



LUND UNIVERSITY

Håller den svenska partsmodellen på att förändras?

Kjellberg, Anders

2024

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2024). *Håller den svenska partsmodellen på att förändras?*. Seminarium med TCO-förbundens jurister om den svenska partsmodellen, Lund/Stockholm, 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

Seminarium med TCO-förbundens jurister 5 december 2024

Håller den svenska partsmodellen på att förändras?

Anders Kjellberg, professor
Sociologiska institutionen
Lunds universitet



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

A. Partsmodellen = parterna reglerar i betydande utsträckning själva anställnings- och arbetsvillkor och annat på arbetsmarknaden

- *Självreglering/partsreglering* genom kollektivavtal i kontrast till *statsreglering* (lagstiftning). /Kjellberg 2017, Kjellberg 2024a/
- Det finns i Sverige en *tradition av centrala kompromissöverenskommelser* som reglerar spelreglerna på arbetsmarknaden /Kjellberg 2024c/:
 - Verkstadsavtalet 1905
 - Decemberkompromissen LO-Saf 1906
 - Saltsjöbadsavtalet LO-Saf 1938
 - Industriavtalet mellan industrins parter 1997
 - ”Las-avtalet” PTK –Svenskt Näringsliv (SN) 2020
 - Huvudavtalet PTK/LO/IF Metall/Kommunal – SN 2022.
- *Staten hölls utanför de fyra första avtalen*. Parterna sade under 1930-talet nej till regeringens önskan om att delta i Saltsjöbadsförhandlingarna.
- *Förhandlingarna som ledde till avtalen 2020/2022 sköttes också av parterna själva*, men här var *staten* en så viktig medspelare när det gäller finansiering och att – i samråd med parterna – utarbeta lagtexterna att man kan tala om *trepartsöverenskommelser*. /Om trepartsavtal, se Kjellberg 2024a s. 216-223/

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (2) – Parts/statsreglering

- 1970-talets omfattande arbetsrättsliga lagstiftning var ett *avsteg* från partsmodellen men samtidigt var syftet med **MBL och Las** att vidga utrymmet för **förhandlingar** på lokal nivå precis som syftet med **1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt** var att öppna dörren för **förhandlingar** mellan tjänstemannafacken och arbetsgivarna på det privata området. I flera yrken (maskin- och fartygsbefäl m.fl.) hade de lyckats få till stånd kollektivavtal långt dessförinnan, men inom industrin, handeln och bankerna var arbetsgivarna motsträviga.
- Genom det nya huvudavtalet blev anställningsskyddet återigen en **partsfråga** samtidigt som det nu även inkluderade en omställningsordning.
- Genom **Las-avtalet** – som omvandlades till **2022 års nya huvudavtal** – *lyckades parterna vrida Las-frågan ur politikernas händer*” och reglera frågan på ett sätt som passade dem betydligt bättre än förslagen i den **statliga Toijerutredningen** samtidigt som de såg till att en ny omställningsordning kom på plats.
- *Alla fackförbund är dock inte lika nöjda*, bland annat eftersom **regeringen** flera år efter avtalets undertecknande fortfarande inte lyckats infria sina åtaganden. En av de viktigaste skälen till att Handelsanställdas förbund ännu inte skrivit på avtalet är just det så kallade **CSN-haveriet**.

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (3) – Parts/statsreglering

- Saltsjöbadsavtalet 1938, Industriavtalet 1997 och 2022 års huvudavtal tillkom alla efter *hot om statsingripanden* om parterna inte förhandlade fram en lösning.
- (1) *Uppföljningar till Saltsjöbadsavtalet*:
 - Strejkbryteriet hos organiserade arbetsgivare avvecklades
 - Centraliseringen av LO 1941 då beslutande medlemsomröstningar avskaffades
 - Införandet av centrala avtalsförhandlingar LO-Saf under 1950-talet.
- (2) *Industriavtalet 1997* följdes upp av *Medlingsinstitutets* inrättande år 2000. Dess uppgift är att verka för att ”industrinormen/märket” fungerar som en riktlinje för hela arbetsmarknaden och rent allmän för en ”väl fungerande lönebildning”. Medlingsinstitutet har begränsade befogenheter på områden där det finns förhandlingsavtal.
- (3) *Huvudavtalet 2022* följdes upp av *reviderad Las* och att *staten till stor del tog ansvaret för finansieringen* av den nya omställningsordningen samt genom att *Kammarkollegiet* blev omställningsorganisation för dem på arbetsplatser utan kollektivavtal.
- Det betyder att *staten successivt involverats alltmer* men å andra sidan *övertog parterna till stor del lagstiftarens roll när det gäller utformningen av regelverket i nya Las*.

Tendenser till trepartsreglering (1)

- Det har funnits förslag på att avskaffa även AD ([fp 2009](#) ”rättsosäkert för oorganiserade”; [Timbro 2022](#) med motiveringen att det inte är lämpligt att parterna är med i en domstol.
- Även [Lindbeckkommissionen](#) ville avskaffa AD): ”Partssammansatta organ bör inte ha beslutande eller rättstillämpande uppgifter. Organisationerna bör därför inte ha representanter i styrelser för offentliga myndigheter. (...) Arbetsdomstolen, Bostadsdomstolen och Marknadsdomstolen avskaffas, och deras dömande uppgifter övertas av domstolar enbart bestående av jurister.” ([SOU 1993:16 s. 183, 177](#)).
- Flera aktörer ansåg det således olämpligt att parterna tolkade lagar och avtal. *Genom det nya huvudavtalet har parterna blivit ännu mer involverade vad gäller tolkningen av Las.* Den partssammansatta [Huvudavtalsnämnden \(SN, LO, PTK\)](#) har som uppgift är att uttolka kollektivavtal, det vill säga uttala sig i rättsfrågor. När den första AD-domen om sakliga skäl för uppsägning kom efter att nya Las antagits var det efter att Huvudavtalsnämnden avgivit ett yttrande till [AD](#).
- Här blev det således ett *samspel mellan en partssammansatt nämnd med uppgift att tolka kollektivavtal och en domstol som själv är partssammansatt*. Huvudavtalsnämnden avger yttrande endast om SN, LO och PTK är eniga, det vill säga precis som när *kollektivavtal* undertecknas.

