

PTK

# Trygga tjänstemän vågar utvecklas

En rapport om hur turordningsregler  
tillämpas i praktiken

2019



## Innehåll

1	Inledning	3
2	Sammanfattning	4
3	Om undersökningen	5
	Metod	5
4	Omställning – regler och stöd	6
	Lagen om medbestämmande i arbetslivet	6
	Lagen om anställningsskydd	7
	Utvecklingsavtalet	7
	Omställningsavtalet	8
	Trygghetsrådet TRR	8
5	Resultat från undersökningen	9
	5.1 Sköttes förhandlingarna av lokal facklig klubb eller av förhandlande ombudsman?	9
	5.2 Samsyn om behovet av driftsinskränkningar är vanligt	10
	5.3 Bolaget och facket träffas löpande för att diskutera bolagets utveckling	11
	5.4 Goda relationer mellan fack och arbetsgivare vid tiden för driftsinskränkningarna	12
	5.5 Överenskommelse om vilka som skulle sägas upp	13
	5.6 Lätt att komma överens om vilka som skulle sägas upp	14
	5.7 Kompetens styrande vid avtalsturlista	15
	5.8 Kompetens efter driftsinskränkningarna	16
	5.9 Mer om överenskommelsen	18
6	Slutsatser	19

# 1 Inledning

När omställningen på arbetsmarknaden fungerar bra, vågar tjänstemän söka sig till nya framväxande branscher och till nya företag. Ekonomin kan växa och skapa trygghet när den anställde vet att det går att få snabb hjälp med att få rätt kompetens för ett nytt jobb, snarare än endast en trygghet i den befintliga anställningen. Det gör att tjänstemän vågar ta risker och kan utvecklas på arbetsmarknaden.

Trygghet när man mister anställningen till följd av omställning har sedan det första Trygghetsavtalet träffades 1972<sup>1</sup> varit en central fråga för tjänstemannarörelsen. Men hela samhället har ett stort intresse av en väl fungerande omställning mellan jobb.

De två trygghetsråden TRR och TRS ger stöd åt privatanställda tjänstemän som har, eller riskerar att bli, uppsagda. Och de uppvisar fantastiska resultat. Nästan alla arbetssökande som får stöd hittar ett nytt jobb, väljer att starta eget eller börjar studera. Majoriteten av dem som TRR stöttar får ett nytt jobb med lika eller högre lön eller befattning.

Från och med 1 januari 2019 ger TRR (som TRS redan gör) också stöd vid uppsägning på grund av ohälsa. Tidigare har TRR endast gett omställningsstöd vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Verksamheten i de två olika trygghetsråden TRR och TRS grundar sig på omställningsavtal som PTK förhandlat fram med arbetsgivarsidan. Grunden för TRR:s verksamhet är omställningsavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. TRS ger stöd inom den kulturella och ideella sektorn. Den här rapporten grundar sig på statistik inom TRR:s verksamhetsområde.

Omställningsavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv syftar också till att utgöra ett stöd åt företag att kunna behålla nödvändig kompetens genom att bland annat träffa avtalsturlistor genom avsteg från lagen om anställningsskydds turordningsregler. De lokala parterna ska särskilt beakta företagets behov av kompetens och möjligheter att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet. Detta syfte uppfylls då fler än nio av tio kommer överens om vilka som ska sägas upp.

Den här rapporten visar hur förhandlingar om neddragningar och turordningsregler fungerar och tillämpas i praktiken. Den är delvis en upprepning av den partsgemensamma undersökning som gjordes av PTK och Svenskt Näringsliv 2011. Eftersom merparten av frågorna är desamma och urvalet har gjorts på samma sätt, trots en mindre komplettering av de fackliga respondenterna, kan jämförelser göras mot den förra undersökningen.

Syftet med rapporten är att nyansera diskussionen som förs om kompetens och turordningsregler i lagen om anställningsskydd. Det görs genom att dels visa hur företag och fackligt förtroendevalda upplever processen kring personalneddragningar och dels genom att visa på styrkan i den svenska partsmodellen för arbetsmarknaden genom tillämpningen av omställningsavtalet.

---

<sup>1</sup> Omställningsavtalet som bildade TRS träffades 1972, omställningsavtalet som bildade TRR träffades 1974.

## 2 Sammanfattning

Tvåhundra arbetsgivare och 219 fackliga företrädare har svarat på telefonintervjuer under perioden 20 februari till 21 maj, samt mellan 30 augusti och 20 september 2018.

Undersökningen genomfördes av Novus.

- I sju av tio fall sköttes förhandlingarna av lokala fackliga företrädare.
- Tre av fyra uppger att facket och företaget hade en samsyn om behovet av driftsinskränkningar.
- Åtta av tio uppger att bolaget och facket träffas löpande för att diskutera bolagets utveckling.
- Drygt nio av tio uppger att facket och arbetsgivaren kom överens om vilka som skulle sägas upp.
- Nära hälften av dem som kom överens gjorde det genom en avtalsturlista.
- Drygt tre av fyra av dem som kom överens, tyckte att det var lätt att komma överens om vilka som skulle sägas upp.
- Avtalsturlistan var främst styrd av kompetens och organisationsrelaterade skäl.
- Enbart fem personer uppger att uppsägningarna har följts av skadeståndsförhandlingar om turordningsbrott.
- Arbetsgivarföreträdarna uppger i högre utsträckning än de fackliga företrädarna att det var lätt att komma överens om vilka som skulle sägas upp.
- Fackliga företrädare upplever i högre grad än arbetsgivarföreträdarna att de var tvungna att göra sig av med kompetens man behövt ha kvar.

## 3 Om undersökningen

### Metod

Undersökningen är delvis en uppföljning av den tidigare undersökningen som gjordes till den partsgemensamma rapporten Faktiska konsekvenser av turordningsreglerna i LAS och avtal av Svenskt Näringsliv och PTK juni 2011. Metod och urval är densamma som vid undersökningen 2011, men med vissa kompletteringar. Undersökningen genomfördes som telefonintervjuer av Novus under perioden 20 februari till 21 maj, med ytterligare en undersökningsperiod 30 augusti till 20 september 2018. Novus har därefter stått för presentation av resultat och beräkning av signifikans.

Ett slumpmässigt urval gjordes för undersökningen från företag där det skett arbetsbrist-uppsägningar som anmälts till TRR under undersökningsperioden december 2015 till november 2017. Vid kontakt har VD eller HR-chef intervjuats och då har också kontakt till facklig förtroendevald efterfrågats. I de fall som kontakt med facklig förtroendevald inte kunnat tas på samma företag, har ytterligare ett urval gjorts med kontaktuppgifter från PTK-förbundens medlemsregister, matchade mot samma företag som anmälts till TRR för arbetsbristuppsägningar. Nytt för denna undersökning är också att ett fåtal ombudsmän har intervjuats, eftersom att många förhandlingar vid arbetsbrist sköts av en ombudsman istället för en lokal facklig förtroendevald.

Eftersom urvalet gjorts på samma sätt, går det att få signifikanta skillnader mellan åren, men också mellan urvalsgrupperna fackligt förtroendevalda och arbetsgivarföreträdare. Möjlighet att se företagsstorlek har funnits på arbetsgivarsidan men inte på den fackliga, jämförelser har gjorts där det varit relevant och redovisas då i text.

## 4 Omställning – regler och stöd

Det fackliga inflytandet över omställningsprocessen regleras av lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen om anställningsskydd (LAS). Dessutom finns det mellan PTK och Svenskt Näringsliv ett utvecklingsavtal (UVA) som bygger vidare på medbestämmandet genom MBL och ett omställningsavtal (OA) som beaktar regelverket i LAS. Förutom dessa lagar och avtal är också arbetsmiljölagen och dess föreskrifter relevanta för delar av omställningsprocessen. Det här avsnittet beskriver övergripande hur omställning ska gå till samt det stöd som finns för arbetsgivare, fackligt förtroendevalda och tjänstemän uppsagda eller med risk att bli uppsagda, genom trygghetsrådet TRR.

Arbetsgivaren ska löpande informera den lokala fackliga organisationen om hur företaget utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Vid behov av organisationsförändringar ska förhandlingar om en ny organisation ske mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Det ska ske på arbetsgivarens initiativ. Om det som ett resultat av organisationsförändringen uppstår övertalighet, ska förhandlingar sedan inledas om turordning vid uppsägning. De som då blir uppsagda på grund av arbetsbrist kan sedan få hjälp av trygghetsrådet TRR.

### Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Medbestämmandelagen består av flera delar, dels föreningsrättsdelen som talar om att man har rätt att organisera sig, och dels förhandlingsrättsdelen där det framgår att både arbetstagarorganisation och arbetsgivaren har rätt att kalla till förhandling. Av den så kallade portalparagrafen (10 §), framgår att arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlem i arbetstagarorganisation.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändringar av sin verksamhet ska arbetsgivaren, på eget initiativ, kalla arbetstagarorganisation till förhandling. Även arbetstagarorganisationen kan kalla arbetsgivaren till förhandling. Lagen föreskriver att man är skyldig att förhandla då andra parten påkallat förhandling. Det är arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren som har förhandlingsrätt. En enskild person har inte förhandlingsrätt.

Arbetsgivaren ska fortlöpande hålla arbetstagarorganisation informerad om verksamheten både ekonomiskt och produktionsmässigt. Detta gäller företag som omfattas av kollektivavtal.

Lagstiftningen innehåller också ett kapitel om kollektivavtal samt facklig vetorätt i vissa fall. MBL innehåller även regler om fredsplikt, varsel, medling samt skadestånd och andra påföljder.

## Lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd reglerar den anställdes anställning hos arbetsgivaren. Däremot ger lagen inget skydd åt själva befattningen. Huvudregeln är att en anställning ska gälla tillsvidare, det som i dagligt tal brukar kallas för "fast anställning".

Lagen behandlar även anställningsskydd vid övergång av verksamhet eller del av verksamhet. Uppsägningstider från såväl arbetsgivarens sida som arbetstagarens sida finns angivna i LAS, men i många fall kan överenskommelser om andra tider finns i kollektivavtal.

LAS innehåller turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist, det vill säga sist in – först ut, förutsatt att personen har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Genom kollektivavtal kan man göra avsteg från lagens turordningsregler genom att träffa så kallade avtalsturlistor.

Lagen hanterar även rätten att kvarstå i anställningen till dess att arbetstagaren fyllt 67 år.

## Utvecklingsavtalet

1982 träffade SAF-LO-PTK en överenskommelse om ett "Utvecklingsavtal" med medbestämmandelagen som grund. Avtalet ger gemensamma utgångspunkter för medbestämmande i och utveckling av företagen. Avtalet anger att SAF-LO-PTK har gemensamma värderingar om att utveckling och effektivisering jämte tryggad sysselsättning är frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Utvecklingsavtalet behandlar också utbildning av arbetstagare vid införandet av ny teknik, samt anställdas möjligheter till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Utbildning ska ske på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner. Frågor för utvecklingsarbetet är arbetsorganisationen, den tekniska utvecklingen, företagets ekonomi och resursfrågor. De fackliga organisationerna ska ges insyn och få möjlighet att påverka när det gäller bl.a. företagets ekonomi och resursfrågor.

Det här ger de fackliga organisationerna, förutom en möjlighet att bidra, en god möjlighet att få insyn i företagets utveckling. Det ger också en möjlighet att i god tid få kännedom om det finns risk för arbetsbrist i företaget.

Inför förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning har de lokala arbetstagarorganisationerna rätt att anlita arbetstagararkonsult för särskilt uppdrag. Syftet är att ge de fackliga organisationerna möjlighet att analysera faktaunderlaget och ta ställning till de konsekvenser som förändringen aktualiserar. Beslut om att utse konsult ska föregås av förhandlingar med arbetsgivaren.

## Omställningsavtalet

Omställningsavtalet reglerar Trygghetsrådet TRR:s verksamhet, möjligheten att få avgångsersättning (AGE) vid uppsägning samt omställningsstöd. Grundtanken med avtalet är att företagen löpande avsätter medel till TRR, som ska användas i samband med driftsinskränkningar. Avtalet är till för att underlätta för både företag och anställda när arbetsbrist uppstår på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering och bristande lönsamhet.

Med omställningsavtalet bestäms, att om företagets krav och behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Det ska ske genom en överenskommelse om så kallad avtalsurlista när någon av parterna begär det. Om de lokala parterna inte kommer överens kan förbundsparterna träffa överenskommelse på endera parts begäran. Vid överenskommelse ska företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

## Trygghetsrådet TRR

Om företaget är anslutet till Trygghetsrådet TRR kan arbetsgivare och fackligt förtroendevalda få stöd innan och under omställningsprocessen.

TRR administrerar avgångsersättning (AGE), som är ett komplement till A-kassa och fackförbundens inkomstförsäkringar. Grundvillkoret för AGE är att personen är minst 40 år samt ha arbetat minst fem år på ett TRR-anslutet företag.

TRR ger också stöd till dem som blivit uppsagda genom bland annat personlig rådgivning samt olika aktiviteter och seminarier för att hjälpa personen vidare på arbetsmarknaden. Trygghetsrådet har kontor på cirka 40 platser i landet. Nio av tio av dem som får rådgivning från TRR får ett nytt jobb eller startar ett företag. Majoriteten av dem som får stöd får samma eller högre lön och befattning.



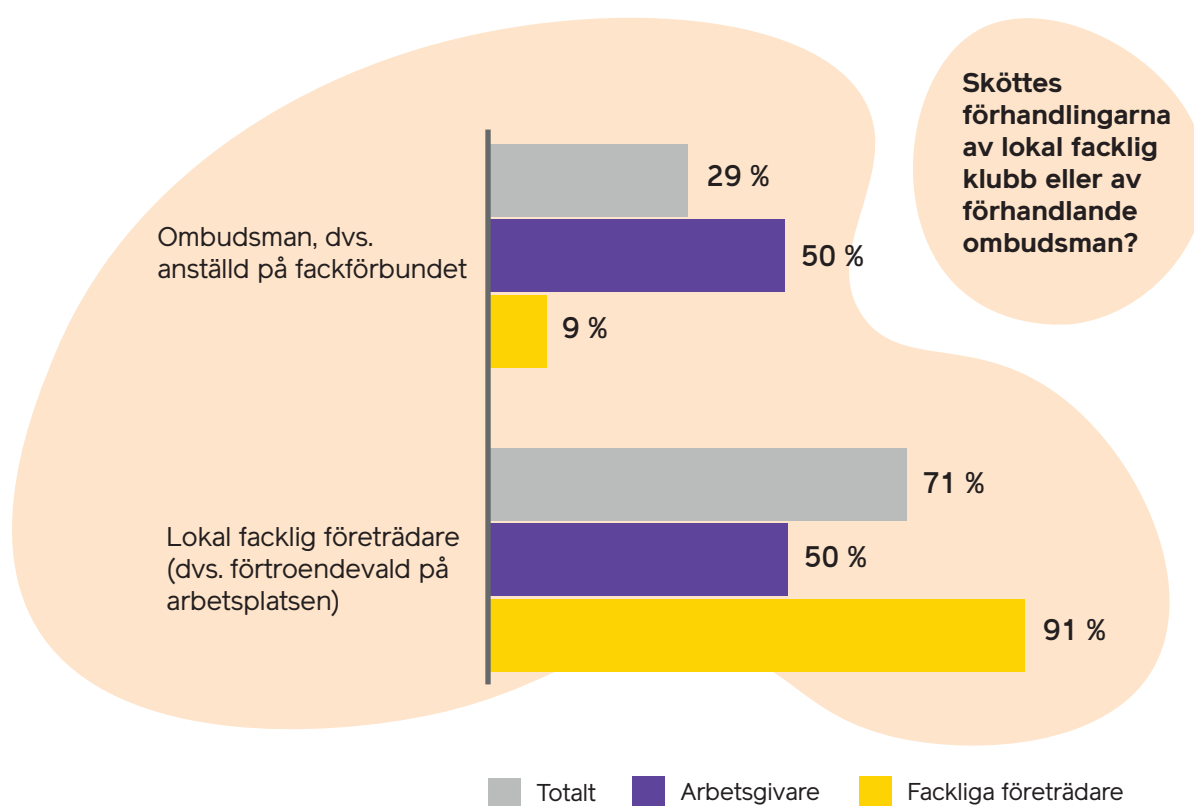
## 5 Resultat från undersökningen

Antal intervjuer

Arbetsgivarföreträdare: 200 stycken

Fackliga företrädare: 219 stycken

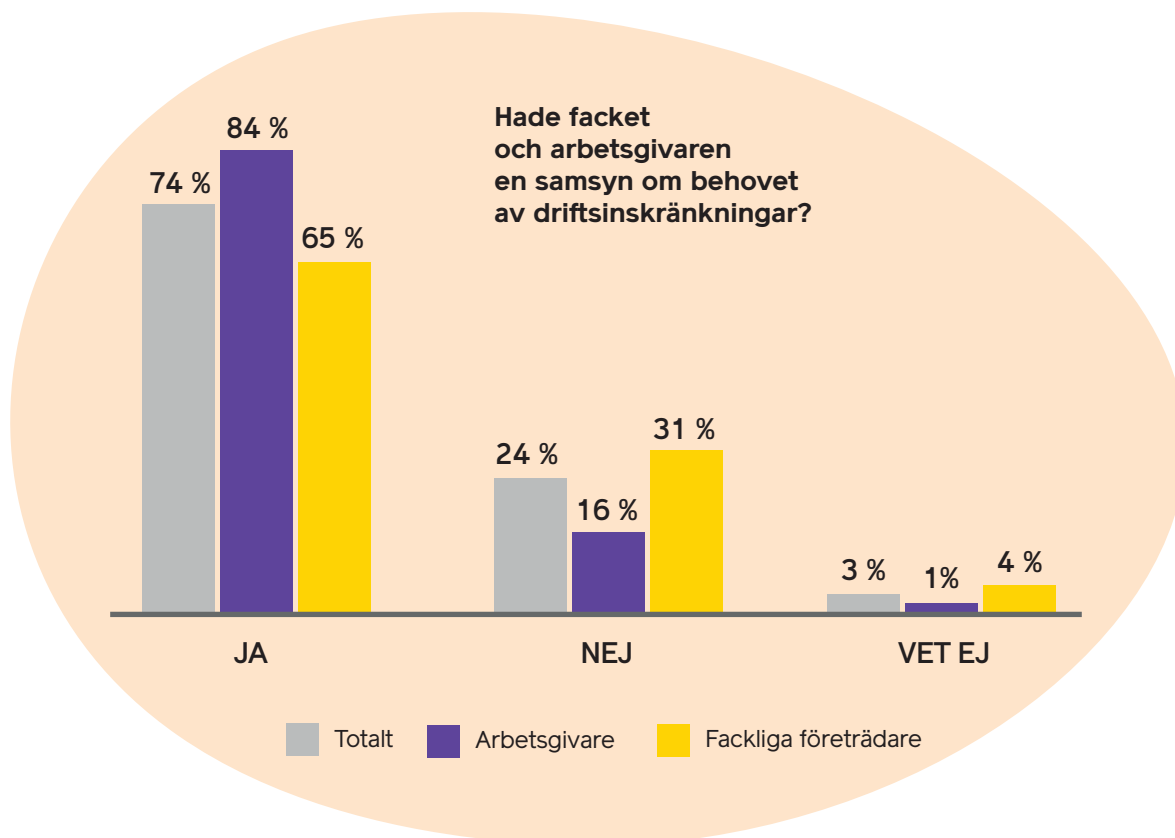
### 5.1 Sköttes förhandlingarna av lokal facklig klubb eller av förhandlande ombudsman?



I 71 procent av fallen har förhandlingarna skötts av en lokal facklig företrädare. Det är en liten förändring från undersökningen som gjordes 2011, då 77 procent av samtliga svarade att förhandlingarna hade skötts av en lokal facklig klubb.

Bland arbetsgivarna är det 50 procent som svarat att förhandlingarna sköttes av en lokal facklig klubb, samtidigt som 91 procent av de fackliga svarade att förhandlingarna sköttes av en lokal facklig klubb. Att svaren skiljer sig beror troligen på att det inte finns en lokal facklig organisation att förhandla med på alla arbetsplatser. På de arbetsplatser där det finns en lokal facklig organisation så sköts förhandlingar i regel av denna.

## 5.2 Samsyn om behovet av driftsinskränkningar är vanligt

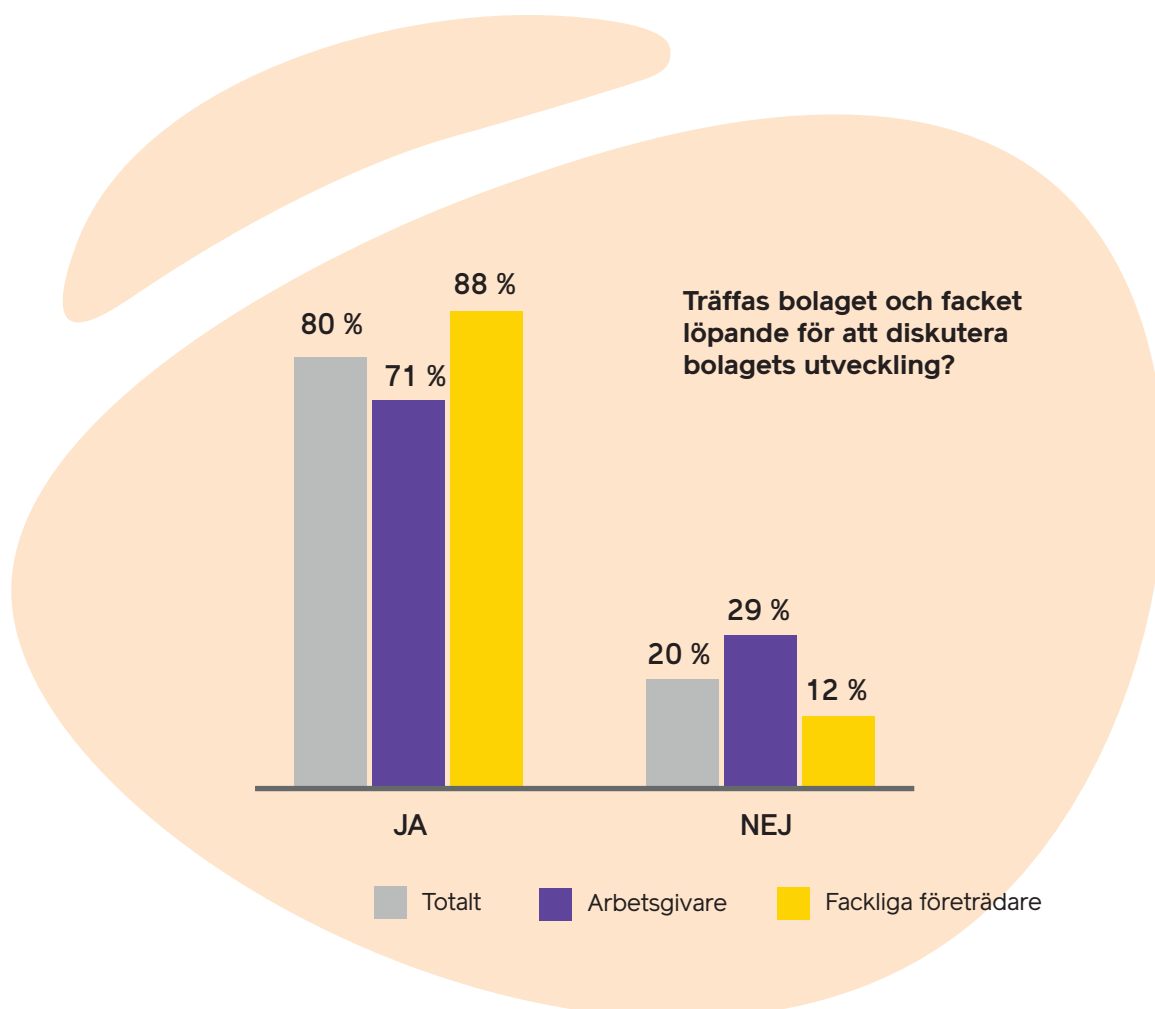


De tillfrågade arbetsgivarrepresentanterna uppgav i högre utsträckning än de fackliga att en samsyn fanns om behovet av driftsinskränkning, med en skillnad på 19 procentenheter.

Sedan 2011 har det skett en mindre förändring, då 74 procent av totala antalet svarande uppgav att det fanns en samsyn 2018 medan 81 procent svarade att samsyn fanns 2011. Trots en minskning på sju procentenheter visar undersökningen att det finns samsyn i de flesta fall.

De skillnader som finns under åren beror troligen på att det var två olika konjunkturlägen vid undersökningstillfällena. Undersökningen 2011 genomfördes i spåren av nedgången i svensk ekonomi efter finanskrisen 2008–2009, vilket kan ha lett till olika typer av driftsinskränkningar.

### 5.3 Bolaget och facket träffas löpande för att diskutera bolagets utveckling

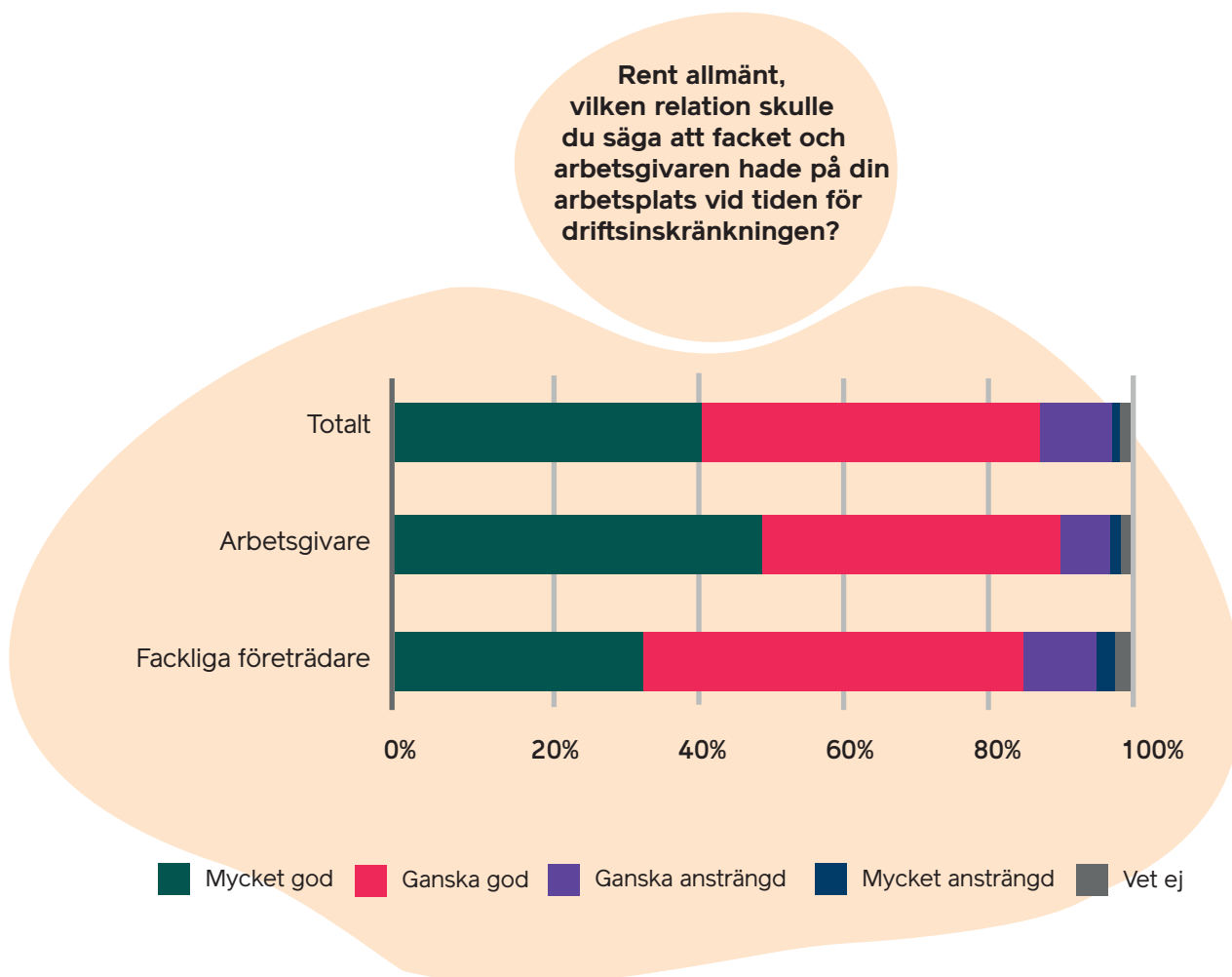


Enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet och utvecklingsavtalet ska arbetsgivaren löpande informera arbetstagarorganisationen om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt, samt om riktlinjerna för personalpolitiken (19 § MBL). Finns det en lokal arbetstagarorganisation ska informationsskyldigheten fullgöras gentemot denna.

I svaren finns en relativt stor skillnad mellan hur arbetsgivarrepresentanterna och de fackliga representanterna svarar. Cirka sju av tio arbetsgivarföreträdare svarar att det sker löpande träffar medan nästan nio av tio fackliga företrädare svarar att så sker. Skillnaden i svar hos arbetsgivarföreträdare är också stor beroende på företagets storlek. Arbetsgivare på mindre företag svarar ja i lägre utsträckning. Det beror troligtvis på att mindre arbetsplatser oftare saknar en lokal facklig organisation som arbetsgivaren kan fullgöra skyldigheten gentemot.

Att så många av de fackliga svarar att de löpande träffas för att diskutera bolagets utveckling visar att informationsskyldigheten verkar fungera bra på de arbetsplatser som har en lokal facklig organisation.

## 5.4 Goda relationer mellan fack och arbetsgivare vid tiden för driftsinskränkningarna

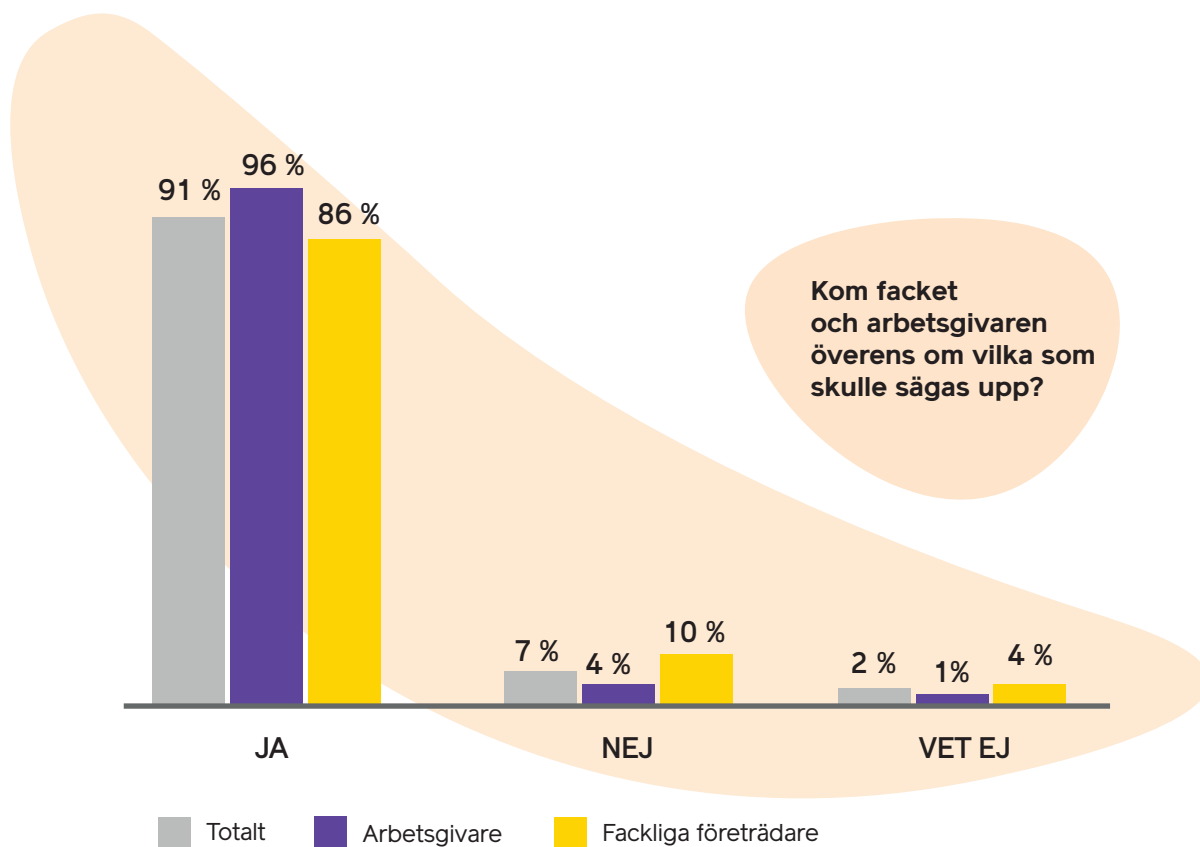


Nära nio av tio anser att relationen mellan facket om arbetsgivaren var god på arbetsplatsen vid tiden för driftsinskränkningarna. Resultatet från 2011 är stabilt, då det bara skett en ökning med en procentenhet. Det finns heller ingen nämnvärd skillnad beroende på företagsstorlek.

Arbetsgivarföreträdare uppger i högre utsträckning än vad fackliga företrädare gör att relationen är god. Som störst är skillnaden i svarsalternativet "mycket god", där det är 14 procentenheter fler arbetsgivarföreträdare som svarar mycket god. Endast två procent uppger att relationen var mycket ansträngd.

De som svarat att det var ganska goda, eller mycket goda relationer vid tiden för driftsinskränkningar uppger också att de hade högre grad av samsyn. De uppger också att de i högre grad kom överens och att både fack och arbetsgivare hade lättare att stå för överenskommelsen.

## 5.5 Överenskommelse om vilka som skulle sägas upp

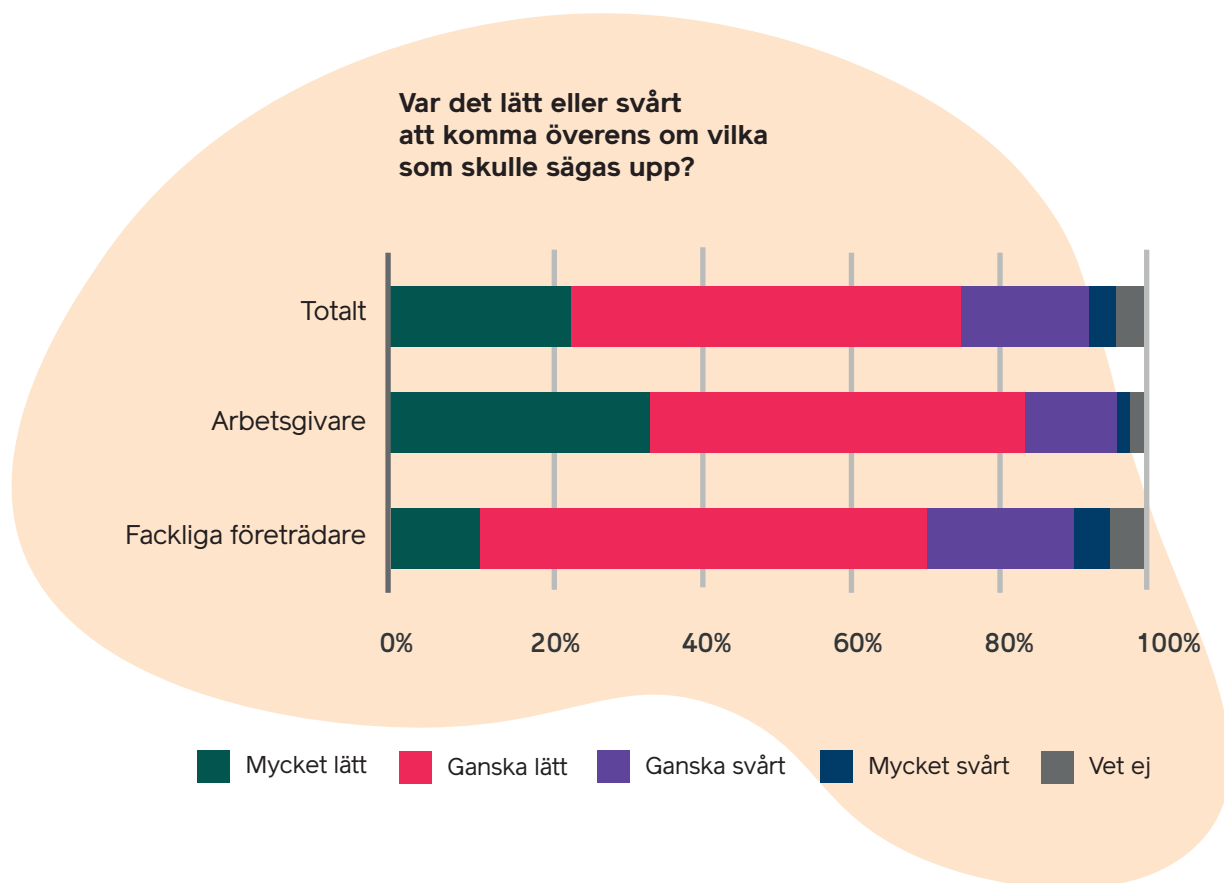


Mer än nio av tio uppger att facket och arbetsgivaren kom överens om vilka som skulle sägas upp. Det är en ökning från 84 procent från undersökningen som gjordes 2011. Bland arbetsgivarföreträdare var det 96 procent som uppgav att man kom överens, mot 86 procent på fackliga sidan. Att det skiljer sig kan bero på att frågan har tolkats olika av grupperna.

Om man inte kommer överens om vilka som ska sägas upp, gäller istället turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd med fortsatt anställning under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Endast fem respondenter uppger att uppsägningarna sedan följts av skadeståndsförhandlingar om turordningsbrott.

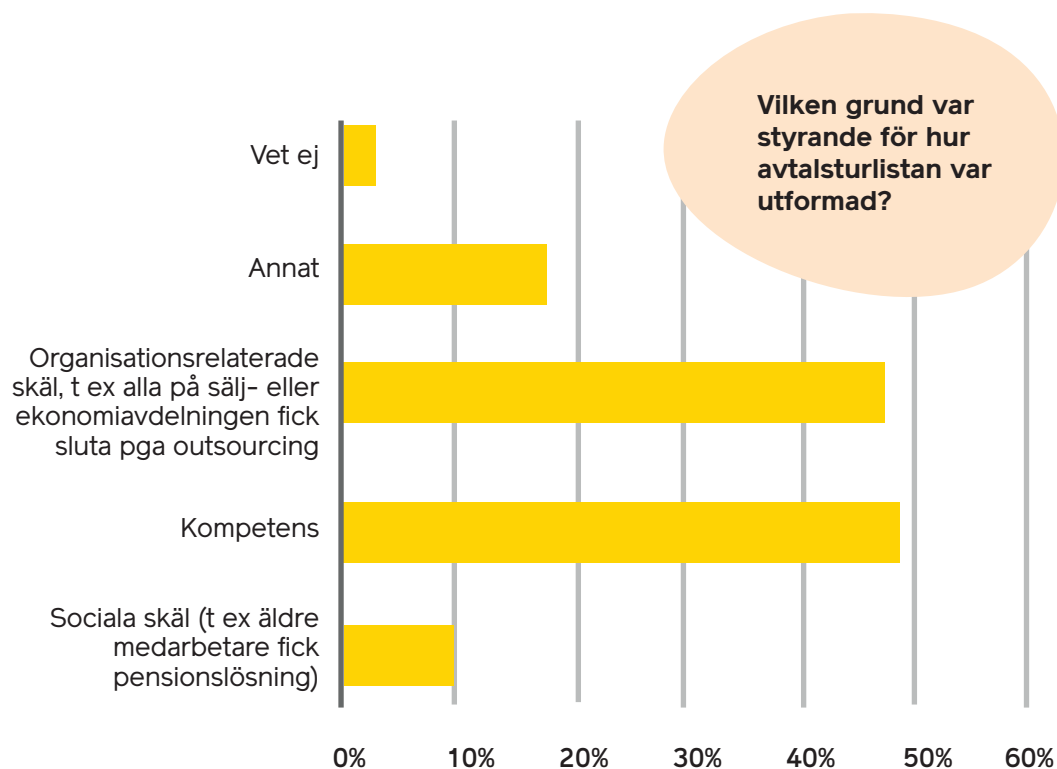
## 5.6 Lätt att komma överens om vilka som skulle sägas upp



Bland dem som kom överens, uppgav tre av fyra att de tyckte att det var lätt att komma överens om vilka som skulle sägas upp. Det är en signifikant ökning sedan undersökningen 2011 då 69 procent svarade att det var enkelt att komma överens. Arbetsgivarföreträdare svarar i högre utsträckning att det var enkelt att komma överens och mer än en tredjedel av arbetsgivarrepresentanterna tyckte att det var mycket lätt att komma överens.

Arbetsgivarföreträdare på små- och medelstora företag uppger att det var lättare att komma överens, än arbetsgivarföreträdare på de stora företagen. I den minsta storleksgruppen, med arbetsgivare som hade 1–50 anställda var det 92 procent som uppgav att det var mycket lätt eller ganska lätt att komma överens. Motsvarande resultat för de mellanstora arbetsgivarna med 51–250 anställda var 83 procent och 68 procent för de största företagen med över 250 anställda.

## 5.7 Kompetens styrande vid avtalsturlista

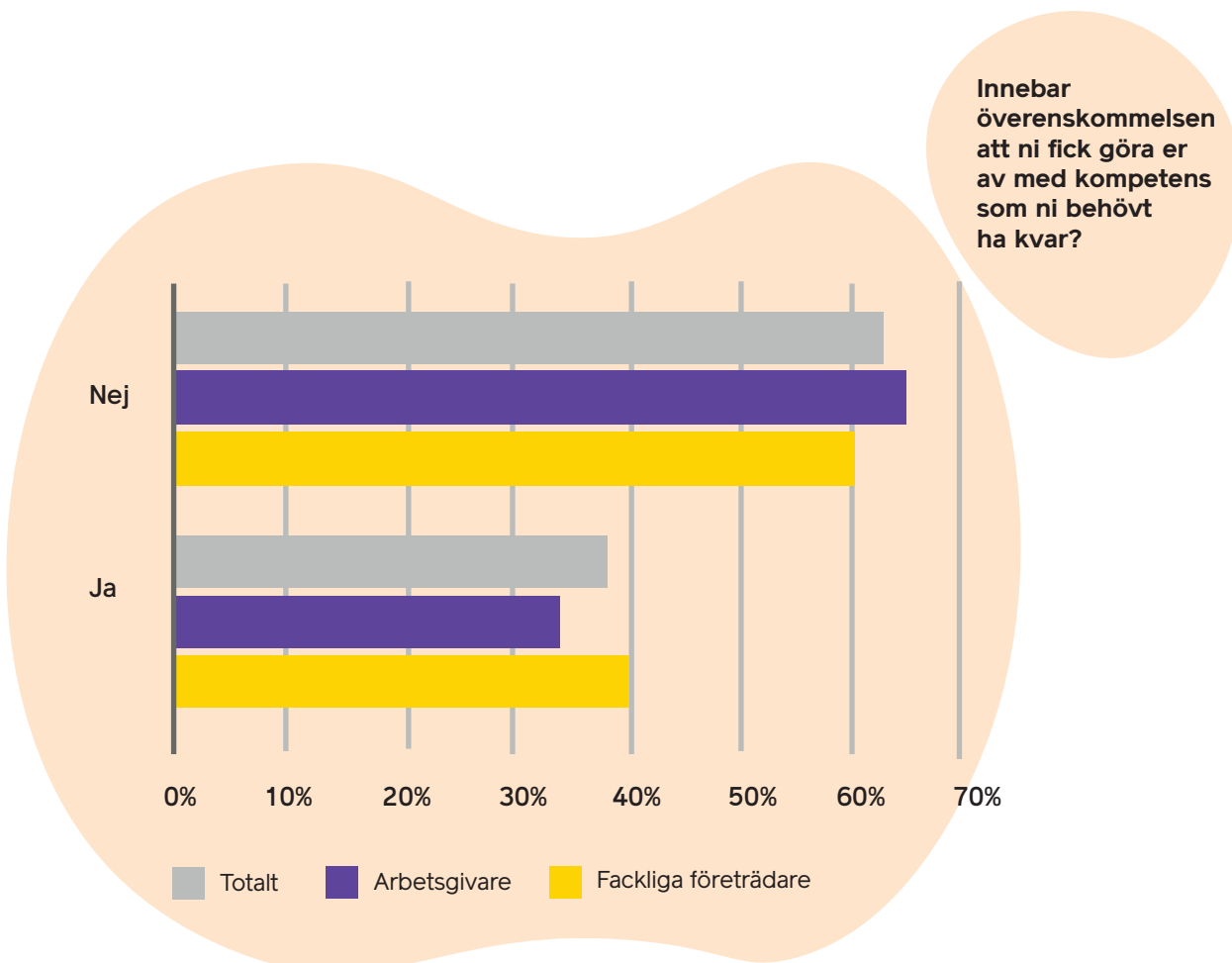


Nästan hälften av samtliga respondenter uppger att kompetens var styrande för hur avtalsturlistan utformades och något fler arbetsgivarföreträdare än fackliga företrädare ger detta svar. Frågan är ny för undersökningen 2018.

Näst vanligast var organisationsrelaterade skäl, där exempelvis en hel avdelning fick sluta.

Endast i tio procent av fallen har de sociala skälen varit styrande för avtalsturlistans utformning.

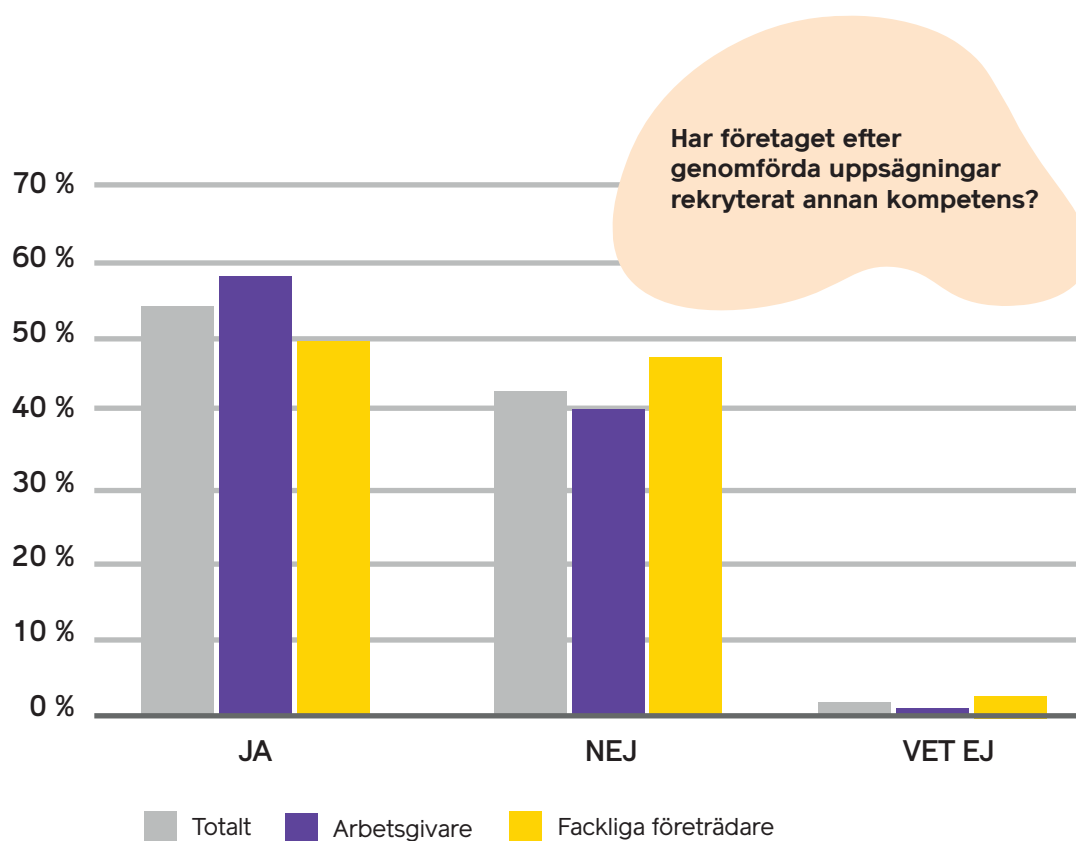
## 5.8 Kompetens efter driftsinskränkningarna



Nästan fyra av tio uppgav att överenskommelsen innebar att de var tvungna att göra sig av med kompetens som de hade behövt ha kvar. Det är en minskning med 12 procentenheter sedan undersökningen 2011. Att det skett en minskning är statistiskt signifikant mellan åren.

Det är fler fackligt förtroendevalda (40 procent) än arbetsgivarföreträdare (34 procent) som uppgett att de har behövt göra sig av med kompetens.





Drygt hälften (54 procent) uppger att man efter genomförda uppsägningar rekryterat annan kompetens till företaget. Sedan undersökningen 2011 har bara marginella förändringar skett. Något fler arbetsgivarföreträdare än fackliga företrädare uppger att man har rekryterat ny kompetens efter de genomförda uppsägningarna.

## 5.9 Mer om överenskommelsen

Det som var svårast att komma överens om var vilka som skulle sägas upp (22 procent), samt ersättningen till de uppsagda (19 procent). Men nästan åtta av tio anser att det var lätt att stå för överenskommelsen om vilka som skulle sägas upp. Arbetsgivarföreträdare uppger att det var lättare, med 83 procent mot 70 procent för de fackliga företrädarna.

Nästan sju av tio av de fackliga företrädarna uppger att arbetsgivaren lämnade väl underbyggda motiveringar för de personer som skulle sägas upp. Den frågan ställdes inte till arbetsgivarföreträdarna.

En öppen fråga har också ställts om vilka faktorer som var avgörande för att de lokala parterna kom överens om vilka skulle sägas upp. Svaren har sedan kodats till kategorier av Novus.

Förutom gruppen övrigt/annat, kunde flest svar kodas i följande kategorier:

- Kompetens som avgjorde (27 procent)
- Turordning/avtalslista (22 procent)
- Bra samarbete (22 procent)

## 6 Slutsatser

Det omställningsavtal som finns mellan PTK och Svenskt Näringsliv ska tillgodose både arbetstagarnas behov av trygghet genom hjälp till omställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid ohälsa, samt arbetsgivarens behov av kompetens genom att träffa en lokal överenskommelse om avtalsturlista, istället för att använda lagen om anställnings- skydds turordningsregler vid driftsinskränkningar.

Den här rapporten visar att fack och arbetsgivare nästan alltid kommer överens, samt att avtalsturlistor används med en hög grad av nöjdhet framför allt hos arbetsgiversidan. Arbetsgivarföreträdare från de mindre företagen verkar dessutom vara mer nöjda med hur förhandlingar gick till samt resultatet. Både fack och arbetsgivare prioriterar att se till att företaget har tillräcklig kompetens efter en neddragning.

Rapporten visar att fack och arbetsgivare har lätt att komma överens, och att de lokala partsrelationerna generellt är väldigt goda. Att så många av de fackliga svarar att de träffar arbetsgivaren löpande för att diskutera bolagets utveckling visar att informations- skyldigheten enligt MBL och utvecklingsavtalet verkar fungera bra där det finns en lokal facklig organisation. Inför en driftsinskränkning är det en relativt stor samstämmighet om behovet av denna. Endast fem respondenter uppger att neddragningarna har följts av skadeståndsförhandlingar på grund av brott mot turordningsreglerna.

Sammantaget visar rapporten att förhandlingarna mycket väl uppfyller omställningsavtalets intentioner, och att förhandling många gånger sker smidigt, med samsyn som grund, samt att mindre företags behov tillgodoses.

PTK är en facklig arbetsmarknadspart och består av 27 fackförbund som samverkar. Tillsammans arbetar vi för att privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Vi representerar 860 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.

Akademikerförbundet SSR / Civilekonomerna / DIK / Fysioterapeuterna / Förbundet Folkhögskollärarna / Journalistförbundet / Jusek / Kyrkans Akademikerförbund / Ledarna / Lärarförbundet / Lärarnas Riksförbund / Naturvetarna / Sjöbefälsföreningen / SRAT / Sveriges Arbetsterapeuter / Sveriges Arkitekter / Sveriges Farmaceuter / Sveriges Ingenjörer / Sveriges Läkarförbund / Sveriges Psykologförbund / Sveriges Skolledarförbund / Sveriges universitetslärare och forskare / Sveriges Veterinärförbund / Sveriges yrkesmusikerförbund / Teaterförbundet / Unionen / Vårdförbundet.

PTK