



# LUND UNIVERSITY

## Parterna som arbetsmiljöaktörer

Kjellberg, Anders

2019

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Kjellberg, A. (2019, sep. 24). Parterna som arbetsmiljöaktörer.

*Total number of authors:*  
1

### General rights

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

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

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

### Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

Föreläsning Karolinska institutet, Solna  
Samuelssonsalen, 24 september 2019

# Parterna som arbetsmiljöaktörer

Anders Kjellberg  
Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Magisterprogrammet i arbete och hälsa (facklig organisationsgrad 2018 reviderad dec. 2019)  
2019-2021



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences

# Den svenska arbetsmarknadsmodellen (1)

Den svenska modellen utmärks av att partsreglering dominerar över statsreglering. Den kallas därför ibland **partsmodellen**.

Arbetsmiljöarbetet bygger i hög grad på samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

**Partsreglering** (oftast tvåpartsreglering): arbetsgivare och fack förhandlar och tecknar kollektivavtal om exempelvis (s 120):

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

## Den svenska arbetsmarknadsmodellen (2)

### Statsreglering.

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

- **Arbetstidslagen** (åttatimmarslagen 1919 gällde bara industrin): kan avtalas bort
- **Semesterlagen** (numera fem veckors betald semester) 1937 (gällande från 1938)
- LAS (lagen om anställningsskydd) 1974: förhandlingar fack – arbetsgivare
- MBL (medbestämmandelagen) 1976: förhandlingar fack – arbetsgivare
- **AML (Arbetsmiljölagen)** 1977 (trädde i kraft 1978): betonar samverkan fack – arbetsgivare.

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

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

## Arbetsmiljöområdet: både stats- och partsreglering (1)

### • Lagar och förordningar spelar viktig roll.

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

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

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

Under slutet av 1960-talet och under 1970-talet sker en facklig och politisk radikalisering. Intensiva rationaliseringar ökar stressen på arbetsplatserna. Gruvstrejken i malmfälten.

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

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

## Arbetsmiljöområdet: både stats- och partsreglering (2)

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

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

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

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

Att arbetsmiljön betraktas som ett gemensamt intresse betyder inte att arbetsmiljöområdet är fritt från **intressekonflikter** (s 397) och oberoende av **maktförhållanden**. Precis som frågor om lönm kan företags vinstkrav och myndigheters spar- och effektiviseringskrav komma i konflikt med omsorgen om en god arbetsmiljö (se även s 119 om intressekonflikter).

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

**Under 1970-talet tillkom ett stort antal arbetsrättsliga lagar.**

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

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

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

Arbetstidslagen kan avtalas bort genom kollektivavtal:

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

**I flera fall kompletterar kollektivavtal lagstiftningen, exempelvis:**

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

## Allmängiltigförklaring och minimilöner: ett internationellt perspektiv

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

När fackföreningar börjar efterfråga statligt reglerade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal så att de kommer att omfatta alla anställda inom en bransch, en region eller ett yrke är det ett tecken på minskad facklig styrka. Det betyder att facken själva inte förmår åstadkomma en tillfredsställande kollektivavtalstäckning, exempelvis som i **Tyskland** till följd av en växande andel anställda hos oorganiserade arbetsgivare utan avtal. Många tyska arbetsgivare har hoppat av sina organisationer. Då riskerar man att lönerna pressas ned eller att löneökningarna blir väldigt små. De tyska facken svängde därför om och blev anhängare av lagfästa minimilöner. Under förhandlingarna om en koalitionsregering efter det tyska förbundsdagsvalet 2013 drev socialdemokraterna frågan med resultatet att det 2014 stiftades en minimilönelag i Tyskland.

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

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

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



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

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

I Storbritannien är sympatikonflikter förbjudna, i Sverige tillåtna.

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

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

Sverige hade hög konfliktfrekvens fram till 1930-talets mitt, därefter avsevärt lägre (Metallstrejken 1945 och Storkonflikten 1980 är markanta undantag).

Sedan millennieskiftet förekommer få strejker och lockouter.

Sedan år 2000 har de största strejkerna inträffat i offentlig sektor (Kommunalstrejken 2003, sjuksköterskestrejken 2008). (s 141-142)

## Reglering genom en, två eller tre parter

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

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

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

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

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

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

\* Jämför *intressetvister* (se nästa sida)

## Medlingsinstitutet - Industriavtalet

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

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

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

Industriavtalets föregångare:

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

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

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

# Industriavtalet - Saltsjöbadsavtalet

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

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

Två kompromissuppgörelser som var föregångare till Saltsjöbadsavtalet:

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

# Partsmodellens förutsättningar och utmaningar

## **Partsmodellen bygger på:**

- (1) Hög kollektivavtalstäckning: 89 procent 2017 (83 procent i privat sektor) (s 130)
- (2) Hög organisationsgrad på arbetsgivarsidan mätt i andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer: 88 procent 2017 (82 procent i privat sektor)
- (3) Hög facklig organisationsgrad: 69 procent 2017, 68 procent 2018 (s 126) (se internationell tabell sid 21 nedan)
- (4) Facklig närvaro på alla nivåer (kombination av centralisering och decentralisering):
  - centralorganisationerna LO, TCO och Saco
  - fackförbund som Kommunal, Vårdförbundet och Läkarförbundet
  - fackliga arbetsplatsorganisationer: arbetsplatsombud, fackklubbar, sektioner, lokala Saco-föreningar samt skyddsombud

# Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (1)

(1) **Fallande facklig organisationsgrad:** 85 procent 1993-94, 77 procent 2006, 68 procent 2018 (se tabell sid 23 nedan).

Särskilt bland *arbetare* har andelen fackligt anslutna minskat mycket: från 77 procent 2006 till 60 procent 2018 (s 125 och tabell sid 22 nedan).

Bland *utrikes födda* arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2018 ännu mer: från 77 till 50 procent.

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

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

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

FN-organet ILO rekommenderar minst en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda i utvecklade industriländer. Sverige hade endast 0,6 arbetsmiljöinspektörer per 10 000 anställda efter kraftiga nedskärningar under de borgerliga regeringsåren 2006–2014. Både antalet arbetsmiljöinspektörer och antalet arbetsmiljöinspektioner minskade under denna tid. År 2006 hade Arbetsmiljöverket nästan 400 inspektörer. Under perioden 2014-2018 ökade antalet inspektörer från 223 till 274 och ambitionen var att öka till 300. Men budgetrestriktioner tvingar idag fram nya nedskärningar.

## Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (2)

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

### Minskat antal skyddsombud:

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

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

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

Skyddsombudens arbete underlättas om det finns starka och aktiva fack på arbetsplatsen.

## Utmaningar för partsmodellen och arbetsmiljöarbetet (3)

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

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

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

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

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



## Arbetsmiljöarbete – några tendenser

Arbetsmiljöarbetet har med tiden vidgats på flera sätt:

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

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

## Det goda och utvecklande arbetet

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

## Vad har hänt med det goda arbetet?

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

## Det gränslösa arbetet (1)

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

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

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

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

## Det gränslösa arbetet (2)

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

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

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

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

## Facklig organisationsgrad för löntagare i 16 länder 2000–2018 (procent)

\* Förändring i procentenheter (pe) mellan år 2000 och senast tillgängliga data. \*\* Förändring i procent (%).

	2000	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2000- senaste*	%**
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	69	69	68	-13 pe	-16%
Finland	76	71	71	70	/70	68	68	66	65	62	60	-16 pe	-21%
Danmark	75	72	69	69	69	/69	68	/64	63	63	64	-11 pe	-15%
Belgien	56	54	55	54	55	55	54	54	53	52	50	-6 pe	-11%
Norge	53	53	/ 50	49	49	49	49	49	49	49	49	-4 pe	-8%
Italien	34	33	33	36	36	37	36	36	34	34	34	0 pe	0%
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25	24	23	23	-7 pe	-23%
Tyskland	25	22	21	19	18	18	18	18	17	17	17	-8 pe	-32%
Nederländerna	23	21	20	19	19	18	18	18	17	17	16	-7 pe	-30%
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17	17	17	17	-4 pe	-19%
Spanien	17	16	16	18	18	18	17	15	15	14	14	-3 pe	-18%
Australien	25		20	18	18	17	15		15		14	-11 pe	-44%
Lettland	21		18	15	13	13	13	13	12	12	12	-9 pe	-43%
Polen	25	26	19	18	15				13			-12 pe	-48%
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	11	11	11	-2 pe	-15%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	-1pe	-10%
Turkiet	16			11		6	7	8	8	9	9	-7pe	-44%

## Facklig organisationsgrad i olika länder och i Sverige

\* Förändring i procentenheter (pe) mellan år 2000 och senast tillgängliga data.

\*\* Förändring i procent (%).

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-kasssystemen: 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 2007-2008 och a-kassorna ca 400 000. Enbart LO-förbunden tappade ca 180 000 medlemmar.

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 2018 var 60 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. Tolv år senare var tjänstemännen mer välorganiserade än arbetarna i privat sektor: 67 respektive 57 procent.

## Facklig organisationsgrad i Sverige för arbetare och tjänstemän per bransch

<b>Sverige</b>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2018	2006-2018
<b>A. ARBETARE</b>												
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	73	-11
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	63	-18
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	52	-12
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	49	-18
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	50	-16
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	57	-17
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	71	-16
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	60	-17
<b>B. TJÄNSTEMÄN</b>												
Industri mm	80	76	75	76	77	78	79	80	79	80	78	-2
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	65	+3
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	65	-1
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	65	0
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	67	-2
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	-7
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	73	-4



**De 20 största fackförbunden i Sverige 31 december 2018**

	<b>Förbund</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>
<b>1</b>	Unionen	551.500	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
<b>2</b>	Kommunal	500.200	78	O/P	A	V	LO	
<b>3</b>	IF Metall	246.800	19	P	A	V	LO	FI
<b>4</b>	Läraryrket	167.300	84	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK, LS
<b>5</b>	Vision (f d SKTF)	138.500	72	O	TJ	V	TCO	OFR
<b>6</b>	Sveriges Ingenjörer	125.000	27	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-
<b>7</b>	Handels	123.300	63	P	A/TJ	V	LO	
<b>8</b>	Ledarna	94.200	32	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
<b>9</b>	Vårdförbundet	92.100	90	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
<b>10</b>	Byggnads	78.700	2	P	A	V	LO	6F
<b>11</b>	Seko	72.200	25	P/O	A/TJ	V	LO	6F
<b>12</b>	Jusek	67.100	59	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
<b>13</b>	Fackförbundet ST	66.100	62	O	TJ	V	TCO	OFR
<b>14</b>	Lärarnas Riksförbund	63.100	70	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, LS, Saco-
<b>15</b>	Akademikerförbundet SSR	55.800	82	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
<b>16</b>	Transport	49.800	17	P	A	V	LO	
<b>17</b>	GS-facket	38.800	18	P	A	V	LO	FI
<b>18</b>	Läkarförbundet	37.200	52	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
<b>19</b>	Naturvetarna	30.700	63	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S
<b>20</b>	Civilekonomerna	28.800	56	P/O	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S

Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2018 (dvs. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa; exklusive ungdomsstuderande i LO-förbunden).

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentliganställda, P = privatanställda

(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

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

(6) Anslutet till facklig centralorganisation

(7) medlem av

FI (Facken inom industrin)

PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän)

OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd)

Akad (Akademikeralliansen)

Förhandlingsskartellen Saco-S

Lärarnas samverkansråd (LS)

6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

Förbundens könssammansättning avspeglar könssegregeringen på arbetsmarknaden.

**Andel kvinnor** (s 122-123):

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

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

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

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

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

VIDARE LÄSNING:

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

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

## Anders Kjellberg skrifter (i urval)

- ”Sweden: collective bargaining under the industry norm”. I Torsten Müller & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019. Volym III (sid 583-604 + Appendix). Läs bokkapitlet här: [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm\(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html)
- *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023*. Stockholm: Arena Idé 2019. (OBS organisationsgraden 2018 ännu ej korrigerad!) Läs rapporten här: [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-i-fara-fack-arbetsgivare-och-kollektivavtal-paa-en-foeranderlig-arbetsmarknad\(5fc82ca8-cdca-474b-aad5-52b26f587e48\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-i-fara-fack-arbetsgivare-och-kollektivavtal-paa-en-foeranderlig-arbetsmarknad(5fc82ca8-cdca-474b-aad5-52b26f587e48).html)
- ”Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations” i Mia Rönnmar och Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund 2017, sid. 357-383. [http://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg\\_FSNumhauserHenning\\_Self\\_Regulation\\_State\\_Regulation.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf)
- *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1, Department of Sociology, Lund University. (Organisationsgraden 2018 korrigerad) [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

## Forts. skrifter

- "The Decline in Swedish Union Density since 2007", *Nordic Journal of Working Life Studies* Vol. 1. Nr 1 (August 2011), sid. 67-93: <http://lup.lub.lu.se/record/1964092/file/2064087.pdf>
- "A New World of Work Challenging Swedish Unions" (tillsammans med Anders Bruhn och Åke Sandberg) i Åke Sandberg (ed.) (2013) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*, Stockholm: SNS (sid. 126-186).  
[http://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic\\_lights\\_kapitel\\_4\\_Bruhn\\_Kjellberg\\_Sandberg\\_Correct.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic_lights_kapitel_4_Bruhn_Kjellberg_Sandberg_Correct.pdf)
- "Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer", *TAM-Revy* nr 1 2008, sid 4-21. <http://portal.research.lu.se/portal/files/2663849/1144984.pdf>
- Olle Frödin & Anders Kjellberg "Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2017 (sid. 84-102):  
[http://portal.research.lu.se/portal/files/22883855/Fr\\_din\\_Kjellberg\\_Arbetskraftsmigration\\_i\\_lagl\\_neyrken.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/22883855/Fr_din_Kjellberg_Arbetskraftsmigration_i_lagl_neyrken.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.  
[http://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg\\_og\\_Ibsen\\_2016\\_ur\\_Due\\_og\\_Madsen.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf)

## Forts. skrifter

- *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century* (De svenska fackförbundens och centralorganisationernas medlemsutveckling sedan slutet av 1800-talet). Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2017:2 (uppdaterad 2019). Ladda ned härifrån:  
[http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html)
- ”Partsrelationer och makt” i Margaretha Holmqvist (red.)(2016) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss förlag, sid 60-86. Läs bokkapitlet här:  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/files/7562612/Anders\\_Kjellberg\\_Partsrelationer\\_och\\_makt\\_Premiss\\_2016.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/files/7562612/Anders_Kjellberg_Partsrelationer_och_makt_Premiss_2016.pdf)
- *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Arkiv förlag: Lund 2017: ny elektronisk utgåva av boken med samma namn (första upplagan 1997, andra reviderade och utvidgade upplagan 2001). ISBN 978 91 7924 133 9. Ladda ned boken här:  
[http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga\\_organisationer\\_och\\_medlemmar\\_i\\_Sverige2017.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf)

## Kontaktinformation

Anders Kjellberg, professor  
Sociologiska institutionen  
Box 114  
221 00 Lund

Tel: 046-222 88 47

E-post: [anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)

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



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences