

Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer

Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer

En rapport från Medlingsinstitutet – en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Författare: Thomas Ljunglöf och Anna Fransson, Medlingsinstitutet samt Anders Kjellberg, Lunds universitet.
Form: MMX Reklambyrå.

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se

Innehåll

Inledning	4
Sammanfattning	5
1. Kollektivavtalstäckning	7
1.1 Kollektivavtalstäckning i privat sektor.....	9
2. Organisationsgrad bland anställda	14
2.1 Sverige i världstoppen.....	14
2.2 Olika utveckling för arbetare och tjänstemän sedan mitten av 00-talet	16
2.3 Vad hände under 2023?.....	17
2.4 Betydelsen av tillsvidareanställning.....	18
3. Arbetsmarknadens organisationer	24
3.1 Arbetsgivarnas organisationer.....	24
3.2 De fackliga organisationerna	28
3.3 Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen.....	29
3.4 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer.....	33
4. Förlorade arbetsdagar i Norden.....	37
Bilaga	39

Inledning

I den svenska arbetsmarknadsmodellen regleras villkoren på arbetsmarknaden till stor del i kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Mycket av det som i många andra länder styrs genom lagstiftning kan arbetsmarknadens parter i Sverige själva reglera genom överenskommelser i avtal. Dessa avtal varierar mellan olika avtalsområden, vilket gör att parterna kan komma överens om lösningar i branschspecifika frågor utan att andra branscher påverkas. Lagstiftning är mer generell och samma regler täcker vanligtvis hela arbetsmarknaden och kan därför påverka olika branscher på olika sätt. Givetvis finns det en arbetsmarknadslagstiftning även i Sverige, men ambitionen är ändå att staten, i möjligaste mån, ska hålla sig utanför och låta parterna ansvara för reglering och tillämpning av villkor.

För att modellen ska fungera behöver en så stor del av arbetsmarknaden som möjligt täckas av kollektivavtal. De vita fläckarna bör vara få och små. I den här rapporten presenteras därför statistik om kollektivavtalstäckningen, hur den utvecklats men också hur det ser ut för olika grupper på arbetsmarknaden. Eftersom alla offentliganställda omfattas av kollektivavtal ligger fokus i första hand på kollektivavtalstäckningen i den privata sektorn.

Vidare bygger modellens legitimitet till stor del på att de som träffar kollektivavtalen, det vill säga arbetsmarknadens parter, representerar så många arbetsgivare respektive arbetstagare som möjligt. Det innebär att organisationsgraden bör vara hög. Det är den också om man jämför med andra länder, men på den fackliga sidan har den sjunkit bland arbetare de senaste decennierna. I rapporten finns ett kapitel om organisationsgraden bland anställda med särskilt fokus på skillnader mellan tillsvidareanställda och dem med visstidsanställning.

Det finns drygt 100 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden. Ungefär hälften av dem är arbetsgivarorganisationer och hälften är fackförbund. Rapporten innehåller även en beskrivning av dem. Vilka fackförbund finns det? Vilka förbund ingår i de olika centralorganisationerna och vilka står utanför? Hur många yrkesaktiva medlemmar har de olika förbunden och hur ser medlemsutvecklingen ut? Vilka organisationer ingår i Svenskt Näringsliv och vilka står utanför?

Det vanligaste är att en kollektivavtalsbindning uppstår genom företags medlemskap i en arbetsgivarorganisation, men företag som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation kan teckna så kallade hängavtal direkt med berörd arbetstagarorganisation. De blir då bundna av avtalet på samma sätt som om de varit medlemmar i en arbetsgivarorganisation. I rapporten presenteras statistik om hängavtal som tecknats 2023 och vilka fackförbund som var parter i dem.

En av de saker som framför allt arbetsgiversidan uppskattar mest med kollektivavtal är att de skapar fredsplikt. Visst förekommer vilda strejker emellanåt, men de är trots allt ganska sällsynta. Det är överhuvudtaget ganska ovanligt med stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Det visar inte minst den jämförelse av hur många arbetsdagar som förlorats på grund av arbetsmarknadskonflikter i Sverige och våra nordiska grannländer som finns i rapporten.

Sammanfattning

Under 2023 omfattades 88 procent av alla anställda i åldersgruppen 18–66 år av kollektivavtal. Andelen är därmed oförändrad jämfört med 2022 och har även legat stabilt kring den nivån under en längre tid.

Alla offentliganställda omfattas av kollektivavtal, vilket innebär att de som inte täcks av kollektivavtal uteslutande arbetar i privat sektor. Där låg täckningsgraden på 83 procent 2023. Det innebär att drygt 550 000 anställda i åldersgruppen 18–66 år inte omfattades av kollektivavtal.

I den privata sektorn omfattades arbetare av kollektivavtal i högre utsträckning än tjänstemän. Ungefär 90 procent av arbetarna och 75 procent av tjänstemännen omfattades där av kollektivavtal. Det innebär också att arbetaryrken täcks av kollektivavtal i högre utsträckning än chefs- och andra tjänstemannayrken.

Det finns ett tydligt samband mellan täckningsgrad och företagsstorlek. Kollektivavtals-täckningen är lägst i företag med färre än tio anställda, men ökar successivt med företagsstorleken. Nästan alla företag med minst 500 anställda har kollektivavtal. Knappt hälften av de drygt 550 000 som inte omfattas av kollektivavtal arbetar i företag med 1–9 anställda. Arbetare har högre täckningsgrad än tjänstemän oavsett storleksklass på företagen.

Samtidigt är andelen arbetstagare som är med i facket lägre bland arbetare än bland tjänstemän, se tabellen nedan som visar organisationsgrad och kollektivavtalstäckning i privat sektor 2023.

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

	Organisationsgrad (%)	Kollektivavtalstäckning (%)
Alla anställda	64	83
Arbetare	55	90
Tjänstemän	69	75

Andelen arbetstagare som är med i facket är högre i Sverige jämfört med i princip alla andra länder. Men efter att ha legat på omkring 80–85 procent fram till mitten av 1990-talet har den fackliga organisationsgraden gått ner till omkring 70 procent. Under 2023 sjönk den fackliga organisationsgraden för arbetsmarknaden som helhet från 69 till 68 procent. 71 procent av alla med tillsvidareanställning var med i facket 2023. För tidsbegränsat anställda var motsvarande andel 43 procent exklusive heltidsstuderande som även hade ett arbete. Om studerande räknas med var andelen organiserade bland tidsbegränsat anställda 37 procent.

Antalet medlemsföretag i Svenskt Näringsliv, som är den största arbetsgivarorganisationen inom privat sektor, ökade med 1,4 procent under 2023. Sett till antalet anställda i företagen var ökningen 3,0 procent. På den fackliga sidan ökade antalet yrkesaktiva medlemmar inom TCO med 1,9 procent. För Saco var ökningen 0,8 procent medan LO minskade med 0,3 procent. Ledarna, som är det klart största fackförbundet utanför centralorganisationerna, ökade antalet yrkesaktiva medlemmar med 3,2 procent.

Sammanlagt ökade fackförbunden med knappt 25 000 medlemmar under 2023. Samtidigt ökade arbetskraften med nästan 90 000 personer, vilket innebar att organisationsgraden minskade något.

Totalt uppstod nästan 13 000 nya kollektivavtalsbindningar under 2023. Mer än 80 procent av dem uppstod vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Resterande delen uppstod i samband med att arbetsgivare tecknade hängavtal med berörd arbetstagarorganisation.

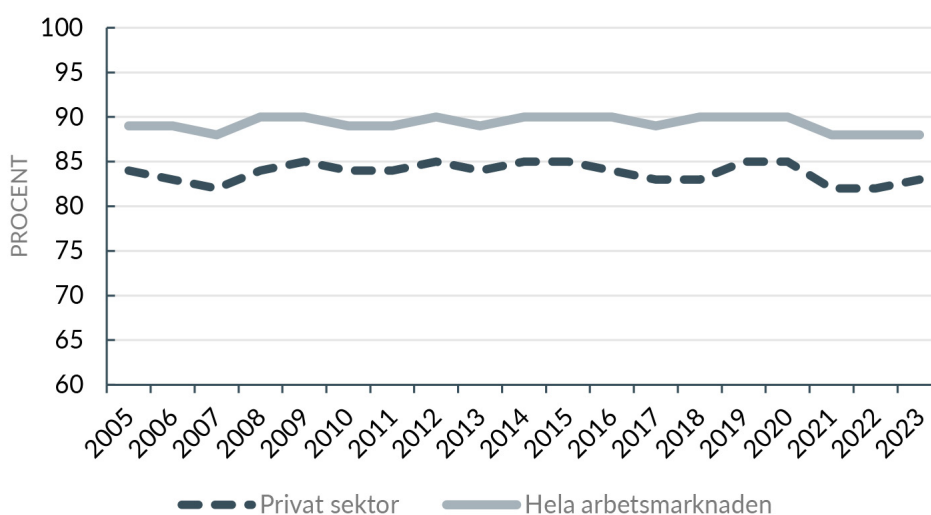
Drygt 3 900 arbetsdagar förlorades till följd av konflikter på arbetsmarknaden i Sverige under 2023. Trots en betydligt större arbetsmarknad har antalet konfliktdagar varit lägre i Sverige än i våra nordiska grannländer de senaste tio åren.

1. Kollektivavtalstäckning

Under 2023 omfattades 88 procent av alla anställda i Sverige av kollektivavtal, vilket innebär att drygt 3,9 miljoner anställda i åldersgruppen 18–66 år täcktes av kollektivavtal. Samtidigt var det drygt 550 000 anställda som inte omfattades av kollektivavtal. Eftersom alla offentligtanställda omfattas av kollektivavtal arbetar de som inte täcks uteslutande i den privata sektorn. Där låg täckningsgraden på 83 procent 2023.

Medlingsinstitutet har samlat in statistik om kollektivavtalstäckning sedan 2022. Både 2022 och 2023 var täckningsgraden 88 procent. Professor Anders Kjellberg vid Lunds universitet har länge gjort skattningar av kollektivavtalstäckningen i Sverige. Enligt hans beräkningar var täckningsgraden 88 procent även 2021. Han har använt en annan beräkningsmetod än Medlingsinstitutet och även justerat den flera gånger över tid, men resultaten tyder på att kollektivavtalstäckningen länge legat på cirka 88–90 procent.

DIAGRAM 1.1 Andel av de anställda som täcks av kollektivavtal 2005–2023



För 2005–2021 baseras beräkningarna på åldersgruppen 16–64 år och 2022–2023 på 18–66 år.

Nytt insamlings- och beräkningsförfarande fr o m 2022, men justeringar av beräkningsmetoden har även ägt rum 2007, 2008, 2017 och 2021.

Källor: 2005–2021 Anders Kjellberg: *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Arena idé (2023).

2022–2023 Medlingsinstitutets lönestatistik

I den privata sektorn har täckningsgraden under lång tid legat mellan 80 och 85 procent. Mellan 2020 och 2021 minskade den uppmätta kollektivavtalstäckningen, till stor del beroende på en förändring i Svenskt Näringslivs statistik som innebar att det i sju förbund, som är både arbetsgivar- och branschförbund, nu blev möjligt att räkna bort företag som enbart var medlemmar i branschdelen av förbundet.

Om statistiken

Från och med 2022 samlar SCB, på uppdrag av Medlingsinstitutet, in uppgift om kollektivavtal i samband med den årliga insamlingen av lönestrukturstatistiken. Detta för att EU sedan ett antal år kräver att medlemsländerna ska rapportera in uppgifter om förekomst av kollektivavtal till Eurostat inom ramen för den europeiskt samordnade lönestrukturstatistiken – Structure of Earnings Survey. Att insamlingen sker tillsammans med lönestatistiken gör det också möjligt att bryta ner statistiken på olika undergrupper på ett sätt vi inte kunnat göra tidigare.

Lönestrukturstatistiken är en totalundersökning för kommuner, regioner och staten. För privat sektor är det en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Målpopulationen i undersökningen består av individer i åldern 18–66 år med fasta och tillfälliga anställningar samt verksamma företagare/delägare med lön och anställningsvillkor enligt avtal.

Professor Anders Kjellberg har länge gjort skattningar av kollektivavtalsäckningen i Sverige. Han har använt andra beräkningsmetoder än Medlingsinstitutet, men för de år som både Anders Kjellberg och Medlingsinstitutet gjort skattningar skiljer sig inte resultaten åt på något tydligt sätt.

I Anders Kjellbergs statistik förekommer smärre tidsseriebrott till följd av förändrad beräkningsmetod 2007, 2008, 2017 och 2021. Dessutom påverkas förändringen i kollektivavtalsäckning mellan 2020 och 2021 av en förändring i Svenskt Näringslivs statistik som innebär att det i sju förbund, som är både arbetsgivar- och branschförbund, blev möjligt att räkna bort företag som enbart var medlemmar i branschdelen av förbundet. Den förändringen innebär att den uppmätta täckningsgraden minskade, men samtidigt förbättrades kvaliteten i statistiken.

Kvinnor omfattas av kollektivavtal i högre utsträckning än män. Drygt 90 procent av de anställda kvinnorna i åldersgruppen 18–66 år omfattas av kollektivavtal, vilket kan jämföras med 85 procent av männen. Det innebär att drygt 205 000 kvinnor och 345 000 män arbetar hos arbetsgivare som saknar kollektivavtal.

Anledningen till att kollektivavtalsäckningen är högre för kvinnor är att de arbetar i offentlig sektor i större utsträckning än män. Där är täckningsgraden 100 procent för både kvinnor och män. I privat sektor omfattas lite drygt 83 procent av kvinnorna av kollektivavtal. För männen är den uppmätta skattningen något lägre, men skillnaden i kollektivavtalsäckning mellan könen i privat sektor är inte statistiskt säkerställd.

1.1 Kollektivavtalstäckning i privat sektor

Alla som arbetar i den offentliga sektorn omfattas av kollektivavtal. Hur man än vrider och vänder på statistiken för offentlig sektor kommer därför täckningsgraden alltid att vara 100 procent. Den variation i kollektivavtalstäckning som finns gäller därför uteslutande den privata sektorn. Därför är det mer intressant att fokusera på den sektorn när man jämför täckningsgraden för olika grupper av anställda.

Hög täckningsgrad i arbetaryrken

En vanlig uppdelning bland anställda i den privata sektorn är den mellan arbetare och tjänstemän¹. Här visar det sig att det är stor skillnad i kollektivavtalstäckning mellan dessa grupper. Inte mindre än 90 procent av arbetarna i privat sektor omfattades av kollektivavtal 2023. För tjänstemännen var motsvarande andel 75 procent. Totalt sett finns det knappt 3,2 miljoner anställda i privat sektor. Av dem är lite drygt hälften arbetare och knappt hälften tjänstemän.

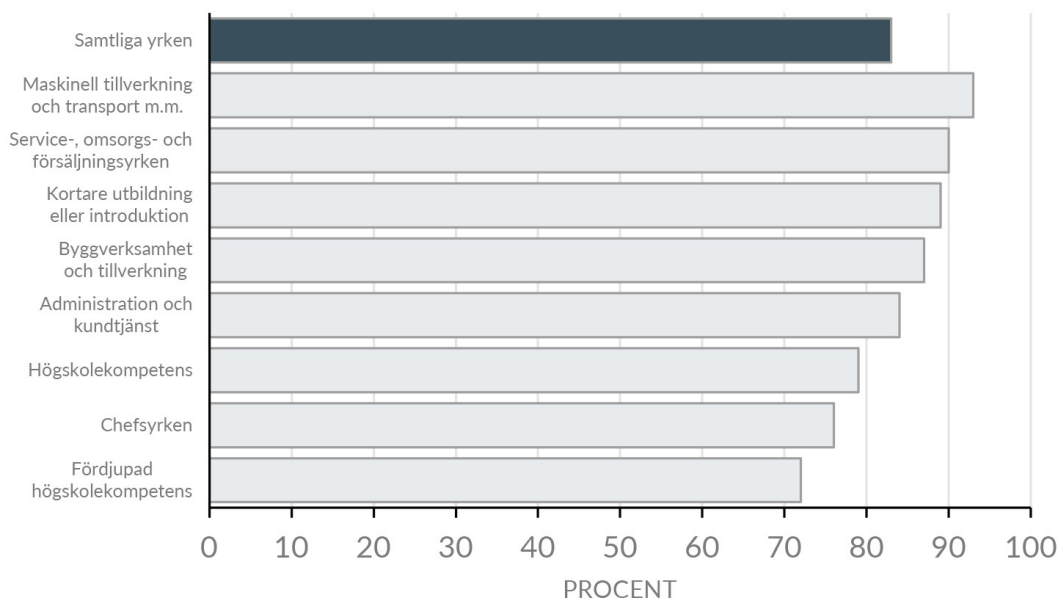
Den relativt stora skillnaden i täckningsgrad mellan arbetare och tjänstemän syns tydligt när man studerar kollektivavtalstäckningen för olika yrkesgrupper. Traditionella arbetaryrken har högre kollektivavtalstäckning än tjänstemannayrken. Högst är täckningsgraden i yrken inom maskinell tillverkning och transport där 93 procent av de anställda täcks av kollektivavtal. Täckningsgraden är även relativt hög, cirka 90 procent, i yrken inom service, omsorg och försäljning samt inom yrken som kräver kortare utbildning eller introduktion (t.ex. städare, hemservicepersonal, hamnarbetare m.fl.). Även byggverksamhet och annan hantverksliknande tillverkning har en relativt hög täckningsgrad.

I andra änden finns yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske där ungefär två tredjedelar av de anställda omfattas av kollektivavtal. Det bör påpekas att gruppen är liten och en betydligt högre andel av de anställda arbetar i små företag jämfört med övriga yrkesgrupper. Även om beräkningarna baseras på ett stort dataunderlag är ändå små företag det som är svårast att mäta. Detta i kombination med att yrkesgruppen i sig är liten gör att det råder betydligt större osäkerhet kring det här resultatet än för övriga yrkesgrupper.

I övrigt är det tjänstemannayrken som dominerar bland de med lägst täckningsgrad. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens, dvs. akademikeryrken, har en täckningsgrad på 72 procent och bland anställda i chefsyrken omfattas 76 procent av kollektivavtal.

¹ I det här avsnittet baseras uppgifterna på Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik. Där görs uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän med hjälp av SSK, det vill säga utifrån vilket yrke de olika individerna har.

DIAGRAM 1.2 Andel anställda som täcks av kollektivavtal i olika yrkesgrupper i andelsordning. Privat sektor 2023

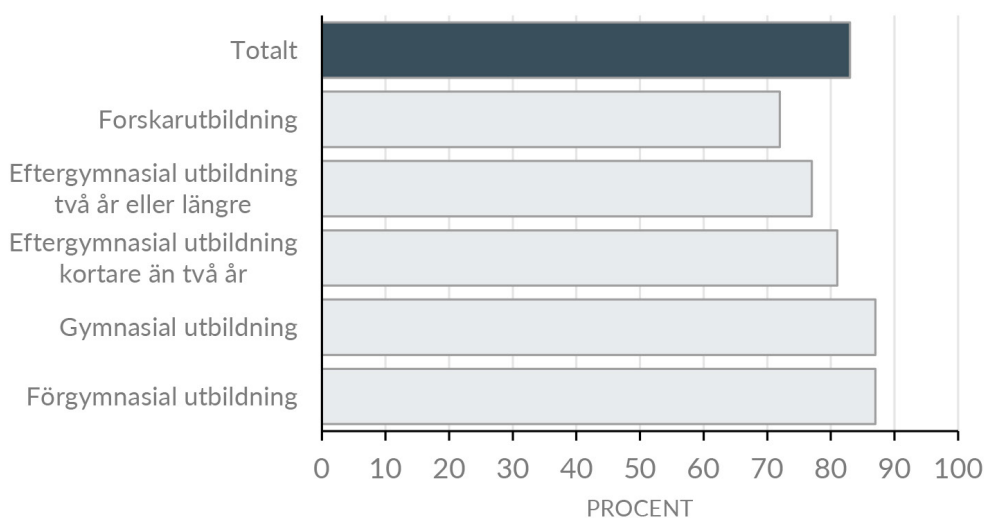


Källa: Medlingsinstitutet

Högst täckningsgrad bland de med kort utbildning

I den privata sektorn finns ett tydligt samband mellan de anställdas utbildningsnivå och kollektivavtalstäckning. Ju högre utbildningsnivå desto lägre täckningsgrad. Det här beror naturligtvis på att de med högst utbildning har tjänstemannayrken i stor utsträckning samt att de med kortast utbildning i regel finns i arbetaryrken.

DIAGRAM 1.3 Andel anställda som täcks av kollektivavtal fördelat på utbildningsnivå. Privat sektor 2023



Källa: Medlingsinstitutet

Ungefär 72 procent av de forskarutbildade och 77 procent av de med en lång eftergymnasial utbildning omfattas av kollektivavtal. Det kan jämföras med att 87 procent av de privatanställda med förgymnasial utbildning som högsta utbildning täcks av kollektivavtal.

Med tanke på att den genomsnittliga utbildningsnivån har ökat över tid samtidigt som det finns ett negativt samband mellan utbildningsnivå och kollektivavtalstäckning är det slående hur stabil täckningsgraden varit de senaste decennierna. Som framgick av **diagram 1.1** har kollektivavtalstäckningen i privat sektor länge legat mellan 80 och 85 procent.

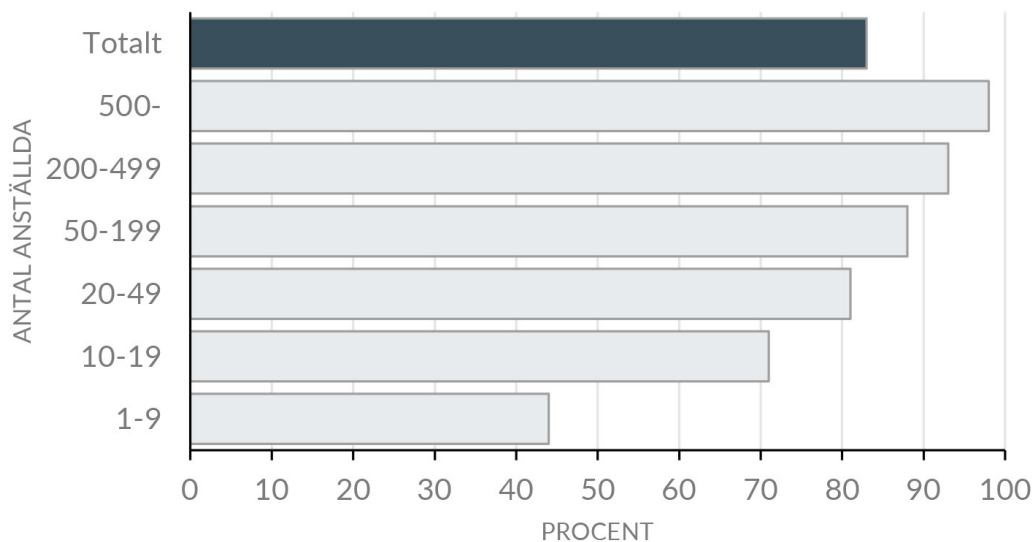
Hög kollektivavtalstäckning i stora företag

Täckningsgraden ökar med företagsstorleken. I den minsta storleksklassen, dvs. företag med 1–9 anställda, täcks 44 procent av de anställda av kollektivavtal. Täckningsgraden ökar sedan successivt i varje storleksklass och i de största företagen, dvs. de med minst 500 anställda, omfattas nästan alla anställda, eller åtminstone 98 procent, av kollektivavtal.

Totalt sett arbetar 1 miljon personer i företag som har minst 500 anställda. Av dem är det cirka 16 000 som inte omfattas av kollektivavtal. Det kan jämföras med att ungefär 270 000 av 480 000 personer i företag med 1–9 anställda inte täcks av kollektivavtal.

Av de drygt 550 000 anställda som saknar kollektivavtal arbetar alltså ungefär 270 000, dvs. nästan hälften, i företag som har 1–9 anställda.

DIAGRAM 1.4 Andel anställda som täcks av kollektivavtal fördelat på företagsstorlek. Privat sektor 2023



Källa: Medlingsinstitutet

Skillnaden i täckningsgrad mellan arbetare och tjänstemän syns även i det här fallet. För båda grupperna är kollektivavtalstäckningen klart lägst i den minsta storleksklassen, men är där nästan dubbelt så hög för arbetare som för tjänstemän. Ökar företagstorleken ökar även andelen anställda som täcks av kollektivavtal, men nivån är hela tiden högre för arbetare än för tjänstemän. Arbetarna når 90 procents kollektivavtalstäckning vid företag som har minst 20 anställda. Tjänstemännen når nästan den nivån vid företag som har 200–499 anställda.

TABELL 1.1 Andel anställda som täcks av kollektivavtal fördelat på företagsstorlek samt arbetare och tjänstemän. Privat sektor 2023

Antal anställda	Arbetare (%)	Tjänstemän (%)
1-9	57	30
10-19	83	55
20-49	90	70
50-199	98	79
200-499	98	88
500-	100*	97
Totalt	90	75

*Det finns cirka 900 arbetare i den största storleksklassen som saknar kollektivavtal. Avrundat till närmaste hela procenttal blir det dock 100%.

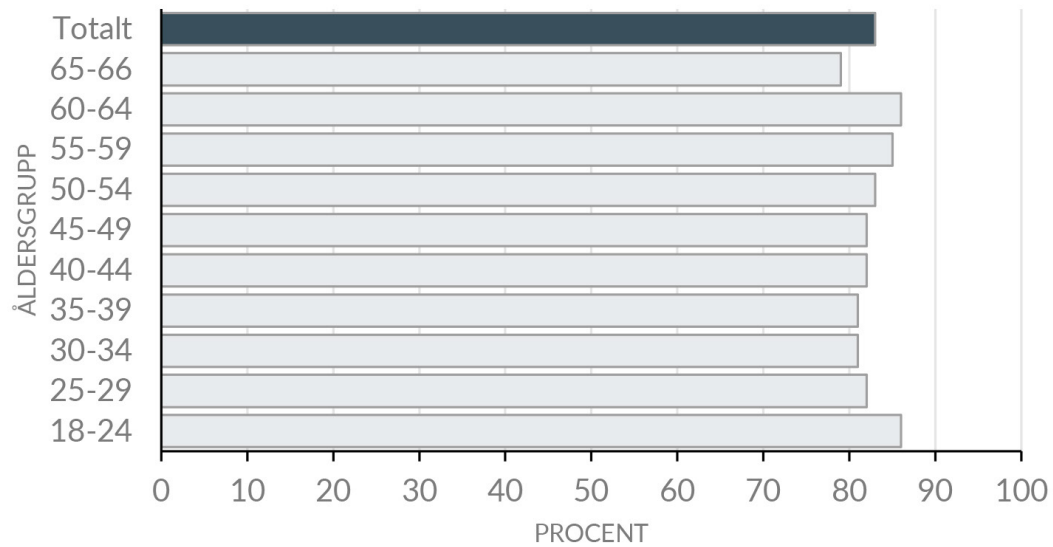
Källa: Medlingsinstitutet

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det är svårt att hitta en grupp som täcks av kollektivavtal i lägre utsträckning än tjänstemän i små företag.

Små skillnader mellan olika åldersgrupper

Det är relativt små skillnader i täckningsgrad mellan olika åldersgrupper. Högst är kollektivavtalstäckningen, 86 procent, i åldersgrupperna 18–24 respektive 60–64 år. Lägst är den bland 65–66-åringarna, 79 procent. Det skiljer således endast sju procentenheter mellan de åldersgrupper som har högst täckningsgrad och de som har lägst.

DIAGRAM 1.5 Andel anställda som täcks av kollektivavtal fördelat på ålder.
Privat sektor 2023



Källa: Medlingsinstitutet

Den relativt höga täckningsgraden bland 18–24-åringarna beror framför allt på en ganska stor överrepresentation av arbetare. I den åldersgruppen är många blivande tjänstemän fortfarande under utbildning. De som är ute på arbetsmarknaden har därför arbetaryrken i stor utsträckning. Nästan 80 procent av de privatanställda 18–24-åringarna har ett arbetaryrke.

2. Organisationsgrad bland anställda²

Andelen arbetstagare som är med i facket ligger sedan ett antal år stabilt på närmare 70 procent, men skillnaderna mellan tjänstemän och arbetare ökar. Sex av tio arbetare är i dag med i facket, jämfört med drygt sju av tio tjänstemän. I mitten av 00-talet var det knappt åtta av tio bland både arbetare och tjänstemän som hade ett fackligt medlemskap.

2.1 Sverige i världstoppen

Vid en internationell jämförelse har Sverige en hög facklig organisationsgrad, eller med andra ord, andelen arbetstagare som är med i facket är högre i Sverige jämfört med i princip alla andra länder. Med undantag av Island, som enligt OECD:s databas ligger över 90 procent, är den fackliga organisationsgraden i Sverige med sina 68 procent 2023 högst i världen. Även om de övriga nordiska länderna har en lägre organisationsgrad än Island och Sverige, sticker de också ut i jämförelse med övriga omvärlden. Det är enbart Belgien som har en organisationsgrad som ligger i närheten av de nordiska länderna. I de stora ekonomierna Tyskland, Frankrike och USA är organisationsgraden bland anställda endast omkring 10–15 procent.

Att den fackliga organisationsgraden har gått ner i Sverige under de senaste decennierna är en utveckling vi har gemensamt med en stor del av omvärlden. Jämfört med år 2000 har de flesta andra länder som redovisas i **tabell 2.1** haft en större nedgång procentuellt sett jämfört med Sverige. Av länderna i denna tabell är det endast Chile och Sydkorea som har en högre organisationsgrad bland anställda nu jämfört med åren kring millennieskiftet. Båda länderna har dock runt 15 procent organisationsgrad, så dessa länder har en bit kvar till de nivåer som råder i Sverige.

² Kapitlet bygger i stor utsträckning på samma underlag som redovisas i Kjellberg (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, Arena Idé. I den rapporten finns mer information och analys för den som vill läsa mer om den fackliga organisationsgraden.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv-facklig-ansl>

TABELL 2.1 Facklig organisationsgrad i 36 länder 2000–2023

	2000	Senast tillgängliga	Förändring 2000-senast	
	Procent	år (2016–2023)	Procentenheter	Procent
Norden				
Sverige	81	68	-13	-16
Finland	74	59	-15	-20
Danmark:1	75	61	-14	-19
Danmark:2	72	49	-23	-32
Norge	52	50	-2	-4
Kontinentaleuropa				
Belgien	57	49	-8	-14
Österrike	37	26	-11	-30
Tyskland	25	16	-9	-36
Nederländerna	22	15	-7	-30
Schweiz	21	14	-7	-33
Anglosaxiska länder				
Irland	36	26	-10	-28
Storbritannien	30	22	-8	-27
Kanada	28	27	-1	-4
Australien	25	14	-11	-44
USA	13	10	-3	-23
Sydeuropa				
Italien	35	33	-2	-6
Grekland	25	19	-6	-24
Portugal	21	15	-6	-29
Spanien	18	13	-5	-28
Frankrike	10	9	-1	-10
Central- och Östeuropa				
Slovenien	44	24	-20	-45
Rumänien	36	21	-15	-42
Kroatien	40	21	-19	-48
Slovakien	34	11	-23	-68
Tjeckien	27	11	-16	-59
Polen	24	13	-11	-46
Ungern	24	8	-16	-67
Bulgarien	27	15	-12	-44
Lettland	21	12	-9	-43
Litauen	19	10	-9	-47
Estland	14	4	-10	-71
Asien				
Japan	21	16	-5	-24
Turkiet	13	10	-3	-23
Sydkorea	12	14	2	17
Latinamerika				
Brasilien	19	13	-6	-32
Mexiko	16	12	-4	-25
Chile	11	17	6	35

Uppgifterna avser i regel per 31/12 men för Sverige redovisas årsmedeltal. Danmark:1 är exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark:1 och Danmark:2 inkluderar arbetslösa. Norge har en ny beräkningsmetod jämfört med 2000 som innebär att endast fullt betalande medlemmar inkluderas (tidigare ingick även yrkesaktiva som av olika orsaker betalar reducerad fackavgift). Förändringen medför att nedgången sannolikt överskattas något.

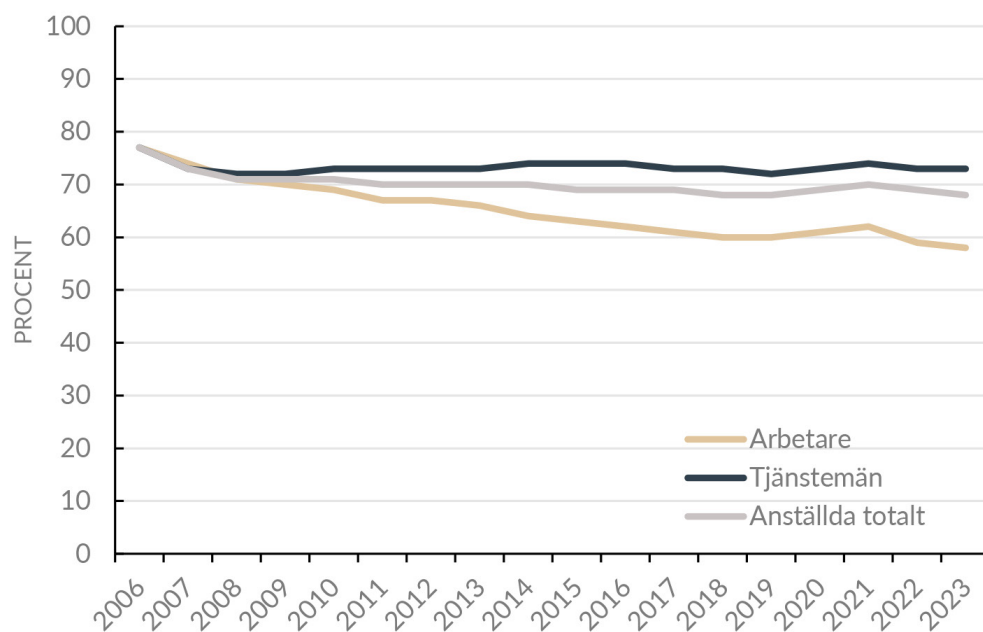
Källa: Kjellberg (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, Arena Idé.

2.2 Olika utveckling för arbetare och tjänstemän sedan mitten av 00-talet³

Från att ha legat på omkring 80–85 procent under stora delar av 1980- och 1990-talen har den fackliga organisationsgraden varit omkring 70 procent de senaste femton åren. En stor nedgång skedde mellan 2006, då den var 77 procent, och 2008, då den föll till 71 procent (se **diagram 2.1**).

År 2006 var det en lika stor andel arbetare som tjänstemän som var fackligt organiserade. Under hela perioden från 2007 och fram till 2023 har tjänstemännens organisationsgrad legat i intervallet 72 till 74 procent. För arbetarna har den fackliga organisationsgraden fortsatt att sjunka successivt, med undantag av pandemiåren 2020 och 2021, då det skedde en liten uppgång. År 2023 var 58 procent av arbetarna fackligt organiserade. Det innebär en nedgång med nästan 20 procentenheter jämfört med 2006. Aldrig tidigare har skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad varit så stor, i varje fall inte till tjänstemännens fördel. Se **diagram 2.1** samt **tabell A1** i bilagan.

DIAGRAM 2.1 Organisationsgrad 2006–2023 efter socioekonomisk indelning



Avser förändringar mellan årsmedeltal för anställda med fackligt medlemskap, 16–64 år exklusive heltidsstuderande med arbete.

Källa: Kjellberg (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, Arena Idé.

³ Uppgifterna om arbetare och tjänstemän i det här kapitlet bygger på socioekonomisk indelning (SEI). Det är en annan klassificering än den som används för uppgifterna om kollektivavtalstäckning i kapitel 1. Där bygger indelningen på standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) som används i lönestrukturstatistiken. Det medverkar till att de redovisade skattningsarna av antalet arbetare och tjänstemän skiljer sig åt. Inte minst på grund av att fler yrken klassificeras som tjänstemän i SEI än i SSYK, men det verkar även som att antalet tjänstemän överskattas och antalet arbetare underskattas i AKU.

2.3 Vad hände under 2023?

Under 2023 sjönk den fackliga organisationsgraden från 69 till 68 procent. Det är samma andel som 2018 och 2019, det vill säga åren närmast före pandemin. För tjänstemännen var organisationsgraden oförändrad (73 procent) mellan 2022 och 2023 medan den sjönk från 59 till 58 procent bland arbetare.

Under 2023 påverkades arbetsmarknaden av ett antal faktorer som vi sedan tidigare vet brukar påverka benägenheten för anställda att vara fackligt organiserade.

Privatekonomi: Den höga inflationen gjorde att många hushåll fick ansträngd ekonomi, och vissa upplevde att de var tvungna att prioritera bort det fackliga medlemskapet.

Samhällsekonomi: Under andra halvan av 2023 vände konjunkturen nedåt. Det vanliga är då att antalet tidsbegränsade anställningar minskar, och att andelen anställda med tillsvidareanställning därmed ökar. Det trycker organisationsgraden uppåt, eftersom de med tidsbegränsad anställning i jämförelse med tillsvidareanställda mer sällan är med i facket. Därtill kommer att fler anser det viktigt att vara med i facket till följd av den osäkerhet som orsakas av en nedåtgående konjunktur.

Utrikes födda har lägre organisationsgrad: Antalet anställda födda i utlandet ökade, medan antalet inrikes födda anställda minskade. Eftersom organisationsgraden generellt sett är lägre bland utrikes födda, tenderar det att leda till lägre organisationsgrad. Andelen utrikes födda har bland arbetare ökat från 30 till 34 procent mellan 2021 och 2023 och bland tjänstemän från 18 till 20 procent. Särskilt stor har förändringen varit bland arbetare i tjänstenäringarna⁴.

Allt större andel tjänstemän: Antalet tjänstemän är numera mer än dubbelt så stort som antalet arbetare, i varje fall då den socioekonomiska indelningen (SEI) tillämpas på AKU (Arbetskraftsundersökningarna). Om man i stället använder lönestrukturstatistikens yrkeskoder (SSYK) för att dela in anställda i arbetare och tjänstemän är skillnaden mellan antalet arbetare och tjänstemän mindre, även om tjänstemännen är fler än arbetarna även med detta sätt att mäta. Enligt SEI i AKU finns det ca 2,9 miljoner tjänstemän jämfört med ca 1,35 miljoner arbetare. Tjänstemännen utgör drygt 68 procent av de anställda och arbetarna knappt 32 procent. Inom privat sektor svarar tjänstemännen för 64 procent av de anställda och arbetarna för 36 procent om heltidsstudierande med arbete exkluderas. När de senare tas med blir tjänstemännens andel 62 procent och arbetarnas 38 procent.

När det gäller antalet fackmedlemmar är tjänstemännens dominans ännu större än om man ser till samtliga anställda. 73 procent av de anställda fackmedlemmarna är tjänstemän och endast 27 procent är arbetare. Det hänger samman med att tjänstemännens organisationsgrad numera är betydligt högre än arbetarnas (73 respektive 58 procent, se **diagram 2.1**).

Dessa förhållanden ger sammantaget en komplex bild av utvecklingen, där olika faktorer drar organisationsgraden åt olika håll. Förändringarna totalt sett kan därför blir ganska små trots att varje påverkansfaktor var för sig kan vara betydelsefull. Under 2023 ser vi dessutom ett specifikt resultat som avviker lite från tidigare år, och som inte alldeles enkelt kan förklaras med någon av faktorerna ovan.

⁴ Bland arbetare i de privata tjänstenäringarna från 32 procent utrikes födda 2021 till 37 procent 2023, varav i hotell och restaurang från 52 till 63 procent och i företagstjänster m.m. (bemanningsföretag, lokalvård, mm) från 37 till 43 procent. Bland arbetare i de offentliga tjänstenäringarna från 37 till 41 procent utrikes födda. Källa: Kjellberg (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, Arena Idé.

Nedgång bland inrikes födda arbetare i offentlig sektor: Bland arbetarna var nedgången störst inom offentlig sektor, från 70 till 68 procent. Nästan hela denna nedgång stod de inrikes födda arbetarna för, bland dem minskade organisationsgraden från 77 till 73 procent. Bland de utrikes födda arbetarna i offentlig sektor minskade organisationsgraden bara med en procentenhet, från 61 till 60 procent. Bland arbetare i privat sektor kan nedgången med en procentenhet (från 56 till 55 procent) förklaras av den så kallade sammansättningseffekten när det blev en större andel utrikes födda bland arbetare i privat sektor. Organisationsgraden var nämligen oförändrad (60 respektive 47 procent) bland både inrikes och utrikes födda arbetare i privat sektor.

De olika faktorerna som påverkar graden av organisering samvarierar ofta med varandra. Att utrikes födda inte lika ofta som inrikes födda är med i facket kan bero på att de faktiskt har andra förutsättningar att organisera sig, som exempelvis att många är relativt nyanlända och har svårigheter att kommunicera på svenska eller en begränsad erfarenhet av fackföreningar sedan tidigare. Men det kan också bero på att utrikes födda som grupp i högre grad har en svagare anknytning till arbetsmarknaden, eller oftare än inrikes födda arbetar inom branscher där organiseringen är svårare att upprätthålla såsom genom en hög andel tidsbegränsat anställda.

På samma sätt är det med arbetare och tjänstemän, där utvecklingen över tid ser så olika ut. Är det den socioekonomiska tillhörigheten som avgör, eller är det snarare andra faktorer som samvarierar med denna som driver graden av organisering? Samtidigt med förändringen i organisationsgrad har det skett en omfattande strukturomvandling på svensk arbetsmarknad, trenden är att antalet anställda i arbetaryrken har minskat medan antalet anställda i tjänstemannaryrken har ökat.

2.4 Betydelsen av tillsvidareanställning⁵

I det här avsnittet tittar vi närmare på hur organisationsgraden varierar mellan olika grupper beroende på om individerna har tillsvidare (ofta kallad fast) eller tidsbegränsad anställning. Vi har inte brutit ner materialet på vilken typ av tidsbegränsad anställning det handlar om. De som arbetar i tidsbegränsade anställningar är en heterogen grupp som arbetar i allt från långvariga vikariat på en arbetsplats där de kanske redan har en annan grundtjänst till anställningar där man rings in per timme. Sannolikt finns det därmed skillnader inom gruppen tidsbegränsat anställda när det gäller organisationsgraden som vi inte fångar med vår redovisning.

Organisationsgraden för tidsbegränsat anställda redovisas både inklusive och exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna. Skälet till att vi har gjort denna uppdelning är att benägenheten att organisera sig fackligt kan skilja sig mellan de som studerar på heltid och som bara arbetar vid sidan av, och de som har en eller flera tidsbegränsade anställningar som sin huvudsysselsättning. I **tabellerna A3 och A4** i bilagan redovisas hur antal och andel anställda påverkas i olika grupper beroende på om heltidsstuderande räknas in eller inte.

⁵ Det här avsnittet bygger på en specialbeställning ur SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU). Om inget annat sägs redovisas uppgifter för anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av sina studier.

Resultaten visar att det finns ett betydande gap i organisationsgraden mellan tillsvidare och tidsbegränsat anställda. Skillnaden är generellt sett större när heltidsstuderande ingår men även utan de studerande är det betydande skillnader i organisationsgrad beroende på om man har tillsvidare eller tidsbegränsad anställning.

Vi redovisar här årsgenomsnitt för 2023. I Anders Kjellbergs rapport *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning* (sidorna 283–285) finns ytterligare analys av hur organisationsgrad och anställningsform hänger samman.

De flesta anställda har en tillsvidareanställning. Enligt AKU har 90 procent av alla anställda i åldern 16–64 år, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna, en tillsvidareanställning. Bland männen är det 91 procent och bland kvinnorna är det 89 procent. Bland tjänstemännen är andelen 93 procent och det är lika vanligt bland kvinnor (93 procent) och män (94 procent). Det är en högre andel med tillsvidareanställning än bland arbetarna där 83 procent har en sådan. Här är könsfördelningen mer ojämn än bland tjänstemännen. För arbetare är det vanligare med tillsvidareanställning bland männen (86 procent) jämfört med bland kvinnorna (79 procent).⁶ Uttryckt i antal betyder det att drygt 230 000 arbetare och knappt 200 000 tjänstemän har tidsbegränsad anställning. Trots att det finns betydligt fler tjänstemän än arbetare i statistiken, är det alltså fler arbetare än tjänstemän som är tidsbegränsat anställda.

Nästan hälften (47 procent) av de omkring 430 000 med tidsbegränsade anställningar är i åldern 16–29 år och 30 procent är i åldern 16–24 år. Det betyder att det är en stor del unga personer som är tidsbegränsat anställda. Men det betyder också att drygt hälften av de tidsbegränsat anställda är 30 år eller äldre. Om de som studerar på heltid och arbetar vid sidan av studierna räknas in är det 59 procent av de med tidsbegränsad anställning som är i åldern 16–29 år. 42 procent är i åldern 16–24 år.

Bland samtliga anställda skiljer det 28 procentenheter i organisationsgrad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda exklusive heltidsstuderande, se **tabell 2.2**. Sju av tio tillsvidareanställda är med i facket jämfört med drygt fyra av tio tidsbegränsat anställda. Skillnaden i organisationsgrad är något större i offentlig än i privat sektor (34 respektive 26 procent). Gapet var ungefär lika stort 2016, som är det tidigaste år vi har data ifrån. Även då var det närmare 30 procent totalt sett. Om heltidsstuderande räknas in är skillnaden i organisationsgrad mellan tillsvidare och tidsbegränsat anställda ännu större; 34 procent för samtliga, 33 procent i privat sektor och 36 procent i offentlig sektor.

⁶ Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB 2023, 16–64 år, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

TABELL 2.2 Organisationsgrad 2023 efter typ av anställning, privat och offentlig sektor. Procent.

	Samtliga	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
		Exkl. stud.	Inkl. stud.	Exkl. stud.	Inkl. stud.
Samtliga	68	71	71	43	37
Privat sektor	64	67	66	41	34
Offentlig sektor	78	82	81	48	46

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Mönstret att tidsbegränsat anställda har omkring 30 procentenheters lägre organisationsgrad jämfört med tillsvidareanställda gäller både för kvinnor och män. När heltidsstuderande räknas med ökar skillnaden mer bland kvinnor än bland män. Det är även fler tidsbegränsat anställda kvinnor som är heltidsstuderande (cirka 120 000) jämfört med motsvarande män (cirka 80 000). Detta bidrar sannolikt till att hålla nere organisationsgraden bland kvinnor.

TABELL 2.3 Organisationsgrad 2023 efter typ av anställning, kvinnor och män. Procent.

	Samtliga	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
		Exkl. stud.	Inkl. stud.	Exkl. stud.	Inkl. stud.
Samtliga	68	71	71	43	37
Kvinnor	73	76	75	46	39
Män	64	66	66	40	35

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Kvinnors organisationsgrad var 46 procent bland tidsbegränsat anställda exklusive heltidsstuderande. Bakom denna siffra finns dock en betydande skillnad mellan arbetare och tjänstemän bland kvinnor. Bland tjänstemannakvinnor med tidsbegränsad anställning är anslutningsgraden 69 procent medan den är 36 procent bland arbetarkvinnor. Mäns organisationsgrad bland tidsbegränsat anställda är däremot i princip densamma mellan arbetare och tjänstemän.

Organisationsgraden är totalt sett 15 procentenheter högre bland tjänstemän än bland arbetare (se **tabell 2.4**). En del av denna skillnad beror på att det är vanligare med tillsvidareanställning bland tjänstemännen. Om vi jämför enbart tillsvidareanställda arbetare med motsvarande tjänstemän är skillnaden 11 procentenheter. Bland tidsbegränsat anställda är skillnaden desto större mellan arbetare och tjänstemän – hela 21 procentenheter. Drygt fem av tio tidsbegränsat anställda tjänstemän är fackligt organiserade. Att jämföra med drygt tre av tio arbetare med tidsbegränsad anställning. Organisationsgraden varierar också mer bland arbetare beroende på typ av anställning (30 procentenheters skillnad) jämfört med bland tjänstemän (20 procentenheters skillnad).

TABELL 2.4 Organisationsgrad 2023 efter typ av anställning, arbetare och tjänstemän. Procent.

	Samtliga	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
		Exkl. stud.	Inkl. stud.	Exkl. stud.	Inkl. stud.
Samtliga	68	71	71	43	37
Arbetare	58	63	62	33	27
Tjänstemän	73	74	74	54	51

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Organisationsgraden är lägre i yngre åldersgrupper, och stiger med åldern (se **tabell 2.5**). Detta mönster finns både bland tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Det finns i de allra flesta ålderskategorierna även en tendens till att andelen fackligt anslutna är lägre bland de med tidsbegränsad anställning.

TABELL 2.5 Organisationsgrad 2023 efter typ av anställning, ålder. Procent.

	Samtliga	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
		Exkl. stud.	Inkl. stud.	Exkl. stud.	Inkl. stud.
Samtliga	68	71	71	43	37
16 - 29 år	50	55	53	33	28
30 - 44 år	68	70	69	50	50
45 - 64 år	76	78	78	53	53

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Totalt sett finns det ungefär 760 000 anställda (exklusive anställda som också är heltidsstuderande) som är i åldern 16 till 29 år. Det motsvarar ungefär 18 procent av alla anställda (exklusive heltidsstuderande). Drygt 385 000 av dessa är tjänstemän, medan knappt 375 000 är arbetare, det vill säga ungefär en jämn fördelning antalsmässigt. Men eftersom det totala antalet tjänstemän (i alla åldrar) är större än det totala antalet arbetare utgör ungdomsgruppen en mycket större andel bland arbetare än bland tjänstemän. Bland tjänstemännen totalt sett är andelen som är i åldern 16 till 29 år 13 procent, medan motsvarande andel bland arbetare är 27 procent. Skillnaden var ungefär densamma 2016: då var 15 procent av tjänstemännen och knappt 30 procent av arbetarna i åldern 16 till 29 år.

Nästan tre av tio arbetare (27 procent) är alltså i åldern 16 till 29 år, jämfört med drygt en av tio tjänstemän (13 procent). Drygt hälften av arbetarna med tidsbegränsad anställning är i åldern 16 till 29 år jämfört med fyra av tio tjänstemän. De här skillnaderna i åldersstruktur mellan arbetare och tjänstemän, både totalt sett och för de med tidsbegränsade anställningar, har sannolikt betydelse för skillnaden i organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän.

Organisationsgraden är lägre i privat än i offentlig sektor. När de anställda delas in efter typ av anställning och sektor blir underlaget i vissa fall så litet att det blir svårt att dra några säkra slutsatser. Framförallt gäller det arbetare anställda i staten, som är för få för att kunna redovisas. Staten skiljer också ut sig genom att tidsbegränsat anställda där i mycket större utsträckning är med i facket jämfört med övriga arbetsmarknaden. En förklaring kan vara att det inom staten är vanligt att ha en grundtjänst som är tillsvidare men att samtidigt vara provanställd eller arbeta i vikariat eller projekt på en annan tjänst. I dessa fall är det ofta troligt att den anställda behåller ett fackligt medlemskap sedan tidigare även under den tidsbegränsade anställningen. En annan delförklaring kan också vara att det nästan inte finns några arbetare bland de statsanställda. Då de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar är vanligast bland arbetarna är det sannolikt ovanligt med riktigt korta vikariat eller sms-anställningar bland statligt anställda.

I både privat sektor och i kommuner och regioner är organisationsgraden bland tidsbegränsat anställda inklusive anställda heltidsstuderande omkring hälften så hög som organisationsgraden bland tillsvidareanställda.

TABELL 2.6 Organisationsgrad 2023 efter typ av anställning, sektor och socioekonomisk indelning. Procent.

	Samtliga	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
		Exkl. stud.	Inkl. stud.	Exkl. stud.	Inkl. stud.
Samtliga	68	71	71	43	37
Privat sektor	64	67	66	41	34
Arbetare	55	60	58	34	26
Tjänstemän	69	70	70	52	47
Offentlig sektor	78	82	81	48	46
Arbetare	68	76	75	33	30
Tjänstemän	81	83	83	59	58
Stat	79	81	81	62	60
Arbetare	--	--	--	--	--
Tjänstemän	80	82	82	63	62
Kommuner	78	82	81	45	41
Arbetare	68	76	76	33	30
Tjänstemän	82	84	83	57	55

Arbetare i statlig sektor redovisas inte på grund av alltför litet underlag.

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

När materialet delas upp efter födelseland går det att se att organisationsgraden totalt bland inrikes födda är 12 procentenheter högre än bland födda utanför Norden (se **tabell 2.7**). Bland tillsvidareanställda är den 10 procentenheter högre och bland tidsbegränsat anställda 14 procentenheter högre. De här skillnaderna betyder att typ av anställning har större betydelse för sannolikheten att vara med i facket för de som är födda utanför Norden än för de som är födda i Sverige.

Det finns också en stor skillnad i organisationsgrad mellan tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän födda utanför Norden. Bland tjänstemännen i den här gruppen är det hälften som är fackligt organiserade, både inklusive och exklusive heltidsstuderande. Det är bara 6 procentenheter lägre jämfört med inrikes födda i motsvarande situation. Bland de utomnordiskt födda tidsbegränsat anställda arbetarna är det 25 procent som är med i facket (22 procent då heltidsstuderande inkluderas), vilket är väsentligt lägre jämfört med inrikes födda tidsbegränsat anställda arbetare av vilka 39 procent är med i facket (dock endast 29 procent om heltidsstuderande med arbete inkluderas). Hos utomnordiskt födda arbetare skiljer sig organisationsgraden mellan de med tillsvidareanställning och de med tidsbegränsad med 32 procentenheter (57 respektive 25 procent).

TABELL 2.7 Organisationsgrad 2023 efter typ av anställning och socioekonomisk indelning, inrikes och utrikes födda. Procent.

	Samtliga	Tillsvidare		Tidsbegränsat	
		Exkl. stud.	Inkl. stud.	Exkl. stud.	Inkl. stud.
Samtliga	68	71	71	43	37
Inrikes födda	71	73	73	48	40
Arbetare	--	66	65	39	29
Tjänstemän	--	76	75	56	52
Födda utanför Norden	59	63	63	34	32
Arbetare	--	57	56	25	22
Tjänstemän	--	68	68	50	49

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

3. Arbetsmarknadens organisationer

Det finns cirka 100 centrala förbundsparter, cirka 50 arbetsgivarorganisationer respektive fackförbund, som tecknar omkring 620 kollektivavtal⁷ om löner och allmänna villkor. Svenskt Näringsliv, som är den största arbetsgivarorganisationen, ökade med 823 företag under 2023. Antalet fackföreningsmedlemmar i centralorganisationerna LO, TCO och Saco samt Ledarna och SAC Syndikalisterna ökade med 0,8 procent eller knappt 25 000 personer. I TCO och Saco ökade antalet yrkesaktiva medlemmar, medan det minskade något i LO. I slutet av 2023 samlade de fackliga organisationerna drygt 3 miljoner yrkesaktiva medlemmar.

3.1 Arbetsgivarnas organisationer

Sammanlagt finns det drygt 50 större arbetsgivarorganisationer i privat och i offentlig sektor. Den offentliga sektorn domineras helt av Arbetsgivarverket samt Sveriges Kommuner och Regioner, medan det i den privata sektorn finns betydligt fler arbetsgivarorganisationer.

Privat sektor

Svenskt Näringsliv är den klart största arbetsgivarorganisationen i den privata sektorn. I slutet av 2023 var 61 000 företag, med totalt drygt 1,9 miljoner anställda, medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Medlemsföretagen är i regel ganska små. Drygt 98 procent av dem har färre än 250 anställda. Samtidigt är det de stora företagen som sysselsätter flest personer. Nästan hälften av alla anställda arbetar i de knappt två procent av medlemsföretagen som har minst 250 anställda.

⁷ Medlingsinstitutets årsrapport 2023.

TABELL 3.1 Svenskt Näringslivs medlemmar vid årsskiftet 2023/24

Antal anställda i företaget	Antal företag	Förändring från föregående	
		år (%)	Antal anställda
0*	9 011	-4,4	
1-9	28 695	1,4	118 437
10-49	17 486	3,4	374 700
50-249	4 785	5,5	479 512
250-499	596	2,2	208 293
500+	492	2,5	741 205
Totalt	61 065	1,4	1 922 147

* Gruppen företag utan anställda består bland annat av egenföretagare, men det kan också vara nya medlemsföretag som ännu inte hunnit rapportera in antalet anställda.

Källa: Svenskt Näringsliv

Organisationen har en stabil medlemsutveckling. Under 2023 ökade antalet medlemsföretag med 1,4 procent, motsvarande 823 företag, och antalet anställda i företagen ökade med ungefär 56 500. Den största ökningen gäller storlekskategorin 50–249 anställda där antalet medlemsföretag ökade med 5,5 procent och antalet anställda med 5,7 procent under 2023.

TABELL 3.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 31/12 2023

Arbetsgivarorganisationer markerade med fet stil.

	Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Industri	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Part i Industriavtalet
	Byggmaterialindustrierna	
	Energiföretagens Arbetsgivareförening	
	Grafiska företagen	Part i Industriavtalet
	Gröna arbetsgivare	Part i Industriavtalet
	IKEM - Innovations- och kemiindustrierna	Part i Industriavtalet
	Industriarbetsgivarna	Part i Industriavtalet
	Kemisk Tekniska Företagen	
	Livsmedelsföretagen	Part i Industriavtalet
	Läkemedelsindustriföreningen	
	Mobility Sweden	
	Skogsindustrierna	Part i Industriavtalet
	Svemin	Part i Industriavtalet
	Svensk Betong	
	Sveriges Bergmaterialindustri	
	Teknikföretagen	Part i Industriavtalet
	TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag	Part i Industriavtalet
	Trä- och Möbelföretagen	Part i Industriavtalet
	Atervinningsindustrierna	
Tjänster	Almega Tjänsteförbunden	Almega
	Almega Tjänsteföretagen	Almega
	Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation	
	Innovationsföretagen	Almega
	TechSverige	Almega
	Kompetensföretagen	Almega
	Medieföretagen	Almega
	Sveriges Managementkonsulter	
	Säkerhetsföretagen	Almega
	Tågföretagen	Almega
	Vårdföretagarna	Almega
Handel, hotell, restaurang	Svensk Handel	
	Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)	
	Visita	
Transporter	Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Föreningen Svensk Sjöfart	
	Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Svenska Flygbranschen	Transportföretagen
	Sveriges Bussföretag	Transportföretagen
	Sveriges Hamnar	Transportföretagen
Transportindustriförbundet	Transportföretagen	
Byggindustri, installation	Byggföretagen	
	Glasbranschföreningen	
	Installatörsföretagen	
	Maskinentreprenörerna	
	Måleriföretagen i Sverige	
	Plåt & Ventföretagen	

Mer information om Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer finns på: <https://www.svensknaringsliv.se/medlemsorganisationer>

Källa: Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv har 48 medlemsorganisationer. Av dem är 33 antingen arbetsgivarorganisationer eller har förenat arbetsgivar- och branschrollen. Övriga är rena branschorganisationer.

De två största arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv är Fremia som organiserar företag och organisationer inom bland annat Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar- eller partnerägda företag och Sobona med kommun- och regionägda aktieföretag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund som medlemmar. För dessa två arbetsgivarorganisationer har endast smärre förändringar av antal medlemsföretag och anställda i dem ägt rum jämfört med 2022.

Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, BAO, växte med några enstaka medlemsföretag, men antalet anställda (helårsekvivalenter) minskade med 2,7 procent under 2023. Klarna Bank AB är ny medlem i BAO från och med 1 januari 2024 och ingår därför inte statistiken för 2023.

I början av 2023 tog Svensk Scenkonst över rollen som arbetsgivarorganisation från Danscentrum och Teatercentrum, som nu enbart är branschorganisationer. För Svensk Scenkonst innebar det att antalet medlemsföretag fördubblades samt att antalet anställda i medlemsföretagen ökade med lite drygt 30 procent jämfört med 2022.

TABELL 3.3 Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv vid årsskiftet 2023/24

Organisation	Antal medlemsföretag	Anställda i medlemsföretagen
Arbetsgivaralliansen	3 260	49 566
Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO)*	158	44 915
Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation	1 000	23 500
Fremia	5 254	153 285
Frisörföretagarna**	3 236	3 872
Sinf	505	8 977
Sobona	1 043	91 819
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	611	22 178
Svensk Scenkonst***	235	16 065

* Antal anställda omräknat till heltidsanställda.

** Många frisörer är enmansföretag. Av de 3 236 företagen är 1 030 arbetsgivarföretag med 3 872 anställda.

*** Fr o m 1 januari 2023 tog Svensk Scenkonst över rollen som arbetsgivarorganisation för Teatercentrum och Danscentrum, som därefter enbart är branschorganisationer.

Källa: Medlingsinstitutet

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är *Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation och Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund*.

Offentlig sektor

Medan det finns flera olika arbetsgivarorganisationer i den privata sektorn domineras den offentliga sektorn av två arbetsgivarorganisationer.

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, är arbetsgivar- och intresseorganisationen för Sveriges 290 kommuner och 21 regioner med sammanlagt drygt 1,2 miljoner anställda – cirka 75 procent av dem i kommunerna. Ungefär 75 procent av de anställda är kvinnor.

Arbetsgivarverket företräder 250 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med cirka 290 000 anställda. Lite drygt hälften av de anställda är kvinnor.

3.2 De fackliga organisationerna

Fackförbunden är i de flesta fall medlemmar i någon av de tre centralorganisationerna LO, TCO eller Saco.

LO – Landsorganisationen i Sverige är centralorganisation för 14 fackförbund för arbetare med cirka 1,2 miljoner yrkesaktiva medlemmar. LO bildades 1898.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation har 12 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har cirka 1 miljon yrkesaktiva medlemmar. TCO bildades 1944.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation består av 21 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de knappt 750 000 yrkesaktiva medlemmar. Saco bildades 1947.

Knappt 54 procent av de yrkesaktiva medlemmarna i något av LO:s, TCO:s och Saco:s förbund är kvinnor medan drygt 46 procent är män. TCO och Saco har en majoritet kvinnliga yrkesaktiva medlemmar i sina respektive medlemsförbund. Inom LO är det mycket jämnt, 51 procent är män och 49 procent är kvinnor.

Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är bland andra *Ledarna*, *Svensk Pilotförening*, *Säljarnas Riksförbund*, *Svenska Hamnarbetarförbundet* och *SAC Syndikalisterna*.

Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre centralorganisationerna oftast inte någon förhandlande roll. LO, TCO och Saco förhandlar inte när kollektivavtal om löner ska tecknas. Det är centralorganisationernas medlemsförbund som tecknar kollektivavtal om lön och allmänna villkor. LO har en samordnande roll inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar – det har inte TCO och Saco.

LO förhandlar däremot om förbundsövergripande frågor som avtalsförsäkringar, pensioner och omställningsavtal. I den typen av frågor förhandlar tjänstemännens och akademiker- nas förbund genom olika samarbetsorgan eller karteller.

Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet. De fem förbund som ingår är: GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

6F Fackförbund i samverkan, är ett samarbete mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målaresförbundet och Seko – Service- och kommunikationsfacket. Den 21 maj 2024 upphörde Svenska Målaresförbundet som eget förbund och blev istället en del av Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

PTK, förhandlings- och samverkansråd består av 26 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar lite drygt 1 miljon privatanställda tjänstemän i den privata sektorn. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

OFR, Offentliganställdas Förhandlingsråd, är ett samverkansorgan för 13 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. OFR har i den offentliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Förbunden har motparter inom den offentliga sektorn. De 13 förbunden har sammanlagt drygt 570 000 medlemmar. OFR är indelat i sju förbundsområden. Det statliga området omfattar statstjänstemän, poliser och officerare. Det kommunala området omfattar allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare och lärare.

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan mellan 16 Sacoförbund som tillsammans företräder ca 65 000 medlemmar inom kommuner, regioner och kommunala företag. Akademikeralliansen har SKR och Sobona som motparter.

Saco-S har inom den statliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Saco-S är förhandlingsorganisation för 18 Sacoförbund och företräder cirka 91 500 statligt anställda akademiker.

3.3 Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 3.4–3.6** redovisas uppgifter om antalet yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund per den 31 december 2023. Redovisningen gäller yrkesaktiva medlemmar. Studerande och pensionärer ingår inte i redovisningen.

LO-förbunden

I slutet av 2023 hade de 14 förbunden inom LO knappt 1,2 miljoner yrkesaktiva medlemmar. Det är en minskning med knappt 4 000 personer, motsvarande 0,3 procent, jämfört med 2022. Kommunal samt Hotell- och restaurangfacket ökade medlemsantalet med 0,7 procent vardera. Inom övriga LO-förbund minskade medlemsantalet under 2023. Den största minskningen gäller GS - Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch som minskade med 5,3 procent under året.

Kommunal är, med sina 506 000 yrkesaktiva medlemmar, det största förbundet inom LO. Därefter kommer IF Metall med 241 000 medlemmar. Tillsammans svarar de för ungefär 62 procent av LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar.

TABELL 3.4 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2023

Organisation	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring	
				fr. dec 22 (%)	Ingår i
Svenska Kommunalarbetareförbundet	117 232	388 951	506 183	0,7	
IF Metall	192 501	48 217	240 718	0,0	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	47 748	75 166	122 914	-1,8	
Sv Byggnadsarbetareförbundet	70 989	1 746	72 735	-1,3	6F
Seko, Service och kommunikation	49 230	17 786	67 016	-0,3	6F
Svenska Transportarbetareförbundet	37 085	8 642	45 727	-1,2	
GS-facket	27 094	6 174	33 268	-5,3	Facken inom industrin
Hotell- och Restaurangfacket	10 150	13 192	23 342	0,7	
Fastighetsanställdas förbund	11 819	10 897	22 716	-2,1	6F
Livsmedelsarbetareförbundet	13 952	6 994	20 946	-2,2	Facken inom industrin
Svenska Elektrikerförbundet	17 167	672	17 839	-0,3	6F
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	10 318	2 085	12 403	-2,0	
Svenska Målareförbundet*	8 589	1 487	10 076	-0,8	6F
Musikerförbundet	1 966	264	2 230	-2,0	
Totalt	615 840	582 273	1 198 113	-0,3	

Fr o m 21 maj 2024 ingår Svenska Målareförbundet i Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Källa: LO

Visserligen minskade LO-förbundens medlemsantal med 0,3 procent under 2023, men minskningen var ändå mindre än den varit de senaste åren. Under 2022 minskade antalet yrkesaktiva medlemmar med 1,8 procent och 2021 med 1,4 procent. Däremot ökade medlemsantalet med 1,6 procent 2020.

På en aggregerad nivå har LO en relativt jämn könsfördelning med 51 procent män och 49 procent kvinnor, men det är bara 2 av 14 förbund, Fastighetsanställdas förbund samt Hotell- och Restaurangfacket, vars könsfördelning ligger i intervallet 40–60 procent för såväl män som kvinnor.

TCO-förbunden

Förbunden inom TCO ökade med knappt 19 000 yrkesaktiva medlemmar under 2023. Det motsvarar en ökning med 1,9 procent. TCO är därmed den av centralorganisationerna som ökade mest under 2023. Ökningen innebar dessutom att TCO återigen har mer än en miljon yrkesaktiva medlemmar.

Unionen är det, i särklass, största förbundet inom TCO och är även Sveriges största fackförbund med 616 000 yrkesaktiva medlemmar. Mer än 60 procent av TCO:s yrkesaktiva medlemmar organiseras av Unionen och cirka 76 procent organiseras av de två största förbunden, Unionen och Vision.

TABELL 3.5 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2023

Organisation	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring fr.	
				dec 22 (%)	Ingår i
Unionen	347 924	268 476	616 400	2,8	Facken inom industrin, PTK
Vision	41 099	104 998	146 097	1,4	OFR, PTK
Vårdförbundet	9 483	80 320	89 803	-1,3	OFR, PTK
Fackförbundet ST	25 069	40 568	65 637	-0,1	OFR
Finansförbundet	10 449	14 578	25 027	1,1	
Polisförbundet	13 914	7 343	21 257	3,9	OFR
Forena	5 701	7 747	13 448	2,0	
Journalistförbundet	4 668	5 204	9 872	-0,4	PTK
Scen & Film	2 865	3 850	6 715	1,9	OFR, PTK
Försvarsförbundet	1 956	1 430	3 386	7,3	OFR
Tull-Kust	1 118	842	1 960	3,4	OFR
Symf	760	626	1 386	-7,4	PTK
Totalt	465 006	535 982	1 000 988	1,9	

Fr o m 1 januari 2024 ingår även Forena i PTK.

Källa: TCO

TCO har en jämn könsfördelning. Drygt hälften av de yrkesaktiva förbundsmedlemmarna är kvinnor. Könsfördelningen är även relativt jämn inom merparten av TCO-förbunden. De som avviker är framför allt Vårdförbundet, där knappt 90 procent av de yrkesaktiva medlemmarna är kvinnor, Vision med drygt 70 procent kvinnor, samt Polisförbundet där ungefär 65 procent av de yrkesaktiva medlemmarna är män.

Sacoförbunden

Antalet yrkesaktiva medlemmar inom Saco ökade med knappt 6 100 personer eller 0,8 procent under 2023. Vid senaste årsskiftet samlade Sacoförbunden 746 000 yrkesaktiva medlemmar. Sveriges Lärare, med sina knappt 220 000 yrkesaktiva medlemmar, är det största förbundet inom Saco. Därefter följer Sveriges Ingenjörer med 142 000 yrkesaktiva medlemmar och Akavia med 103 000. De två största förbunden organiserar cirka 48 procent av Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar.

Sacoförbunden är 21 till antalet. Det är en minskning med ett förbund jämfört med 2022. Orsaken till minskningen är att tre förbund blev två när Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund gick samman och bildade Sveriges Lärare respektive Sveriges Skolledare den 1 januari 2023. Jämfört med 2022 har antalet yrkesaktiva medlemmar i Sveriges Lärare minskat med 2,1 procent samtidigt som Sveriges Skolledare ökat med 3,3 procent. I den beräkningen ingår att knappt 7 000 personer gick från Lärarförbundet till Sveriges Skolledare i samband med den nya organiseringen. Resultatet antyder att det kan ha varit fler än så som gick över till Sveriges Skolledare i samband med att de nya förbunden bildades. Hur som helst så var det totala antalet yrkesaktiva medlemmar i Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare 1,8 procent lägre än vad Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund hade i slutet av 2022.

Till stor del beror minskningen på att en del personer varit medlemmar i både Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Den dubbelanslutningen upphörde då det nya förbundet bildades.

I drygt hälften av Sacoförbunden ökade antalet yrkesaktiva medlemmar under 2023. Med ett par undantag var det de större förbunden som ökade och de mindre förbunden som tappade medlemmar under året. Undantagen utgörs framför allt av Sveriges Lärare, ett stort förbund som minskade med 2,1 procent, och Sjöbefälsföreningen, ett relativt litet förbund, som ökade med 12,6 procent 2023.

TABELL 3.6 Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2023

Organisation	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring fr.	
				dec 22 (%)	Ingår i
Sveriges Lärare	44 472	174 786	219 258	-2,1	OFR, PTK
Sveriges Ingenjörer	101 178	41 180	142 358	3,3	Facken inom industrin, Akad., PTK, Saco-S
Akavia	42 479	60 614	103 093	1,7	Akad., PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	12 224	52 163	64 387	2,9	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	18 558	22 626	41 184	2,9	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	11 642	20 686	32 328	1,4	Akad., PTK, Saco-S
SULF	9 684	10 415	20 099	1,2	Akad., PTK, Saco-S
DIK	4 406	14 082	18 488	2,1	Akad., PTK, Saco-S
SRAT	5 421	12 306	17 727	-1,1	Akad., PTK, Saco-S
Officersförbundet	13 021	1 757	14 778	2,8	OFR
Sveriges Skolledare	2 789	9 873	12 662	3,3	Akad., PTK, Saco-S
Fysioterapeuterna	2 384	8 173	10 557	-1,8	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	3 953	6 423	10 376	-2,6	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	2 734	7 623	10 357	3,0	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	541	7 763	8 304	-0,4	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	833	4 878	5 711	-0,3	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	1 678	3 239	4 917	-2,4	Akad., Saco-S
Sjöbefälsföreningen	2 633	256	2 889	12,6	Akad., PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	977	1 585	2 562	-1,1	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	427	2 022	2 449	-0,9	Akad., PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 433	76	1 509	1,5	OFR
Totalt	283 467	462 526	745 993	0,8	

*Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare bildades 1 januari 2023 genom sammanslagningar av Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Skolledarförbund. I beräkningen av förändringen gentemot 2022 ingår att knappt 7 000 av Lärarförbundets medlemmar gick över till Sveriges Skolledare i samband med den nya organiseringen bland lärare och skolledare.

Källa: Saco

Majoriteten, 62 procent, av Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar är kvinnor. Saco är därmed den centralorganisation med högst andel kvinnor bland medlemmarna.

Förbund utanför de fackliga centralorganisationerna

Ledarna är det, i särklass, största förbundet utanför centralorganisationerna. I slutet av 2023 hade förbundet 99 545 yrkesaktiva medlemmar, vilket är en ökning med 3,2 procent jämfört med 2022. Ungefär två tredjedelar av Ledarnas medlemmar är män och en tredjedel är kvinnor. Även om Ledarna inte ingår i någon centralorganisation samverkar man med andra fackförbund, inte minst genom sitt medlemskap i OFR och PTK.

SAC Syndikalisterna hade 3 020 yrkesaktiva medlemmar 2023. Antalet har därmed ökat med nästan 500 personer, motsvarande 19 procent, jämfört med 2022. Även bland SAC:s medlemmar är ungefär två tredjedelar män och en tredjedel är kvinnor.

I slutet av 2023 hade Svenska Hamnarbetarförbundet 928 yrkesaktiva medlemmar. Knappt 90 procent av dem är män och drygt tio procent är kvinnor.

Fler medlemmar i a-kassorna

Efter några år med vikande medlemssiffror ökade antalet medlemmar i a-kassorna under 2023. I slutet av året var ca 3,95 miljoner personer medlem i någon av landets a-kassor. Antalet har därmed ökat med närmare 45 000 personer eller 1,1 procent jämfört med 2022. I 17 av de 24 a-kassorna ökade medlemsantalen under året. De största a-kassorna är Akademikernas, Unionens och Kommunals med 772 000, 744 000 respektive 606 000 medlemmar.⁸

3.4 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer

För att företag som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation ska omfattas av kollektivavtal kan de teckna så kallade hängavtal direkt med berörd arbetstagarorganisation. De blir då bundna av avtalet på samma sätt som om de varit medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Enligt statistik från servicebolaget Fora AB fanns drygt 65 000 hängavtalsanslutningar under 2023. Det är något färre jämfört med 2022. Antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året. Uppgifterna avser hängavtal med såväl arbetarförbund som tjänstemannaförbund.

⁸ Sveriges a-kassor, *Antalet medlemmar ökar 2023 - fler än någonsin är medlemmar i a-kassan*, pressmeddelande 2024-01-23.

Om statistiken

I förbundsavtalen på LO-området föreskrivs att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premier för dessa. Fackförbunden inom LO rapporterar in hängavtalen och de undertecknade försäkringsavtalen till servicebolaget Fora AB (Fora), som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. Fora administrerar kollektivavtalsbaserade försäkringar för företag med kollektivavtal med LO-förbund inom så gott som hela den privata sektorn. Därtill administrerar Fora motsvarande försäkringar inom kommun- och regionsektorn. Genom sitt ansvar för administrationen av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) har Fora också uppgifter om arbetsgivares kollektivavtal med tjänstemanna- och akademikerförbund. Med hjälp av uppgifter från Fora går det därmed att göra en uppskattning av hur många nya kollektivavtalsbindningar på arbetsmarknaden som uppkommer under ett år.

Det bör understrykas att uppgifterna kan innehålla en del felaktigheter. Beroende på de uppdateringar som Fora gör av sina register förekommer en del dubbelräkningar. (Uppdateringar görs i samband med att organisationer slås samman, byter namn eller när avtalsparter tillkommer eller bortfaller, m.m.) Siffrorna kan alltså innehålla en del överskattningar. Samtidigt bör beträffande kollektivavtalsbindningar genom arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisation påpekas att det kan ske en viss underskattning av siffrorna. Om ett medlemskap i en arbetsgivarorganisation innebär att arbetsgivaren blir bunden av exempelvis tre kollektivavtal (ett arbetaravtal och två tjänstemannaavtal) räknar Fora detta vanligen som en enda avtalsbindning.

När det gäller hur många arbetstagare som har varit anställda i företag som endast är bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning. Det saknas därför siffror för 2023. Dessutom gäller uppgiften endast arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2022 var antalet arbetstagare, som någon gång under året, arbetat i företag med hängavtal med LO-förbund cirka 192 700. Det är en ökning med 6 300 personer jämfört med 2021.

Under 2023 tecknades 2 213 nya hängavtal, vilket är 67 färre nyteckningar än under 2022. De två senaste åren har relativt få nya hängavtal tecknats. Genomsnittet för perioden 2012–2021 var 4 130.

Byggnadsarbetareförbundet är det fackförbund som, i särklass, tecknade flest hängavtal under året. Mer än en tredjedel av de hängavtal som tecknades under 2023 har Byggnadsarbetareförbundet som part. Överhuvudtaget är det LO-förbund som dominerar bland de som tecknat hängavtal. Inte mindre än 86 procent av de hängavtal som tecknades under 2023 har ett LO-förbund som part. Bland tjänstemanna- och akademikerfacken har Unionen stått för överlägset flest hängavtalsanslutningar.

TABELL 3.7 Nytecknade hängavtal fördelat på fackliga organisationer 2023

Facklig organisation	Antal kollektivavtalsanslutningar
Akademikerförbundet SSR	1
Akavia	2
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	788
DIK	1
Svenska Elektrikerförbundet	80
Fastighetsanställdas förbund	52
Finansförbundet	1
GS-facket	52
Handelsanställdas förbund	89
Hotell- och Restaurangfacket	163
IF Metall	230
Svenska Kommunalarbetareförbundet	60
Ledarna	23
Livsmedelsarbetareförbundet	45
Svenska Målareförbundet	87
Scen & Film	13
Seko, Service och kommunikation	175
Sveriges Arkitekter	3
Sveriges Ingenjörer	9
Svenska Transportarbetareförbundet	89
Unionen	250
Totalt	2 213

Källa: Fora

Kollektivavtalsbindningar uppkommer inte bara genom tecknande av hängavtal. Det vanligaste sättet är ändå att de uppstår vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Under 2023 uppstod cirka 10 700 sådana kollektivavtalsanslutningar, vilket är 2 700 fler än under 2022. Till viss del beror den ökningen på att statistiken för 2022 samlades in i början av december det året och att kollektivavtalsanslutningar som registrerats under de sista veckorna av 2022 inte ingår i statistiken.

Fora hade nästan 134 000 kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation registrerade under 2023 (i uppgiften ingår alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året), vilket är något färre än under 2022.

Totalt uppstod alltså nästan 13 000 nya kollektivavtalsbindningar, antingen genom att arbetsgivare tecknade hängavtal eller genom inträden i arbetsgivarorganisation, under 2023. Det är nästan 2 700 fler än under 2022. Merparten av de nya kollektivavtalsbindningarna beror på arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Det är också de som svarar för ökningen gentemot 2022 eftersom bindningar som skapats genom hängavtal låg på, i stort sett, samma nivå 2022 och 2023.

TABELL 3.8 Arbetsgivare som inträtt i arbetsgivarorganisation under 2023

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtals- anslutningar
Almega Tjänsteförbunden	402
Almega Tjänsteföretagen	857
Arbetsgivaralliansen	322
Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, BAO	3
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	870
Byggföretagen	319
Energiföretagens Arbetsgivareförening	28
Fastigo	136
Frisörföretagarna	179
Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation	4
Glasbranschföreningen	44
Grafiska företagen	31
Gröna arbetsgivare	474
IKEM - Innovations- och kemiindustrierna	67
Industriarbetsgivarna	105
Innovationsföretagen	50
Installatörsföretagen	660
Kompetensföretagen	240
Livsmedelsföretagen	65
Maskinentreprenörerna	556
Medieföretagen	48
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	162
Måleriföretagen i Sverige	97
Plåt & Ventföretagen	121
Sjöfartens Arbetsgivareförbund	6
Sobona	1 424
Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund	5
Svensk Handel	339
Svensk Scenkonst	11
Svenska Flygbranschen	2
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation	2
Sveriges Bussföretag	5
Sveriges Kommuner och Regioner	1
Säkerhetsföretagen	18
TechSverige	82
Teknikföretagen	219
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)	1
TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag	11
Trä- och Möbelföretagen	43
Tågöretagen	22
Visita	875
Vårdföretagarna	1 822
Totalt	10 728

Källa: Fora

4. Förlorade arbetsdagar i Norden

Trots en väsentligt större arbetsmarknad har antalet arbetsdagar som förlorats på grund av arbetsmarknadskonflikter varit betydligt lägre i Sverige än i våra grannländer.

Förlorade arbetsdagar är ett internationellt vedertaget sätt att mäta konflikter på arbetsmarknaden. Under 2023 förlorades drygt 3 900 arbetsdagar i sex tvister i Sverige⁹. Även om det är blygsamt jämfört med de cirka 900 miljoner arbetsdagar (8-timmar) som de anställda sammantaget arbetade samma år, så är det ändå mer än det genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar under den senaste tioårsperioden.¹⁰

TABELL 4.1 Förlorade arbetsdagar i Sverige på grund av strejker (inklusive olovliga strejker) och lockouter 2000–2023

År	Dagar	År	Dagar	År	Dagar
2000	272	2008	106 801	2016	10 417
2001	11 098	2009	1 560	2017	2 570
2002	838	2010	28 892	2018	50
2003	627 541	2011	254	2019	7 577
2004	15 282	2012	37 072	2020	0
2005	568	2013	7 084	2021	11
2006	1 971	2014	3 450	2022	5 240
2007	13 666	2015	234	2023	3 909

Källa: Medlingsinstitutet

Konflikten mellan IF Metall och Tesla samt en konflikt mellan Svenska Målareförbundet och Måleriföretagen i Sverige svarar tillsammans för nästan 90 procent av de dagar som förlorades till följd av arbetsmarknadskonflikter 2023. Under 2022 förlorades drygt 5 200 arbetsdagar. Antalet minskade således med cirka 1 300 dagar 2023. Vi kan dock förvänta oss en ökning under 2024 till följd av Vårdförbundets konflikt med SKR och Sobona.

Antalet förlorade arbetsdagar är lägre i Sverige än i våra nordiska grannländer. Under 2023 förlorades 15 300 arbetsdagar i Danmark, 83 000 i Finland och 75 000 i Norge. Jämfört med 2022 har antalet förlorade arbetsdagar minskat i alla nordiska länder.

Det är inte bara under 2023 som Sverige haft relativt få förlorade arbetsdagar. Sverige har haft lägst antal förlorade arbetsdagar nio av det tio senaste åren. Undantaget gäller 2016 då Finland hade lägst och Sverige näst lägst av länderna i Norden. Sett över hela den senaste tioårsperioden har Sverige, i genomsnitt, haft drygt 3 300 förlorade arbetsdagar per år. Det kan jämföras med 38 000 i Danmark, 203 000 i Finland och 91 000 i Norge. Finland har under den här tioårsperioden haft några större politiska strejker, 2015 och 2018¹¹, men den högsta noteringen, 962 000 dagar, gäller 2022. Då var det framför allt anställda inom kommunsektorn och vårdsektorn som strejkade¹².

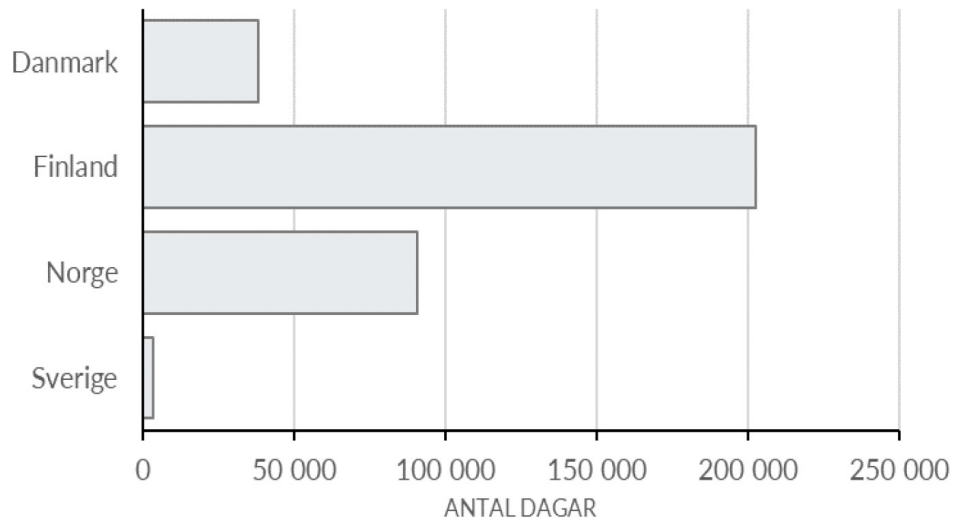
⁹ Se mer på mi.se/medling-konflikt.

¹⁰ Antalet faktiskt arbetade timmar uppgick till 138,4 miljoner per vecka under 2023 enligt SCB:s Arbetskraftsundersökningar. Omräknat till det totala antalet 8-timmars arbetsdagar blir det $138,4 \times 52 / 8 = 900$. Notera dock att arbetstiden i praktiken varierar bland de anställda.

¹¹ Kjellberg, A (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv - facklig anslutning och lönebildning*, Arena Idé sidan 28.

¹² Se *Antalet förlorade arbetsdagar i arbetskonflikter större än vanligt år 2022* på stat.fi/sv/ "Publikationer" / "Statistik över arbetskonflikter"

DIAGRAM 4.1 Förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna.
Årsmedeltal för perioden 2014–2023



Källor: Medlingsinstitutet, Danmarks Statistik, Statistisk Sentralbyrå (Norge) och Statistikcentralen (Finland)

Bilaga

TABELL A1 Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga arbetare och tjänstemän 16–64 år, 1990–2023. Procent.

År	Arbetare			Tjänstemän			Löntagare totalt		
	Män	Kvinnor	Båda könen	Män	Kvinnor	Båda könen	Män	Kvinnor	Båda könen
1990	82	82	82	77	83	81	80	83	81
2000	81	85	83	75	82	79	78	83	81
2005	76	79	77	73	82	78	75	81	78
2010	67	72	69	69	76	73	68	75	71
2011	66	70	67	69	76	73	67	73	70
2012	66	69	67	69	76	73	68	73	70
2013	64	68	66	70	76	73	67	73	70
2014	64	66	64	70	77	74	67	73	70
2015	62	64	63	70	77	74	66	73	69
2016	62	63	62	70	77	74	66	72	69
2017	60	62	61	69	77	73	65	72	69
2018	59	62	60	68	76	73	64	72	68
2019	58	63	60	69	75	72	64	72	68
2020	59	64	61	69	77	73	65	73	69
2021	60	65	62	70	78	74	66	74	70
2022	58	62	59	69	77	73	65	73	69
2023	56	61	58	69	77	73	64	73	68

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

TABELL A2 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per sektor 2006–2023. Procent.

År	Arbetare			Tjänstemän			Löntagare totalt		
	Privat	Offentlig	Samtliga	Privat	Offentlig	Samtliga	Privat	Offentlig	Samtliga
2006	74	87	77	69	89	77	71	88	77
2007	70	85	74	65	86	73	68	86	73
2008	67	83	71	63	85	72	65	84	71
2009	66	82	70	65	85	72	65	84	71
2010	65	83	69	65	86	73	65	85	71
2011	64	80	67	65	85	73	65	83	70
2012	63	80	67	67	84	73	65	83	70
2013	62	79	66	67	84	73	65	83	70
2014	61	77	64	68	84	74	64	82	70
2015	59	77	63	68	83	74	64	81	69
2016	59	74	62	69	82	74	64	80	69
2017	58	72	61	68	82	73	64	79	69
2018	57	71	60	67	82	73	63	79	68
2019	57	72	60	67	81	72	63	79	68
2020	57	72	61	69	81	73	64	79	69
2021	58	74	62	70	82	74	65	80	70
2022	56	70	59	69	82	73	64	79	69
2023	55	68	58	69	81	73	64	78	68

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

TABELLA3 Antal och andel tillsvidareanställda inklusive och exklusive heltidsstuderande 2023, 1 000-tal och procent

	Tillsvidareanställda			
	Antal		Andel i procent	
	inklusive heltidsstuderande	exklusive heltidsstuderande	inklusive heltidsstuderande	exklusive heltidsstuderande
Samtliga	3 971	3 872	86	90
16-29 år	624	560	63	74
30-44 år	1 568	1 540	91	92
45-64 år	1 779	1 772	94	95
Kvinnor	1 930	1 869	85	89
Män	2 041	2 003	88	91
Arbetare	1 188	1 132	77	83
Kvinnor	454	418	71	79
Män	733	714	81	86
Tjänstemän	2 783	2 740	91	93
Kvinnor	1 476	1 451	90	93
Män	1 307	1 289	92	94

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

TABELLA4 Antal och andel tidsbegränsat anställda inklusive och exklusive heltidsstuderande 2023, 1 000-tal och procent

	Tidsbegränsat anställda			
	Antal		Andel i procent	
	inklusive heltidsstuderande	exklusive heltidsstuderande	inklusive heltidsstuderande	exklusive heltidsstuderande
Samtliga	632	432	14	10
16-29 år	373	201	37	26
30-44 år	155	130	9	8
45-64 år	105	100	6	5
Kvinnor	348	228	15	11
Män	284	204	12	9
Arbetare	357	233	23	17
Kvinnor	185	112	29	21
Män	173	121	19	14
Tjänstemän	275	199	9	7
Kvinnor	164	117	10	7
Män	111	83	8	6

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

BILAGA



Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se