



LUND UNIVERSITY

Arbetsmiljöaktörerna i den svenska modellen

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2021, okt. 12). Arbetsmiljöaktörerna i den svenska modellen.

Total number of authors:
1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

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

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

Föreläsning Karolinska institutet, Solna
Tisdagen 12 oktober 2021

Arbetsmiljöaktörerna i den svenska modellen

Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Magisterprogrammet i arbete och hälsa

2019-2021



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Den svenska arbetsmarknadsmodellen (1)

Den svenska arbetsmarknadsmodellen utmärks av att partsreglering (kollektivavtal) dominerar över statsreglering (lagstiftning). Den brukar därför kallas **partsmodellen**.

Arbetsmiljöarbetet bygger i hög grad på samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

Partsreglering (oftast tvåpartsreglering): arbetsgivare och fack förhandlar och tecknar kollektivavtal om exempelvis (s 120 i boken Arbete & Välfärd):

- Lön, övertidsersättning, OB-tillägg och allmänna anställningsvillkor
- Tjänstepension (avtalspension)
- Försäkringar (olycksfall, liv m fl)
- Hjälptillstånd vid uppsägningar (omställningsavtal)
- **Arbetsmiljö** (**arbetsmiljöavtal**, varav det första kom 1942)

Den svenska arbetsmarknadsmodellen (2)

Tre epokgörande avtal på den svenska arbetsmarknaden:

(1) **Saltsjöbadsavtalet 1938** mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen (Saf): Sveriges första huvudavtal. Den samarbetsanda under vilket avtalet träffades brukar kallas "Saltsjöbadsandan". Avtalet lade grunden för de centrala avtalsförhandlingarna LO-Saf från 1950-talet.

(2) **Industriavtalet 1997** mellan parterna inom industrin, bl.a. Teknikföretagen, IF Metall (LO), Unionen (TCO) och Sveriges Ingenjörer (Saco). Betonar att industrin "sätter märket" för löneökningarna. Man kan tala om en återuppväckt samarbetsanda då Industriavtalet ingicks.

(3) **Nytt huvudavtal december 2020** mellan Svenskt Näringsliv och PTK (privattjänstemän) till vilket IF Metall och Kommunal efter förhandlingar anslöt sig. Avtalet handlar om anställningstrygghet (uppsägningar mm) och omställning /kompetensutveckling och ska följas upp av lagstiftning. Det blir en mix av partsreglering och statsreglering (statsreglering tas upp på nästa bild). Till följd av oenighet mellan LO-förbunden står LO utanför, men förhandlar om nytt omställningsavtal

Den svenska arbetsmarknadsmodellen (3)

Statsreglering.

A. **Staten lagstiftar om arbetstid mm**, men parterna spelar viktig roll i flera av lagarna:

- **Arbetstidslagen** (åttatimmarslagen 1919 gällde bara industrin): kan avtalas bort
- **Semesterlagen** (numera fem veckors betald semester) 1937 (gällande från 1938)
- LAS (lagen om anställningsskydd) 1974: anvisar förhandlingar fack – arbetsgivare vid uppsägningar. Håller på att revideras efter förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och PTK (privatanställda tjänstemän) som ledde fram till ett nytt huvudavtal under december 2020, till vilket IF Metall och Kommunal anslutit sig efter ytterligare förhandlingar.
- MBL (medbestämmandelagen) 1976: förhandlingar fack – arbetsgivare vid större förändringar av verksamheten
- **AML (Arbetsmiljölagen)** 1977 (trädde i kraft 1978): betonar samverkan fack – arbetsgivare.

B. **Arbetsmiljöförordningen (AMF)** kompletterar AML och innehåller bland annat regler om skyddsverksamhet.

C. Arbetsmiljöverket ger ut juridiskt bindande **föreskrifter** som preciserar vad som gäller för exempelvis buller, farliga ämnen, ensamarbete och arbetsplatsens utformning. Ett annat exempel är föreskriften om reglerna för systematiskt arbetsmiljöarbete. Innan nya arbetsmiljöföreskrifter 4 utfärdas ges arbetsmarknadens parter tillfälle att inkomma med synpunkter och förslag.

• **Lagar och förordningar spelar viktig roll.**

Arbetsmiljölagen föregicks av yrkesfarelagen (1889) för att förebygga arbetsskador inom främst industrin. **Yrkesinspektion** införs (s 397). Lagen byggde i stort sett på frivillighet och var inriktad på dialog ute på arbetsplatserna för att förebygga olycksfall och motverka hälsofarliga arbetsmiljöer. Redan från början uppmuntrade lagstiftningen partssamarbete och därmed partsreglering.

LO bildades 1898 och fackförbunden växte i styrka. På arbetsplatserna bildades tidigt fack- och verkstadsklubbar.

1912: Första arbetarskyddslagen där anställda får **lagfäst rätt att utse egna ombud på arbetsplatserna**. Sverige var först i världen med det. Yrkesinspektörerna kompletteras således med skyddsombud (s 397, 400)

Under slutet av 1960-talet och under 1970-talet sker en facklig och politisk radikaliseringsprocess. Intensiva rationaliseringar ökar stressen på arbetsplatserna. Den stora gruvstrejken i malmfälten 1969-70. LKAB-arbetarna ansåg att de mer behandlades som maskiner än som människor.

Arbetsmiljöområdet: både stats- och partsreglering (2)

1974: Skyddsombudens ställning stärks genom **rätten att stoppa farliga arbeten** i avvaktan på yrkesinspektionens ingripande. **Regionala skyddsombud** tillkommer. De har rätt att besöka små arbetsplatser med åtminstone en fackmedlem och utan skyddskommitté (s 401)

1978: Arbetsmiljölagen (AML) träder i kraft, bl a **fler rättigheter för skyddsombuden** såsom mer tid till uppdraget och rätt till större insyn i företagen (s 397-398)

2020: I *byggbranschen* förekommer långa kedjor av underleverantörer med ett stort inslag av utstationerade arbetare. Inte sällan utgörs hela arbetsstyrkan av utstationerade byggnadsarbetare, exempelvis från Polen. Relativt många av dessa företag har kollektivavtal även om Byggnads saknar medlemmar i dem. Som framgår ovan har de regionala skyddsombuden inte tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar. Efter ett varsel om strejk tecknade Byggnads i november 2020 ett kollektivavtal som förutom **utökat ansvar för huvudentreprenörer** innebär att de **regionala skyddsombuden får tillträde till de arbetsplatser som de tidigare utestängts ifrån**. Detta gäller enbart byggbranschen. Riksdagen hade tidigare under året avslagit en proposition från den rödgröna regeringen om att ge de regionala skyddsombuden tillträde till alla arbetsplatser med kollektivavtal.

Arbetsmiljöområdet: både stats- och partsreglering (3)

- **För den väsentligaste delen av arbetsmiljöarbetet svarar arbetsmarknadens parter, inte minst på arbetsplatsnivå.**

Arbetarskyddet /arbetsmiljön blev **tidigt ett område för samverkan** mellan stat och fackliga organisationer (statliga yrkesinspektörer / arbetsmiljöinspektörer och fackliga skyddsombud) och mellan arbetsgivare och fack på olika nivåer.

Till skillnad från medbestämmandet enligt MBL bygger arbetsmiljöarbetet inte på förhandlingar utan på samverkan mellan fack och arbetsgivare och på att en god arbetsmiljö är ett **gemensamt intresse**.

Partssamverkan på arbetsmiljöområdet sker bland annat genom att Svenskt Näringsliv, LO och PTK tillsammans äger den ideella organisationen *Prevent* som ”underlättar för arbetsplatserna att skapa en god arbetsmiljö genom att informera, utbilda och ta fram användbara produkter som är till hjälp i arbetsmiljöarbetet”. Allt man gör är framtaget av fackförbund och arbetsgivare tillsammans. Prevent grundades 1942 och hette fram till år 2000 Arbetarskyddsnämnden.

<https://www.prevent.se/om-prevent/>

Att arbetsmiljön betraktas som ett gemensamt intresse betyder inte att arbetsmiljöområdet är fritt från **intressekonflikter** (s 397) och oberoende av **maktförhållanden**. Precis som frågor om lön mm kan företags vinstkrav och myndigheters spar- och effektiviseringskrav komma i konflikt med omsorgen om en god arbetsmiljö (se även s 119 om intressekonflikter). Det förekommer att en del arbetsgivare försöker vinna konkurrensfördelar genom att inte investera i en god arbetsmiljö (se ”Kollektivavtalens vita fläckar” sid 93-105 i Kjellberg 2020).

1970-talets arbetsrättsliga lagstiftningsvåg.
Samspel mellan lag och förhandlingar/kollektivavtal

Under 1970-talet tillkom ett stort antal arbetsrättsliga lagar.

De utgör ett brott mot den svenska modellen av partssamarbete, men bara delvis_(s 136).

Flera av lagarna är *ramlagar* som anvisar förhandlingar och avtal mellan fack och arbetsgivare vid större förändringar av verksamheten (MBL) och vid personalinskränkningar (LAS). De kan därför betecknas som en *kombination* av stats- och partsreglering.

Vid förhandlingar om uppsägningar kan de avtal som träffas avvika från vad som är stadgat i lag. Framförhandlade ”avtalsturlistor” brukar avvika från lagens regel om ”sist in – först ut”.

Arbetstidslagen kan avtalas bort genom kollektivavtal:

<https://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/arbetsrattsliga-lagar/latt-om-lagarna/arbetstidslagen/>

I flera fall kompletterar kollektivavtal lagstiftningen, exempelvis:

- Extra semesterersättning
- Extra sjukersättning
- Extra ersättning vid föräldraledighet
- Tjänstepension, som blir allt viktigare allteftersom den allmänna pensionen urholkas (s 126)

Allmängiltigförklaring och minimilöner: ett internationellt perspektiv (1)

Till skillnad från i många andra länder finns i Sverige **ingen lag om minimilön eller lag om att utsträcka kollektivavtal till att gälla hela branscher** (*allmängiltigförklaring*). (s 132)

När fackföreningar börjar efterfråga statligt reglerade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal så att de kommer att omfatta alla anställda inom en bransch, en region eller ett yrke är det ett tecken på minskad facklig styrka.

Det betyder att facken själva inte förmår åstadkomma en tillfredsställande kollektivavtalstäckning, exempelvis som i **Tyskland** till följd av en växande andel anställda hos oorganiserade arbetsgivare utan avtal. Många tyska arbetsgivare har hoppat av sina organisationer. Då riskerar man att lönerna pressas ned eller att löneökningarna blir väldigt små. De tyska facken svängde därför om och blev anhängare av lagfästa minimilöner. Under förhandlingarna om en koalitionsregering efter det tyska förbundsdagsvalet 2013 drev socialdemokraterna frågan med resultatet att det 2014 stiftades en minimilönelag i Tyskland gällande från 1 januari 2015.

Allmängiltigförklaring och minimilöner: ett internationellt perspektiv (2)

Flera länder har lagfäst allmängiltigförklaring av kollektivavtal (bl a Frankrike) och statligt reglerade minimilöner (Tyskland, Frankrike och Storbritannien). I **Frankrike** spelar det statligt fastställda minimilönen stor roll för lönesättningen. Det är inte oproblemiskt för facken eftersom löntagarna kan fråga sig varför de ska vara med i facket om det är staten som bestämmer lönen (för den låga fackliga organisationsgraden i Frankrike se tabell sid 28 nedan).

Sedan branschavtalen i stort sett avvecklats i **Storbritannien** i privat sektor har löneskillnaderna ökat. För att dämpa de sociala spänningarna har den brittiska minimilönelagen fått ökad betydelse.

Sverige saknar motsvarighet till exempelvis det **norska *Arbejdstilsynet***. Det svenska Arbetsmiljöverket har endast tillsyn över arbetsmiljö och arbetstider. Det norska verket kontrollerar även löner och arbetsvillkor i branscher med allmängiltigförklarade kollektivavtal.

I Sverige uppfattar alla parter på arbetsmarknaden och alla politiska partier det **direktiv om minimilöner** som EU föreslår som ett hot mot den svenska partsmodellen. Det skulle kunna innebära att Sverige tvingas införa en minimilönelag.

Vidsträckt konflikträtt i Sverige men få arbetskonflikter. Mer omfattande statlig reglering i andra länder

Sverige har en **vidsträckt konflikträtt** (strejker, lockouter mm tillåtna).

I Storbritannien är sympatikonflikter förbjudna, i Sverige tillåtna.

I kontrast till Storbritannien och USA saknar Sverige lagstiftning som reglerar fackens beslutsordning och inre förhållanden, t ex om omröstningar före strejker. I USA måste enligt lag minst 50 procent av de anställda rösta för en fackförening på arbetsplatser utan fack för att arbetsgivaren ska erkänna den.

I Tyskland finns lag om företagsråd (*works councils* som representerar alla anställda)

Sverige hade hög konfliktfrekvens fram till 1930-talets mitt, därefter avsevärt lägre. Bakom Saltsjöbadsavtalet 1938 fanns en **önskan att minska konfliktfrekvensen**.

(Metallstrejken 1945 och Storkonflikten 1980 är markanta undantag).

Sedan millennieskiftet förekommer få strejker och lockouter.

Efter Industriavtalet 1997 **mycket låg konfliktfrekvens i Sverige**. Sedan år 2000 har de största strejkerna inträffat i offentlig sektor (Kommunalstrejken 2003, sjuksköterskestrejken 2008). (s 141-142)

Reglering genom en, två eller tre parter

Kollektivavtal involverar arbetsgivare och fack och är en form av **tvåpartsreglering**. Det finns också andra former.

Tvåpartsreglering stat – arbetslöshetskassor av arbetslöshetsförsäkringen. De flesta a-kassorna är fackliga:

- staten utformar regelverket (ersättningsregler, medlemsavgifter till a-kassorna genom att bestämma graden av statliga subventioner, mm)
- arbetslöshetskassorna administrerar försäkringen (betalar ut ersättning, etc)

En enda part (självreglering): fackliga inkomstförsäkringar i fackets regi som komplettering till a-kassan

Trepartsreglering: Arbetsdomstolen (AD) är en statlig domstol som avgör tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regeringen utser ledamöterna men AD är i praktiken partssammansatt. Vid tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare ingår normalt tre opartiska ledamöter, två ledamöter som har utsetts efter förslag från den privata och offentliga arbetsgivarsidan samt två ledamöter som har utsetts efter förslag från LO, TCO och Saco.

AD dömer i *rättstvister** (tvister om tolkningen av kollektivavtal) sedan parterna på lokal och central nivå misslyckats att komma överens.

* Jämför *intressetvister* (se nästa sida)

Medlingsinstitutet - Industriavtalet

För medling i arbetstvister (*intressekonflikter*, dvs vid förhandlingar om kollektivavtal) finns det statliga **Medlingsinstitutet**, som ska verka för en ”väl fungerande lönebildning” där exportindustrin ska vara lönenormerande, ”sätta märket”. (s 139-141)

Medlingsinstitutet fungerar som en uppföljare av 1997 års **Industriavtal** mellan å ena sidan LO-, TCO- och Saco-facken inom industrin (IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer m fl) och motsvarande förbund inom Svenskt Näringsliv (s 138).

Industriavtalet innehåller en förhandlingsordning, ett ekonomiskt råd och en grupp opartiska ordföranden med befogenhet att gå in i förhandlingar som inte slutförts inom viss tid samt att ”frysa” arbetskonflikter i två veckor. Medlingsinstitutets rätt att tillgripa tvångsmedling gäller inte det 15-tal områden där det finns förhandlingsavtal, varav Industriavtalet är ett.

Industriavtalets föregångare:

Saltsjöbadsavtalet 1938 LO – SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) (s 134)

Likheter mellan Industriavtalet 1997 och Saltsjöbadsavtalet 1938 (s 138, 140):

- båda tillkom under hot om lagstiftning
- båda innehåller förhandlingsordning och tvistlösningsmekanismer
- båda är *samarbetsavtal* – jämför samarbetsandan i samband med 1938 års avtal, som följdes upp av andra samarbetsavtal som **samarbetsavtalet 1942 om arbetarskyddsfrågor** och 1946 års avtal om företagsnämnder. 1942 års avtal blev mönsterbildande och påverkade **1949 års arbetarskyddslag**.

Skillnader mellan Industriavtalet 1997 och Saltsjöbadsavtalet 1938 (s 138, 140):

- Saltsjöbadsavtalet slöts på centralorganisationsnivå och omfattade *bara LO och SAF*
- Industriavtalet ingicks på förbunds nivå och omfattade *både arbetar- och tjänstemannafack* på tvärs av de fackliga centralorganisationerna (LOs största förbund i privat sektor, största TCO-förbundet och största Saco-förbundet).

TVå kompromissuppgörelser som var föregångare till Saltsjöbadsavtalet:

- Verkstadsavtalet 1905: avtalade minimilöner, förhandlingsordning, facken erkänns av arbetsgivarna men dessa har rätt anställa icke-fackligt anslutna arbetare (s 133)
- Decemberkompromissen LO-SAF 1906: facken erkänns, men det gör också arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att anställa och avskeda arbetskraft (s 133)

Partsmodellens förutsättningar och utmaningar

Partsmodellen bygger på:

- (1) Hög kollektivavtalsäckning: 89 procent 2017, 90 procent 2018 och 2019 (85 procent i privat sektor 2019) (s 130)

- (2) Hög organisationsgrad på arbetsgivarsidan mätt i andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer: 88 procent 2017 och 2019 (82 procent i privat sektor)

- (3) Hög facklig organisationsgrad: 68 procent 2018 och 2019, 69 procent 2020 (s 126) (se internationell tabell sid 28 nedan)

- (4) Facklig närvaro på alla nivåer (kombination av centralisering och decentralisering):
 - centralorganisationerna LO, TCO och Saco

 - fackförbund som Kommunal, Vårdförbundet och Läkarförbundet

 - fackliga arbetsplatsorganisationer: arbetsplatsombud, fackklubbar, sektioner, lokala Saco- föreningar samt skyddsombud

Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (1)

(1) **Fallande facklig organisationsgrad:** 85 procent 1993-94, 77 procent 2006, 69 procent 2020 (se tabell sid 28 nedan).

Särskilt bland *arbetare* har andelen fackligt anslutna minskat mycket: från 77 procent 2006 till 60 procent 2018, men ökade till 61 procent år 2020 (s 125 och tabell sid 30 nedan).

Bland *utrikes födda* arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2018 ännu mer: från 77 till 50 procent, men ökade till 51 procent 2019 och 52 procent 2020.

(2) **Fler arbetsplatser än tidigare saknar facklig arbetsplatsorganisation** (klubbar etc).

(3) **Minskat antal skyddsombud** (se nästa sida)

(4) Under en lång period **minskat antal arbetsmiljöinspektörer** (Arbetsmiljöverket).

FN-organet ILO rekommenderar minst en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda i utvecklade industriländer. Sverige hade endast 0,6 arbetsmiljöinspektörer per 10 000 anställda efter kraftiga nedskärningar under de borgerliga regeringsåren 2006–2014. Både antalet arbetsmiljöinspektörer och antalet arbetsmiljöinspektioner minskade under denna tid. År 2006 hade Arbetsmiljöverket nästan 400 inspektörer. Under perioden 2014-2018 ökade antalet inspektörer från 223 till 274 och ambitionen var att öka till 300. Men budgetrestriktioner lade hinder i vägen. År 2020 fanns det 258 inspektörer eller 0,5 per 10 000 sysselsatta. Det är mycket lägre än i våra nordiska grannländer: Finland 1,3 eller i Norge och Danmark 1,1 (Arbetet 27/1 2021: ”Sverige sämst i Norden på arbetsmiljökrav”).

Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (2)

Alla dessa fyra utvecklingar försvårar arbetsmiljöarbetet ute på arbetsplatserna. Det tillsätts sällan skyddsombud på arbetsplatser utan facklig organisation. *En följd av minskad facklig anslutning är att allt fler arbetstagare står utan någon som representerar dem i arbetsmiljöfrågor, vilket minskar möjligheterna till inflytande i sådana frågor* (s 404).

Minskat antal skyddsombud:

Det minskade antalet skyddsombud kan, förutom på minskad facklig organisationsgrad, bero på att människor är rädda att stöta sig med arbetsgivaren och uppfattas som en person som orsakar besvär. Och då kanske även missgynnas lönemässigt. Det förekommer även att skyddsombud trakasseras (s 405) eller hindras i sitt arbete.

Enligt en undersökning upplevde vart femte skyddsombud inom Hotell och Restaurang Facket att de utsatts för trakasserier 2015 t ex genom att få sämre löneutveckling (Sten Gellerstedt & Sanna Melin (2016) ”Trakasserier av skyddsombud”, Stockholm: LO). Inom Transport hade 46 procent av ombuden hindrats i sitt arbete, t ex genom att arbetsgivaren hindrat nyvalda skyddsombud att få tid för sin grundutbildning för uppdraget, att inte fått vara med vid planering av förändringar eller inte fått information. Cirka vart tredje skyddsombud inom LO upplevde att de hindrats i sitt arbete som skyddsombud och tolv procent att de utsatts för trakasserier.

Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (3)

För att komma tillrätta med problemen framhåller LO-utredarna att ”Enda lösningen är att facket stärker sin närvaro på arbetsplatsen, sätter sig i respekt och fostrar okunniga och fientliga arbetsledningarna.” (LO 2016, s 6).

Enligt en undersökning i tidningen Du & Jobbet (20/4 2020: ”Stor ökning av skyddsombud bland akademikerna”) fanns det år 2020 ca 94 400 skyddsombud mot ca 100 000 år 2012. Under samma tid ökade antalet sysselsatta med närmare en halv miljon.

- Hos Saco-förbunden skedde en ökning från 5 000 till 7 300 skyddsombud. Det är en större ökning än av antalet Saco-medlemmar. Arbetsmiljön har blivit viktigare då hög arbetsbelastning och psykisk ohälsa drabbat många Saco-grupper. Socionomer och bibliotekarier möts av våld och hot.
- Inom TCO ökade antalet skyddsombud från 31 500 till 32 600, men det motsvarar inte medlemsökningen. Hos Unionen noteras dock en kraftig ökning. Många TCO-grupper upplever ett ”gränslöst arbetsliv” (se sid 26-27 nedan).
- LO-förbunden hade 2012 drygt 64 000 skyddsombud och drygt 54 400 år 2020, delvis beroende på minskat antal LO-medlemmar. Hos Kommunal en minskning från 30 000 till 25 000. Fler små arbetsplatser gör det svårare att rekrytera ombud liksom hög arbetsbelastning och rädsla att ta på sig uppdraget. Men fortfarande tätare med ombud i LO (26 medlemmar/ombud) än i TCO (43) och Saco 96).

Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (4)

Nästan varannan anställd finns på arbetsplatser som inte har ett systematiskt arbetsmiljöarbete (s 402). Detta gäller särskilt mindre arbetsplatser och där saknas ofta fackföreningar.

Även där man bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete är **uppföljningen generellt bristfällig** visar undersökningar (s 402-403). Det finns således ett behov av att de fackliga organisationerna driver på arbetet med dessa frågor och att arbetsgivarna tar dem på större allvar.

En annan utmaning för arbetsmiljöarbetet är att det har blivit vanligare med:

- **långa kedjor av underentreprenörer** (exempelvis inom byggbranschen)
- **outsourcing av verksamheter till andra företag** (inklusive kommunala och statliga myndigheters upphandling av tjänster)
- **inhyrning av personal från bemanningsföretag.**

Det medför fler aktörer och komplicerar ansvaret för arbetsmiljön (s 405). Arbetskraften splittras upp på fler arbetsgivare än tidigare, vilket försvårar för facken att driva arbetsmiljöfrågorna framgångsrikt.

Arbetsmiljöarbete – några tendenser

Arbetsmiljöarbetet har med tiden vidgats på flera sätt:

- Från att huvudsakligen varit inriktat på industriarbetare (arbetarskydd) har arbetsmiljöarbetet vidgats till att omfatta **alla anställda**.
- Det har också utvidgats från fysiska olycksfalls- och hälsorisker till **psykosociala och organisatoriska risker** (enligt den 1978 införda AML).
- Enligt arbetsmiljölagen ska strävan vara att skapa en arbetsmiljö som bidrar till ”**personlig och yrkesmässig utveckling**” (s 407)
- Det åligger arbetsgivaren att i samverkan med skyddsombuden kontrollera att arbetsmiljön är god. I verksamheter med minst 50 anställda ska det enligt AML finnas en **skydds- eller arbetsmiljökommitté** (s 395).
- Med tiden har det blivit en ambition att arbetsmiljöfrågorna inte ska ses isolerade och enbart omhändertagas en särskild ”skyddsorganisation”. Istället ska de vara en **integrerad del av företags och myndigheters hela verksamhet** och vara något som företag och myndigheter *ska ta hänsyn till vid omorganisationer, investeringar, schemaläggningar, utformning av lokaler (t ex aktivitetsbaserade kontor), arbetsmetoder mm* (s 394, 403).

Det kräver att de lokala parterna tillsammans verkar för en god arbetsmiljö och att *alla* aktörer inom verksamheten deltar: högsta ledningen, chefer på olika nivåer, HR-avdelningen (personal-avdelningen), de anställda och deras fack och skyddsombud.

Det goda och utvecklande arbetet

- I Metalls vision 1985 om det goda arbetet var möjligheten att **kunna påverka sitt arbete** en mycket väsentlig aspekt. En annan var vidgning av arbetsuppgifter och utbildning som en del av arbetet (**lärande och utvecklande arbete**). Mångkunniga arbetare skulle ge en flexibilitet som gynnade både anställda och verksamhet. **Arbete i grupp** föredrogs framför monotont ensamarbete vid ett löpande band.
- Bygger på **samverkan** - att goda arbeten är ett **gemensamt intresse** för arbetsgivare och fack.
- Möjligheterna till goda arbeten ökar om det finns aktiva och kreativa fackliga organisationer samt arbetsgivare öppna för lösningar som innebär såväl ökad effektivitet som förbättrad arbetsmiljö.
- Flera omständigheter, bland annat problem med hög personalomsättning under 1980-talet, gjorde att Metalls nya koncept goda och utvecklande arbeten fick genomslag i Sverige. Det mest kända exemplet är Volvos experiment med nya sätt att organisera arbetet i grupp i de nya Uddevalla- och Kalmarfabrikerna. (s 145)

Vad har hänt med det goda arbetet?

- Arbetsmiljön (liksom utvecklande arbeten) anses vara ett **gemensamt intresse** mellan arbetsgivare och anställda, men inte sällan går uppfattningarna isär (s 397, 401, 405-406).
- Arbetsgivarnas besparings- och vinstkrav kan **komma i konflikt med** målet om goda arbeten. Den jämfört med 1970- och 80-talen högre arbetslösheten (särskilt 1990-talskrisen), den skärpta internationella konkurrensen, ökade möjligheter att flytta verksamheter utomlands och statliga besparingskrav påverkade maktförhållandena mellan arbetsgivare och fack (s 142-146) och gjorde arbetsgivarna mindre benägna att skapa utvecklande arbeten (s 144) och istället gå in för ökad flexibilitet och *lean production* (snål bemanning). (s 145)
- Inom industrin återgick man till löpande band där de tidigare avvecklats. De så kallade cykeltiderna har enligt IF Metalls undersökningar blivit kortare inom industrin och arbetet därmed ensidigare med ökad risk för belastningsskador. Med *cykeltid* menas tiden det tar att utföra ett arbetsmoment från början till slut innan samma arbetsmoment börjar om igen (s 144-145).
- Idag försöker IF Metall påverka företagen så att *lean* så långt som möjligt förenas med utvecklande arbeten. (s 145-146)

Kommunals kamp för säkra arbetsförhållanden under covidpandemin (1)

- Under covidpandemin var Kommunal och dess skyddsombud mycket aktiva för att förmå arbetsgivarna att göra något åt **farliga och otrygga arbetsvillkor** som många medlemmar var utsatta för i äldreomsorgen, hemtjänsten och busstrafiken.*
- En stor del av dessa arbetsplatser drivs av privata bolag. Hos dessa är **timanställda** (= “daglönare”) överrepresenterade. Kommunal har medlemmar såväl i offentlig som privat sektor.
- Kommunal ansåg att visir tillsammans med ansiktsmask som inte täckte näsan vara otillräckligt och krävde tillgång till **andningsskydd**.
- På många arbetsplatser använde skyddsombuden **rätten att stoppa farliga arbeten** men Arbetsmiljöverket **upphävde** stoppen eftersom det inte fanns några tecken på att covid-19 var luftburen utan endast smittade via **droppsmitta**.

* Lisa Pelling (2020) *Att stå längst fram. En skildring av villkoren för medlemmar i Kommunal under coronakrisen våren 2020*. Stockholm: Arena Idé.

Kommunals kamp för säkra arbetsförhållanden under covidpandemin (2)

- Mer än ett år senare, den 7 maj 2021, när personalen (om än inte alla) redan var vaccinerad utfärdade Arbetsmiljöverket **nya föreskrifter** sedan det visat sig att viruset var luftburet (aerosol). Nu krävs andningsskydd i hemtjänsten vid covidsmitta eller misstanke om det (“Vid arbete i någon annans hem, där personer har misstänkt, eller konstaterad covid-19, ska andningsskydd och visir användas” AMV 7/5 2021)* och i äldreården efter riskbedömning utifrån det aktuella kunskapsläget.
- Kommunal fick som följd av sina kamp för förbättrad arbetsmiljö under pandemin uppleva en kraftig **medlemstillväxt** under 2020. De flesta fackförbunden ökade sina medlemstal huvudsakligen under mars och april 2020 då folk var som mest oroade över vad som skulle hända med deras liv när en tidigare helt okänd pandemi och en ny sorts ekonomisk kris plötsligt bröt ut.

* <https://www.av.se/nyheter/2021/andningsskydd-kan-behovas-vid-arbete-i-nagon-annans-hem/>

Kommunals kamp för säkra arbetsförhållanden under covidpandemin (3)

- Under år 2020 steg antalet medlemmar i Kommunal från 500 600 till 518 800, d.v.s med **18 200**, varav 8 800 under första halvåret och **9 400 under årets andra halva**.*
- För att kunna förklara varför Kommunal ökade medlemstalet så kraftigt även under andra halvåret 2020 är det nödvändigt att beakta förbundets inenstiva ansträngingar både på lokal och nationell nivå att förbättra medlemmarnas arbetsvillkor i åtminstone tre avseenden:
 - (1) *Fysiskt skydd från covid-19-infektionen,*
 - (2) För att minska *oron för att bli infekterad,*
 - (3) För att bli av med den *frustration* som förorsakades av att arbetsgivarna och myndigheterna inte var beredda att tillmötesgå kraven från fackföreningens och de anställdas sida.
- Många fackmedlemmar jämför **kostnaden för medlemskapet** med **nyttan** av det. Fackföreningar som framgångsrikt arbetar för goda och trygga/säkra jobb kan därför förväntas bli framgångsrika också när det gäller att rekrytera nya medlemmar (och behålla de som man redan har).

* A. Kjellberg (2021) *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé.
[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal\(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html) p. 51

Det gränslösa arbetet (1)

Framför allt **en del kvalificerade akademiker- och tjänstemannajobb** uppfyller villkoren för goda och utvecklande arbeten. Arbetet är inte detaljstyrt utan utförs tvärtom i hög grad självständigt och utan bundenhet till tid och rum och blir lätt gränslöst (kapitel 20).

Ur individens perspektiv är arbetet flexibelt genom att denne till stor del själv råder över var och när det utförs. Exempel är konsulter, de som arbetar med projekt och frilansande journalister. Anställda med denna typ av gränslösa arbeten värderas efter vilka resultat de åstadkommer (*resultatkontrakt*) men avlönas utifrån ett *tidskontrakt* (s 452). Det kan uppstå en konflikt mellan att uppnå de förväntade resultaten och göra det inom ramen för betald arbetstid.

Friheten är inte riskfri. Arbetet kan bli gränslöst genom att det inkräktar på fritiden genom att gränsen mellan arbete och fritid blir oklar. Det kan bli svårt att få ”livspusslet” att gå ihop. Bland annat fackförbundet Unionen (TCO) har uppmärksammat detta problem som ställer facket inför stora utmaningar och att det ”behövs nya metoder för att bedriva ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete som fungerar i det gränslösa arbetslivet” (s 463).

Se även Unionen på <https://www.unionen.se/filer/rapport/rapport-unionens-riktlinjer-om-granslost-arbetsliv>

Det gränslösa arbetet (2)

Även så kallade **enkla jobb** kan bli gränslösa så att fritid och arbetstid flyter ihop (s 454).

Behovsanställda och sms-arbetare vet inte i förväg när de ska vara lediga respektive jobba och inte heller hur många timmar de kommer att få betalt för. De vet därför inte heller på förhand hur stor deras inkomst blir.

Individens ställning är i dessa fall inte särskilt stark eftersom det vanligtvis rör sig om enkla jobb varför arbetaren i hög grad är utbytbar. Om denne inte svarar snabbt när uppdragsgivaren/-arbetsgivaren kallar kan jobbet gå till någon annan.

Arbetstidsscheman kan också ställa till det för de anställda och särskilt när det gäller så kallade *delade turer* med några få timmars ledighet mellan arbetspassen. Flexibilitet för arbetsgivaren medför då att arbetstid och fritid inte blir klart avgränsade. En del av fritiden blir snarare en väntan på nästa arbetspass än verkligt fri tid. Ur individens perspektiv blir arbetet icke-flexibelt eftersom det är svårare att planera och utnyttja ledig tid effektivt.

Facklig organisationsgrad i olika ländergrupper 2000-2020

	2000	2005	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2000-
NORDEN											
Sverige	81	78	77	71	69	69	69	68	68	69	-12
Finland	74	73	72	71	68	66	63	60	59		-15
Danmark (1)	75	72	69	69	/64	63	63	64	63		-12
Danmark (2)	72	68	65	62	/55	53	53	53	52		-20
KONTINENTALEUROPA											
Belgien	57	55	54	53	52	52	51	50	49		-8
Tyskland	25	22	22	19	18	17	17	17	16		-9
Nederländerna	22	22	21	20	18	17	17	17	15		-7
ANGLOSAXISKA LÄNDER											
Storbritannien (UK)	30	29	28	27	25	24	23	23	24	24	-6
Kanada	28	28	27	27	27	26	26	26	26	27	-1
Australien	25	23	20	18	(15)	15		14			-11
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	10	11	-2
SYDEUROPA											
Italien	35	34	34	35	34	34	33	33	33		-2
Spanien	18	16	16	18	14	14	13	13	13		-5
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9	9			-1
CENTRAL/ÖSTEUROPA											
Slovenien	44	38	32	33	24						-20
Slovakien	34	24	21	16	13	12	12	11			-23
Tjeckien	27	19	18	16	12	12	12	11			-16
Polen	24	24	18	17		14	13				-11
Ungern	24	17		15		9		8			-16
Lettland	21		18	15	13	12	12	12			-9
ASIEN											
Japan	21	19	18	19	17	17	17	17	17	17	-4
Turkiet	13	10	9	7	8	8	9	9	10		-3

Facklig organisationsgrad i olika länder och i Sverige

* Förändring i procentenheter (pe) mellan år 2000 och senast tillgängliga data.
Snedstreck (/) markerar brott i serie.

Sverige har tillsammans med Finland och Danmark (och Island) världsrekord i facklig anslutning. Gemensamt för dessa länder är bland annat Gent-systemet, dvs statsunderstödda fackliga a-kassor. I Norge förstärktes arbetslöshetsförsäkringen 1938. Internationellt sett är den fackliga organisationsgraden hög i samtliga nordiska länder samt Belgien, som också har en sorts Gent-system.

I Sverige, Finland och Danmark har den fackliga organisationsgraden sjunkit ganska mycket sedan 1993. Delvis beror det på förändringar av a-kassorna: tillväxten av en fristående a-kassa i Finland, förändrad lagstiftning i Danmark som möjliggjort framväxten av alternativa, tvärgående a-kassor. I Sverige höjdes a-kasseavgifterna kraftigt 1 januari 2007 (återställdes 1 januari 2014 till ungefär samma nivå som före 2007). Höjningen och differentieringen av avgiften efter arbetslösheten inom varje kassa drabbade främst LO-kassorna och LO-facken, men även tjänstemannakassorna och tjänstemannafacken förlorade många medlemmar innan utvecklingen vände. Sammanlagt förlorade facken 245 000 medlemmar under åren 2007 och 2008 och a-kassorna ca 400 000. Enbart LO-förbunden tappade ca 180 000 medlemmar.

Under pandemiåret 2020 gjordes a-kassan generösare. Antalet fackmedlemmar ökade med ca 75 000 och antalet a-kassemedlemmar med ca 269 000, varav i de fackliga a-kassorna 234 000.

Idag har tjänstemännen en klart högre facklig organisationsgrad än arbetarna i Sverige. År 2006 var 77 procent av såväl arbetarna som tjänstemännen med i facket. År 2020 var 61 procent av arbetarna medlem i en fackförening jämfört med 73 procent av tjänstemännen. I privat sektor var 74 procent av arbetarna med i facket 2006 mot 69 procent av tjänstemännen. Fjorton år senare var tjänstemännen mer välorganiserade än arbetarna i privat sektor: 69 respektive 57 procent. Se de båda närmast 29
följande tabellerna.

Facklig organisationsgrad för arbetare 2006-2020

1. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73	72	73
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63	62	58
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52	52	52
Privat service exkl. handel, därav:	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49	48	50
- hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31	27	34
- transport	71	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60	60	58	57	52
- företagstjänster mm	68	64	61	59	58	57	56	54	54	52	51	52	50	49	54
- övr. privata tjänster	71	64	58	60	59	59	59	58	56	54	53	51	50	50	51
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50	49	51
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72	72
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60	61

Avser personer med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. För uppgift om vad som innefattas i "företagstjänster mm" resp. "övriga privata tjänster", se nedanstående skrift tabell 18A-B. Där finns också organisationsgraden för anställda totalt.

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal\(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html)

Facklig organisationsgrad för tjänstemän 2006-2020

2. Tjänstemän	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industri mm	80	76	76	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78	78	79
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65	66	67
Privat service exkl. handel, därav:	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65	65	67
- information & kommunikation			63	66	65	63	67	67	66	68	67	67	68	68	71
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	66	67	66	64	64	66	65
- företagstjänster mm			57	59	59	60	61	63	64	64	65	64	62	62	64
- övr. privata tjänster			64	66	67	69	69	67	67	69	70	70	68	66	68
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65	65	67
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	69
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81	81
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72	73

Avser personer med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. För uppgift om vad som innefattas i "företagstjänster mm" resp. "övriga privata tjänster", se nedanstående skrift tabell 18A-B. Där finns också organisationsgraden för anställda totalt.

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal\(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html)

De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 2020

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	596 100	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	518 800	78	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	241 600	19	P	A	V	LO	FI
4	Läraryrket	163 300	84	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK, LS
5	Vision (f d SKTF)	143 100	72	O	TJ	V	TCO	OFR
6	Sveriges Ingenjörer	132 000	28	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	129 300	62	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia	100 400	58	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	95 800	33	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	92 400	89	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads	76 000	2	P	A	V	LO	6F
12	Seko	70 900	25	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Fackförbundet ST	67 100	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Lärarnas Riksförbund	64 600	70	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, LS, Saco-S
15	Akademikerförbundet SSR	59 400	81	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
16	Transport	48 800	17	P	A	V	LO	
17	Läkarförbundet	38 400	54	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
18	GS-facket	37 000	18	P	A	V	LO	FI
19	Naturvetarna	31 500	64	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
20	Hotell & Restaurang	26 500	57	P	A/TJ	V	LO	
21	Finansförbundet	26 000	60	P	TJ	V	TCO	
22	Fastighets	25 100	48	P	A	V	LO	6F
23	Livs	22 800	34	P	A	V	LO	FI
24	Polisförbundet	19 700	33	O	TJ	Y	TCO	OFR
25	Sveriges universitetslärare och forskare	19 300	51	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK

Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen"). Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2020 (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa).

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentliganställda, P = privatanställda

(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(6) Anslutet till facklig centralorganisation

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

Förbundens könssammansättning avspeglar könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Andel kvinnor (s 122-123):

- mycket hög (Kommunal, Lärarförbundet, Vårdförbundet)
- mycket låg (Byggnads, Transport, GS-facket som bl a organiserar träarbetare och snickare).

I vissa förbund minskar könssegregeringen (Sveriges Ingenjörer, Lärarförbundet), i andra ökar den (Akademikerförbundet SSR).

Om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden, se vidare kapitel 7 (s 186-191), 8 och 15.

Åke Sandberg (red.) *Arbete & Välfärd*. Lund: Studentlitteratur 2019

- Kapitel 4: Anders Kjellberg ”Den svenska partsmodellen utmanad – facket, arbetsgivarna och lönebildningen”, s 119-147
- Kapitel 7: Carl le Grand & Michael Tåhlin ”Arbete i Sverige från 1970-tal till 2000 – ojämlikhetens omvandling i skärningspunkten mellan klass och genus”, s 175-204
- Kapitel 8: Moa Bursell ”Arbetsmarknaden – integration, segregation och diskriminering”, s 205-224
- Kapitel 15: Anna Fogelberg Eriksson ”Ledning och genus i organisationer”, s 353-368
- Kapitel 17: John Sjöström, Malin Bolin & Lisa Schmidt ”Hur styrs arbetsmiljön?”, s 391-413
- Kapitel 20: Gunnar Aronsson & Christin Mellner ”Det gränslösa arbetet”, s 451-465

VIDARE LÄSNING:

Johan Holm, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck (2019) ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön. Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2019, sid. 49-67.

<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/19744/17836>

Anders Kjellberg skrifter (i urval)

- "Sweden: collective bargaining under the industry norm". I Torsten Müller & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019. Volym III (sid 583-604 + Appendix). Läs bokkapitlet här: [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm\(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html)
- "Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations" i Mia Rönnmar och Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund 2017, sid. 357-383.
https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf
- *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning*. Stockholm: Arena Idé 2020.
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html)
- "Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer", *TAM-Revy* nr 1 2008, sid 4-21. <https://portal.research.lu.se/portal/files/2663849/1144984.pdf>

- Olle Frödin & Anders Kjellberg ”Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken”
Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 1 2017 (sid. 84-102):
https://portal.research.lu.se/portal/files/22883855/Fr_din_Kjellberg_Arbetskraftsmigration_i_l_gl_neyrken.pdf
- ”The shifting role of unions in the social dialogue”, *European Journal of Workplace Innovation. Special Issue: European Approaches to Sustainable Work*. Vol. 6, Nr 1-2, March 2021, s. 220–244.
https://portal.research.lu.se/portal/files/94935911/Unions_in_social_dialogue_Kjellberg_Workplace_Innovation.pdf
- *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion 2021.
https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf
- *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal\(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html)
- ”Debatt: Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas”, *Kollega* 22/6 2021.
[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas\(305c1463-50b2-49d5-b144-8682a3aebc58\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas(305c1463-50b2-49d5-b144-8682a3aebc58).html) eller <https://www.kollega.se/debatt-anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas>

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, professor
Sociologiska institutionen
Box 114
221 00 Lund

Tel: 046-222 88 47

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

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



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences