LUND UNIVERSITY

Den svenska partsmodellen och en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring

Kjellberg, Anders

2022

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2022, maj 13). Den svenska partsmodellen och en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

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

Download date: 10. Oct. 2026

Seminarium med utredningen om
Förutsättningar för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring
Fredagen 13 maj 2022

Den svenska partsmodellen och en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring

Anders Kjellberg
Sociologiska institutionen, Lunds universitet

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring för anställda som omfattas av kollektivavtal

- Den 26 augusti 2021 tillsatte regeringen en utredning om Förutsättningar för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring baserad på ett förslag den 4 december 2020 från PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv (SN).
- Pressmeddelande ”Utredning om förutsättningarna för kollektivavtalad a-kassa” https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/08/utredning-om-forutsattningarna-for-kollektivavtalad-a-kassa/

Samtliga protokollförare 4/12 2020. 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.

Parternas förslag den 4 december 2020 (1)

Fetmarkeringar och utdrag är mina. Källa: Förhandlingsprotokoll PTK-SN 4/12 2020
https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/t9773f_forhandlingsprotokoll-sn-och-ptkpdf_1162760.html/F%25C3%25B6rhandlingsprotokoll+SN+och+PTK.pdf

- §3
- **Parternas utgångspunkter i diskussioner med staten om en kollektivavtalad arbetslöshets-försäkring**

- Parterna är överens om att inleda ett arbete för att i samverkan med staten, samt **i nära dialog med parterna inom offentlig sektor**, närmare utreda förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

- Parterna ser stora fördelar om även offentliganställda löntagare omfattas av en kollektivavtalad försäkring. (…). Men **riskspridningen skulle öka** och bidra till att minska svängningarna mellan olika år.

- En förutsättning för att en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring ska bli verklighet är att en **växling sker av en del av arbetsgivaravgiften mot en kollektivavtalad avgift**.

- En kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring kommer när den införs att **behöva en betydande, statligt finansierad, buffertfond** för att vara redo att möta konjunkturnedgångar.

- Under åren 2010 till 2019 har staten i genomsnitt tagit in 15 miljarder kronor mer om året arbets-marknadsavgift och i avgifter från arbetslöshetskassorna än man betalat ut på området. Av denna **överfinansiering** är 62 miljarder att hänföra till ett **överskott till arbetslöshetsförsäkringen om har finansierats av avgifter från privatanställda i företag som täcks av kollektivavtal samt av offentliganställda**.

Parternas förslag den 4 december 2020 (2)

(…)

- För att ta del av en kollektivavtalad inkomstbortfallsförsäkring behöver den arbetslösa ha **varit betalande medlem i en a-kassa**.

- Parterna är överens om att en kollektivavtalad försäkring ska ha en **mer försäkringsmässig utformning** än dagens statliga arbetslöshetsförsäkring.
- (1) Utgifterna ska över tid fullt ut täckas av intäkterna till försäkringen. Utredningen ska utreda förutsättningarna för att golvet och taket i försäkringen indexeras efter förändringar i lönenivåerna.
- (2) Drivkrafter till arbete ska upprätthållas genom att försäkringen präglas av ändamålsenliga ekonomiska incitament, kontroller och sanktionsmöjligheter.

- **Utgångspunkten** är att **de nuvarande förbundsvisa a-kassorna kvarstår. Men** parterna är öppna för att diskutera olika modeller för administration och kontroll av den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen.

(…)

- Utredningen ska utreda hur en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring ska kunna **ge ett påtagligt bättre skydd till den försäkrade än vad den statliga försäkringen tillhandahålle**r. (…)

- **Att fler löntagare med låga eller oregelbundna inkomster, men som bidrar till finansieringen av försäkringen, kan kvalificera sig för ersättning i försäkringen.***

- **Att flertalet löntagarna har minst 80 procent av lönen försäkrad, som sedan avtrappas.** (…)

- Att åstadkomma en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring som innebär en **kostnadsreducering för arbetsgivarna**.

* LO kräver att kortare medlemstid och färre arbetade timmar per månad ska räcka för a-kasse-ersättning (många unga och kvinnor är timanställda och har inte chansen att få a-kassa eftersom de har varit medlemmar för kort tid och inte har tillräckligt många timmar per månad). LO 23/3 2020.

Parternas utredning framlades 3 juni 2020 och följdes upp av en tilläggsutredning 24 september 2020 med Anders Ferbe som ordförande. Här följer utdrag ur tilläggsutredningen (1)
/Fetmarkeringar och utdrag är mina/

- Arbetsgruppen konstaterar att en avtalad arbetslöshetsförsäkring för alla som täcks av kollektivavtal skulle omfattat cirka **3,8 miljoner löntagare**.

- Att tak och golv bör justeras med viss regelbundenhet, under förutsättning att försäkringens långsiktiga finansiering anses vara i balans, är parterna ense om. Däremot råder i dagsläget något skilda uppfattningar om vad detta innebär. Likaså finns **olika partsuppfattningar** om kvalifikationsregler. Oavsett vad man väljer anser arbetsgruppen att detta är **avvägningar som behöver göras av parterna gemensamt**. Både i sak, men också hur de påverkar varandra och försäkringens stabilitet.

- **Synen på gemensam a-kassa varierar mellan parterna**.

Utdrag ur parternas tilläggsutredning (2)

- 7.2.1 **Fördelar med gemensam a-kassa**
- - Priskonkurrensen mellan a-kassor kan minska.

- - **Enklare för försäkrade som byter sektor**.

- - Andra kollektivavtalade försäkringar är organiserade i gemensamma organisationer.

- - Skapa **effektivitetsvinster, stordriftsfördelar och förutsättningar att förenkla administrationen** i en gemensam a-kassa. En enhetligare struktur kan underlätta regeltillämpning, styrning samt enkelhet i byråkratiskt förfarande.

- - En gemensam a-kassa kan också **fokusera på att administrera och skadereglera enbart den kollektivavtalade försäkringen**, utan att ta hänsyn till den offentliga.

- - Det finns även fog att rikta ljus mot ett antal granskningar under senare år som visat på svårigheter att nå enhetlighet i tillämpning och svårighet för a-kassorna att nå upp till de krav om likvärdighet, rättssäkerhet och legitimitet som en arbetslöshetsförsäk-ring kräver (oavsett om den är kollektivavtalad eller statligt organiserad).

- 7.2.2 **Nackdelar med gemensam a-kassa**
- - **Bryter traditionen med medlemsnära och förbundsvisa a-kassor** med en fungerande infrastruktur och erfarna skadereglerare vana att hjälpa varandra vid olika belastningar i kassorna.

Utdrag ur parternas tilläggsutredning (3)

- - Förbundens huvudmannaskap över a-kassorna erbjuder flera fördelar. Bland annat kunskapsöverföring, faktura- och avgiftshantering, med mera. Dessutom har den historiskt **bidragit till att upprätthålla hög facklig anslutningsgrad**. Bildandet av en gemensam a-kassa medför en risk att de värdena minskar eller går förlorade.

- - **Den branschvisa/sektorvisa kunskapen om arbetsmarknaden riskerar försvinna** när alla hamnar i samma a-kassa.

- - Utvecklingen på arbetsmarknaden under våren har visat att A-kassorna under krisen har hjälpt varandra praktiskt för att hålla nere handläggningstider. Det är även noterbart att den a-kassa med längst handläggningstider har varit ALFA, som inte är knuten till bransch eller förbund.

- - **Betydande grupper av arbetstagare kommer stå utanför den kollektivavtalade a-kassan**; det gäller dels de som arbetar på företag utan kollektivavtal, dels de som arbetar på ett företag med ett kollektivavtal som inte omfattar arbetslöshets-försäkring, dels egenföretagare. **Systemet med förbundsvisa a-kassor skulle således behöva bestå, på något sätt**, för att fortsätta administrera den statliga arbetslöshetsförsäkringen.

Utdrag ur parternas tilläggsutredning (4)

- **7.3 Slutsatser**
- I valet av nuvarande a-kassesystem eller en gemensam a-kassa finns **delvis olika uppfattningar mellan parterna**. En del fackförbund är kraftigt negativa till att bilda en enda gemensam a-kassa eftersom de upplever att en gemensam a-kassa riskerar att skapa ett större avstånd mellan förbunden och medlemmarna samt att det riskerar försämra förbundens överblick över arbetsmarknaden och arbetslösheten. Man är inte heller övertygad om att en centralisering av a-kassans verksamhet nödvändigtvis medför ökad effektivitet.

- Andra fackförbund tycker att tanken är intressant och lyfter fram erfarenheterna från Akademikernas a-kassa, som är en gemensam a-kassa för olika yrkesgrupper inom SACO.

- Arbetsgivarsidan anser att det är relevant att fortsätta diskutera gemensam a-kassa och hur en sådan kan organiseras.

Utdrag ur parternas tilläggsutredning (5)

- **Sammantaget leder detta till att frågan om gemensam a-kassa skapar en viss polarisering.**

  (…)

  Angående organiserandet av en gemensam a-kassa (min rubrik):

- Det finns flera sådana möjligheter och en fristående kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring är inte bunden till att skadereglerингen ska skötas av **en a-kassa**. Parterna kan exempelvis skapa en gemensam hantering genom en **kollektivavtalsstiftelse.** Då äger parterna inom sina egna ramar administration, skadereglering och beslut om utbetalning av arbetslöshetsersättningen. En annan variant är att skapa ett **gemensamt partsägt aktiebolag** som får i uppdrag att hantera administration och skadereglering.

- Arbetsgruppen kan även se framför sig, att om viljan finns, på sikt skapa en gemensam a-kassa genom olika steg.

Frågan om förbundsvisa a-kassor eller en gemensam a-kassa

- **Utredningen *lDvs den första partsutredningen; min anm.l* landade i följande slutsats (sid. 33 i Tilläggsutredningen):**
- ”**Vi ser också att fördelarna med att behålla nuvarande ordning med förbundsvisa a-kassor överväger**. A-kassorna hanterar fortsatt administration, skadereglering och beslut om utbetalning av arbetslöshetsersättningen.”

Parternas första utredning finns här (se sid. 193-244):

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/y5m9cj_rapport-fran-parternas-arbetsgrupper-infor-forhandlingarna-om-ans_1005574.html/Rapport+frn+parternas+arbetsgrupper+infr+frhandlingarna+om+anstllningssydd+och+omstllning.pdf

PARTERNAS GEMENSAMMA FÖRSLAG TILL REGERINGEN 4 DECEMBER 2020

- **Utgångspunkten** är att **de nuvarande förbundsvisa a-kassorna kvarstår. Men** parterna är öppna för att diskutera olika modeller för administration och kontroll av den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen.
  (…)

REGERINGENS DIREKTIV 2021:64: UPPDRAGET ATT KARTLÄGGA OCH ANALYSERA FÖRSLAGET OM EN KOLLKTIVAVTALAD ARBETSLÖSHETS-FÖRSÄKRING

• analysera och bedöma förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring med utgångspunkt i att nuvarande förbundsvisa arbetslöshetskassor kvarstår

• analysera och bedöma förutsättningar för alternativa modeller för administration och kontroll av den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen */Mina understrykningar/*

Den svenska partsmodellen (1)

Kommittédirektivet om att stärka den svenska partsmodellen:

”Parterna har tillsammans inom ramen för sin principöverenskommelse presenterat ett förslag om att utreda förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring **som kan stärka den svenska partsmodellen** och värna förutsägbarheten inom arbetslöshetsförsäkringen.”

/*Ur direktivet sid. 3; min fetmarkering*/. Länk till utredningen och direktivet: http://www.sou.gov.se/utredningar/?owner=arbetsmarknadsdepartementet&selection=pagaende

Den svenska partsmodellen:

- Den svenska partsmodellen bygger på att kollektivavtalen har en **hög täckningsgrad** och parterna en **hög organisationsgrad**.

- Vidare regleras mycket genom kollektivavtal (**partsreglering**) medan lagstiftning (**statsreglering**) spelar en klart mindre roll än i många andra länder. Sverige har varken lagfästa minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

- Kollektivavtal anses vara ett mer **flexibelt** sätt att reglera och åstadkomma anpassning till olika branscher än lagstiftning – ett exempel är införandet av korttidsarbete, ett annat implementering av EU-direktiv.

- Kollektivavtalens **täckningsgrad och legitimitet** upprätthålls genom en **hög organisationsgrad** hos båda parter.

Den svenska partsmodellen (2)

- **Arbetsgivarnas organisationsgrad** har under en längre tid varit **stabil på en mycket hög nivå** mätt i andelen anställda som finns hos arbetsgivare anslutna till en arbetsgivarorganisation (Kjellberg 2022c).

- Mätt i andelen arbetsgivare (med anställda) som är anslutna är arbetsgivarnas organisationsgrad avsevärt lägre (omkring 30 procent i privat sektor) än den fackliga organisationsgraden (65 procent i privat sektor 2021).

- Både **a-kassornas organisationsgrad** och **den fackliga organisationsgraden** sjönk kraftigt åren 2007 och 2008 efter att alliansregeringen den 1 januari 2007:

  a) **kraftigt höjde a-kasseavgifterna** som dessutom differentierades tydligare efter arbetslösheten inom varje a-kassa från 1 juli 2008 (Kjellberg 2009a-b, 2011).

  b) avskaffade skattereduktionen för avgiften till fack (25 procent) och a-kassa (40 procent)

  c) stramade åt ersättningsvillkoren mm.

- Den fackliga organisationsgraden minskade **från 77 procent 2006 till 71 procent 2008.** Under dessa båda år förlorade facken sammanlagt 245 000 medlemmar.

- Samtidigt förlorade a-kassorna drygt 460 000 medlemmar, varav de fackliga a-kassorna ca 400 000 medlemmar. Organisationsgraden för löntagarnas a-kassor (inklusive Alfa-kassan) 20-64 år föll **från 89 procent 2006 till 77 procent 2008.**

Den svenska partsmodellen (3)

- Under **finanskrisen och statsskuldskrisen** inom EU 2008-2010 **steg varke**n a-kassornas eller fackens organisationsgrad trots att så brukar vara fallet i Sverige under djupa lågkonjunkturer. Under dessa år var a-kasseavgifterna fortfarande förhöjda.

- Under **Coronakrisens första år (2020**) **steg både** a-kassornas och fackens organisationsgrad påtagligt. A-kassornas organisationsgrad (löntagare + arbetslösa 20-64 år) från 76 procent 2019 till 81 procent 2020 (och 82 procent 2021). Den fackliga organisationsgraden från 68 procent 2019 till 69 procent 2020 (och 70 procent 2021). (Kjellberg 2022a)

- Alltsedan 1935 kan man vara medlem av en a-kassa utan att vara fackmedlem, så kallad **direktansluten**. Denna är mycket hög inom vissa a-kassor, framför allt hos LO-kassor inom de privata tjänstenäringarna (tabell 22 i Kjellberg 2022).

- Trots att man inte behöver vara med i facket bara för att vara med i en a-kassa och den på flera håll höga och ökande direktanslutningen till a-kassorna så visar undersökningar att **många tycks uppfatta medlemskap i fack och a-kassa som ett 'paket'** (Kjellberg 2022:161, Calmfors et al 2021a-b).

Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021a) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* Stockholm: Fores samt Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021b) "Vad finns det för motiv att vara med i facket?", Ekonomisk debatt nr 4 2021, 42-54.

Förändringar av Gent-systemen i Danmark, Finland och Sverige med negativ påverkan på den fackliga organisationsgraden

Flera omständigheter har medverkat till den internationellt mycket höga fackliga organisationsgraden, bland annat systemet med **statssubventionerade fackliga a-kassor**, det så kallade **Gent-systemet**. Danmark och Finland har också fackliga a-kassor och en facklig anslutning som är klart högre än i Norge som sedan 1938 inte har några fackliga a-kassor.

Förändringar av Gent-systemen i såväl Sverige, Danmark och Finland medförde i alla tre fallen starkt sjunkande organisationsgrad och i Danmark dessutom framväxten av alternativa eller så kallat gula fackföreningar:

- I Sverige genom de **förhöjda a-kasseavgifterna** under perioden 2007-2013.

- I Danmark genom en lagändring 2002 som tillät bildandet av **tvärfackliga a-kassor** (ofta knutna till de alternativa fackföreningarna). Se Ibsen & Kjellberg 2016.

- I Finland genom ett initiativ av personer från näringslivet 1992 att bilda en **fristående tvärfacklig a-kassa** (YTK) som med sina idag ca 500 000 medlemmar är Finlands i särklass största a-kassa och betydligt större än den svenska Alfa-kassan. Till YTK är knuten en förening, YTK-föreningen. Om YTKs negativa påverkan på den fackliga organisationsgraden, se Young-Kyu Shin & Petri Böckerman (2019) 'Precarious workers' choices about unemployment insurance membership after the Ghent system reform: The Finnish experience ', Social Policy and Administration 53(7), 921-938. https://doi.org/10.1111/spol.12485 och Tapio Bergholm& Markku Sippola (2022) "The Restructuring of Finnish Trade Unions – the Growing Importance of Women", Nordic journal of working life studies.

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	65	-10
Danmark (2)	72	68	65	62	/55	53	53	53	52	53	-19
Norge	53	51	51	51	50	50	50	50	50	51	-2
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. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. **Danmark (2) exklusive s.k. alternativa (”gula”) fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal)**. Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa. Källa: Kjellberg 2022b.

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 förstatligades arbetslöshetsförsäkringen 1938. Internationellt sett är den fackliga organisations-graden 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. **I Norge har däremot den fackliga anslutningen varit stabil (Kjellberg & Nergaard 2022).**

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. Femton år senare var tjänstemännen mer välorganiserade än arbetarna i privat sektor, 70 respektive 58 procent (2021).

Ur den statliga utredningens direktiv angående de förbundsvisa a-kassorna

Sid. 5:

- För att kunna analysera och bedöma parternas förslag behöver förutsättningarna för, och konsekvenserna av, en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring utredas brett. Utgångspunkten ska vara att de nuvarande förbundsvisa arbetslöshetskassorna kvarstår. Men även andra modeller för administration och kontroll av den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen ska analyseras och bedömas.

Sid. 7:

- Utredaren ska därför utifrån redovisad kartläggning
- analysera och bedöma förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshets-försäkring med utgångspunkt i att nuvarande förbundsvisa arbetslöshetskassor kvarstår
- analysera och bedöma förutsättningar för alternativa modeller för administration och kontroll av den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen

Vad innebär en gemensam a-kassa för alla kassa-medlemmar hos arbetsgivare med kollektivavtal? (1)

En gemensam tvärfacklig a-kassa för alla a-kassemedlemmar hos arbetsgivare med kollektivavtal skulle medföra att:

1) **Kopplingen mellan a-kassa och fackförbund upphör i företagen med kollektivavtal**, vilket betyder att Gent-systemet avvecklas på en mycket stor del av den svenska arbetsmarknaden. Det finns även förslag på att en stiftelse eller bolag övertar verksamheten.

2) **Arbetare och tjänstemän hamnar i samma a-kassa**. Detsamma gör anställda i olika branscher och privat/offentlig sektor.

3) Medlemmarna i de nuvarande fackliga a-kassorna stannar kvar i de kollektiv-avtalslösa företagen, men de flesta överförs till den nya gemensamma a-kassan för de anställda i företag (och myndigheter) med kollektivavtal. **Det kan komma att göra det svårt att driva flera av de nuvarande a-kassorna vidare.** Hittills har a-sammanslagningar av a-kassor skett sedan motsvarande fackförbund gått samman men om a-kassor slås samman av andra skäl innebär det att **Gent-systemet luckras upp även i de kollektivavtalslösa företagen**.

Vad innebär en gemensam a-kassa för alla kassa-medlemmar hos arbetsgivare med kollektivavtal? (2)

4) **Ett avvecklande av Gent-systemet får sannolikt en negativ inverkan på den fackliga organisationsgraden**, och **särskilt på arbetarsidan** med tanke på att tjänstemannafacken har mer attraktiva inkomstförsäkringar eftersom de i allmänhet har högre lön än arbetarna. Flera LO-förbund (bl. a. Byggnads, Pappers och Fastighets) saknar dessutom inkomstförsäkringar. För att kunna ta del av en facklig inkomstförsäkring krävs medlemskap i både a-kassa och fackförening (en sorts ny ”Gent-effekt”).
Enligt den enkätundersökning som Calmfors et al genomförde 2019 var de tre viktigaste skälen att vara med i facket 1) ”Jag kan få hjälp vid tvister med arbetsgivaren”, 2) ”Jag får tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar”, och 3) ”Jag får tillgång till a-kassa”. Trots att det senare inte förutsätter fackligt medlemskap **tycks många uppfatta fack och a-kassa som ett sammanhängande ”fackligt paket”**.* (ibid.: 17, 35-40, 93 För offentliganställda är inte skälen tillgång till inkomstförsäkring och a-kassa lika viktiga som för anställda i privat sektor, vilket sannolikt beror på skillnader i risken att bli arbetslös (ibid.: 13, 116-117).

5) Minskande facklig organisationsgrad **riskerar i sin tur försvaga den svenska partsmodellen.**

* Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021a) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* Stockholm: Fores, sid. 69-74.

Vad innebär en gemensam a-kassa för alla kassa-medlemmar hos arbetsgivare med kollektivavtal? (3)

6) Av punkt 3 följer att **medlemmarna i** Sveriges största a-kassa, akademikerkassan **AEA delas upp på två a-kassor**: den nya gemensamma resp. de som blir kvar i AEA. Samma uppdelning **gäller även alla andra a-kassor** inklusive Alfa-kassan men med undantag av Småföretagarnas a-kassa.

7) **Branschkännedomen blir mindre** i en stor gemensam a-kassa, som dessutom innefattar både arbetare och tjänstemän. Arbetare och tjänstemän har olika omställningsorganisationer men här hamnar de i samma a-kassa (utom de som blir kvar i de traditionella a-kassorna där branschkännedomen är större)

8) När ett kollektivavtalslöst företag tecknar kollektivavtal innebär det i ett system med en gemensam a-kassa för anställda på arbetsplatser med kollektivavtal alltid **byte av a-kassa** (från en traditionell facklig a-kassa till den nya gemensamma).

Byte av a-kassa sker även när ett företag utesluts ur en arbetsgivarorganisation eller avslutar kollektivavtalet fast då i motsatt riktning som ovan.

Byte av a-kassa blir det också då en individ som är anställd i ett företag utan kollektivavtal byter jobb till ett företag med kollektivavtal och vice versa.

Medlemskapslogiken skiljer sig från kollektivavtalslogiken

A-kassor och fackliga organisationer är frivilligorganisationer där den enskilde individen bestämmer om hen vill vara medlem eller ej (under förutsättning att medlemsvillkoren är uppfyllda, t ex ålder, yrke, utbildning etc.). På en arbetsplats kan inga, en del eller samtliga välja att vara med i facket eller en a-kassa. Det betyder i allmänhet att **en del anställda är medlemmar, medan andra inte är det**.

Kollektivavtalen omfattar i Sverige **samtliga med anställning inom avtalsområdet ifråga**.

Det betyder att de som är anställda på en **arbetsplats med kollektivavtal** men **inte tillhör en a-kassa** **inte omfattas** av den inkomstrelaterade kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen.

		Kollektivavtal	
		Ja	Nej
Medlem i a-kassa	Ja	Ny gemensam a-kassa*	AEA, IF Metalls a-kassa, etc.
	Nej	Ej medlen, men kollektivavtal	Ej medlem, inget kollektivavtal
* Alternativt: AEA, IF Metalls a-kassa, etc.			

Vad är det kollektivavtalade i den kollektiv-avtalade arbetslöshetsförsäkringen?

Parterna /kollektivavtal	**Stat / lagstiftning**
Principöverenskommelse mellan parterna (PTK, IF Metall, Kommunal, SN)	
	Statlig utredning
	Lagstiftning
Parterna ingår kollektivavtal om ersättningsvillkor mm	
Den kollektivavtalade försäkringen gäller bara på arbetsplatser med kollektivavtal	För övriga gäller den statliga försäkringen
	Den kollektivavtalade försäkringen är beroende av en buffertfond och av staten bestämda ekonomiska ramar som kan ändras

Några andra frågeställningar (1)

Parterna förhandlar om ersättningsvillkor mm i den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen. Parterna avser i första hand PTK, LO och SN men kan komma att utvidgas till andra parter på den privata sidan som BAO och Svensk Scenkonst (såvida de inte ansluter sig till vad PTK, LO och SN kommer fram till, men det är inte särskilt sannolikt): Vidare finns ett starkt önskemål om att den offentliga sektorns parter omfattas av försäkringen för att öka riskspridningen:

1) **Är det rimligt att samma kollektivavtalade försäkring gäller i hela den privata sektorn + i offentlig sektor? En fördel med kollektivavtal är just flexibiliteten och anpassningsförmågan till olika branscher och sektorer.**

2) Å andra sidan **blir det mycket att hålla reda på för a-kassemedlemmarna om villkoren skiljer sig åt på olika delar av arbetsmarknaden**. Det talar för att den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen skall ha samma villkor överallt.

3) Därtill kommer **den statliga försäkringen** för de som inte omfattas av den kollektivavtalade. Samma fråga som ovan om det är lämpligt med motsvarande branschanpassning och olika villkor eller inte.

/forts. nästa sida/

Några andra frågeställningar (2)

4) Och är det rimligt med olika villkor på olika delar av arbetsmarknaden? **Skall medlemsavgifter och villkor skilja sig åt mellan den kollektivavtalade och den statliga försäkringen?**

5) Under kollektivavtalsförhandlingar föreligger **stridsrätt** fram till dess avtal träffats. Motsvarande konflikträtt saknas för de som omfattas av den statliga försäkringen.

6) Om man förenklar det hela kommer den kollektivavtalade försäkringen att gälla alla större företag och den statliga i de minsta företagen.

7) Ur utredningens direktiv (sid. 2): ”För försäkringens legitimitet är dess samordning med övriga sociala trygghetsförmåner relevant.” Ett exempel på andra sociala trygghetsförmåner är sjukförsäkringen.

/forts. nästa sida/

Några andra frågeställningar (3)

8) Ur utredningens direktiv (sid. 3): ”Parternas förhandlingar har omfattat frågor om anställningsskyddsregler, omställningssystem samt arbetslöshetsförsäkringen. Avsikten från parternas sida har varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”. **Detta är således ett av parternas skäl för en kollektivavtalad a-kassa.** Helhetsgreppet gäller således:

- Las
- De kollektivavtalade omställningsordningarna och den statliga för de som är anställda i företag utan kollektivavtal, vilken handhas av Kammarkollegiet (se Kjellberg 2021b).
- En ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring som naturligtvis inte omfattar branscher och sektorer som står utanför denna och inte heller anställda i företag utan kollektivavtal och inte heller företagare.

Om vi ser på LO-området kompliceras det hela angående omställningssystemet av att olika regler gäller för avtalsområden som tillhör LO-förbund som 1) undertecknar det nya huvudavtalet (t ex IF Metall och Kommunal), 2) avtalsområden som tillhör LO-förbund som ställer sig utanför huvudavtalet (sannolikt Byggnads och Transport) respektive 3) anställda i företag utan kollektivavtal.

LO-förbund som ansluter sig till det nya huvudavtalet resp. inte gör det

	Ansluter sig	Ansluter sig inte	Företag utan kollektivavtal
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd*	Ja	Ja	Ja
Omställningsstudiebidrag	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.
Kompletterande studiestöd	80% av lönen upp till drygt 32 000 kr/mån 2022.	Nej	Nej
Kortvarigt studiestöd	70% av lönen för studier kortare än 1 vecka	Nej	Nej
Avgångsbidrag (AGB)	Tillsvidare- och tidsbegränsat anställda samt uppsagda pga sjukdom	Endast tillsvidareanställda som sägs upp pga arbetsbrist	Nej
Undantag från turordning	Tre eller 15% av de som sägs upp	Tre	Tre
Uppsägning sakliga skäl	Tilläggsförsäkring 80% av lönen	Inget extra utöver lagen	Inget extra utöver lagen
Hyvlingsregler enligt huvudavtalet	Ja	Ja	Ja
Särskild visstid enligt huvudavtalet	Ja	Ja	Ja
Inhyrning enligt huvudavtalet	Ja. Tre månadslöner till de som inte får fast jobb	Ja, men endast två månadslöner till de som inte får fast jobb	Ja, men endast två månadslöner till de som inte får fast jobb

Grön färg markerar vad som gäller under huvudavtalet, gul färg avvikelser från det.

Källa. Kjellberg 2022a tabell 3 sid. 64

Antal privatanställda i arbetsgivarorganisationer utanför SN 2020

ÅRSANSTÄLLDA (HELTIDSEKVIVALENTER)	**2020**
SN (Svenskt Näringsliv)	1.903.204
BAO (Bankinstitutens arbetsgivareorganisation)	42.191
Idea	12.368
Arbetsgivaralliansen	40.979
Teatercentrum	ca 390
Danscentrum	ca 90
SUMMA	1.999.222
Exklusive SN (årsanställda)	**96.018**
Omräknat till individer 16-64 år (x 1,087)	**104.372**
Do 15-74 år (x 1,099)	**105.524**
INDIVIDER	
KFO /Fremia	131.328
Fastigo	22.955
SOBONA (kommunala bolag)	72.825
Sinf med kollektivavtal (Svensk industriförening)	5.000
Svensk Scenkonst	11.000
AFO (Arbetarrörelsens förhandlingsorg.	ca 1.500
SUA (SSU)	20
Sveriges Frisörföretagare	3.600
ABF-F	1.000
SSR (Skorstensfejare)	1.400
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation	22.239
Arbetsgivarverket (medlemmar i privat sektor)	5.517
SUMMA KFO/Fremia etc	**278.384**
SUMMA INDIVIDER EXKLUSIVE SN	
Individer 16-64 år	**382.756**
Individer 15-74 år	**383.908**
Källa: beräkningar utifrån Kjellberg 2022b och underlaget till denna rapport.	

Antal anställda utanför Svenskt Näringsliv (SN) 2020

Antal anställda utanför SN 2020	**16-64 år**	**15-74 år**
Arbetsgivarorganisationer utanför SN privat sektor	382.756	383.908
Offentliganställda	1.447.100	1.497.200
Antal anställda utan kollektivavtal (privat sektor)	443.300	498.900
SUMMA	**2.273.156**	**2.380.008**

Källa: Se föregående sida + beräkningar utifrån Kjellberg 2022b och underlaget till nämnda rapport.

Antal anställda som skulle omfattats av en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring år 2020

2020	**16-64 år**			
SN*	2 005 000	2 005 000	2 005 000	2 005 000
Hängavtal**	108 000	108 000	108 000	108 000
Summa	**2 113 000**	2 113 000	2 113 000	2 113 000
Övrig privat sektor		383 000	383 000	383 000
Summa		**2 496 000**	2 496 000	2 496 000
Offentlig sektor			1 447 100	1 447 100
Summa			**3 943 100**	3 943 100
Ej kollektivavtal (omfattas ej)				443 300
Summa anställda				4 386 400

* Årsanställda (heltidsekvivalenter) omräknat till individer.Eklusive medlemsföretag som inte är ”inkopplade” på kollektivavtal.
** För enkelhetens skull antas alla hängavtal vara inom SN-området

Andel anställda efter sektor, i procent, som täcks av kollektivavtal. Ålder 16–64 år.

Sektor	1995:1	1995:2	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	90	84	81	84	83	/ 82	/ 84	85	84	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	90	88	89	89	/ 88	/ 90	90	89	89
Sektor	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	
Privat	85	84	85	85	84	/ 83	83	85	85	
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Alla	90	89	90	90	90	/ 89	90	90	90	

Anmärkning: 1995:2 avser en reviderad uppskattning av hängavtalens omfattning

Källa: Kjellberg (2022b-c).

Tecknet i tabellen / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod – se Anders Kjellberg: ”Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund” Lunds universitet 2022 (appendix). Till de sammanlagt cirka 108 000 individerna under hängavtal 2020 (95 000 arbetare och 13 000 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 387 700 individer i privat sektor och 1 447 100 i offentlig sektor eller totalt 3 942 800 individer (16–64 år inklusive hängavtal). Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2020 var 4 386 100 (16–64 år).

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 (2022b) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* Tabell 12 och Appendix 22.

Antal och andel anställda med respektive utan kollektivavtal i privat sektor samt i hela ekonomin vid slutet av 2020

31/12 2020	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.387.707	2.411.698
Hängavtal	108.000	108.000
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.495.707	2.519.698
Täckningsgrad (privat sektor)	**84,9%**	**83,47%**
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.939.000	3.018.600
- därav anställda utan kollektivavtal	***443.300***	***498.900***
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	**15,1%**	**16,53%**
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.834.807	3.908.898
Antal anställda i hela arbetskraften	4.386.100	4.515.800
Andel anställda med kollektivavtal	89,9%	89,0%
Anders Kjellberg (2022b) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* Tabell 12 och Appendix 22.		

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

- I privat sektor omfattades år 2019 cirka 85 procent av de anställda av kollektivavtal. 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 kollektiv-avtal 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 arbets-givarorganisation 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 företag hösten 2020 (inklusive SN-företag anslutna till branschföreningar)			Antal årsanställda 7/1 2021***
Antal anställda	**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.

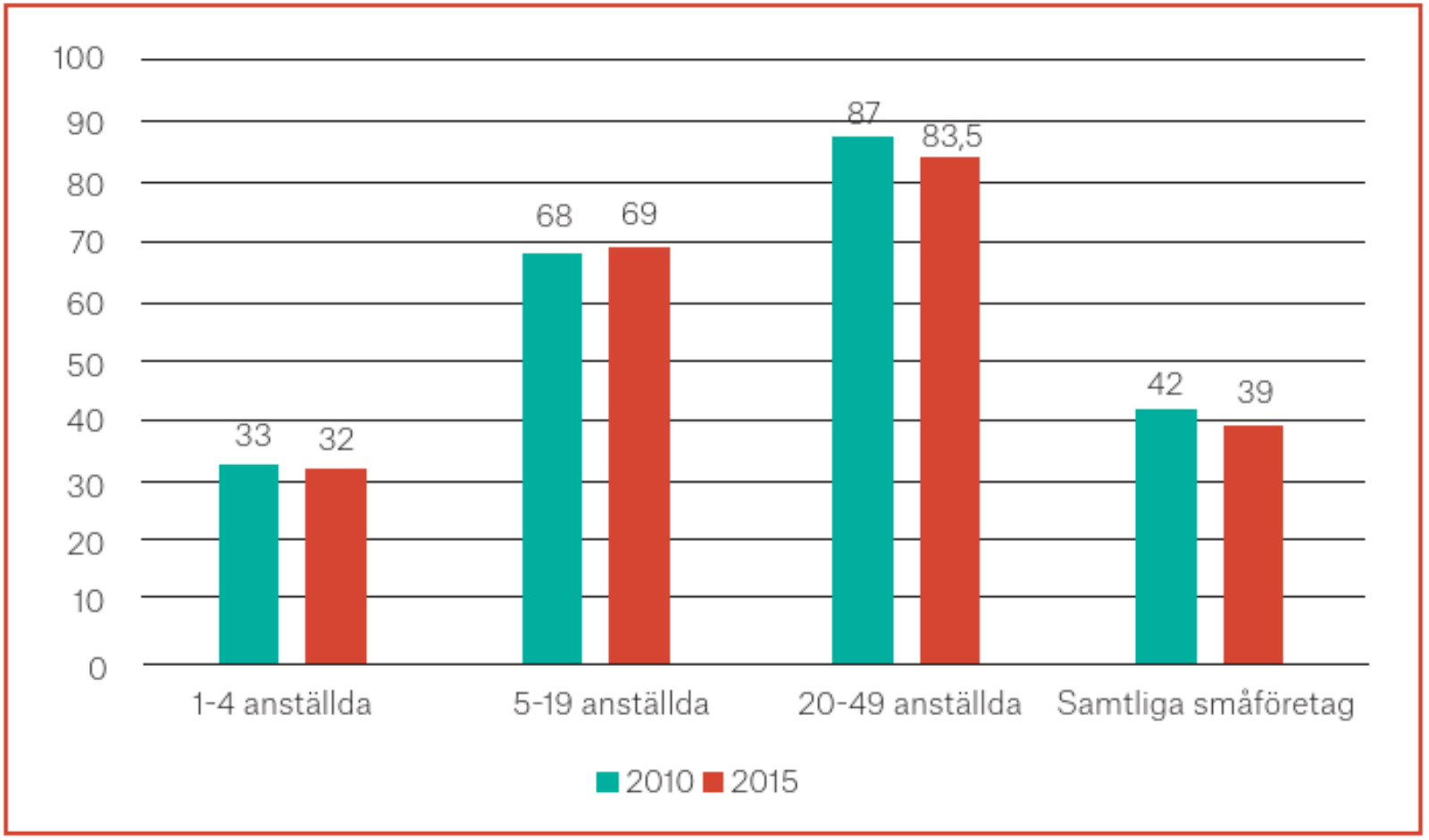
Anm. 2. Företag med 1-9 anställda brukar betecknas som mikroföretag, de med 10-49 anställda som små företag, de med 50-249 anställda som medelstora företag samt de med minst 250 anställda som stora företag.

Källa: Kjellberg (2022b) utifrån SCB Företagsregistret och Svenskt Näringsliv

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	Kollektiv-avtal	Häng-avtal	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 (2022b) *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 (2022b) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.*

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 (2022b) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.

Anders Kjellberg skrifter i urval (1)

- Anders Kjellberg (2009a) "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008", Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 2 2009, sid 11-28. https://portal.research.lu.se/portal/files/3892993/1530824.pdf

- Anders Kjellberg (2009b) "The Swedish Ghent system and trade unions under pressure" Transfer nr 3-4 2009, sid. 481-504. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/2823733/1510661.pdf

- Anders Kjellberg (2011) "The Decline in Swedish Union Density since 2007" Nordic Journal of Working Life Studies (NJWLS) Vol. 1. Nr 1 (August 2011), sid. 67-93. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/3462138/2064087.pdf

- Anders Kjellberg & Christian Lyhne Ibsen (2016) "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark". I Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.) *Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, sid. 279-302. https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf

- Anders Kjellberg (2017) ”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://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Anders Kjellberg skrifter i urval (2)

- Anders Kjellberg (2019) ”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 + Extra uppdaterat appendix). Läs bokkapitlet (inklusive appendix) här: https://portal.research.lu.se/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm

- Anders Kjellberg (2020) *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

- Anders Kjellberg (2021a) *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 (2021b) Seminarium med Kammarkollegiet 28/10 2021 med anledning av en ny statlig omställningsorganisation: *Den svenska partsmodellen och kollektivavtalens ”vita fläckar”*: https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-och-kollektivavtalens-vita-fl%C3%A4ckar eller https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/109750957/Anders_Kjellberg_Vita_fl_ckar_Kammarkollegiet_2021.pdf

Anders Kjellberg skrifter i urval (3)

- Anders Kjellberg (2022a) *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. Stockholm: Arena Idé februari 2022. https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-i-en-f%C3%B6r%C3%A4nderlig-v%C3%A4rld (klicka sedan en bit ned till höger)

- Anders Kjellberg (2022b) *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

- Anders Kjellberg (2022c) "Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning". I *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2022. https://portal.research.lu.se/sv/publications/parternas-organisationsgrad-och-kollektivavtalens-utbredning-8

- Anders Kjellberg & Kristine Nergaard (2022) "Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline", *Nordic journal of working life studies*. Vol. 12, februari 2022 sid. 51-72. Special issue S8: Trade unions in the Nordic Labour Market Models – signs of erosion? https://portal.research.lu.se/files/114477394/Union_Density_Sweden_Norway_Kjellberg_Nergaard.pdf

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