrades när tornkransföraren Jaroslaw Fidut tog kontakt med facket.

– Jag såg att Prowork utnyttjade människor som inte kan språket och jag ville göra något åt det, säger han.”

(...)

”En konfliktfråga har varit det löneavdrag på 3 500 kronor som Prowork varje månad gjort för boende i Sverige.

Innan årsskiftet gjordes en överenskommelse mellan Prowork och Byggnads granskningsenhet Svensk Byggbesiktning. Där gick Prowork med på att betala miljonbelopp – och på att upphöra med boendeavdragen.

Sedan uppgörelsen har Prowork slutat dra pengar från anställda som är folkbokförda i Polen. Men byggnadsarbetarna berättar att företaget uppmanar dem att skriva sig i Sverige. De som gör företaget till viljes åker på löneavdrag igen.

– Jag vet att de i många fall har pressat er att folkbokföra er här. Men om ni har familjen i Polen, om ni åker hem på era rotationsveckor, då är ni hemmahörande i Polen och då får Prowork inte göra de här avdragen enligt kollektivavtalet, säger Jesper Hansen.”

<https://www.byggnadsarbetaren.se/kranforaren-varvade-25-kollegor-nu-tar-polackerna-strid-mot-prowork/>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (15)

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET: BYGGNADS STOCKHOLM – GOTLAND. Del 2. Den 26/6 2025 har löftet att driva ärendena retroaktivt dragits tillbaka och den ombudsman som gav löftet ansvarar inte längre för arbetarna på Prowork.

Tidningen Byggnadsarbetaren 21/5 2026: “GRANSKNING: Så blev Prowork-satsningen ett fiasko – 40 av 50 lämnade facket”. <https://www.byggnadsarbetaren.se/granskning-sa-blev-prowork-satsningen-ett-fiasko-40-av-50-lamnade-facket/> Utdrag ur artikeln:

”På Stockholm-Gotland tar en ny ombudsman över ansvaret för medlemmarna på Prowork. Beskedet att ärenden inte ska drivas retroaktivt väcker en del förvåning ute på arbetsplatsen, men kampviljan är fortsatt god. Flera av medlemmarna har pågående fall rörande bland annat traktamente och boendeavdrag som de vill driva. Många känner sig lurade av arbets-givaren Prowork och vill ta strid.

Problemet är att ingenting händer. Den nya ombudsmannen pratar inte engelska. Kommunikationen hackar. Mejl från medlemmarna besvaras kortfattat eller inte alls. Informationsunderskottet väcker tvivel. Jesper Hansen [den tidigare ombudsmannen; min anm.] besökte regelbundet arbetsplatsen i Barkarby, där Prowork arbetar under Rover som bygger tunnelbana åt Region Stockholm. Den nya ombudsmannen lyser med sin frånvaro.

Många av medlemmarna har aldrig varit fackligt anslutna tidigare. De börjar fråga sig om den fördom som finns bland många gästarbetare stämmer, att facket bara vill ha deras medlemsavgifter. Det ska bli värre.

I början av maj besöker den nya ombudsmannen för första gången arbetsplatsen. Via tolk ger hen ett dubbeltydigt besked. Kontakten med arbetsgivaren Prowork har inte lett någonstans, men medlemmarna ska ändå få ekonomisk compensation. Detaljerna är få. Inga summor nämns. Men utbetalning ska ske samma månad. (...)” /Forts./

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (16)

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET: BYGGNADS STOCKHOLM – GOTLAND. Del 3.

”Det visar sig att Byggnads på förbunds nivå nåtts av informationen att hela organiseringen på Prowork riskerar att krascha. För att försöka rädda situationen beslutar förbundet att skjuta till en miljon kronor. Region Stockholm-Gotland får i uppdrag att fördela pengarna till medlemmarna.

– Vi hade en känsla av att vi behövde krishantera, säger en källa inifrån förbundet.

Men förbundets försök till krishantering stöter på ett hinder: trots beslutet från högsta ort når inga pengar medlemmarna.

Det första problemet är att regionen förbereder värdeavier. Men för att lösa in värdeavier krävs svenskt personnummer, något som bara ett fåtal av medlemmarna på Prowork har. Fackrepresentanten Jaroslaw Fidut [förtroendevald på Prowork, min kommentar] samlar in kontonummer från alla medlemmar så att regionen i stället ska kunna göra banköverföringar. Nästa problem är svårare att lösa. Regionen vill inte att alla ska få ta del av pengarna.

– De ville inte ge något till medlemmar som blivit missnöjda och slutat betala avgiften. Man kan ha olika uppfattningar om det, och i ett eller två fall håller jag nog med dem. Men i många andra fall låg medlemmarna efter på grund av att Byggnads betalningssystem inte fungerade, säger Jaroslaw Fidu.

Som sin sista handling som [förtroendevald] fackrepresentant, innan han går vidare till en ny arbetsgivare, mejlar Jaroslaw Fidut till medlemscentret på region Stockholm-Gotland.

”Medlemmarna är arga, missnöjda och besvikna över förhandlingsprocessen, eller bristen på en sådan”, skriver han och fortsätter: ”Om möjligt, var vänliga att flytta fallet till en person som har mer tid för medlemmarna.”

Medlemscentret vidarebefordrar mejlet direkt till den ombudsman som medlemmarna önskar byta ut. Ombudsmannen besvarar mejlet, men kommenterar inte önskemålet. Några dagar senare skickar Jaroslaw Fidut ett nytt och betydligt argare mejl till flera personer på Byggnads förbunds kontor.

Mejlet skickas vidare till region Stockholm-Gotlands ordförande Tomas Kullberg, tillsammans med en uppmaning om att ”skademinimera”. **Varken Kullberg eller någon annan kontaktar medlemmarna.** Det finns ingen rätt att som medlem få byta ombudsman, men praxis är att en sådan fråga åtminstone ska behandlas och besvaras. (...)

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (17)

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET: BYGGNADS STOCKHOLM – GOTLAND. Del 4.

”Ungefär ett halvår försenat, i oktober–november 2025, landar pengarna som Byggnads skjutit till på medlemmarnas konton. Runt 20 000 kronor var.

*– Det hade varit mycket bättre om facket i stället hade drivit våra ärenden från den tidpunkt vi blev medlemmar. Som det är nu blev den compensationen snabbt uppäten av otillåtna avdrag som företaget gör, säger Jaroslaw Fidut. (...) Han håller fortfarande kontakt med många av sina gamla Proworkkollegor. **Fungerade utbetalningen som plåster på sårn? Kanske för vissa. Men Jaroslaw Fidut tror att skadan redan var skedd.***

– Och de anställda på Prowork är inte som svenskarna, de flyttar från projekt till projekt. De kommer hamna på andra byggen och berätta för andra polacker att de blev blåsta av facket. En missnöjd ex-medlem kan avskräcka tio andra från att gå med, säger han.”

Källa: Byggnadsarbetaren 21/5 2026: “GRANSKNING: Så blev Prowork-satsningen ett fiasko – 40 av 50 lämnade facket”.
<https://www.byggnadsarbetaren.se/granskning-sa-blev-prowork-satsningen-ett-fiasko-40-av-50-lamnade-facket/>

Angående språkproblemen på byggarbetsplatser och Byggnads Stockholm-Gotlands språkprojekt : Byggnadsarbetaren 13/11 2023 ”Jobbar sida vid sida – nu pratar de för första gången” <https://www.byggnadsarbetaren.se/andreas-och-marek-jobbar-sida-vid-sida-nu-pratar-de-for-forsta-gangen/>

Byggnadsarbetaren 11/12 2024: ”’Hola, somos del sindicato’ – nu ska facket prata flera språk”: <https://www.byggnadsarbetaren.se/hola-somos-del-sindicato-nu-ska-facket-prata-flera-sprak/>

Om bildandet av en polsk fackklubb efter dansk förebild: Byggnadsarbetaren 10/3 2025: ”Polsk fackklubb har bildats inom Byggnads: ’Arbetsgivarna vill inte att vi ska tänka själva’”: <https://www.byggnadsarbetaren.se/polsk-fackklubb-inom-byggnads-har-bildats-arbetsgivarna-vill-inte-att-vi-ska-tank-sjalva/>

Dagens Arena 30/4 2025: ”Den polska fackklubben är goda nyheter”: <https://www.dagensarena.se/opinion/den-polska-fackklubben-ar-goda-nyheter/>

DN 22/4 2025: ”Spricka i byggindustrin – Byggnads startar polsk fackklubb”: <https://www.dn.se/ekonomi/spricka-i-byggindustrin-byggnads-startar-polsk-fackklubb/>

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (18)

UPPSUMMERING AV NÅGRA ERFARENHETER FRÅN BYGG-, LIVSMEDELS-, STÄD- OCH VERKSTADSBRANSCHERNA – Del 1

- Av genomgången ovan framgår att facken i nästan alla de redovisade fallen **framgångsrikt tillämpar nya sätt att på lokal nivå arbeta bland utrikes födda.**
- **Samtliga arbetsplatser domineras av utrikes födda med bristande språkkunskaper och kännedom om sina rättigheter i arbetslivet och samhället,** bland annat om hur avtalsförsäkringar, socialförsäkringar och pensionssystem fungerar.
- **Många känner sig därför otrygga och vet inte vad de ska göra när något händer,** t.ex. vid graviditet, arbetsskada eller plötsligt försämrade ekonomi.
- **Behovet av information och individuell hjälp är stor. Det har facken tagit fasta på och vidgat det fackliga uppdraget till sådant som normalt inte förknippas med det.**
- **Dit hör hjälp med myndighetskontakter, att på ett språk som medlemmen förstår förklara** hur det svenska samhället och arbetslivet fungerar.
- Därmed blir **översättning och språkstöd** en viktig del av den fackliga verksamheten, i ett fall i samarbete med företaget (Contura).

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (19)

UPPSUMMERING AV NÅGRA ERFARENHETER FRÅN BYGG-, LIVSMEDELS-, STÄD- OCH VERKSTADSBRANSCHERNA – Del 2

- Flera klubbar **hjälper även dem som inte är med i facket och svarar på frågor. Det skapar förtroende för facket och resulterar inte sällan i att individen går med.**
- Att **skapa delaktighet och gemenskap** kan ske genom årsmöten där man diskuterar aktuella frågor (IF Metall-klubben i Kalix) eller möten där arbetarna utbyter erfarenheter och får svar på frågor. Hos SAC kan sådana möten övergå i gemensamma aktioner mot oseriösa företag som inte betalar ut lönen (SAC).
- De flesta arbetsplatserna med de här redovisade goda exemplen är stora eller relativt stora och har **fackklubbar** (Livs' klubb på Dafgårds i Källby, Fastighets klubb på SOL Facility Services som städar Viking Lines färjor i Stockholm, IF Metalls klubb på Partbyggen i Kalix, IF Metalls klubb på Metallfabriken Ljunghäll i Södra Vi, IF Metalls klubb på Contura i Markaryd och Unionens klubb på Futuregames).
- Det **underlättar** i hög grad organiseringen.
- Å andra sidan **försvåras** organiseringen en av den höga andelen utrikes födda, ofta från länder där fackföreningar och kollektivavtal är ovanliga. Bristande kunskaper i svenska är ett stort problem.

Nya sätt att organisera utrikes födda med bristande kunskaper i svenska och om sina rättigheter på arbetsmarknaden och i det svenska samhället (20)

UPPSUMMERING AV NÅGRA ERFARENHETER FRÅN BYGG-, LIVSMEDELS-, STÄD- OCH VERKSTADSBRANSCHERNA – Del 3

- **Fackligt förtroendevalda som själva kommer från andra länder spelar en viktig roll för att informera arbetarna, vinna deras förtroende och organisera dem** (vice klubbordförande Moez Hassan på Dafgård, skyddsombudet Khalid Sarwari på städföretaget SOL Facility Services, Mohammed Al-Omar på Ljunghäll (skyddsombud, försäkringsinformatör, språkstöd, klubbstyrelse- och avdelningsstyrelseledamot).
- **Exemplet med Byggnads misslyckade organisering av 52 polska byggnadsarbetare hos ett bemanningsföretag illustrerar tydligt hur facket inte ska göra.**
 - Lova inte saker som sedan dras tillbaka. Den ansvarige ombudsmannen får sluta. Förhandlingarna med företaget leder ingen vart.
 - Den nye ombudsmannen lyser i stort sett med sin frånvaro på arbetsplatsen, ett tunnelbanebygge i Stockholm.
 - Oförmåga att informera på polska
 - Många arbetare får intrycket att facket bara är ute efter medlemsavgifterna
 - Som krishanteringsåtgärd utlovar Byggnads ekonomisk kompensation åt medlemmarna, men utbetalningen dröjer ett halvår
 - Sannolikheten är stor att de polska arbetarna på de byggprojekt som de kommer till berättar om sina negativa erfarenheter av facket.

Viktigt att bilda fackklubbar och med förtroendevalda med bakgrund i andra länder

- **Som nämnts spelar fackligt förtroendevalda som kommer från andra länder en viktig roll för att informera både medlemmar och oorganiserade, vinna deras förtroende och organisera de som inte är med i facket.**

- **Det är klubbarna som:**

- Förhandlar lokalt om de centrala avtalens tillämpning och om förhållandena på arbetsplatsen
- Är bäst skickade att rekrytera nya medlemmar och förtroendevalda
- Befinner sig närmast medlemmarna och bäst kan besvara deras frågor och hjälpa dem med olika saker.
- Har en angelägen uppgift i att informera unga och utrikes födda om den svenska arbetsmarknadsmodellen (fack, a-kassa, kollektivavtal, regelverk, anställningsskydd mm) och i samhället (pensionssystem, socialförsäkringar mm).

Mina tips om att bilda klubbar: "Så lyckas du med din fackklubb – professors bästa råd"

(Fastighetsfolket 24/8 2024: <https://arbetet.se/2024/08/22/sa-lyckas-du-med-din-fackklubb-professorns-basta-rad/>

Mer om lokal facklig organisering: "Facklig makt och lokal facklig organisering"

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/235087279/FACKLIG_MAKT_OCH_LOKAL_ORGANISERING_Futurion_Anders_Kjellberg.pdf 40

Facklig organisationsgrad i olika länder (% 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	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	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%
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	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	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 2026](#). Norge: Nergaard 2025. Storbritannien: Department for Business & Trade: Trade union membership, UK, 1995 to 2024: Statistical bulletin 22 May 2025. USA: BLS (Bureau of Labor Statistics), Japan: Japan Institut for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Industrial relations (Tokyo, Japan), 26 December 2024. Övriga länder: OECD Version 2.0 2025.

Referenser

- Ahlstrand, R. (2026) *Solidarity and Contentiousness in Migrant Worker Mobilisation: Syndicalist Unionisation in Sweden*. Work, Employment and Society 2026.
- 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>
- Calleman, C. (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, 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.
- 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](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. (2023) *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. (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. (2025) *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. (2026) *Den svenska modellen 2026 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*. Stockholm: Arena Idé 2026. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/251038118/Arena_Kjellberg_Svenska_modellen_2026.pdf
- Ljunglöf, T. & Fransson, A. & Kjellberg, A. (2024). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/193663371/Kollektivavtalstckning_2023_Medlingsinstitutet.pdf
- Ljunglöf, T. (2025) *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024*. Stockholm: Medlingsinstitutet
<https://www.mi.se/app/uploads/Kollektivavtalstackning-och-arbetsmarknadens-organisationer-2024.pdf>
- Nergaard, K. (2025). Organisasjonsgrader, tariffavtaledeking 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. Ilsøe (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
- Frödin, O., & Kjellberg, A. (2020). Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2020(1), 30-52.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/79297539/Fr_din_o_Kjellberg_Anst_llningsbidrag_integration_etnisk_segmentering_Arbetsmarknad_och_Arbetsliv_2020.pdf (om anställningsbidrag inom bl.a. handeln)
- 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)

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. & 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_fl_ckar_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-for%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
- Kjellberg, Anders (2026a) *Den svenska modellen 2026 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*. Stockholm: Arena Idé 2026. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/251038118/Arena_Kjellberg_Svenska_modellen_2026.pdf
- Kjellberg, Anders (2026b) Tripartism in the Nordic labour market models. I B. J. Mulder, N. Selberg, & A. Westregård (eds.), *Festskrift till Birgitta Nyström* (sid. 449-489). Juristförlaget i Lund. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/248946476/Tripartism_Kjellberg_2026.pdf

Skrifter av Anders Kjellberg (5)

- Kjellberg, Anders (2026c) *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 (2026d) *Facklig organisering och kollektivavtal*. Kollektivavtalets dag 17 mars 2026, VTI i Linköping. <https://portal.research.lu.se/en/publications/facklig-organisering-och-kollektivavtal/>

Kontaktinformation

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

Tel 070-33 91 078, 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