Tendenser till trepartsreglering (2)

- *Två/trepartsreglering stat – arbetslöshetskassor* av arbetslöshetsförsäkringen. De flesta a-kassorna är fackliga och då blir det egentligen *tre parter*: (1) det var *fackförbund* som ursprungligen bildade a-kassor, (2) *staten* utformar regelverket för de *erkända arbetslöshetskassorna* (ersättningsregler, graden av statliga subventioner mm), (3) *a-kassorna* administrerar försäkringen (betalar ut ersättning, etc). I det nya huvud-avtalet ingår att utreda förutsättningarna för en *kollektivavtalad a-kassa* och då kommer således även (4) *arbetsgivarna* med som part. De finns redan med i och med finansieringen genom arbetsmarknadsavgiften.
- *Enpartsreglering*: *fackliga inkomstförsäkringar* i *fackets regi* som *komplettering* till a-kassan. Men egentligen är fler aktörer inblandade eftersom inkomstförsäkringar förutsätter statligt subventionerade a-kassor.
- På samma sätt är *avtalspensionerna* – de *kollektivavtalade tjänstepensionerna* – en allt viktigare *komplettering* till det allmänna pensionssystemet. De är ett också exempel på samspel mellan politiken och kollektivavtalen.
- *Tvåpartsreglering*. *Kollektivavtal* mellan arbetsgivare och fack är i sig en tvåparts-reglering.

Tendenser till trepartsreglering (3)

- *Trepartsreglering. Lag om korttidsarbete* 2013 efter *trepartsförhandlingar* baserade på ett *förslag 2012 från industrins parter*. Redan under finanskrisen hade parterna försökt förmå alliansregeringen införa korttidsarbete. *En ny form av tillfälligt korttidsarbete* infördes mars 2020. Det följdes av en *våg av kollektivavtal om korttidsarbete* för att begränsa antalet uppsägningar så mycket som möjligt under pandemin.
- *Tre/fyrpartsreglering. Principöverenskommelse LO-SN om etableringsjobb*. Avsiktsförklaring 2018 om etableringsjobb mellan *regeringen* och *parterna*. Efter *klartecken från EU* maj 2022 träffas december samma år *avtal om etableringsjobb mellan LO, Unionen och SN*. Sverigedemokraterna stoppar eller fördröjer införandet av etableringsjobb 2023. Etableringsjobb (*kräver kollektivavtal*) infördes från 1 januari 2024. Att införandet dröjt så länge förklaras av den högerledda *regeringens* senfärdiga agerande till följd av delade meningar i regeringsunderlaget.

Tendenser till trepartsreglering (4) – några reflektioner

- Korttidsarbetet, etableringsjobben och den nya omställningsordningen illustrerar att det kan ta mycket lång tid innan partsöverenskommelser realiseras i praktiken:
 - Parterna ville ha *korttidsarbete* redan under finanskrisen, men alliansregeringens nej gjorde korttidsarbetet kom inte till användning förrän under pandemin.
 - *Etableringsjobben* fördröjdes länge av den av Sverigedemokraterna beroende högerledda regeringen, vartill kom att EU:s klartecken dröjde. /Kjellberg 2024a s. 212-216/
 - Den nya omställningsordningen fungerar trots åtskilliga påstötningar från parterna ännu december 2024 inte fullt ut som det var tänkt till följd av senfärdig finansiering och därmed sammanhängande ”CSN-haveri”. /Kjellberg 2024a s. 191-209/
- Det är således svårare att förverkliga trepartsavtal där många aktörer och stridiga viljor är involverade än när det bara är fråga om två parter, men även splittring på den fackliga sidan kan ställa hinder i vägen:
 - Det framkom under den långa vägen fram till det nya huvudavtalet då oenigheten var stor även på den fackliga sidan, först inom PTK (förhandlingarna 2012-2015), sedan inom LO (förhandlingarna inleddes 2018, PTK deltog från 2019 men LO hoppade av oktober 2020, återinträdde 2021 för att juni 2022 underteckna huvudavtalet). /Kjellberg 2024a s. 135190/
 - När EU ska ha ett ord med i laget blir det ännu mer komplicerat.

Tendenser till trepartsreglering (5) – EU som part (1)

- **Laval-domen 2007 angående tillämpningen av utstationeringsdirektivet:** EU-domstolen prioriterade den fria rörligheten framför att stoppa diskriminering utifrån anställdas nationalitet. Därmed begränsades **strejkrätten** när det gäller att hävda **svenska kollektivavtal**. För att anpassa svensk lagstiftning till Laval-domen tillsattes en **statlig utredning** varpå en **”Laval-lag”** stiftades.
- **Etableringsjobben:** **EU:s godkännande** fördröjde processen. Även här berörs i hög grad anställda som kommer från andra länder.
- **Arbetstidslagen** innehåller ”regler om hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Den tar upp jourtid och beredskap, vilka raster och pauser man har rätt till och vad som gäller för nattvila.” (AMV). **EU-direktivet 2003/88/EG** tillåter att parterna sluter **kollektivavtal** om arbetstiden, men har minimiregler om veckovila, dygnsvila och sammanlagd veckoarbetstid. De svenska reglerna ändrades 1 oktober 2023 på grund av **EU-direktivet**, vilket även **begränsar vad som kan avtalas bort genom kollektivavtal**. Det medförde kritik från brandmän och räddningspersonal. Arbetsrättsjuristen Erik Sinander:

”På kort sikt måste kollektivavtalsparterna naturligtvis förhålla sig till det faktum att möjligheterna att avvika från viloreglerna är begränsad. Den motsättning mellan EU:s individbaserade rättighetsjuridik och den svenska modellens kollektiva grundstruktur som kommer till uttryck i arbetstidsfrågan är grundläggande och generell för förhållandet mellan svensk arbetsrätt och EU-rätt.” (Lag & Avtal 28/6 2023: [Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige?](#))

Tendenser till trepartsreglering (6) – EU som part (2)

- Från svenskt och danskt håll har **EU:s minimilönedirektiv** kritiserats för att hota **kollektivavtalsmodellen**. Inget nordiskt land har lagfästa minimilöner, men i **Finland och Norge allmängiltigförklaras en del kollektivavtal**, vilket i praktiken främst gäller avtalens minimivillkor. /Kjellberg 2024a s. 223-231/
- Mitt yttrande om implementeringen av minimilönedirektivet: [Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet \(SOU 2023:36\) - Lunds universitet](#)

B. Starkt socialt segregerad fackliga struktur med separata fackförbund för arbetare (LO), akademiker (Saco) och andra tjänstemän (TCO).

- Genom den högre utbildningens expansion och omstrukturering har skillnaderna mellan Saco och TCO minskat avsevärt. Både Saco- och TCO-förbunden organiserar ett mycket stort antal akademiker.
- Genom Lärarförbundets övergång till Saco och bildandet av Sveriges Lärare och Sveriges Skolledare har den snabbväxande *Unionens dominans* inom TCO ökat kraftigt och tyngdpunkten alltmer förskjutits till *privat sektor*. Unionen svarade 2023 för drygt 60% av TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar.
- Även det andra stora TCO-förbundet – Vision – är *vertikalt organiserat*, vilket gjort TCO mer olik Saco. Cirka 76% av TCO:s yrkesaktiva medlemmar finns i Unionen och Vision, vartill kommer vertikala förbund som Finansförbundet och Forena.
- Å andra sidan har många Saco-förbund väsentligt breddat sin rekryteringsbas (t.ex. Akademikerförbundet SSR) och genom sammanslagningar blivit allt heterogenera (t.ex. Akavia) och därmed mer lika TCO-förbunden.
- Att tjänstemännen har egna fackförbund och centralorganisationer (facklig *särorganisering*) anses ha haft en positiv inverkan på deras organisationsgrad. De har inte behövt känna sig fackligt hemlösa. Tyska IG Metall organiserar både arbetare och tjänstemän.

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (5) – Facklig struktur

- Det finns ett nära samarbete mellan TCO- och Saco-förbunden i *Facken inom industrin* och PTK.
- Tjänstemannafackens sedan 1970-talet starkt förstärkta roll på den svenska arbetsmarknaden:
 - *PTK:s bildande 1973*, en internationellt helt unik konstellation dominerad av det likaledes internationellt unika Sif, idag Unionen.
 - Den även i de nordiska länderna *helt unika ställning som de svenska tjänstemannafacken har vid sättandet av industrinormen*.
- Det är internationellt unikt att en tvärfacklig konstellation som Facken inom industrin har ett så stort inflytande i avtalsrörelserna som i Sverige. /Kjellberg 2024a s. 132-134/
 - De andra nordiska länderna skiljer sig här starkt från Sverige. I Norge och Danmark sätts märket endast av LO-förbund (norska ”*frontfagsmodellen*”) eller före detta LO-förbund (LO-Danmark gick 2019 samman med TCO:s motsvarighet FTF till *Fagbevægelsens Hovedorganisation*).
 - Medan de *norska industritjänstemännen i allmänhet har sifferlösa avtal* svarade vid årsskiftet 2023/2024 de båda svenska tjänstemannafacken Unionen och Sveriges Ingenjörer, vilka deltar i sättande av industrins märke (industrinormen), för inte mindre 72% av fackmedlemmarna hos Facken inom industrin.
 - De *danska akademikerfacken saknar förhandlingsrätt i privat sektor*.

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (6) – Facklig struktur

- **Facklig närvaro på alla nivåer: kombination av centralisering och decentralisering:**
 - Centralorganisationerna LO, TCO och Saco samt samarbetskonstellationer som PTK, OFR och Facken inom industrin.
 - Fackförbund som Kommunal, Vårdförbundet och Läkarförbundet.
 - Fackliga arbetsplatsorganisationer: fackklubbar, arbetsplatsombud, sektioner, lokala Saco-föreningar och skyddsombud.
- **Centraliserade parter inriktade på förhandlingar:**
 - *Möjliggör centrala kompromissöverenskommelser: huvudavtal, omställning, pensioner, försäkringar mm.*
 - *Då kan förhandlingar samordnas och en industrinorm skapas och upprätthållas.*
 - *Motverkar en fragmentarisk facklig utbredning och ensidig decentralisering som i USA och Japan där den fackliga organisationsgraden är låg.*
 - *Existensen av branschavtal gör att det lokala facket har något att stödja sig på. I Storbritannien blev det svårare sedan de centrala avtalen avskaffats i nästan hela den privata sektorn .*

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (7) – Facklig struktur

- **Facklig närvaro på arbetsplatsnivå (det decentralistiska draget):**
 - Ger *direktkontakt mellan fack och medlemmar/icke-medlemmar*, vilket underlättar medlemsrekryteringen och rekryteringen av förtroendevalda.
 - *Ökar sammanhållningen* mellan de anställda på arbetsplatsen = stärker kollektivet.
 - *Underlättar dialogen med arbetsgivaren.*
 - *Resultat kan lättare kan uppnås* på arbetsplatsen i olika frågor.
 - Centrala avtal kan *anpassas till de lokala förhållandena*.
 - *Underlättar organiserandet av strejker* och motverkar strejkbryteri.
- **Kombinationen av centralisering och decentralisering av den fackliga strukturen och partsrelationerna:**
 - *Främjar en hög facklig organisationsgrad* både genom att motverka en fragmentarisk utbredning av facken (som i USA, Japan och Storbritannien) och genom facklig närvaro på arbetsplatsnivå.
 - *Ger ett flexibelt förhandlingssystem med hög täckningsgrad.*
 - *Stärker kollektivavtalsmodellen (partsreglering) i förhållande till statsreglering (lagstiftning).*

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (8) – Hög organisationsgrad och kollektivavtalstäckning

C. Hög organisationsgrad och kollektivavtalstäckning

- **Hög facklig organisationsgrad** (Kjellberg 2024a tabell 40):
 - 68% 2023 men stora skillnader mellan arbetare (58%) och tjänstemän (73%).
 - I privat sektor är 55% av arbetarna fackligt anslutna, 69% av tjänstemännen och 64% av anställda totalt.
- **Hög organisationsgrad bland arbetsgivarna** mätt i andelen anställda som arbetar i företag och myndigheter anslutna till en arbetsgivarorganisation (Kjellberg 2019/2024 tabell 28A-B):
 - 16-64 år 31/12 2022: 82% privat sektor, 100% offentlig sektor och 88% totalt
 - 15-74 år 31/12 2022: 80% privat sektor, 100% offentlig sektor och 87% totalt.
- **Hög kollektivavtalstäckning** (Ljunglöf, Fransson & Kjellberg 2024 s. 5-13):
 - 18-66 år, 2023: 83% i privat sektor (varav arbetare 90% och tjänstemän 75%), 100% i offentlig sektor och 88% totalt.
- **Tjänstemän har hög organisationsgrad men låg kollektivavtalstäckning** (Källa: Kjellberg (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, tabell 54 (s. 314))

Privat sektor	Organisationsgrad	Kollektivavtalstäckning
Arbetare	55%	90%
Tjänstemän	69%	75%
Alla anställda	64%	83%

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (9) – Hög organisationsgrad och kollektivavtalstäckning

Andel som omfattas av kollektivavtal		
		2023
PRIVAT SEKTOR	Kategori*	
Jord- och skogsbruk, trädgård, fiske	ARB	65%
Fördjupad högskolekompetens	TJM	72%
Chefsyrken	TJM	76%
Högskolekompetens	TJM	79%
Administration & kundtjänst	TJM/ARB	84%
Byggverksamhet och tillverkning	ARB	87%
Kortare utbildning eller introduktion	ARB	89%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	ARB/TJM	90%
Maskinell tillverkning & transport mm	ARB	93%
Samtliga yrken privat sektor, därav:		83%
- Arbetare	ARB	90%
- Tjänstemän	TJM	75%
Källa: Kjellberg (2024a) <i>Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning</i> , tabell 55 (s. 314)		

Den svenska partsmodellens utmärkande drag (10) – Hög organisationsgrad och kollektivavtalstäckning

Bransch (SNI 2007). År 2021 PRIVAT SEKTOR (exklusive statliga och kommunala bolag)	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	<i>Andel kollektivavtal</i>
Jord- o skogsbruk, fiske (01-03)	15 545	4 302	19 847	7 179	27 026	73,4%
Tillverkning, utvinning, energi, miljö (05-33, 35-39)	463 076	33 394	496 470	27 179	523 649	94,8%
Tillverkning av verkstadsvärk (därav 25-30, 33)	382 600	26 864	409 464	19 521	428 985	95,4%
Byggverksamhet (41-43)	194 442	52 180	246 622	35 957	282 579	87,3%
Handel (45-47)	356 429	28 606	385 035	115 876	500 911	76,9%
Transport (49-53)	131 850	9 536	141 386	20 853	162 239	87,1%
Hotell o restaurang (55-56)	77 785	9 809	87 594	37 136	124 730	70,2%
Information o kommunikation (58-63)	96 861	2 824	99 685	92 432	192 117	51,9%
Finansiell verks., företagstjänster (64-82)	373 715	20 683	394 398	190 392	584 790	67,4%
Offentlig förvaltning mm (84,99)	680	489	1 169	1 805	2 974	39,3%
Utbildning (85)	74 211	1 316	75 527	23 769	99 296	76,1%
Vård o omsorg (86-88)	137 273	3 456	140 729	41 981	182 710	77,0%
Personliga o kulturella tjänster (90-98)	74 663	11 016	85 679	36 408	122 087	70,2%
Uppgift saknas	18	21	39	2 656	2 695	1,4%
Totalt	1 996 548	177 632	2 174 180	633 623	2 807 803	77,4%
	71,1%	6,3%	77,4%	22,6%	100,0%	17

Källa: Kjellberg (2023a) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar* tabell 7.

Nordiska jämförelser (1)

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Beolkning 1 januari 2024 (miljoner)	6,0	5,6	5,6	10,6
Utrikes född befolkning 1 januari 2024	13,5%	8,2%	17,4%	20,3%
Andelen anställda med tidsbegränsade jobb i procent av hela den sysselsatta befolkningen 20-64 år, 2023	8,2%	12,2%	6,4%	10,8%
Offentliganställda i procent av totala antalet sysselsatta, 2021	28,0%	25,4%	30,9%	29,3%
Gent-system: statssubventionerade fackliga arbetslöshetskassor (a-kassor)	X	X	-	X
A-kassor som konkurrerar med det fackliga a-kassorna	Alternativa 2002-	YTK 1992-	-	(Alfa)
Ideologiskt alternativa eller 'gula' fackföreningar	X	-	-	-
Skattereduktion/skatteavdrag för fackavgiften	X	X	X	-

X = ja.

- Länge uppfattades medlemskap i en fackförening och dess a-kassa som ett *fackligt paket* och gör så fortfarande i ganska stor utsträckning. Men särskilt i Sverige har det blivit vanligare att bara vara med i a-kassan ("*direktanslutning*"). År 2023 var 73% av medlemmarna i Hotell- och Restaurangs a-kassa direktanslutna.
- Den flesta svenska fackförbund har *inkomstförsäkringar* som vid arbetslöshet ger kompletterande understöd för inkomster över taket i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen. Särskilt för tjänstemän kan det vara attraktivt till följd av deras högre inkomster.

Nordiska jämförelser (2): organisationsgrad, kollektivavtalstäckning mm

	Denmark	Finland	Iceland	Norway	Sweden
Union density	68% 2023	55% 2021	92% 2019	50% 2022	68% 2023
- in private sector	60% 2015	46% 2021		38% 2022	64% 2023
- in public sector	82% 2015	77% 2021		79% 2022	78% 2023
Density of employers' associations	68% 2018	64% 2022	78% 2018	81% 2022	87% 2021
- in private sector	52% 2018		70% 2018	72% 2022	83% 2021
Coverage of collective agreements	82% 2018	89% 2022	90% 2018	64% 2022**	88% 2023
- in private sector	73% 2018	84% 2022*		47% 2022**	83% 2023
Extension of collective agreements	-	X	X	X	-
Required minimum union density at a workplace for a collective agreement	50% HK	-	-	10% blue-collar	-
Bargaining levels (wages)	Two-tiers	Two-tiers + one-tiers	Two-tiers	Two-tiers	Two-tiers
Dominating bargaining level	Industry	Industry	Industry	Industry	Industry
Statutory minimum wage	-	-	-	-	-
Lost conflict days: yearly average, 2014-2023	38 000	203 000		91 000	3 300
First private sector basic agreement	1899	1944	-	1935	1938

*Finland: including extension of agreements. Excluding extension 64% in private sector. **Norway: excluding extension of agreements. Including extension 58% in private sector (72% including also the public sector). **Union density, density of employers' associations and coverage of collective agreements refer to the share of workers.**

Contrast Norway – Denmark:

Norway: Due to the 10%-rule (blue-collar workers) many organized employers do not have collective agreements. Density of private sector employers' associations = 72%, but bargaining coverage only 47% (58% including extension).

A Danish puzzle: Despite only 52% density of private sector employers' associations and the 50%-rule in commerce (HK), the private sector coverage of collective agreements is as high as 73% (OECD-AIAS-ICTWSS, DA 2020).

Den dansk-norska paradoxen

PRIVATE SECTOR	Denmark 2018	Norway 2022
(1) Density of employers' associations	52%	72%
(2) Coverage of collective agreements	73%	47%
Gap between (1) and (2)	-21*	+25*

* Percentage points. Both (1) and (2) refer to the share of covered employees.

The contrast between Denmark and Norway is striking. In Denmark, 52% of the private sector employees work in companies affiliated to employers' organisations, but as much as 73% are covered by collective agreements. In Norway, employers' associations have a significantly higher rate of organization than in Denmark, 72% and 52% respectively, but only 47% of the Norwegian private sector employees are covered by collective agreements.

Regarding **Norway**, this is easy to explain. According to the basic agreement between the Confederation of Norwegian Enterprise, NHO (*Næringslivets Hovedorganisasjon*) and LO-Norway must at least 10% of the workers in the company (and bargaining area) be unionized until the union can demand a collective agreement. In order not to risk falling below the 10%-limit, LO usually does not demand collective agreements if less than 40-50% are union members. In companies with fewer than 25 employees, the union usually applies a 25%-rule. In workplaces with at least 25 employees within the relevant occupations the practice among blue-collar unions is that a workplace union must demand an agreement (Kjellberg & Nergaard 2022: 61). /Information from Kristine Nergaard, Fafo and Harald Dale-Olsen, Institutt for samfunnsforskning/.

Regarding **Denmark** – see the next two pages.

Det danske mysteriet (1))

Denmark is a puzzling case. Due to the 50%-rule, which Denmark's second largest union, HK (*Handel og Kontor* – Union of Commercial and Clerical Employees) had to accept in the 1940s, about 50,000 private sector HK *members* in companies affiliated to employers' associations are not covered by collective agreements. **As union density is less than 50% in these cases, it means that more than 100,000 employees (members and non-members) due to this rule not are covered** ("Hvad betyder 50 %-reglen?" HK 2024-10-30). Since then, the union in several bargaining rounds has tried to convince the employers to abolish the rule that at least 50% of the employees in a company in the HK occupations must be union members for a collective agreement to be signed.

Furthermore, **due to the absence of private sector industry/sector agreements for the 'academic' union confederation AC/Akademikerne and its affiliates, many academics employed by companies affiliated to DA (Dansk Arbejdsgiverforening, the Confederation of Danish Employers) have no collective agreements.*** Like other AC unions, *Ingeniørforeningen i Danmark* (IDA) has no national private sector collective agreement, but a few company agreements, of which ten were renewed under OK23, among them the agreements at the railway company DSB, the company running Copenhagen Airport, TXC Technology A/S, Kredsløb A/S and Kalundborg Forsyning A/S.**

* "De lønmodtagere, der ikke er dækket af overenskomst, får de løn- og ansættelsesvilkår, som de selv har aftalt med deres arbejdsgiver i deres ansættelseskontrakt. Det gælder særligt for akademikere og ledere i den private sektor, som ud over deres ansættelseskontrakt også er omfattet af funktionærloven og derfor har rettigheder i forhold til opsigelse, løn under sygdom og andre ting, som ellers ofte vil være indeholdt i en overenskomst." (DA 2020). <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/> Read 2024-10-30

** <https://ida.dk/raad-og-karriere/overenskomstforhandlinger/ok23/ok23-afstemningen-er-i-gang> Read 2024-10-30

Det danska mysteriet (2)

Despite the 50%-rule in the private sector HK area and the refusal of DA and its member associations to sign collective agreements for academics, as much as 73% of the private sector employees in Denmark are according to OECD covered by collective agreements. But the fact remains that *less than 52%* of the private sector workers are covered by collective agreements *through employers' associations*. Unless not at least 21% (73% minus 52%) of all private sector workers are covered by substitute agreements (*hängavtal*), which is not the case, this does not add up!

The 73% coverage of collective agreements in Denmark is a calculation stemming from DA (*Dansk Arbejdsgiverforening* – the Confederation of Danish Employers) published in December 2020 (DA 2020). It is based on the number of workers converted into full-time units. By that, for example two individuals working parttime 50% are counted as one. As a result, the coverage rate is over-estimated, particularly in commerce where many employees not are covered by collective agreements even if they work in companies affiliated to employers' associations (the HK area). Regarding employees in companies affiliated to other employers' associations than DA (including its affiliates) and *Finans Danmark* (previously *Finanssektorens Arbejdsgiverforening*) plus those in unorganized companies, the coverage of collective agreements is “calculated as the average of the lowest possible and the highest possible coverage.” I consider that this approach is associated with great uncertainty. Finally, it is unclear whether the small companies are included in the calculation.

Källa: Kjellberg (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, s. 35-36, 62-63.

Facklig organisationsgrad i Sverige 1990-2023 (% och procentenheter)

SVERIGE	1990	1993	2000	2005	2009	2010	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2000-*
Alla anställda	81	85	81	78	71	71	70	69	69	68	69	70	69	68	-13
- Tjänstemän	81	83	79	78	72	73	73	74	73	72	73	74	73	73	-6
- Arbetare	82	86	83	77	70	69	66	64	61	60	61	62	59	58	-25
Arbetare:															
- Inrikes födda	82	86	80/	77	71	70	69	65	64	64	64	65	63	63	-17
- Utrikes födda	80	85	79/	77	67	66	60	56	53	51	52	54	51	50	-29

- *Förändring från år 2000 till senast tillgängliga år.*
- **År 2005 var organisationsgraden 77% lika för arbetare och tjänstemän och för utrikes och inrikes födda arbetare.**
- **Utvecklingen började gå isär på allvar mellan arbetare och tjänstemän under 2007 då avgifterna till de fackliga a-kassorna höjdes kraftigt. Arbetarna fick de högsta avgifterna eftersom dessa kopplades till arbetslösheten inom varje a-kassa. Under 2007 and 2008 förlorade de svenska fackförbunden 245 000 medlemmar och de fackliga a-kassorna 400 000 medlemmar.**

Facklig organisationsgrad i Norden 1990-2023 (% och procentenheter)

	1990	1993	2000	2005	2009	2010	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2000-*
DANMARK:1	76	77	/74	72	71	70	71	70	68	68	70	69	68	68	-6
DANMARK:2	74	75	/72	68	65	63	61	59	57	57	57	56	55	54	-18
FINLAND	72	79	71	69	67/68		65		60			55			-16
NORGE	57	57	53/51	51	50	51	50	50	50	50	51	50	50	50	-1
SVERIGE	81	85	81	78	71	71	70	69	69	68	69	70	69	68	-13
- Tjänstemän	81	83	79	78	72	73	73	74	73	72	73	74	73	73	-6
- Arbetare	82	86	83	77	70	69	66	64	61	60	61	62	59	58	-25
Arbetare:															
- Inrikes född	82	86	80/	77	71	70	69	65	64	64	64	65	63	63	-17
- Utrikes född	80	85	79/	77	67	66	60	56	53	51	52	54	51	50	-29

* Förändring från år 2000 till senast tillgängliga år.

Danmark: Arbetslösa inkluderade. Egna beräkningar baserade på data från LO-Danmark och Danmarks Statistik (antal fackmedlemmar; antal anställda och arbetslösa_ 1990-1993 registerbaserade data, 2000- AKU 15-64 år.

Danmark: 2: Exklusive ideologiskt alternativa/'gula' fackföreningar.

Finland: 1990 avser 1989, 1993 avser 1994, 2000 avser 2001, 2005 avser 2004. 1990-2009:1 inclusive arbetslösa. Baserat på frågeformulär sändt till de fackliga organisationerna (Ahtiainen 2001, 2011, 2023).

Norge: 1990-2000:1: AKU; 2000:2-2023: registerbaserade data (Nergaard 2024).

Sverige: AKU årsmedeltal 16-64 år exklusive heltidsstuderande med arbete. Endast folkbokförda i Sverige är med i AKU.

Inrikes och utrikes födda arbetare 1990-2000 avser årsmedeltal AKU 16-64 år inklusive heltidsstuderande med arbete (Kjellberg 2001/2017 tabell 52). Inrikes/utrikes födda 1990 avser 1991, 2005 avser 2006.

Sedan år **2000** har den fackliga organisationsgraden minskat avsevärt:

- I Finland (minus 16 procentenheter)
- Bland arbetare i Sverige (minus 25 enheter)
- I Danmark när de alternativa/gula fackföreningarna exkluderas (minus 18 enheter)
- Stabil organisationsgrad i Norge (minus en procentenhet)

Facklig organisationsgrad per sektor. Senast tillgängliga år.

	Danmark 2015	Finland 2021	Norge 2022	Sverige 2023
Privat sektor	60%	46%	38%	64%
Offentlig sektor	82%	77%	79%	78%
Båda sektorerna	67%	55%	50%	68%

Facklig organisationsgrad lägre än 50% markerad med grön färg.

Den fackliga organisationsgraden bland offentliganställda är nästan densamma i de nordiska länderna.

Organisationsgraden i privat sektor varierar från 38-46% i Norge och Finland till 60-64% i Danmark och Sverige.

Sverige har det i särklass minsta gapet i facklig anslutning mellan privat och offentlig sektor (14 procentenheter) och Norge det största (41 enheter).

Källa: Kjellberg (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, tabell 20 (s. 226)

Facklig organisationsgrad i 31 länder 2000-2023

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2000*	2000**
Norden														
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	69	68	-13	-16%
Finland:1	74	73	71	68	66	63	60	59					-15	-20%
Finland:2	71	69				60				55			-16	-23%
Danmark:1	74	72	70	70	69	68	69	68	65	69	68	68	-6	-8%
Danmark:2	72	68	63	59	58	57	58	57	57	56	55	54	-18	-25%
Norge	52	51	51	50	50	50	50	50	51	50	50/51		-2	-4%
Kontinentaleuropa														
Belgien	57	55	53	52	52	51	50	49					-8	-14%
Österrike	37	34	29	27	27	27	26	26					-11	-30%
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16					-9	-36%
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	17	15					-7	-30%
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14						-7	-33%
Anglosaxiska länder														
Irland	36	32	32	25	23	24	24	25	26				-10	-28%
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	22	22	-8	-27%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	10	10	-3	-23%
Sydeuropa														
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33					-2	-6%
Grekland	25	24	22		19								-6	-24%
Portugal	21		20	16	15								-6	-29%
Spanien	18	16	18	14	14	13	13	13					-5	-28%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9						-1	-10%
Central- och Östeuropa														
Slovenien	44	38	33	24									-20	-45%
Rumänien	36	36			22		21						-15	-42%
Kroatien	40	38	/	24		22	21						-19	-48%
Slovakien	34	24	16	13	12	12	11						-23	-68%
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	11						-16	-59%
Polen	24	24	17		14	13							-11	-46%
Ungern	24	17	15		9		8						-16	-67%
Bulgarien	27	/	19		15	15	15						-12	-44%
Lettland	21	/	15	13	12	12	12						-9	-43%
Litauen	19		10	8	8	8	7	7	8	10			-9	-47%
Estland	14	10	8	5	5	4	4	4					-10	-71%

Facklig organisationsgrad i 31 länder. Anmärkningar och källor.

- * Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.
- ** Förändring i procent (%).
- *Anmärkning 1.* Snedstreck (/) markerar brott i serie.
- *Anmärkning 2.* 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.
- *Anmärkning 3.* Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2002. Rumänien 2000 avser 2003 medan 2005 avser 2006. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2010 avser 2008. Litauen 2000 avser 2001.

Källa: Kjellberg 2024a [Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning](#). Stockholm: Arena Idé, s. 121.

Fackliga utmaningar i Tyskland

- Under 2000-talets första decennium föll den fackliga organisationsgraden från 25% till 19%. År 2019 var den nere på 16%.
- De tyska arbetsgivarna har blivit mer motvilliga att sluta kollektivavtal. Kollektivavtalens täckningsgrad har minskat från 74% 1998 och 68% år 2000 till 51% 2020. Varannan arbetsgivarorganisation har för att behålla medlemmarna infört OT-medlemskap (*ohne Tarif*) vilket innebär att man inte behöver tillämpa kollektivavtalet. Inom metallindustrin ökade andelen bolag med OT-medlemskap från 24% 2005 till 52% 2017.
- Arbetsgivarnas organisationsgrad har inte förändrats särskilt mycket och är betydligt högre (68% 2018) än den fackliga organisationsgraden (16% 2019).
- Antalet anställda som täcks av branschavtal har minskat samtidigt som det blivit vanligare med företagsavtal.
- Denna utveckling har underlättats av det omfattande användandet av öppningsklausuler som medger avvikelser från det centrala avtalet. Det innebär att företagsråden fått en större roll i förhandlingssystemet på bekostnad av facket. Företagsråden (*works councils*) motsvarar de svenska fackklubbarna men man behöver inte vara fackmedlem för att vara aktiv i dessa. I praktiken domineras de av fackrepresentanter.

Kommentarer om den fackliga organisationsgradens utveckling i Tyskland (2)

- Men samtidigt har andelen anställda som täcks av företagsråd minskat. Följaktligen har de anställdas representation på arbetsplatsnivå försvagats när förhandlingssystemet blivit mer decentraliserat. Arbetsgivarnas motstånd mot företagsråd har ökat i de små och medelstora företagen. Andelen anställda i företag utan varken företagsråd eller kollektivavtal har ökat starkt, och är särskilt högt i de privata tjänstenäringarna och östra Tyskland, det vill säga där den fackliga organisationsgraden är lägst.
- Arbetsmarknaden har polariserats när det gäller partsrelationerna. Den utgörs av två skilda världar där avståndet är särskilt stort mellan:
 - (1) Exportindustrin (där den fackliga styrkan är störst inom fordonsindustrin och den kemiska industrin) och den offentliga sektorn med relativt starka fack och kollektivavtal.
 - (2) Stora delar av den privata tjänstesektorn samt i östra Tyskland med en långtgående erosion av den tyska arbetsmarknadsmodellen.
- Liberaliseringar och avregleringar inom social- och arbetsmarknadspolitiken har minskat anställningstryggheten och medfört att antalet personer i en utsatt ställning – *prekariatet* – vuxit kraftigt. Antalet industrianställda har minskat samtidigt som den privata tjänstesektorn vuxit. Bidragande till denna utveckling är outsourcing från industrin till tjänstesektorn och privatiseringar av statliga järnvägs-, post- och telekombolag.

Kommentarer om den fackliga organisationsgradens utveckling i Tyskland (3)

- Den privata tjänstesektorn är svårare att organisera eftersom arbetsplatserna ofta är små och så kallade atypiska anställningar är vanliga (tidsbegränsade jobb, deltid mm). Då är det också svårare att bilda företagsråd. I hotell- och restaurangbranschen, handeln och IT-tjänster omfattas i bästa fall 40% av de anställda av kollektivavtal.
- Till de som är svåra att organisera hör tjänstemän – och i synnerhet akademiker – samt utsatta arbetare i de privata tjänstenäringarna.
- För att vända utvecklingen – vilket sedan 2008 delvis lyckats – har man börjat tillämpa den mer konfrontativa så kallade organiseringsmodellen som bygger på den sammanhållning som uppstår då man tar strid med motvilliga arbetsgivare i t.ex. barnomsorgen.
- Antalet arbetskonflikter är relativt lågt i Tyskland, men konfliktnivån har ökat i de privata tjänstenäringarna och spridit sig till grupper som tidigare inte brukade strejka (socialarbetare och barnomsorgspersonal). Det har skett en övergång från storskaliga konflikter inom industrin till små i tjänstenäringarna för att få till stånd kollektivavtal i företag utan sådana.
- Källa: Müller, Torsten & Thorsten Schulten (2023) "Germany: Different worlds of trade unionism". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang, s. 459-502. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Chapter12_Germany_Different%20worlds%20of%20trade%20unions_2023.pdf

Referenser (1)

Ahtiainen, L. (2003). *Palkansaaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2001*. Helsinki: Työministeriö.

Ahtiainen, L. (2011). *Palkansaaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009*. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.

Ahtiainen, L. (2023). *Palkansaaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2021*. Helsinki: Arbets- och näringsministeriet.

DA (2020) I Danmark är de flesta däckat af overenskomst. Dansk Arbejdsgiverforening. [Høj overenskomstdækning i Danmark](#) /DANMARK/

Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022a) Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline, Nordic journal of working life studies 2022. <https://portal.research.lu.se/sv/publications/union-density-in-norway-and-sweden-stability-versus-decline> /NORGE-SVERIGE/

Kjellberg, A. (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag. http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf

Kjellberg, A. (2017). Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. In Rönnmar, M. & Votinius, J. J. (eds.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund. /SVERIGE/ https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Kjellberg, A. (2019/2024) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University. [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)

Kjellberg, A. (2022b). *Facklig organisationsgrad ur ett nordiskt perspektiv*. Lund: sociologiska institutionen. [/NORDEN/](#) https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/124785030/Anders_Kjellberg_Facklig_organisationsgrad_ur_ett_nordiskt_perspektiv.pdf

Referenser (2)

- Kjellberg, A. (2023a) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé. /Om arbetslivskriminalitet, exploatering, problembranscher+ Hur öka kollektivavtalstäckningen?/
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_flckar_Kjellberg_2023.pdf
- Kjellberg, A. (2023b) *Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet* (SOU 2023:36). Lund: Faculty of social sciences, Lund University. /Hur öka kollektivavtalstäckningen?/
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande_V_2023_1655_SamFak_minimil_nedirektivet.pdf
- Kjellberg, A. (2024a) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé. /NORDEN/ <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv-facklig-ansl>
- Kjellberg, A. (2024b) How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe: Sweden. In De Spiegelaere, S. (ed.) *Time for action! How policy can strengthen (multi-employer) collective bargaining in Europe*. Brussels: UNI-Europa, 94-101. /Hur öka kollektivavtalstäckningen?/
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/178568372/Uni-Europa_Report_Sweden_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, A. (2024c) Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal. I O. Hallonsten, & A. Persson (Red.) *Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbundenhet i samhället* (s. 99-120). Timbro.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/201302702/Hallonsten_Persson_Spa_rbundenhet_Kjellbergs_kapitel.pdf
- Ljunglöf, T., Fransson, A. & Kjellberg, A. (2024). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Stockholm: Medlingsinstitutet. /SVERIGE/
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/193663371/Kollektivavtalstckning_2023_Medlingsinstitutet.pdf

Referenser (3)

Müller, T. & Schulten, T. (2023) Germany: Different worlds of trade unionism. I T. Müller, K. Vandaele & J. Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Etui/Peter Lang, s. 459-502.

https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Chapter12_Germany_Different%20worlds%20of%20trade%20unions_2023.pdf

Nergaard, K. (2024). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022*. Oslo: Fafo-notat 2024: 05. <https://www.fafo.no/images/pub/10405.pdf> /NORGE/

Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2024). *Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021*. Oslo: Fafo. /NORGE/

OECD-AIAS-ICTWSS: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fweb-archive.oecd.org%2Ftemp%2F2023-09-01%2F664367-OECD-AIAS-ICTWSS_v1.1.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK

Andra skrifter av Anders Kjellberg (1)

- Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1) 67–93. /SVERIGE/ <https://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>
- Kjellberg, A., & Ibsen, C. L. (2016). Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark. In T. P. Larsen, & A. Ilse (eds.). *Den Danske Model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. (pp. 279-302). Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. /DANMARK-SVERIGE/ https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf
- Frödin, O., & Kjellberg, A. (2018). Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage jobs. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1), 65-85. /Tredje land/ https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/40268826/Labor_Migration_from_Third_Countries_to_Swedish_Low_wage_Jobs_Fr_din_Kjellberg.pdf
- Kjellberg, A. (2019). Sweden: collective bargaining under the industry norm. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brussels. Vol. III, 583-604 + Extra Appendix. /SVERIGE/ https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/114821747/Collective_Bargaining_Industry_Norm_A_Kjellberg_March_2022.pdf
- Kjellberg, A. (2021a) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion. /FACKLIG STYRKA - SVERIGE/ https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf
- Kjellberg, A. (2023c) Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin”. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.). *Trade Unions in the European Union*. Brussels: Etui/Peter Lang. /SVERIGE/ https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150568818/Trade_Unions_in_Sweden_Kjellberg_2023.pdf

Andra skrifter av Anders Kjellberg (2)

- Kjellberg, A. (2023d). *The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Paper presented March 9/ 2023 at New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations Workshop. Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies. **NORDEN/**
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-nordic-model-of-industrial-relations-comparing-denmark-finland>
- Kjellberg, A. (2023e). *Sharp Contrasts Between Swedish and French Trade Union Models*. Paris: Institut Montaigne. /SVERIGE-FRANKRIKE/
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/154593425/Sharp_Contrasts_Between_Swedish_and_French_Trade_Union_Models_Institut_Montaigne.pdf
- Kjellberg, A. (2024c) Den finska arbetsmarknadsmodellen under press. Stockholm: Arena Essä, 21 May 2024. /FINLAND/
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/187809564/Den_finska_arbetsmarknadsmodellen_under_press_Dagens_Arena-2.pdf
- Kjellberg, A. (2024d) Changes in union density in the Nordic countries: a presentation. Wage formation in the Nordic Countries: Nordic Economic Policy Review Conference - Nordregio, Stockholm 24 Oktober 2024. **NORDEN/**
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/changes-in-union-density-in-the-nordic-countries-a-presentation>

Contact information

Anders Kjellberg, professor
Sociologiska institutionen
Box 114
SE-221 00 Lund
Sweden

Tel + 46 + 46 222 88 47, +46 +46 12 90 85

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

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



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences