



# LUND UNIVERSITY

## Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen?: Organisationsgrad, kollektivavtal och konfliktfrekvens

Kjellberg, Anders

2024

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Kjellberg, A. (2024). *Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen?: Organisationsgrad, kollektivavtal och konfliktfrekvens*. Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen? , Visby, Sverige.

*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

Almedalen torsdag 27 juni 2024, 14.00-14.30  
Arrangör: Transportföretagen  
Plats: S:t Drotten kyrkoruin, Visby

**Vilken framtid har konflikter i den svenska modellen?:  
Organisationsgrad, kollektivavtal och konfliktfrekvens**

Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Ny något utvidgad version juli 2024

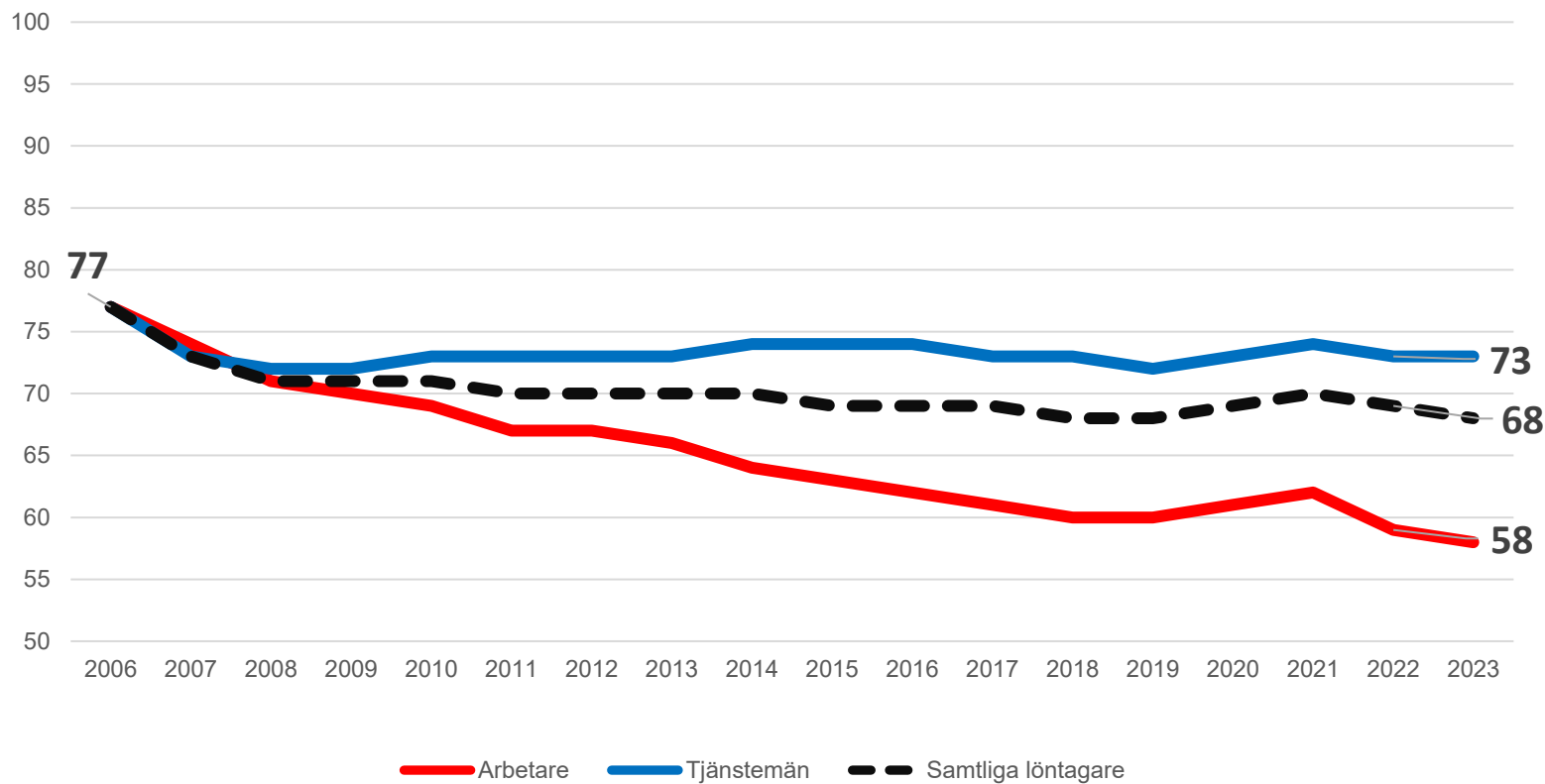


**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences

## Facklig organisationsgrad 2006-2023 (procent)

Källa: Anders Kjellberg *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning.* (Arena Idé 2024)

[Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning — Lunds universitet](#)



## Facklig organisationsgrad och andel anställda med kollektivavtal i privat sektor 2022/2023

	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare
<b>Facklig organisationsgrad privat sektor 2023</b>	<b>55%</b>	<b>69%</b>	<b>64%</b>
<b>Kollektivavtalstäckning privat sektor 2022</b>	<b>82-95%</b>	<b>71-83%*</b>	<b>82%</b>
<b>Andel av anställda privat sektor 2023</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>

**Paradox:** Tjänstemännen har den högsta organisationsgraden men den lägsta andelen som omfattas av kollektivavtal.

Arbetarna har den högsta kollektivavtalstäckningen (90-95% inom industrin, byggbranschen och delar av transportsektorn) men den lägsta organisationsgraden.

Grönmarkerat: stor potential att höja.

\* De flesta tjänstemannayrken ligger i intervallet 71-77% (de som kräver högskole- eller universitetsutbildning samt chefer) men flera med kortare utbildningskrav inom administration och kundtjänst (sekreterare, resesäljare m fl) tillhör gruppen med 82-83% täckningsgrad.

Organisationsgrad: AKU 16-64 år exklusive arbetande heltidsstuderande.

Kollektivavtalstäckning: Bearbetning av lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet.

Källa: *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning* — Lunds universitet, sid. 285-295. Om kollektivavtalens ”vita fläckar”:

[Kollektivavtalens vita fläckar Kjellberg 2023.pdf \(lu.se\)](#)

Medlingsinstitutets årsrapport 2023 (MI 2024), sid. 85-87.

	Facklig organisationsgrad för anställda (arbetare + tjänstemän)			Andel anställda som täcks av kollektivavtal	
	Sverige 2023	Norge 2022	USA 2023	Sverige 2021/2022	Norge 2022
<b>A. Privat sektor</b>	<b>64%</b>	<b>37%</b>	<b>6%</b>	<b>82%**</b>	<b>47% (58%)</b>
<b>Industri</b>	<b>75%</b>	<b>53%</b>	<b>8%</b>	<b>95%*</b>	<b>76%</b>
Bygg	58%	27%	11%	87%*	39%
Handel	60%	25%	4%	77%*	39%
<b>Hotell &amp; restaurang</b>	<b>32%</b>	<b>16%</b>	<b>2%</b>	<b>70%*</b>	<b>29%</b>
Städning	49%	28%	9%		59%
<b>Transport (inkl. lager)</b>	<b>61%</b>	<b>50%</b>	<b>16%</b>	<b>87%*</b>	<b>68%</b>
<b>B. Offentlig sektor</b>	<b>78%</b>	<b>78%</b>	<b>32%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>C. Båda sektorerna</b>	<b>68%</b>	<b>50%</b>	<b>10%</b>	<b>88%**</b>	<b>64% (72%)</b>

Blå färg: allmängiltigförklarade kollektivavtal i Norge. **Transportbranschen: turistbussar i privat regi och lastbilsåkerier.** Bygg- och anläggningsbranschen: endast byggavtalet. Talen inom parentes avser täckningsgraden när allmängiltigförklaringen inkluderas. I Norge stiger den då från 47% till 58% i privat sektor och från 64% till 72% procent för hela arbetsmarknaden. I båda fallen blir kollektivavtalsäckningen ändå avsevärt lägre än i Sverige.

\* Data 2021 från utredningen om kollektivavtalad a-kassa (exkl. statliga och kommunala bolag).

\*\* Medlingsinstitutets statistik.

Källa: *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning* — Lunds universitet, sid. 210.

# Allmängiltigförklaring i Finland och Norge (vissa branscher)

- Ett krav för allmängiltigförklaring i **Finland** är att **minst hälften av de anställda i en bransch redan omfattas av kollektivavtal**. Facken slår vakt om allmängiltigförklaringen medan arbetsgivarna har en mer negativ inställning.
- **I Norge är allmängiltigförklaringen däremot oftast inriktad på branscherna där täckningsgraden och den fackliga anslutningen, är särskilt låg och där risken för exploatering av utländsk arbetskraft bedöms vara störst.** I varje fall är det i praktiken så, men det egentliga kriteriet för allmängiltigförklaring är att villkoren sammantaget är sämre än i yrkets eller branschens kollektivavtal. Därför är även avtalen inom varvsindustrin och elinstallationsbranschen allmängiltigförklarade trots att organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen där inte är särskilt låg.
- **Det norska Arbeidstilsynets roll:** ”Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsgivere etterlever satsene for minstelønn etter allmenngjøringsforskriftene. Dersom vi finner brudd, kan vi benytte våre ordinære virkemidler som pålegg, stans, tvangsmulkt og overtredelsesgebyr. Arbeidsgiver kan også straffes med bøter eller fengsel dersom allmenngjøringsforskriften ikke overholdes. Å ikke utbetale lønn er lønnstyveri og er straffbart etter straffeloven.” /Ej straffbart i Sverige!/ [\*Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning\*](#) — [Lunds universitet](#), sid. 40-42, 209-216.

## Allmängiltigförklaring, något för Sverige?

I Finland och Norge råder **inte fredsplikt** i företagen inom det allmängiltigförklarade området eftersom det där saknas egentliga kollektivavtal. Det är ju i stort sett **endast minimilönerna** i avtalen som företagen är skyldiga att tillämpa. Ett ökat fokus på minimilönerna kan medföra att facken i avtalsrörelserna i branscher med allmängiltigförklaring lägger större vikt vid att lyfta dessa. Eftersom det knappast är något som arbetsgivarna önskar sig kan resultatet bli **fler konflikter** på arbetsmarknaden.

I Finland anser regeringen och arbetsgivarna det vara ett problem att **företag med allmängiltigförklarade avtal inte kan träffa lokala överenskommelser om avvikelser från t ex Arbetstidslagen**. Förbudet mot lokala avtal i dessa företag föreslås avskaffas och avtal kunna träffas även mellan oorganiserade företag och icke-fackliga representanter för de anställda. Detta är mycket kontroversiellt och har resulterat i politiska strejker.

I Sverige anses kollektivavtal ge större **flexibilitet** än där sådana saknas angående lokala och branschmässiga anpassningar rörande t ex korttidsarbete under pandemin och andra avvikelser från lagens bokstav.

Om allmängiltigförklaring, se [\*Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning — Lunds universitet\*](#), sid. 40-42, 209-216.

# Arbetsgivarnas organisationsgrad samt kollektivavtalstäckning och kollektivavtalsnormering

**ARBETSGIVARNAS ORGANISATIONSGRAD I PRIVAT SEKTOR** (andel anställda som arbetar i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation)

**I likhet med den fackliga organisationsgraden är arbetsgivarnas organisationsgrad viktig för en hög kollektivavtalstäckning.** I Sverige är andelen anställda som arbetar i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation mycket hög, närmare bestämt 81%. Det är **klart högre än den fackliga organisationsgraden (68% 2023).**

Då facken försöker få till stånd kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare spelar de en betydelsefull roll för att rekrytera medlemmar även till arbetsgivarorganisationerna. När landsvägsagitatorn Gunnar Sträng cyklade omkring på den svenska landsbygden under 1930-talet för att få till stånd kollektivavtal för lantarbetarna hade han två blanketter med sig. En för inträde i Lantarbetareförbundet och en annan till bönderna och godsägarna för medlemskap i Lantarbetsgivarförbundet. Det var den kanske viktigaste blanketten. Om denna fylldes i blev det fritt fram för facklig organisering och kollektivavtal.

**Sverige: 81% 2021 (Kollektivavtalstäckning privat sektor: 82% 2022)**

Norge: 78% 2022 (Kollektivavtalstäckning privat sektor: 47% (58%)\* 2022)

Den stora klyftan mellan de norska arbetsgivarnas höga organisationsgrad och den relativt låga kollektivavtalstäckningen i privat sektor förklaras av det i NHO-företag med 25 anställda eller fler krävs att minst 10% av arbetarna är med i facket för att det ska bli ett avtal. I privat sektor är den genomsnittliga fackliga organisationsgraden endast 37%. Dessutom brukar facken inte kräva kollektivavtal om det saknas en fackklubb eller fackrepresentanter på arbetsplatsen.

Danmark: 52% 2018 (Kollektivavtalstäckning privat sektor: 73%\*\* 2018)

Finland: 59% 2021 (Kollektivavtalstäckning privat sektor: 64% (84%)\* 2021)

\* Inklusive allmängiltigförklarade områden inom parentes.

\*\* Avser heltidsanställda.



## Den svenska industrinormen motsvaras i Norge av Frontfagsmodellen

### KOLLEKTIVAVTALS NORMERING:

**Sverige: Industrinormen ("märket") /Unikt i Norden att tjänstemannafacken är med om att sätta märket/**

Norge: **Frontfagsmodellen** (Industrioverenskomsten = normsättande avtal) fungerar trots att de normsättande industriarbetarna utgör mindre än 15% av de norska arbetarna.

USA: **Pattern bargaining** (kollektivavtal med ett företag tjänar som modell för andra avtal inom branschen)

## Konfliktfrekvens ur ett nordiskt perspektiv

### KONFLIKTFREKVENSI I NORDEN: Årsgenomsnitt förlorade arbetsdagar 2013-2022.

(Medlingsinstitutets årsrapport 2023, s. 55)

**Sverige: 4 000**

Norge: 85 000

Danmark: 130 000

Finland: 197 000

KONFLIKTFREKVENSI I SVERIGE PER ÅR 2017-2023							
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Förlorade arbetsdagar	2 570*	50	7 577	0	11	5 240	3 900***
- varav i förbunds-förhandlingar	0	0	7 527**	0	0	5 234	1 530
* Varav Göteborgs hamn 2 405. ** Varav Göteborgs hamn 4 377 och SAS 3 150. *** Varav Tesla 1 936. <b>Stora avtalsrörelser: 2017, 2020 och 2023 (Målarstrejk 2023).</b>							

### KONFLIKTFREKVENSI I INDUSTRIEN SEDAN INDUSTRIAVTALET 1997

**I förbundsförhandlingarna (avtalsrörelserna) ingen strejk/lockout inom industrin bortsett från pappersstrejken 2010.** Dessutom har det inom industrin förekommit ytterst få konfliktvarsel, med Livs varsel om övertidsblockad 2010 och IF Metalls strejkvarsel inom tvätterindustri 2016 som undantag.

## **Få och allt färre avtalstvister, det vill säga tvister om att teckna kollektivavtal i oorganiserade företag**

De avtalstvister som redovisas på de följande sidorna är sådana som åtföljts av varsel om stridsåtgärder och/eller medling.

Toppåret 2006 var **antalet avtalstvister** 102 stycken, året därpå 44 för att åren 2008-2013 minska till 13-18 stycken, 2014-2015 ökade antalet till 25-27 stycken för att 2016-2022 endast utgöra 2-12 med en uppgång 2023 till 20 stycken.

Avtalstvisterna som medförde **öppen konflikt** utgjorde en liten bråkdel. Toppåret 2006 förekom stridsåtgärder i 18 fall. Åren 2008-2014 rörde det sig om i genomsnitt knappt fem och åren 2015-2023 i genomsnitt färre än två per år. Åren 2019-2021 förekom inte en enda avtalskonflikt.

För att få en uppfattning om **hur vanligt det är med avtalstvister respektive att dessa utmynnar i konfliktåtgärder** redovisas:

- antalet nya hängavtal med oorganiserade företag, och
- antalet företag som blir bundna av kollektivavtal genom att gå med i en arbetsgivarorganisation.

Som framgår i de följande tabellerna tecknas årligen omkring 10 000 – 15 000 nya kollektivavtal på något av dessa sätt. Mot den bakgrunden betecknar Medlingsinstitutet andelen nya kollektivavtal som åstadkoms genom varsel, stridsåtgärder och medling som ”försvinnande liten” (MI årsrapport 2017, sid. 90).

## Avtalstvister och nya avtal med enskilda företag 2006-2014 /forts. nästa sida/

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Avtalstvister</b>	<b>102</b>	<b>44</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>27</b>
Konfliktvarsel	98	44	13	18	17	12	16	17	27
<b>Verkställda konflikter</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Nya hängavtal	3 906	-	5 159	3 397	4 589	5 714	4 915	4 315	3 794
- varav Unionen					554	643	670	470	470
Nya medlemsföretag arbetsgivarorganisation						4 278	5 918	5 891	5 229
- varav Unionen							2 998	1 349	1 285
<b>Summa nya avtal</b>						<b>12 992</b>	<b>10 833</b>	<b>10 206</b>	<b>9 023</b>

Bland de utbrutna **avtalskonflikterna (konflikter om att teckna kollektivavtal)** märks:

**Toppåret 2006 pågick LO:s "Ordning- och reda"-kampanj och HRF:s avtalskampanj i Göteborg (ett 50-tal restauranger tecknade avtal, varav 19 efter varsel): 1 salladsbar, 1 Plymouthbröder i Småland, 1 byggföretag i Linköping.**

2007: 1 salladsbar i Göteborg (fortsättning), minst 5 bekvämlighetsflaggade fartyg, 1 i Göteborgs hamn.

2008: 1 bekvämlighetsflaggat fartyg, 1 i Göteborgs hamn.

2009: 2 bekvämlighetsflaggade fartyg, 1 i Göteborgs hamn.

2010: 2 bekvämlighetsflaggade fartyg.

2012: 3 bekvämlighetsflaggade fartyg, 1 i Göteborgs hamn (Roro-företag).

2013: 1 bekvämlighetsflaggat fartyg, 1 Unionen, 2 Teaterförbundet.

2014: 4 bekvämlighetsflaggade fartyg, 1 i Göteborgs hamn, 1 Svea Exchange (Finansförbundet).

*Anmärkning:* Antalet nya hängavtal och anslutningar till arbetsgivarorganisation är något osäkra. En del är ofullständigt, men också en del dubbelräkningar förekommer.

*Källa:* Medlingsinstitutets årsrapporter.

## Avtalstvister och nya avtal med enskilda företag 2015-2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Avtalstvister</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>20*</b>
Konfliktvarsel	25	12	2	8	2	10	8	10	20
<b>Verkställda konflikter</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Nya hängavtal	6 163	5 125	3 759	4 822	3 583	4 246	3 181	2 280	
- varav Unionen	525	473	-	514	605	-	881	226	-
Nya medlemsföretag arbetsgivarorganisation	6 078	6 950	10 874	10 663	10 935	-	9 346	8 003	-
- varav Unionen	1 434	2 542							
<b>Summa nya avtal</b>	<b>12 241</b>	<b>12 075</b>	<b>14 633</b>	<b>15 485</b>	<b>14 518</b>		<b>12 527</b>	<b>10 283</b>	

\* Varav Livs 12 och bekvämlighetsflaggade fartyg 2. Andra fall: Klarna och Tesla.

Bland de utbrutna **avtalskonflikterna (konflikter om att teckna kollektivavtal)** märks:

2015: 1 bekvämlighetsflaggat fartyg.

2016: 1 i Göteborgs hamn.

2017: 1 i Göteborgs hamn.

2018: 1 bekvämlighetsflaggat fartyg, 1 Ryanairstrejk.

2022: Elektrikerförbundets strejk som ersattes av nyanställningsblockad mot Järfälla Energi AB som installerar laddboxar och solceller. Det blev inget kollektivavtal i detta fall.

2023: 1 Teslastrejk (1 936 förlorade arbetsdagar) och 3 Livskonflikter (ca 30 förlorade arbetsdagar).

*Anmärkning:* Antalet nya hängavtal och anslutningar till arbetsgivarorganisation är något osäkra. En del är ofullständigt, men också en del dubbelräkningar förekommer.

*Källa:* Medlingsinstitutets årsrapporter.

## Medlingsinstitutets förklaringar till den låga och avtagande frekvensen avtalstvister (tvister om att teckna kollektivavtal)

”I många fall resulterar fackliga krav om kollektivavtal i att arbetsgivarna ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och härigenom blir bunden av riksavtalet för branschen.” (MI årsrapport 2008, sid. 171).

”Varsel och stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal är alltså undantag. En försvinnande liten del av avtalsbundenheten åstadkoms genom varsel, stridsåtgärder och medling. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden med avseende på strävan att åstadkomma kollektivavtalsbundenhet för enskilda arbetsgivare betraktas som i det närmaste konfliktfri.” (MI årsrapport 2017, sid. 90).

”Varför har då antalet avtalstvister blivit färre? Först kan nämnas att en grundläggande orsak till att den svenska arbetsmarknaden – sedd i relationen mellan antalet avtalstvister och antalet nya kollektivavtalsbindningar per år – kan betraktas som i det närmaste konfliktfri kan vara att det finns ett utbrett samförstånd om att villkoren på arbetsmarknaden i första hand regleras genom kollektivavtal och att det ligger ett värde i detta för både arbetsgivaren och de anställda. En annan orsak till få tvister kan vara att arbetsgivarna vet om att facken kan tillgripa stridsåtgärder för att genomdriva sina krav. Det kan göra att arbetsgivare uppfattar det som meningslöst att motsätta sig krav på kollektivavtal. Minskningen av antalet avtalstvister skulle kunna bero på att man från de etablerade fackliga organisationernas sida har utvecklat sina arbetsätt genom att lägga större vikt vid att värva medlemmar på företagen och bättre motivera sina krav på kollektivavtal innan man varslar om stridsåtgärder.” (MI årsrapport 2019, sid. 51)

## Medlingsinstitutet om fackens roll att verka för kollektivavtal i den svenska partsmodellen

”Att det över huvud taget uppstår tvister hänger samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. Många länder lagstiftar om minimilöner eller har system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I Sverige verkar de fackliga organisationerna för att riksavtalens normer ska få genomslag på hela arbetsmarknaden.

Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivarorganisationer. Motsätter sig arbetsgivaren att teckna kollektivavtal har den fackliga organisationen att ta ställning till om den ska varsla om stridsåtgärder för att tvinga fram ett sådant.

Avtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt. Arbetsgivaren kan gå in i en arbetsgivarorganisation eller sluta ett så kallat hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa riksavtalet för den aktuella branschen. Det bör påpekas att många arbetsgivare naturligtvis ansluter sig till en arbetsgivarorganisation utan att det föregås av krav på kollektivavtal från en facklig organisation.

Från toppnoteringen år 2006 med 102 avtalstvister minskade antalet till 44 tvister 2007. Därefter har avtalstvisterna varit färre än 20 per år.” (MI årsrapport 2018, sid. 46)

## ”Svenskt Näringsliv värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen”

- ”**Varför är vi en del av modellen? Framför allt för att den skapar förutsägbarhet och stabilitet.** Vidare så är det bra att fack och arbetsgivare reglerar villkoren på arbetsmarknaden. **Parterna uppnår genom kollektivavtal praktiska och flexibla lösningar.**”
- ”**Det enskilda företaget ser ofta kollektivavtal som en effektiv och rationell lösning för att hantera de många olika frågor som finns i relationen till de anställda.** Kollektivavtalen är också i stor utsträckning normerande för den mindre del av arbetsmarknaden som inte täcks av kollektivavtal.”
- ”**Alternativet till kollektivavtal är lagstiftning. Det är den vanligaste modellen i andra länder. Där är också strejker – även politiska missnöjesyttringar – betydligt vanligare än här.** En viktig poäng med kollektivavtal är ansvarstagandet det innebär att förhandla och komma överens, trots olika utgångspunkter och behov. Det skapar förståelse och tillit. Det har under lång tid varit viktiga konkurrensfördelar för svenska företag och har underlättat exempelvis strukturomvandling.”

*Mina färgmarkeringar /Anders Kjellberg/*

*Författare: Mattias Dahl, vice ordförande i Svenskt Näringsliv och ansvarig för arbetsgivarfrågor.*

*Källa: [Svenskt Näringsliv värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen \(svensktnaringsliv.se\)](https://svensktnaringsliv.se) 15*



## En översikt punkt för punkt av fördelarna som Svenskt Näringsliv ser i den svenska arbetsmarknadsmodellen

Den svenska arbetsmarknadsmodellen – ofta kallad **partsmodellen** – ger:

- **Förutsägbarhet och stabilitet.** Det underlättar företagens planering.
- Parterna reglerar villkoren i största möjliga utsträckning och staten hålls på avstånd. **Partsreglering (kollektivavtal) föredras framför statsreglering (lagstiftning).**
- Kollektivavtal ger en **flexibilitet** som lagstiftning saknar. Genom kollektivavtals kan avvikelser göras från t ex Arbetstidslagen och turordningsreglerna i Las.
- Kollektivavtal är ett **effektivt sätt att hantera de många frågor som uppstår i förhållande till de anställda.**
- Arbetsmarknadsmodeller med en **hög grad av statsreglering alstrar fler strejker och politiska missnöjesyttringar.** I Frankrike och Finland är politiska strejker och demonstrationer vanliga.
- När kollektivavtal förhandlas tvingas parterna ta hänsyn till varandra och komma överens. Det skapar **förståelse och tillit**, vilket skapat **konkurrensfördelar** för svenska företag och bland annat underlättat strukturuomvandling.

## Tre historiska avtalstvister: 1897/1898 respektive 1995 och 2023/2024

- (1) **Kockums mekaniska verkstad i Malmö 1897/1898:** Metalls första genombrott för ett kollektivavtal vid ett större verkstadsföretag. Omkring 150 båt- och pannplåtslagare strejkade under drygt 5 månader (2/8 1897 – 10/1 1898). Bolaget värvade strejkbrytare i Göteborg. Strejken tog slut sedan företaget accepterat arbetarnas förslag att hänskjuta konflikten till skiljenämnd. Skiljedomen om höjning av timlönen, minimitimlönen och övertidsersättning tillämpades av bolaget för samtliga 500 arbetare. *Källa:* Axel Uhlén Malmö Metallarbetarefackförening 1884-1934 (Malmö 1934), sid. 72-76).
- (2) **Toys "R" Us i Sverige 1995:** Handelsanställdas Förbund strejkade under 3 månader innan det amerikanska leksaksföretaget tecknade sitt första kollektivavtal i världen. Omfattande sympatiåtgärder, bland annat från Finansförbundets sida. Strejkbryteri.
- (3) **Tesla i Sverige 2023/2024:** IF Metalls pågående strid för ett kollektivavtal vid världens näst största elbilsföretag. Strejk pågår sedan 27 oktober 2023. Det är första strejken någonsin vid Tesla och därmed är den historisk. Strejken berör bilmekaniker. Omfattande sympatiåtgärder och omfattande import av utländska strejkbrytare.

**Störningar i transportsektorn, men inte på grund av strejk!**

## **Järnvägskaoset drabbar 400 000 jobb – ”Stor frustration”**

”Vart fjärde företag påverkas allvarligt av störningar, stopp eller kapacitetsbrist på järnvägen, visar en ny rapport. Hundratusentals jobb hotas och Sverige riskerar ett rejält BNP-tapp, enligt de nya beräkningarna. ”Vad vi gör nu har stor betydelse på lång sikt”, säger rapportförfattaren Lars Jagrén till TN.”

Tidningen Näringslivet 17 juni 2024

[Järnvägskaoset drabbar 400 000 jobb – ”Stor frustration” | Tidningen Näringslivet \(tn.se\)](#)

## Varsel om officerslockout 1971 – Pentagon sade nej

### **Pentagon satte p för lockout (DN 20/12 2002)**

”Det var inte bara svensk kritik mot Vietnamkriget som gjorde att de i grunden vänskapliga militära förbindelserna mellan Sverige och USA hade sina svackor. Lockouten av svenska officerare 1971 markerade ett lågvattenmärke.

Det hade kommit till den amerikanska generalstabens kännedom att det pågick en arbetsmarknadskonflikt mellan den svenska staten och Officersförbundet. Militärattachén Carl Gustav Ståhl vid svenska ambassaden i Washington kallades upp till försvarsdepartementet Pentagon som begärde en förklaring till varför staten beslutat att lockouta officerarna. (...)

- Hälsa amerikanerna att det inte blir någon lockout och att detta inte kommer att hända igen. Och säg att det kommer från mig, sade utrikesministern.

Denne före detta murare och fackkämpe beordrade ett par dagar senare i en proposition riksdagen att anta en lag som gav regeringen rätt att frysa stridsåtgärder som hotade väsentliga intressen.”

<https://www.dn.se/nyheter/politik/pentagon-satte-p-for-lockout/>

## Nyare skrifter av Anders Kjellberg i urval (1)

- Kjellberg, Anders (2023) *The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Paper presenterat 9/3 2023 på “New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations Workshop” vid Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.  
[The\\_Nordic\\_model\\_of\\_industrial\\_relations\\_comparing\\_Denmark\\_Finland\\_Norway\\_and\\_Sweden.pdf \(lu.se\)](#)
- Kjellberg, Anders (2023) “Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang.  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150568818/Trade\\_Unions\\_in\\_Sweden\\_Kjellberg\\_2023.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150568818/Trade_Unions_in_Sweden_Kjellberg_2023.pdf)
- Kjellberg, Anders (2023) *Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet.  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande\\_V\\_2023\\_1655\\_SamFak\\_minimil\\_nedirektivet.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande_V_2023_1655_SamFak_minimil_nedirektivet.pdf)

## Nyare skrifter av Anders Kjellberg i urval (2)

- Kjellberg, Anders (2023) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé 2023.(298 sidor)  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens\\_vita\\_fl\\_ckar\\_Kjellberg\\_2023.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_fl_ckar_Kjellberg_2023.pdf)
- Kjellberg, Anders (2023) *Sharp Contrasts Between Swedish and French Trade Union Models*. Paris: Institute Montaigne <https://www.institutmontaigne.org/en/expressions/sharp-contrasts-between-swedish-and-french-trade-union-models>
- Kjellberg, Anders (2024) ”How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe: Sweden”. I Stan De Spiegelaere (red.) *Time for action! How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe*. Brussels: UNI-Europa, april 2024, sid. 94-101. [https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/178568372/Uni-Europa\\_Report\\_Sweden\\_Kjellberg.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/178568372/Uni-Europa_Report_Sweden_Kjellberg.pdf)
- Kjellberg, Anders (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. (364 sidor)  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/188960814/Arena\\_Ide\\_-\\_Kjellberg\\_2024.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/188960814/Arena_Ide_-_Kjellberg_2024.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: <https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences