



LUND UNIVERSITY

Den svenska partsmodellen och kollektivavtalens "vita fläckar"

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2021, okt. 28). Den svenska partsmodellen och kollektivavtalens "vita fläckar".

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

Seminarium med Kammarkollegiet
Torsdagen 28 oktober 2021

**Den svenska partsmodellen
och kollektivavtalens ”vita fläckar”**

Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen, Lunds universitet



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Utkast till nytt huvudavtal (Las-avtalet PTK-SN) – ny offentlig omställningsorganisation för anställda som inte omfattas av kollektivavtal

- Den 4 december 2020 skrev PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv (SN) ett gemensamt brev till regeringen om att ta fram lagförslag som baseras på det så kallade Las-avtalet PTK– SN (oktober 2020) till vilket IF Metall och Kommunal efter ytterligare förhandlingar anslöt sig till.

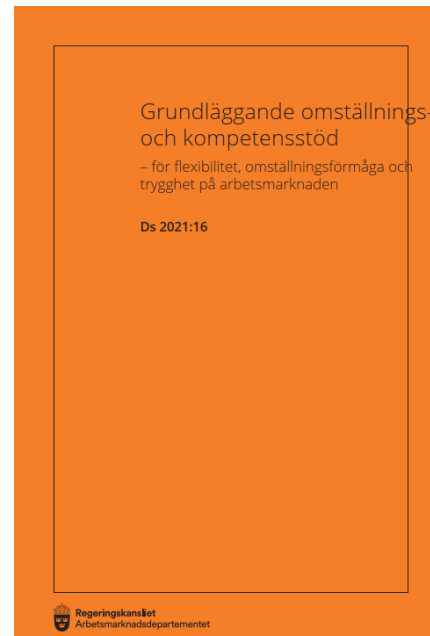


Samtliga protokollförare. Från vänster: Darko Davidovic, IF Metall, Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare IF Metall, Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer/PTK, Martin Wästfelt, ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp, John Wahlstedt, Svenskt Näringsliv, Mattias Dahl, vice vd Svenskt Näringsliv, Malin Sjunnebo, Kommunalarbetareförbundet och Johan Ingelskog, avtalssekreterare Kommunal. Foto: Jenny Frejing. Källa: Svenskt Näringsliv.

Ett nytt offentligt omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal

- Brevet till regeringen är en begäran om att utreda en förändring av Las och att införa ett nytt och parallellt **offentligt studiestödssystem** samt ett nytt **offentligt omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal**, samt att ersätta de arbetsgivare som finansierar sådant stöd för sina arbetstagare enligt kollektivavtal.
- Därför är det av stort intresse att belysa var man finner de kollektivavtalslösa företagen med hänsyn till antal anställda, bransch mm, vad som kan kallas **kollektivavtalens vita fläckar**, den del av arbetsmarknaden dit **den svenska partsmodellen** inte riktigt når.

DS 2021:16 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd.



Kammarkollegiet ska tillhandahålla det nya stödet

Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid **Kammarkollegiet** under namnet **Kansliet för omställnings- och kompetensstöd**.

- Myndigheten bör upphandla **grundläggande omställnings- och kompetens tjänster** från **fristående aktörer**. Det gäller närmare bestämt vägledning, rådgivning och förstärkt stöd. Det senare syftar också på vägledning och rådgivning.
- Regeringen ska inrätta ett särskilt rådgivande organ inom Kammarkollegiet för att bistå i strategiska frågor inom verksamhetsområdet där kompetens och erfarenhet bl.a. hämtas från arbetet inom parternas omställningsorganisationer.

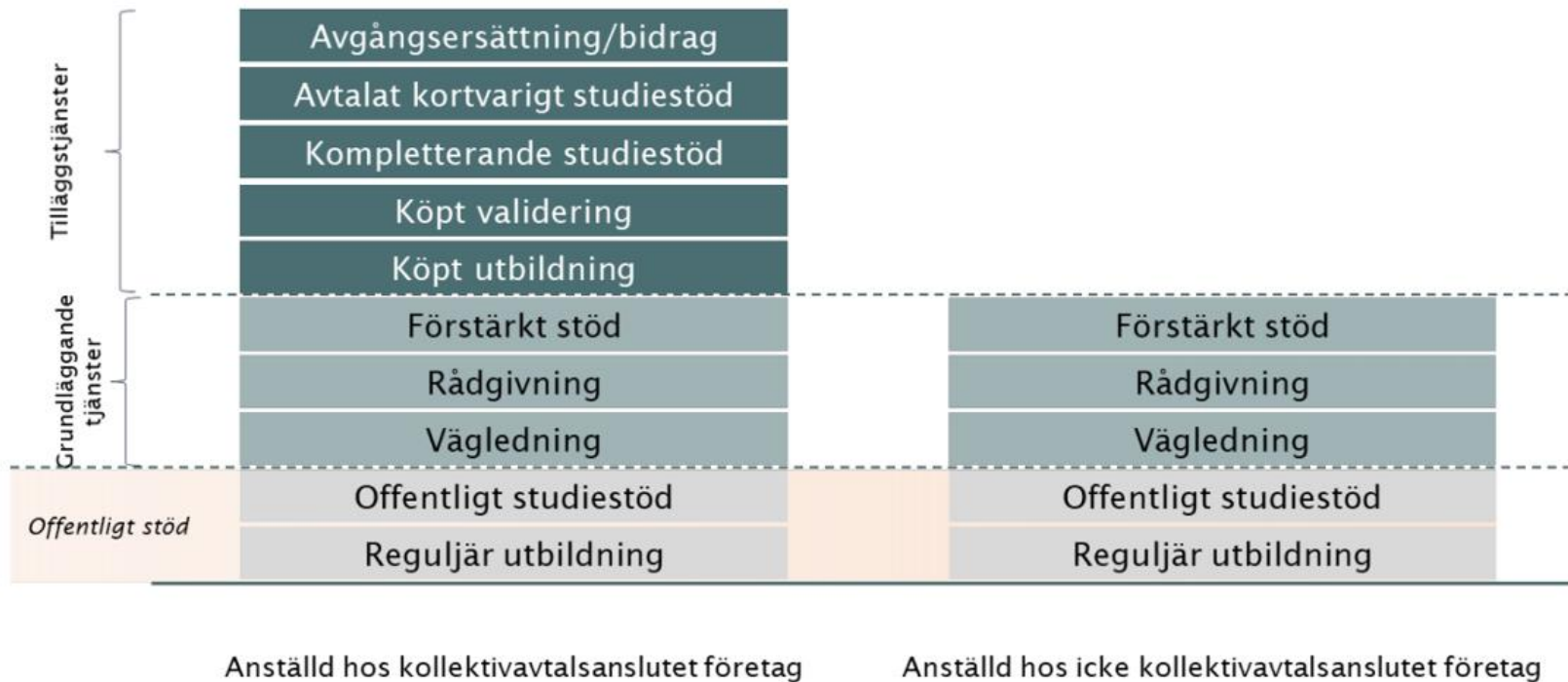
Tidsplan för genomförandet av utredningens förslag

Tabell 8.1 Tidsplan för att genomföra utredningens förslag

Tidpunkt	Moment
Juni 2021	Ds publiceras Förberedande uppdrag till Kammarkollegiet
Sep 2021	Medel föreslås i BP
Dec 2021	Riksdagsbeslut om BP
Senast mars 2022	Senaste tidpunkt för prop. med förslag till ny lagstiftning
Juni 2022	Riksdagsbeslut om prop. samt regeringsbeslut om nya/ändrade förordningar Ny lagstiftning och nya/ändrade förordningar om registrering av omställningsorganisationer och ersättning till arbetsgivare träder i kraft
Juli 2022	Omställningsorganisationer kan ansöka om registrering
Okt 2022	Tidigaste tidpunkt då arbetstagare kan ansöka om grundläggande omställnings- och kompetensstöd
Kvartal 1 2023	Arbetsgivare kan ansöka om ersättning för kostnader från och med 1 oktober 2022

Grundläggande tjänster och tilläggstjänster

Figur 5.1. Uppdelning av grundläggande och tilläggstjänster



Ur förslaget till ny författning (*mina kursiveringar*) (1): avser vägledning, rådgivning och förstärkt stöd

2 § Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd består av omställningsstöd eller kompetensstöd och ges i form av tjänsterna rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Stödet syftar till att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Stödet får beviljas i mån av tillgång på medel.

3 § Omställningsstöd får ges till en sökande vars

1. *tillsvidareanställning ska upphöra eller har upphört* på grund av arbetsbrist genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren,

2. *tidsbegränsade anställning ska upphöra eller har upphört* på grund av arbetsbrist genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, eller

3. *anställning ska upphöra eller har upphört till följd av ohälsa eller sjukdom* genom en uppsägning eller genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

(...)

Kompetensstöd får ges till en sökande som *har en anställning*.

Min kommentar: såväl **arbetslösa som haft en anställning** som **de som har en anställning** kan komma ifråga för stödet.

Ur förslaget till ny författning (*mina kursiveringar*) (2): avser vägledning, rådgivning och förstärkt stöd

6 § Stöd får ges till den som vid tidpunkten för sin ansökan om stöd

1. har *anknytning till svensk arbetsmarknad*, och
2. är *anställd eller senast var anställd av en arbetsgivare som a) är registrerad hos Skatteverket, b) inte genom avgifter finansierar en registrerad omställningsorganisation, och c) inte är bunden av ett kollektivavtal.*

7 § Stöd får inte avse tid efter det att den sökande eller den som får stöd har fyllt 65 år.

8 § Stöd får ges till den som *har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före sin ansökan om stöd.*

Villkoret för stöd får även uppfyllas genom en viss minsta inkomst av förvärvsarbete.

Vid prövning av villkoret *får förvärvsarbete inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Förenade kungariket och i Schweiz tillgodoräknas.*

Min kommentar: Att vara anställd i Sverige och därmed ha en arbetsgivare som är registrerad hos Skatteverket ger en klar **anknytning till den svenska arbetsmarknaden** och rätt till omställningsstöd, men det räcker att det är så vid ansökningstillfället (t.ex. under senaste veckan). Resten av arbetsvillkoret kan uppfyllas genom arbete i annat EU/EES-land, Storbritannien eller Schweiz och under den tiden behövs inte någon anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

Ur förslaget till ny författning (*mina kursiveringar*) (3): avser vägledning, rådgivning och förstärkt stöd

Sid 42 i utredningen: *Medborgarskap, bosättning eller uppehållstillstånd bör inte påverka möjligheten för stöd.*

Angående vad som avses med registrerad hos Skatteverket:

Uppgiften om huruvida *den sökandes arbetsgivare, eller senaste arbetsgivare*, är registrerad arbetsgivare hos Skatteverket (...) (sid 42).

(...)

”Den sökande bör därför även kunna använda inkomstuppgifter för att styrka att de uppfyller arbetsvillkoret. Det underlättar för både den sökande och för den nya offentliga omställningsorganisationen, eftersom *organisationen bör kunna inhämta inkomstuppgifter från Skatteverket.*” (sid. 49)

”Inkomster i ett land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), i Schweiz och i Storbritannien och Nordirland, motsvarande arbetsinkomster enligt 67 kap. 6 § första stycket inkomstskattelagen, bör få tillgodoräknas som inkomst i Sverige.” (sid. 51)

Målgrupp för det offentliga grundläggande omställnings- och kompetensstödet

3.1 Ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd

3.1.1 Arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ska ha tillgång till stöd

Förslag: Ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska införas för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation.

Skäl för stödet enligt utredningen (*mina kursiveringar*)

De flesta av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal. I offentlig sektor är kollektivavtalens täckningsgrad 100 procent. *I privat sektor är täckningsgraden 83,4 procent i åldersgruppen 16–64 år* (se avsnitt 4).

/Min kommentar: Dessa tal avser 2018. År 2019 var täckningsgraden 84,8 procent (se bild 20 nedan)/

(...)

Omkring en halv miljon arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden arbetar för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Många av dessa arbetsgivare tillhandahåller sannolikt olika former av företagsspecifik kompetensutveckling för sina anställda, men de har inte genom avtal åtagit sig att tillhandahålla ett omställningsstöd som stärker arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden i stort. Samtidigt har även dessa arbetstagare behov av att utveckla sin generella kompetens löpande under yrkeslivet och att kunna ställa om från ett arbete till ett annat. Utredningen bedömer därför att staten bör tillhandahålla ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Det ger fler arbetstagare möjlighet att stärka sin omställningsförmåga och att få ett tryggt och hållbart arbetsliv.

Den svenska partsmodellen (1)

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

Partsreglering: arbetsgivare och fack förhandlar och tecknar kollektivavtal:

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

Den svenska partsmodellen (2)

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)**.

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.

I **Tyskland** infördes en minimilönelag från 1 januari 2015 mot bakgrund av att en växande andel anställda fanns hos oorganiserade arbetsgivare utan avtal. Många tyska arbetsgivare hade hoppat av sina organisationer. Då riskerade man att lönerna pressades ned eller att löneökningarna blir väldigt små. De tyska facken svängde därför om och blev anhängare av lagfästa minimilöner.

Sverige saknar motsvarighet till 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.

Partsmodellens förutsättningar

Partsmodellen bygger på:

- (1) Hög kollektivavtalstäckning: 90 procent *av anställda* 2019 (**85 procent i privat sektor**)
- (2) Hög organisationsgrad på arbetsgivarsidan mätt i *andel anställda* hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer: 88 procent 2019 (**82 procent i privat sektor**)
- (3) Hög facklig organisationsgrad: 69 procent 2020 (**64 procent i privat sektor**, bland **arbetare i privat sektor 57 procent**)
- (4) Facklig närvaro på alla nivåer (kombination av centralisering och decentralisering):
 - centralorganisationerna LO, TCO och Saco
 - fackförbund som IF Metall (LO), Unionen (TCO) och Sveriges Ingenjörer (Saco, alla tre medlemmar i "Facken inom industrin". Unionen och Sveriges Ingenjörer tillhör dessutom PTK.
 - fackliga arbetsplatsorganisationer: arbetsplatsombud, fackklubbar, sektioner, lokala Saco-föreningar samt skyddsombud.

Utmaningar för partsmodellen (1)

(1) Fallande facklig organisationsgrad: 85 procent 1993-94, 77 procent 2006, 69 procent 2020.

Särskilt bland **arbetare** har andelen fackligt anslutna minskat mycket: från **77 procent 2006** till 60 procent 2018, men ökade till **61 procent år 2020**.

Bland **utrikes födda arbetare** sjönk organisationsgraden ännu mer: från **77 procent 2006** till 50 procent 2018, men ökade till 51 procent 2019 och **52 procent 2020** (i privat sektor **48 procent**, varav i privata tjänstenärningar **43 procent**).

(2) Fler arbetsplatser än tidigare saknar facklig arbetsplatsorganisation (klubbar, fackrepresentanter) resp. skyddsombud

(3) Avregleringar och privatiseringar av offentlig verksamhet inom bl.a. telekom, skola, förskola, vård, omsorg (äldreboenden, hemtjänst, personlig assistentverksamhet, mm) med följd att en del verksamheter som tidigare haft 100-procentig kollektivavtalsäckning idag drivs av företag utan kollektivavtal.

(4) Kommunala och statliga myndigheters upphandling av tjänster där lägsta pris ofta vinner och då ökar risken att det **saknas kollektivavtal**.

Utmaningar för partsmodellen (2)

(5) **Outsourcing** av verksamheter till andra företag **förekommer även inom näringslivet**. Underleverantörer kan utsättas för hård prispress och då kan en del företag uppfatta det som nödvändigt att **inte ha kollektivavtal** för att kunna hävda sig i konkurrensen eller rent av för att överleva.

(6) Det har blivit vanligare med:

- **Långa kedjor av underentreprenörer** (exempelvis inom byggbranschen), där **kollektivavtalstäckningen minskat ju längre ned man kommer i kedjan**.
- **Inhyrning av personal från bemanningsföretag**, t ex vid utstationering av byggnadsarbetare till Sverige, ofta från Polen (ej folkbokförda i Sverige men arbetar på den svenska arbetsmarknaden).

(7) **Framväxten av nya branscher och företag utan fackliga traditioner och utan kollektivavtal**, exempelvis i IT-branschen, spelutvecklingsföretag mm. Ett sådant företag är **transportföretaget Instabox** (kunderna är nätbutiker) med 600 anställda, varav 450 chaufförer. Motivering: kollektivavtal kan medföra ojämn konkurrens med företag som inte har det (Lag & Avtal 26/2 2021). Ett annat är **spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment** i Malmö (se nästa bild).

Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö (1)



- Huvudkontor i Malmö. Företaget köptes 2002 av Vivendi Games och såldes 2008 vidare till franska Ubisoft (koncernledningen finns i Paris). Massive Entertainment har svensk företagsledning
- **Närmare 700 anställda i Malmö och omkring 100 anställda i Stockholm**
- **Kollektivavtal saknas**

Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö (2)

- **Mer än hälften av de anställda kommer från andra länder**, bl.a. Kanada, Storbritannien, USA, Frankrike och Rumänien. Många är arbetskraftsmigranter från tredje land (länder utanför EU). Cirka 50 nationaliteter är representerade. Arbetspråket är engelska.
- Drygt 300 medlemmar i fackförbundet Unionen i Malmö + ett mindre antal i Sveriges Ingenjörer = en **organisationsgrad på cirka 45 procent**
- Ingen större skillnad i organisationsgrad mellan utrikes och inrikes födda
- Förtroendevalda finns på arbetsplatsen, men de har inget förhandlingsmandat eftersom det **inte finns något kollektivavtal**. Fackklubb saknas.
- **Inget kollektivavtal, men förhandlingar om ett sådant pågår sedan länge i positiv anda** med Unionens Region Sydväst i Malmö. Förhandlingarna avbröts av pandemin men har återupptagits. Ett kollektivavtal skulle öka kostnaderna för företaget genom att detta ger möjlighet till flexpension och deltidspension samt att företagets bonusar vid ett kollektivavtal skulle bli pensionsgrundande och påverka semesterersättningen.

Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö (3)

- Under april 2021 arbetade dagligen 100-150 anställda i företagets lokaler i Malmö. Trots pandemin ansågs det viktigt att så många infann sig. **Kreativt arbete av den typ som bedrivs i ett spelutvecklingsföretag fungerar inte särskilt väl om alla arbetar hemma hela tiden.** Man behöver helt enkelt träffas för att kunna utveckla spelen. Dessutom har många under pandemin saknat ”den sociala biten”.
- Eftersom hemarbetet för många tjänstemän visat sig fungera relativt bra under pandemin är ett **möjligt framtidsscenario** att hos stora techföretag som rekryterar personal från hela världen kan många anställda **mer eller mindre komma att arbeta från sina hemländer.** Då finns risken att den sociala sammanhållningen, företagskulturen och den fackliga organiseringen försvagas, och kanske också kreativiteten. **Hos Massive Entertainment ska man dock vara på plats i Malmö.** De som bor i Köpenhamn tillåts dock jobba hemifrån i viss utsträckning. De omfattas av omställningsstödet (vägledning, rådgivning och förstärkt stöd) även om de skulle jobba helt från Köpenhamn, är utländska medborgare och folkbokförda i Danmark där de också betalar skatt.
- Att vara anställd i Sverige ger en klar **anknytning till den svenska arbetsmarknaden** och rätt till omställningsstöd. Det räcker att det är så vid ansöknings-tillfället (t ex under senaste veckan). Resten av arbetsvillkoret kan uppfyllas genom arbete i annat EU/EES-land, Storbritannien eller Schweiz och då behöver man inte ha haft någon anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

Antal och andel anställda med respektive utan kollektivavtal i privat sektor samt i hela ekonomin vid slutet av 2019

31/12 2019	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.408.124	2.431.749
Hängavtal	114.800	114.800
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.522.924	2.546.549
Täckningsgrad (privat sektor)	84,8% (83,4% 2018)	83,2%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.976.000	3.061.900
- därav anställda utan kollektivavtal	453.100	515.400
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	15,2%	16,8%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.866.924	3.940.349
Antal anställda i hela arbetskraften	4.434.800	4.570.500
Andel anställda med kollektivavtal	89,8%	88,7%
Anders Kjellberg (2021) <i>Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.</i>		

Stor skillnad på arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad om man utgår från **andelen anställda** eller **andelen arbetsgivare/företag**.

- I privat sektor omfattas cirka 85 procent av de anställda av kollektivavtal (se föregående bild). Exklusive 198.952 anställda i offentligägda företag, föreningar och stiftelser blir det 83,7% procent (2019).
- Samtidigt har den stora majoriteten företag med anställda inga kollektivavtal och är inte med i en arbetsgivarorganisation. Som framgår av nästa bild har 97 procent av företagen färre än 50 anställda. Så mycket som 84 procent av företagen har högst nio anställda. Företagen med 1-4 anställda svarar för 70 procent av alla företag – se grön text i nästa bild.
- Att det blir så hänger samman med att det överväldigande antalet företag är mycket små och att dessa väldigt små företag sällan är med i en arbetsgivarorganisation eller har kollektivavtal. En del av dessa oorganiserade företag har hängavtal. Kollektivavtalstäckningen blir därför högre än arbetsgivarnas organisationsgrad.
- Cirka 75 procent av de anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar i företag med minst 50 anställda.

Antal privatägda företag i olika storleksklasser vid årsskiftet 2020/2021, varav anslutna till Svenskt Näringsliv (avrundade tal)

Antal anställda	Antal företag hösten 2020 (inklusive SN-företag anslutna till branschföreningar)			Antal årsanställda 7/1 2021***
	Alla	Svenskt Näringsliv**	SN:s andel	Svenskt Näringsliv
1-9	258.792* (84%)	27.777 (55%)	11%	113.900 (6%)
10-49	40.745 (13%)	17.220 (34%)	42%	366.200 (19%)
Summa 1-49	299.537 (97%)	44.997 (89%)	15%	480.100 (25%)
50-249		4.583 (9%)		462.300 (25%)
250-499		542 (1%)		189.800 (10%)
Summa 50-499	7.690 (2,5%)	5.125 (10%)	67%	652.100 (35%)
500-	582 (0%)	508 (1%)	87%	765.600 (41%)
Summa	307.809 (100%)	50.630 (100%)	16%	1.897.800 (100%)

* Varav 214.300 med 1-4 anställda, vilket utgör 70 procent av alla privatägda företag med anställda.

** Per 7/1 2021. Observera att med företag anslutna till Svenskt Näringsliv avses avtalsarbetsplatser, inte företag i juridisk mening. Ett företag kan omfatta flera avtalsarbetsplatser. Det betyder att Svenskt Näringslivs andel av företagen överskattas.

*** Per 7/1 2021. Årsanställda (heltidsekvivalenter).

Anm. 1. Antal företag enligt företagsregistret avser november 2020. Antal företag i SN 7/1 2021.

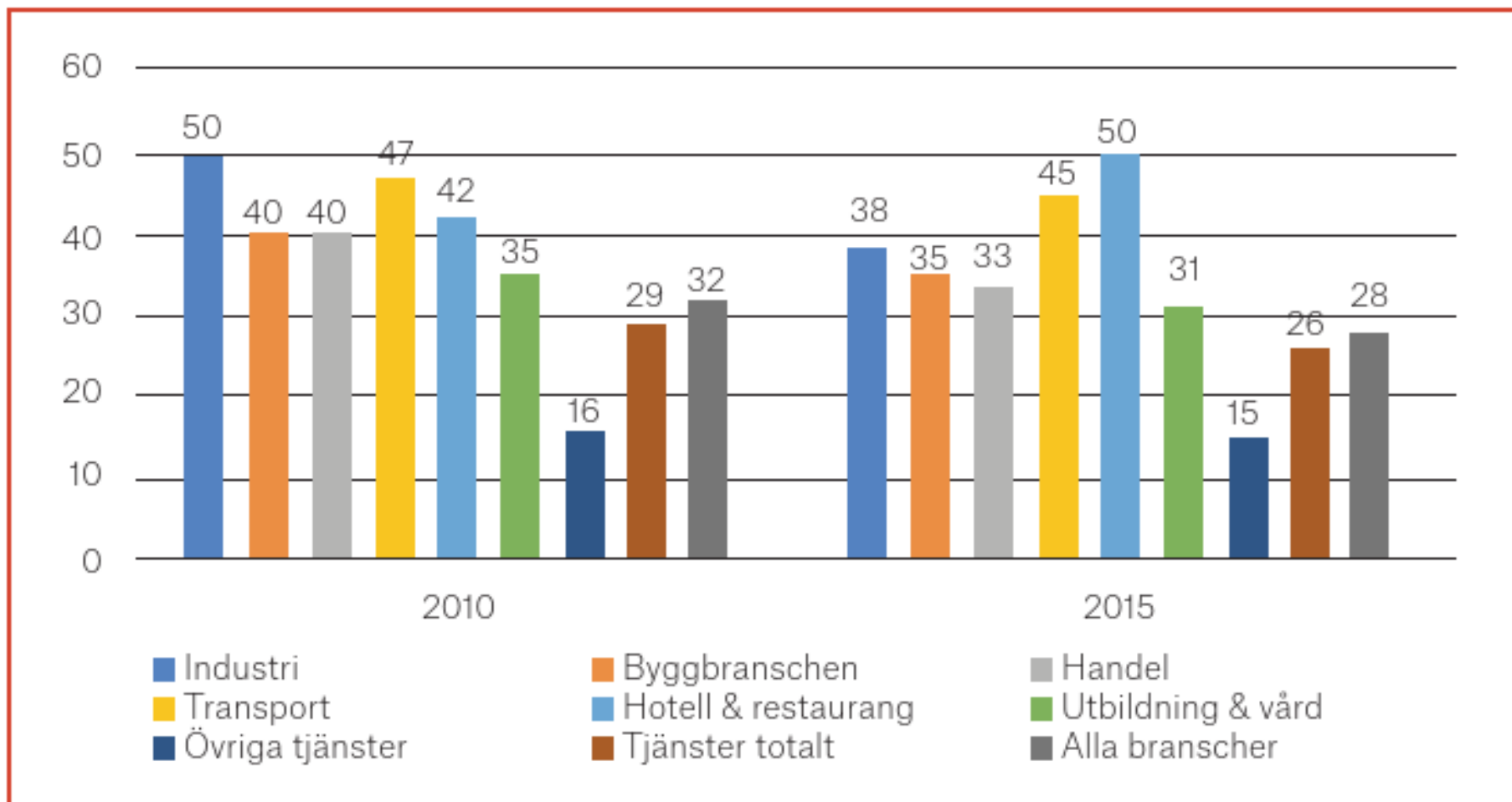
Anm. 2. Företag med 1-9 anställda brukar betecknas som mikroföretag, de med 10-49 anställda som små företag, de med 50-249 anställda som medelstora företag samt de med minst 250 anställda som stora företag.

Källa: Kjellberg (2021) utifrån SCB Företagsregistret och Svenskt Näringsliv

Andel småföretag (1-49 anställda) anslutna till en arbetsgivarorganisation i olika branscher 2010 och 2015 (procent)

Genomsnittlig organisationsgrad 2015: 28 procent

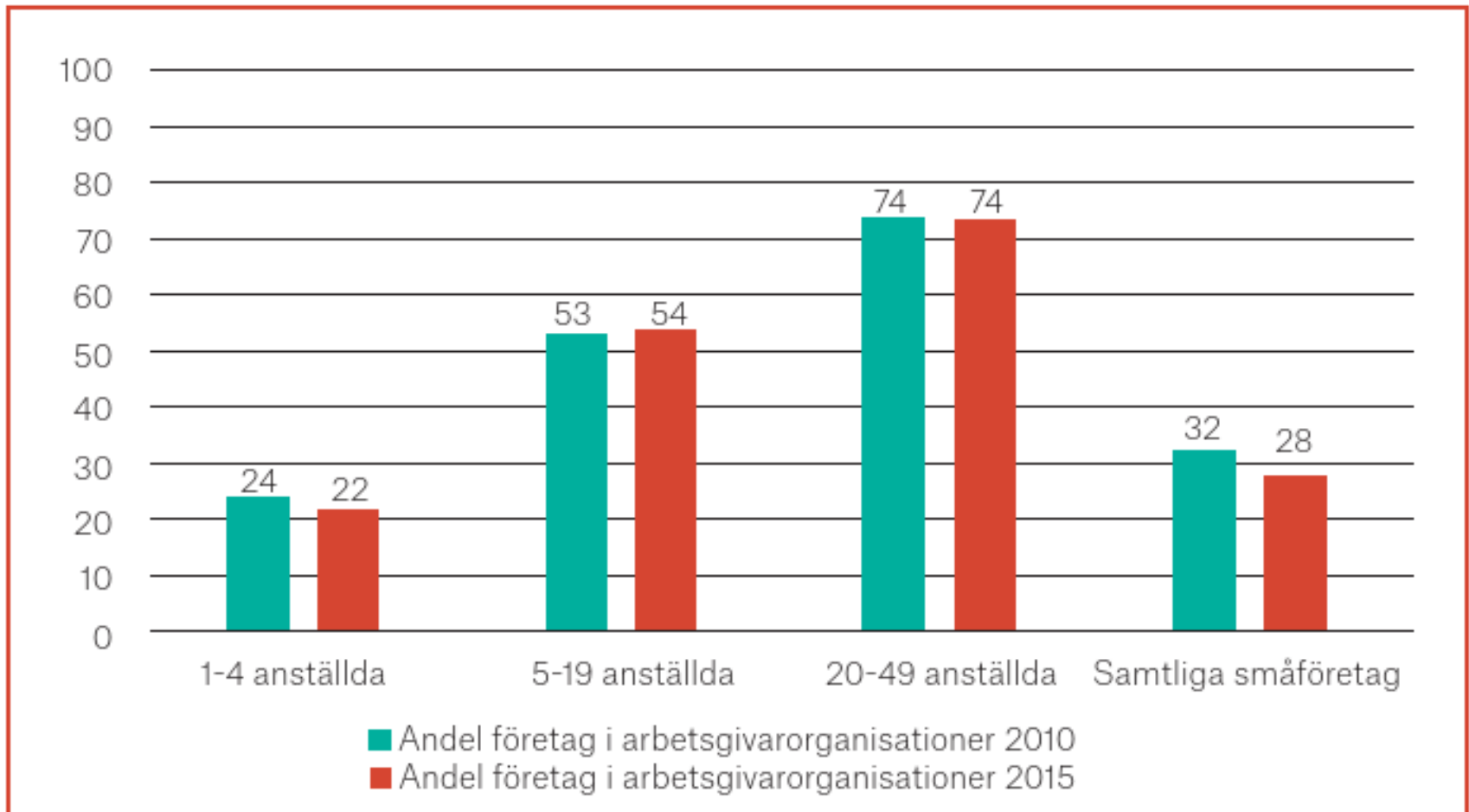
Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé).



Andel småföretag (1-49 anställda) i olika storleksklasser anslutna till en arbetsgivarorganisation 2010 och 2015 (procent)

Organisationsgraden ökar snabbt med företagsstorleken

Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé)

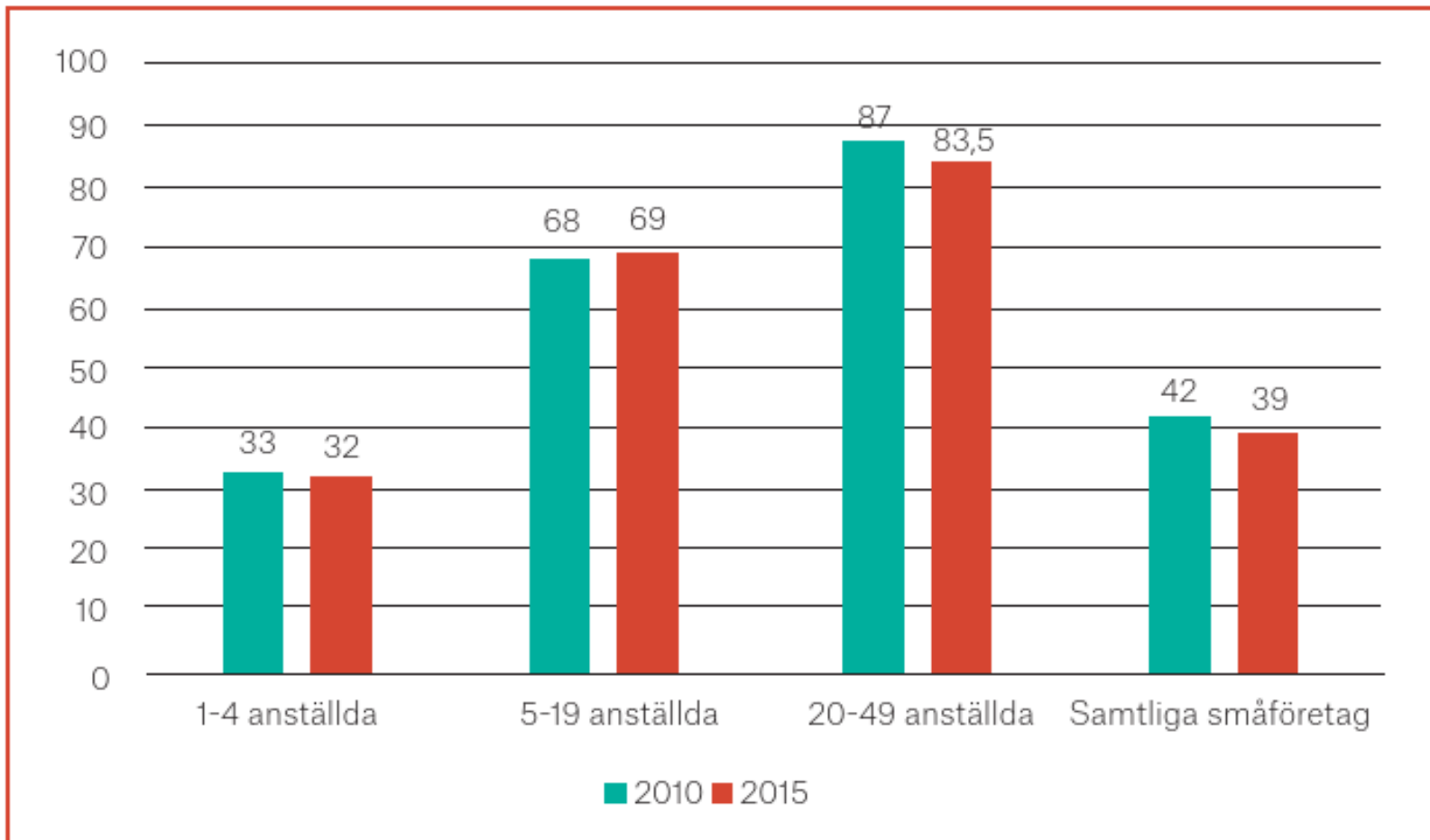


Andel småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2015.

Observera att det är fråga om *andelen företag med kollektivavtal*,
inte andelen *anställda* med kollektivavtal!

Andelen med kollektivavtal ökar snabbt med företagsstorleken.

Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé).



Andel småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2015.

Observera att det är fråga om *andelen företag med kollektivavtal*,
inte andelen *anställda* med kollektivavtal!

Antal Anställda	Kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med avtal	Andel utan avtal	Antal** med avtal	Antal** utan avtal
2015							
1-4	20%	10%	2%	32%	68%	73.000	152.000
5-19	47%	15%	7%	69%	31%	46.000	20.000
20-49	67%	10%	6,5%	83,5%	16,5%	11.000	2.000
Summa 1-49	25%	11%	3%	39%	61%	118.000-129.000	170.000-185.000

*Både kollektivavtal och hängavtal

** Beräkningen av antalet företag med respektive utan kollektivavtal är inte exakta. Summan av antalet företag med kollektivavtal blir 129.000 (om de tre delposterna inte avrundas till hela tusental). Om andelen med avtal i storleksgruppen 1-49 (39%) tillämpas på de ca 303.000 privatägda företagen med 1-49 anställda fås 118.000 företag med kollektivavtal. Avvikelsen beror på den viktning som Novus gjort och som baseras på 2014 års företagsregister (2015 års fanns ännu inte tillgängligt vid tidpunkten för undersökningen).

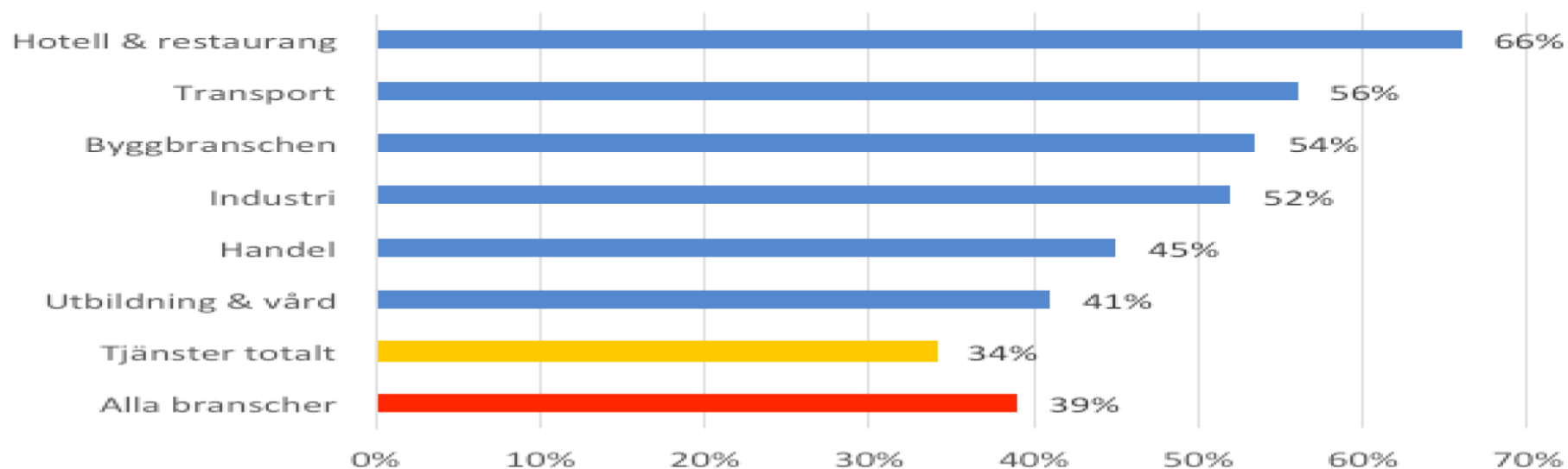
Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* samt Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.

Andelen småföretag (1-49 anställda) med respektive utan kollektivavtal 2005-2015

Företag med 1-49 anställda	2005	2007	2010	2015	Förändring 2005-2015
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	44%	41%	42%	39%	- 5 procentenheter
Inget kollektivavtal	51%	57%	58%	61%	+ 10 procentenheter
”Vet ej”-svar	5%	2%	0%	0%	- 5 procentenheter

Källa: Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.*

Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher 2015.
**Observera att det är fråga om *andelen företag med kollektivavtal*,
inte andelen *anställda* med kollektivavtal!**



Andel småföretag (1-49 anställda) med respektive utan kollektivavtal i olika branscher 2015

2015	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både reguljärt och häng	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal Saknas
Industri mm	34%	14%	4%	52%	48%
Byggbranschen	28,7%	18%	7%	53,5%	46,5%
Handel	31%	10%	2,5%	45%	56%
Transport	41%	11%	4,5%	56%	44%
Hotell & restaurang	43%	17%	5,5%	66%	34%
Utbildning & vård	30%	9%	1%	40,5%	59,5%
Övriga tjänster	14%	7%	1,5%	22%	78%
Tjänster totalt**	23%	9%	2%	34%	66%
Alla branscher	25%	11%	3%	39%	61%

Övriga tjänster: SNI 2007 58-82 (förlagsverksamhet, datakonsulter och andra informationstjänster, finansverksamhet, fastighetsverksamhet, uppdragsverksamhet, uthyrningsverksamhet, fastighets-service, callcenterverksamhet och andra stödtjänster; J-N), 90-98 (kultur mm; R-T).

Källa: Sammanställning av data som körts fram av René Bongard, Företagarna, baserat på Novus (2015). Redovisas i Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.*

*
Andel småföretag (1-49 anställda) med kollektivavtal i olika branscher 2015 i Stockholms län. Observera att det är fråga om *andelen företag med kollektivavtal*, inte andelen *anställda* med kollektivavtal i företag inom olika storleksklasser!

2015 Stockholms län	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både reguljärt och häng	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	19%	15%	1%	35%	65%
Byggbranschen	22%	14%	4%	40%	60%
Handel, hotell & restaurang och transport	21%	6%	3%	30%	70%
Övriga tjänster inklusive vård & utbildning	11%	3%	1%	15%	85%
Tjänster totalt	14%	4%	1,5%	19,5%	80,5%
Alla branscher	15%	6%	2%	23%	77%

Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.*

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (1)

Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid*.

- **Taxibranschen.** En anledning att inte teckna kollektivavtal är **svårigheterna att vinna offentliga upphandlingar (färdtjänst mm)**. Taxi Stockholm har kollektivavtal och klarar sig på det stora antalet privat- och företagskunder i staden. Biltrafikens Arbetsgivareförbund uppskattade 2013 att **två tredjedelar av taxibranschen saknade kollektivavtal** och man övervägde att inte ingå ett nytt centralt avtal. Med tanke på att Transport vid den tidpunkten endast organiserade omkring femton procent av taxichaufförerna saknade förbundet i praktiken möjlighet att varsla om konflikt för att sätta press på arbetsgivarsidan. **Avregleringen av branschen 1990 medförde överetablering och kraftig prispress.** Den mycket låga kollektivavtalstäckningen gör att kollektivavtalen inte fyller en ur arbetsgivarsynvinkel konkurrensutjämnande funktion, vilket gör att många taxiföretag befinner sig i en mycket besvärlig konkurrenssituation.
- **Flyttbranschen och delar av åkeribranschen.** Antalet oseriösa flyttfirmor har ökat och ”ytterst få flyttgubbar är med i facket”. Eftersom de som efterfrågar flyttjänster vill ha ett så lågt pris som möjligt råder en stark prispress nedåt. Av fjorton flyttfirmor som tidningen Transportarbetaren undersökte hade endast två kollektivavtal. Av de övriga tolv saknade fem dessutom trafiktillstånd

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (2)

- **Budbilsbranschen** uppges urholka Transportavtalet genom att större delen av denna bransch är oreglerad och att **konkurrensen snedvrids genom att statliga lönesubventioner** blivit allt vanligare. Budföretag som Bring och Best har kollektivavtal, men de har **ett mycket stort antal underleverantörer som saknar avtal**. Det är förklarligt med tanke på att den ersättning de får från Bring eller Best är lägre än vad det kostar med avtalsenliga löner.
- **Falska egenföretagare** är egenanställda som har alla uppdrag från ett enda företag och som i praktiken är anställda hos företaget, men utan de förmåner som följer av ett anställningsförhållande. Det är vanligt i transport-, städ- och byggbranscherna.
- **Delar av städbranschen.** Enligt Almega Serviceföretagens medlemsundersökning 2017 har konkurrensen ökat och företagets deltagande i offentliga upphandlingar minskat. Av medlemsföretagen deltar 60 procent inte alls i sådana. Den främsta anledningen är att **nästan alla upphandlingar tilldelas företag som har lägsta pris, vilket upplevs som mycket problematiskt. Underentreprenörer** anlitas av 44 procent av medlemsföretagen och vart femte är självt underentreprenör. Nästan vartannat medlemsföretag har **anställningsbidrag** från Arbetsförmedlingen, men bara för en relativt liten andel av sina anställda. En allmän åsikt är att bidragen ”påverkar och snedvrider konkurrensen vid upphandlingar”.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (3)

- **I en del förbund inom Svenskt Näringsliv saknar vissa medlemsföretag kollektivavtal.** Ganska många handelsföretag anslutna till Svensk Handel är inte ”inkopplade” på kollektivavtal, men blir det om facket så begär. Ca 41 000 anställda i Svensk Handels medlemsföretag saknar kollektivavtal. I Almega Tjänsteföretagen gäller det drygt 3.300 anställda och i Medieföretagen ca 300.
- **Delar av byggbranschen** har låg kollektivavtalstäckning och främst i de **underentreprenörskedjor** som numera förekommer, inte sällan med ett stort inslag av utstationerad arbetskraft via utländska bemanningsföretag. Många av dessa är inte anställda i formell mening utan så kallade falska egenföretagare. Totalt **svarar egenföretagarna för omkring en femtedel av arbetskraften i byggbranschen.** Mot bakgrund av kostnader i liv och hälsa, utnyttjande av arbetskraft, uteblivna skatteintäkter och snedvriden konkurrens tillsatte Byggföretagen (Svenskt Näringsliv) och Byggnads (LO) februari 2020 **Byggmarknadskommisionen** för att kartlägga förhållandena i branschen och komma med ”förslag som främjar en sund byggbransch med goda sociala villkor, konkurrens på likvärdiga villkor”. Parterna menar att problemen inom byggsektorn förvärrats under senare år, vilket tagit sig uttryck i ökade arbetsplatsolyckor, dumpade löner och villkor, kriminalitet och fusk samt att kollektivavtal kringgås i de allt längre kedjorna av underleverantörer som inte kontrolleras

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (4)

- **Frisörbranschen.** Det finns arbetsgivarorganisationer som övervägt att sluta teckna kollektivavtal. En sådan är Frisörföretagarna. Endast vart fjärde av medlemsföretagen har anställda och dessa utgör mindre än 4 000 av de mer än 20 000 frisörerna i Sverige. Att **bara var femte frisör omfattas av kollektivavtal** påverkar naturligtvis konkurrensförhållandena i branschen och skapar en medlemsopinion som inte önskar kollektivavtal.
- **Skönhetsbranschen.** En närliggande bransch **utan arbetsgivarorganisation och centralt kollektivavtal** är skönhetssalonger, där det på senare tid avslöjats allvarliga missförhållanden med utländsk arbetskraft.
- **Medie- och IT-branschen** är exempel på en ny bransch med låg kollektivavtals-täckning. Ett exempel är att **ca 800 medie- och IT-företag där Unionen har minst fem medlemmar saknar kollektivavtal**. Nästan inga av de högst rankade tillväxtbolagen i IT-branschen har kollektivavtal. Detsamma gäller vartannat produktionsbolag som SVT anlitar. För deras många frilansare betalas i regel ingen övertidsersättning. De stora mediehusen har outsourcat allt mer till externa produktionsbolag och contentbyråer. **Av de 50 största produktionsbolagen saknar vartannat kollektivavtal.** Facebooks datorhallar i Sverige saknar kollektivavtal.
- **Spelutvecklingsbranschen** (se bilder ovan). Färre än 10 av 400 spelutvecklings-34 företag har kollektivavtal (Kollega nr 5 2021)

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (5)

- **Gig-företag.** I den så kallade gig-ekonomin utförs arbetet antingen på en online-plattform (”crowdwork”) eller som traditionellt servicearbete som förmedlas via appar (”work-on-demand via apps”) exempelvis inom städning, taxi och matleverans. De som utför arbetet är oftast falska egenföretagare (egenanställda) genom att de är beroende av en enda uppdragsgivare samtidigt som de saknar den reguljära anställningens trygghetssystem, arbetstidsreglering och uppsägningsregler.
- **Delar av e-handelsbranschen.** Sedan Handels kom igång med sitt e-handelsprojekt 2016 har förbundets medlemstal i e-handelsföretagen ökat från drygt 1 200 medlemmar till över 3 000. Hösten 2019 hade mer än hälften av de marknadsledande företagen kollektivavtal. Det betyder å andra sidan att många inte hade det. Få uppgav att de inget hade emot att teckna kollektivavtal.
- **Kommunikationsbranschen (reklam- och PR-byråer, grafisk design mm)** har både mycket låg fackanslutning och kollektivavtalstäckning. Många arbetar på obetald tid. Digitaliseringen suddar ut gränserna mellan arbete och fritid.
- **Advokatbyråer och revisionsfirmor** har också låg täckningsgrad, liksom **konsultföretag.**

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (6)

Den stora majoriteten kollektivavtalslösa företag är inte anslutna till någon arbetsgivarorganisation. De flesta är mycket små men, här finns även en hel del medelstora och relativt stora företag i vissa privata tjänstenäringsområden såsom taxi, åkerier, medie- och IT-företag, reklambyråer, advokatbyråer, konsultföretag m fl.

I en del av dessa branscher saknas kollektivavtal av tradition (flyttfirmor, advokatbyråer m fl), medan det i andra (exempelvis IT) inte hunnit bli tradition. I åter andra har **avregleringar** (främst taxi) och EU:s fria rörlighet (cabotagetrafik och utstationering av arbetskraft) skapat utrymme för kollektivavtalslösa företag.

Samma effekt har såväl **outsourcing** (bland annat i medie- och byggbranscherna) som **offentliga upphandlingar**. Eftersom lägsta pris oftast gäller kan konkurrensen bli mördande hård, vilket yttrar sig i en press nedåt av löner och villkor, alternativt att företag avstår från att lägga anbud.

Därtill kommer att **statliga lönesubventioner** tenderar snedvräta konkurrensen.

I flera branscher anlitas **falska egenföretagare** för att ytterligare pressa villkoren. Detta och ett stort inslag av tidsbegränsade anställningar och frilansare får många att tillmötesgå arbetsgivarnas krav på bland annat obetalt övertidsarbete.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (7)

- En studie av de under år 2016 nytilkommen subventionerade jobben i handels-, hotell & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna i Helsingborg visar att **närmare sex av tio utrikesfödda bidragsanställda arbetade i företag utan kollektivavtal**. En tydlig **etnisk segmentering** framträdde främst i handels- och restaurangbranscherna genom att inrikes födda på nya subventionerade jobb i stor utsträckning hamnade hos arbetsgivare med inrikes bakgrund (ca 85 procent), medan utrikes födda vanligen anställdes av arbetsgivare med utrikes bakgrund (ca 70 procent) och ofta i mindre företag utan kollektivavtal. Vid intervjuer på arabiska med bidragsanställda i bland annat partihandelsföretag framkom både obetalt övertidsarbete och förekomst av exploatering.

Se Olle Frödin & Anders Kjellberg (2020) ”Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering”, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 1 2020.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/anst%C3%A4llningsbidrag-integration-eller-etnisk-segmentering>

- Flera statliga myndigheter har uppmärksammat de växande problemen i ett antal branscher och segment med exploatering av utländsk arbetskraft, illegal arbetskraft, dålig arbetsmiljö, regelöverträdelser, fusk och osund konkurrens, bidragskriminalitet och annan brottslighet mm. Problemen är vanligast i företag utan kollektivavtal, men det är inte heller alltid som kollektivavtalen följs där de finns.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (8)

- **I en rapport framtagen av åtta myndigheter 2020 framhålls följande näringar som särskilt problematiska:** byggbranschen, delar av transportbranschen, städbranschen, jord- och skogsbruket, restaurangbranschen, skönhetssalonger, mm.
- Alla dessa är personalintensiva branscher med ett relativt stort inslag av mindre kvalificerat arbete som måste utföras på plats och därför inte kan utlokaliseras till låglöneländer. Däremot hämtas i växande utsträckning **arbetskraft från låglöneländer** med hjälp av regelverken för arbetskraftsmigration från tredje land (där Sverige tillhör länderna med mest liberal lagstiftning) samt EU:s direktiv om utstationering av arbetskraft och om cabotagetrafik.
- Därtill är Sverige **ett av de EU-länder som mottagit mest flyktingar per capita. Under asylsökningprocessen har asylsökande en mer vidsträckt rätt att arbeta än i de flesta andra länder** och dessutom möjlighet att genom ”spårbyte” bli arbetskraftsmigranter (se Frödin & Kjellberg 2017).

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (9)

- **Upphandlingsmyndigheten** har förtecknat ett antal branscher där det finns risk för snedvriden konkurrens och oskäliga arbetsvillkor.
- Risken för oskäliga arbetsvillkor anses särskilt stor inom **yrken med låga utbildnings- och kvalifikationskrav**, vidare där det ofta förekommer **utländsk arbetskraft**, kollektivavtalen har låg täckningsgrad och där det finns **långa underleverantörskedjor**.
- Några yrkesgrupper där det enligt Upphandlingsmyndigheten finns risk för oskäliga arbetsvillkor:
 - (1) Utstationerad arbetskraft vid ventilationsarbeten,
 - (2) Utländsk arbetskraft vid måleriarbeten,
 - (3) Städbranschen (många arbetskraftsmigranter från tredje land; städföretagen anlitar ofta underentreprenörer för fönsterputs, mattvätt, golvvård mm),
 - (4) Tvätteribranschen (risk för svart arbetskraft och för dåliga arbetsvillkor i utländska företag utan kollektivavtal),
 - (5) Gods- och budtransporter, flyttjänster, taxi (hög risk för svart verksamhet),
 - (6) Snöskottare på tak (låg kollektivavtalsäckning),
 - (7) skogsvårdare (låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk säsongsarbetskraft) samt parkskötare/trädgårdsarbetare (även här risk för låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk arbetskraft).

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 41
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)

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/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm>
- ”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/sv/publications/self-regulation-versus-state-regulation-in-swedish-industrial-rel>
- Olle Frödin & Anders Kjellberg ”Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken” *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2017 (sid. 84-102): <https://portal.research.lu.se/sv/publications/arbetskraftsmigration-fr%C3%A5n-tredje-land-i-l%C3%A5gl%C3%B6neyrken>
- *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/sv/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid-fack-arbetsgivare-och-kollekt>

- Olle Frödin & Anders Kjellberg (2020) ”Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2020.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/anst%C3%A4llningsbidrag-integration-eller-etnisk-segentering>
- ”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/sv/publications/the-shifting-role-of-unions-in-the-social-dialogue>
- *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion 2021. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/vad-%C3%A4r-facklig-styrka-arbetsplatsfacket-centralt-i-den-svenska-pa>
- *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal>
- Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research.
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/kollektivavtalens-t%C3%A4ckningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbe-2>

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, senior 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