

Timbros Briefing Paper är en serie kortrapporter som belyser komplexa frågor i ett kortare format. För att läsa detta eller andra av våra briefing papers, besök [www.timbro.se/bp](http://www.timbro.se/bp). ISBN 978-91-7703-043-0

## OM FÖRFATTAREN

Johanna Grönbäck är projektledare vid Ratio – Näringslivets forskningsinstitut. Hon är utbildad statsvetare från Lunds Universitet och har en bakgrund som viceordförande i Fria Moderata Studentförbundet.

## KONTAKT

E-post: [johanna.gronback@gmail.com](mailto:johanna.gronback@gmail.com)

# BRIEFING PAPER #11

16 november 2016

## Systemet framför allt

### Om en konflikträtt på föreningsfrihetens bekostnad

Johanna Grönbäck

---

#### SAMMANFATTNING

- Denna studie visar hur den svenska konflikträttens utformning inskränker föreningsfriheten. Sammanställda data från Medlingsinstitutet visar att företag som utsätts för stridsåtgärder, eller hot om stridsåtgärder, tvingas välja mellan att underteckna kollektivavtal eller lägga ned verksamheten.
  - Stridsåtgärder bör i första hand kunna användas av berörda parter, med proportionalitet. Rätten till sympatiåtgärder bör lyftas ut från lagboken för att jämna ut maktrelationen mellan fack och oorganiserade arbetsgivare. En proportionalitetsprincip bör införas i Sverige.
  - Dagens kollektivavtal är krångliga och anpassade för stora företag. För att avtalen ska passa mindre företag, behöver det göras utrymme för flexibla lösningar, antingen som komplement eller substitut, till dagens system.
-

## BAKGRUND

Med konfliktåtgärder som vapen och en generös konflikträtt som stöd kan de svenska fackförbunden tvinga företag att skriva på kollektivavtal. Med sympatiåtgärder kan det gå så långt att ett företags sophämtning, postleveranser och penninghantering stoppas till dess att kollektivavtal är undertecknade.

Fall som uppmärksammats efter att fackförbund, med hjälp av omfattande stridsåtgärder, krävt tecknande av kollektivavtal är byggfirman HGS i Linköping 2006, salladsbaren Wild 'n Fresh i Göteborg 2007, Ingeborgs bageri i Linköping 2015 och Paus bagarstuga i Västerhaninge 2016. Några av dessa företag tecknade avtal, men blev därmed tvungna att säga upp personal på grund av höjda kostnader. Andra har avvecklat sin verksamhet eller rentav gått i konkurs. Ingen av företagen kunde välja att driva verksamheten vidare utan avtal.

Eftersom den svenska arbetsmarknadsmodellen är ett system bestående av korporativa karteller följer att individer och enskilda företag har en svag ställning på arbetsmarknaden. Makten finns snarare hos de organiserade parterna, vilket blir särskilt tydligt när ett fack genom stridsåtgärder vill få en arbetsgivare att teckna kollektivavtal.

Denna studie visar hur den svenska konflikträtts utformning inskränker föreningsfriheten. Fokus ligger på arbetstagarorganisationers användande av stridsåtgärder gentemot arbetsplatser som inte har kollektivavtal. I rapporten redogörs för hur parternas respektive anslutningsgrad ser ut och hur stridsåtgärder – samt hotet om stridsåtgärder – påverkar företag som har valt att inte teckna kollektivavtal. Rapporten bygger bland annat på material från Medlingsinstitutet.

## KOLLEKTIVAVTALSSYSTEMET

### Innanför modellen: Grad av anslutningsgrad m m.

Den fackliga anslutningsgraden i Sverige är bland de högsta i världen, men den har minskat betydligt. I mitten av 1990-talet nåddes en toppnivå på omkring 85 procent, men sedan omkring 10 år ligger den på cirka 70 procent. Den fackliga sammansättningen har emellertid ändrats och anslutningsgraden är i dag högre bland tjänstemän än bland arbetare (74 procent respektive 63 procent år 2015). Anslutningsgradens totala minskning har främst skett i Stockholmsregionen och bland unga, men också bland löntagare inom handel samt hotell och restaurang (Kjellberg 2016).

Ser vi i stället till arbetsgivarnas organisationsgrad är den högre och ligger på 88 procent<sup>1</sup> och har legat stabilt däromkring under senare år. Arbetsgivares och arbetstagares respektive anslutningsgrad har i sin tur betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad, vilken i Sverige är omkring 90 procent.<sup>2</sup> Motsvarande andel för Finland, Danmark och Norge är 93, 83 respektive 70 procent, men till skillnad från Sverige har såväl Finland som Norge allmängiltigförklaring av kollektivavtal<sup>3</sup>. Denna mekanism är stark i Finland, men svag i Norge (Kjellberg 2016; Lindberg m fl. 2015).

Eftersom den svenska modellen<sup>4</sup> bygger på samförstånd mellan arbetsmarknadens parter har de avtalsskrivande parterna genom kollektivavtalen ett stort inflytande över den svenska arbetsmarknaden – och ansvarar också för många av dess problem. På grund av den breda täckningsgraden har arbetsmarknaden i princip en av centrala avtal stadgad, minimilön. Höga ingångslöner är i sin tur en av de förklaringar som ges till varför Sverige har ett så pass stort sysselsättningsgap mellan inrikes och utrikes födda (Karlson & Skånberg 2012; Bergh 2014; IMF 2015).

### Utanför modellen: Anledningar till att avstå från kollektivavtal

Kollektivavtalssystemet och den svenska modellen har uppenbara brister, och den arbetsgivare eller arbetstagar som väljer att stå utanför detta system möts inte sällan av bristande respekt och förståelse. I praktiken är det rentav svårt att stå utanför modellen, eftersom det finns kraftfulla instrument och påtryckningsmetoder som kan tvinga in aktörer i avtal.

Arbetsgivarnas organisationsgrad är som bekant hög sett till andelen som är *anställda* av ett företag som har häng- eller kollektivavtal. Däremot är andelen *företag* som är anslutna till arbetsgivarorganisationer betydligt

<sup>1</sup> Beräknat som andelen anställda i företag vilka är anslutna till en arbetsgivarorganisation. För offentlig sektor är denna andel 100 procent och för privat sektor 82 procent.

<sup>2</sup> Andel av löntagarna i åldern 19-64 år som omfattas av kollektiv- och hängavtal. Med hängavtal avses ett kollektivavtal mellan en arbetsgivare och en facklig organisation där arbetsgivaren, utan att vara medlem i en arbetsgivarorganisation, förbinder sig till att tillämpa branschens förbundsavtal.

<sup>3</sup> Allmängiltigförklaring av kollektivavtal innebär att staten genom lag utvidgar ett avtal till att bli giltigt för en hel bransch.

<sup>4</sup> Med begreppet "svenska modellen" avses här och fortsättningsvis endast arbetsmarknadsmodellen genom vilken arbetsmarknadens parter i samförstånd reglerar och sätter spelreglerna för arbetsmarknaden och i vilken den statliga inblandningen är begränsad.

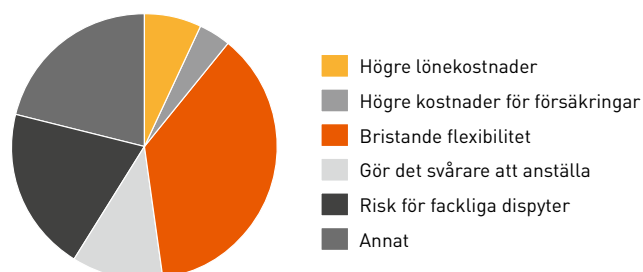
lägre, nämligen 31 procent (år 2012). Detta har sin förklaring i att företag med många anställda vanligtvis har kollektivavtal, medan små företag ofta har andra lösningar. Att notera är att en stor majoritet av företagen i Sverige har färre än 50 anställda (Kjellberg 2016).

År 2012 uppskattades omkring 45 procent av samtliga företag med anställda inom privat sektor ha kollektivavtal.<sup>5</sup> Räknar vi i stället antalet anställda som inte täcks av kollektiv- eller hängavtal rör det sig – försiktigt räknat – om ungefär en halv miljon (Kjellberg 2016).

Det finns olika anledningar till varför många företag låter bli att teckna kollektivavtal. En studie från Företagarna 2011 visade att bland de företag som saknar kollektivavtal uppger den största gruppen (37 procent) bristande flexibilitet som det främsta problemet med avtalen (se figur 1).

Kollektivavtalen förhandlas fram med stora företag som utgångspunkt, varför de inte sällan blir krångliga och otypliga för små företag. Endast sju respektive fyra procent anger högre kostnader för löner respektive försäkringar som det största problemet med kollektivavtal (Företagarna 2011).

Figur 1: Största problemet med kollektivavtal, enligt företag utan kollektivavtal



Baserad på Företagarna 2011.

Anm: Undersökningen rör företag med 1-49 anställda och baseras på intervjuer med 4 150 företag.

Ett företag utan kollektivavtal kan vara minst lika seriöst och ha minst lika goda villkor som ett företag med kollektivavtal. Där kollektivavtal för vissa företag är ett stöd, är det för andra ett hinder. Men för detta brister inte sällan förståelsen. Det svenska näringslivet utgörs i allt större utsträckning av små företag, men för dessa är den svenska modellen och dess verktyg dåligt anpassad.

<sup>5</sup> Se Kjellberg (2016) för utförlig diskussion om beräkningssätt, avvägningar m m.

## Resultat av stridsåtgärder vid krav på kollektivavtal

Mycket tyder på att det finns ett oproportionerligt maktförhållande mellan fackförbund och små företag. Om en facklig organisation kräver ett nytecknande av kollektivavtal har de en bred arsenal av stridsåtgärder som kan användas i närmast obegränsad utsträckning mot ett kollektivavtalslöst företag. För små företag kan sådana stridsåtgärder innebära att företaget tvingas in i avtal eller, i värsta fall, går i konkurs.

För att undersöka vilken makt facken faktiskt har över företag i de fall de verkställer – eller endast varslar om – en stridsåtgärd mot en arbetsplats utan kollektivavtal i syfte att få densamma att teckna kollektivavtal, har underlag från Medlingsinstitutet (MI) kategoriserats och analyserats. MI mottar samtliga varsel som läggs på arbetsmarknaden och svarar bland annat över den svenska konfliktstatistiken. Via Medlingsinstitutets arkiv har information om utbrutna konfliktåtgärder samt varsel om konfliktåtgärder kunnat sammanställas. Undersökningen är avgränsad till åren 2006 till 2013, dels för att kunna bygga vidare på en studie tidigare gjord av Lindberg (2006), dels för att ge ett översiktligt och aktuellt material. Underlaget består av till MI inkomna varsel samt medlarrapporter. De kan innehålla otydligheter, och dessutom kan uppgifterna som medlarna har lämnat innehålla subjektiva inslag som påverkar kategoriseringar av och förklaringar bakom konflikter. Dessa kategoriseringar har i sin tur tolkats av författaren, vilket innebär att olika tolkningar och fel kan ha uppkommit också i det steget.

Av samtliga verkställda primära stridsåtgärder<sup>6</sup> under åren 2006 till 2013 är kravet på tecknande av kollektivavtal den vanligaste orsaken till åtgärd, följt av omförhandlingar av gällande kollektivavtal på andra plats.

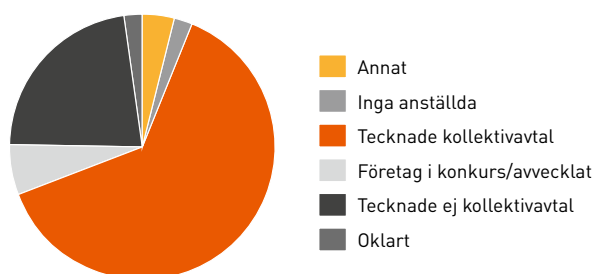
Under åren 2006 till 2013 inkom det till Medlingsinstitutet totalt 166 varsel om stridsåtgärder med krav på att kollektivavtal skulle tecknas på en arbetsplats (eller i enstaka fall för en bransch).<sup>7</sup> I 49 av dessa fall vidtogs stridsåtgärder, vanligtvis någon form av blockad. Som visas i figur 2 är resultaten

<sup>6</sup> En primär stridsåtgärd avser stridsåtgärd som används i primärkonflikt, det vill säga en tvist som råder mellan parter som försöker påverka varandra i en ursprunglig tvist. Jfr. sekundäråtgärd som vidtas av en utomstående part i syfte att stödja en annan part i en (lovlig) primärkonflikt, inom en sekundärkonflikt vidtas sympatiåtgärder.

<sup>7</sup> Med viss reservation för att underlaget gällande varselstatistiken inte är lika tillförlitlig som övrig konfliktstatistik. Dock förekommer förmodligen inget systematiskt bortfall.

av de utbrutna konfliktåtgärderna med krav på kollektivavtalstecknande i majoriteten av fallen (31 av 49) att arbetsplatsen tecknar avtal.<sup>8</sup> Bland de tre företag som gått i konkurs eller avvecklat sin verksamhet fanns en bygg- och anläggningsverksamhet med sju polska arbetare (dnr 65/06), det uppmärksammade HGS-fallet i Linköping som, efter en tid av blockad, visserligen tecknade kollektivavtal men sedermera gick i konkurs (dnr 119/06) samt ett callcenter som avvecklade sin verksamhet på den ort där strejken och blockaden ägde rum (dnr 2013/50).

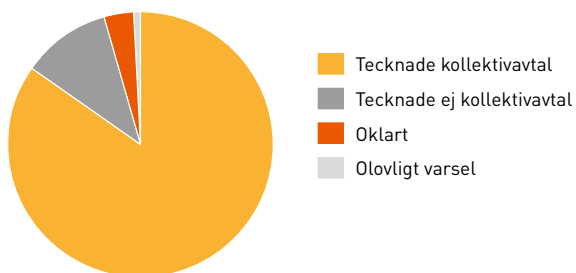
Figur 2: Resultat av konfliktåtgärd efter krav på kollektivavtal 2006-2013 (antal)



Baserad på material från Medlingsinstitutet 2006-2013, egen bearbetning.

Men det är inte bara verkställda stridsåtgärder som påverkar företagen. Också hotet om stridsåtgärder, det vill säga varslat i sig, har effekter på företagen. Av de 166 inkomna varslen ledde totalt 141 till att kollektivavtal tecknades, vilket visas i figur 3. 110 arbetsplatser tecknade följaktligen kollektivavtal efter endast varsel om konfliktåtgärd.

Figur 3: Resultat av varsel om konfliktåtgärd efter krav på kollektivavtal (antal)



Baserad på material från Medlingsinstitutet 2006-2013, egen bearbetning.

De företag som inte tecknar kollektivavtal efter varsel eller verkställd åtgärd är bland annat arbetsgivare som inte har gått att få tag på, lägerverksamhet som endast

har sträckt sig över en kortare tid eller fall där företaget inte har (eller inte längre har) några anställda. Ett antal av de företag som inte har tecknat kollektivavtal har uttryckligen varit principiella motståndare till kollektivavtal som sådana (t ex dnr 16/07, 88/06). Det finns därutöver handlingar om fall där kollektivavtal har tecknats, men där arbetsgivare har fått det tillagt att de har känt sig tvingade till avtalstecknandet. I enstaka fall (Plymouthbröderna) har alternativa avtal till kollektivavtal kunnat tecknas.

### Hur kunde det bli så här? Den svenska modellens regelverk

Regler för vad som får och inte får göras på den svenska arbetsmarknaden bestäms på flera olika nivåer. Bestämmelser rörande möjligheterna att vidta stridsåtgärder hittas i alltifrån grundlagen, vilken stipulerar rätten att vidta stridsåtgärd och Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), som reglerar fredsplikten, till enskilda kollektivavtal som kan innehålla ytterligare regleringar av konflikträtten.

Utgångspunkten för den svenska modellen är att parterna genom kollektivavtal sköter arbetsmarknaden på egen hand. Därför kan man se just kollektivavtalen som modellens tyngsta regleringsinstrument. Statlig reglering har dock spelat en betydande roll i att forma den svenska modellen, och kollektivavtalssystemet stöds av en rad olika lagar, bland annat Lag om kollektivavtal och Lag om arbetsdomstol, båda från 1928.

Efter hot om lagstiftning undertecknade år 1938 Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenskt Näringslivs föregångare Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) Saltsjöbadsavtalet och blev därmed centraliserade partskarteller. Under 1960-talet gjordes omfattande statliga interventioner då lagar om bl a medbestämmande, anställningsskydd och arbetsmiljö infördes och stärkte de fackliga organisationerna. Så sent som under 1990-talet var staten återigen inne i modellen då man genom Rehnbergkommissionen genomförde en allomfattande centralisering vilken minskade skenande löneökningar (Lindberg 2014; Karlson & Lindberg 2013).

Rätten att vidta stridsåtgärd stadgas som en positiv rättighet i den svenska grundlagens 2 kap 14 §, där det står att läsa att "[e]n förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal" (Lag 2010:1408). Den

<sup>8</sup> Tecknande av kollektivavtal kan avse såväl inträde i en arbetsgivarorganisation som tecknande av hängavtal.

sannolikt viktigaste inskränkningen av konflikträtten är fredsplikten<sup>9</sup> (MBL § 41) av vilken det bland annat följer att en aktör som är bunden av kollektivavtal (med vissa undantag) inte får initiera eller delta i en stridsåtgärd. För parter som inte är bundna av kollektivavtal är däremot begränsningarna av konflikträtten få; man får exempelvis inte vidta stridsåtgärder mot enskilda näringsidkare och familjeföretag<sup>10</sup> (Malmberg & Johansson 2014; Lindberg m fl 2015).

Av den generösa konflikträtten följer möjligheten för facket att sätta en arbetsplats utan kollektivavtal i blockad – oavsett om de anställda är intresserade av att teckna kollektivavtal eller ej. Arbetsplatsens medarbetare behöver inte ens vara medlemmar i en arbetstagarorganisation, för att facket ska kunna sätta in en blockad som syftar till att förhindra leveranser av olika slag till och från företaget. Tillsammans med sympatiåtgärder kan en sådan blockad få förödande konsekvenser för ett företag.

Sympatiåtgärder uppfattas i Sverige i princip vara tillåtna så länge primärkonflikten är lovlig. En sekundäråtgärd<sup>11</sup> ska vara av temporär karaktär och får inte vidtas för att stödja en åtgärd som är vidtagen endast för syns skull, men det behöver inte finnas någon intressegemenskap mellan den primära och den sekundära åtgärden, och den kan vara till stöd för en ineffektiv primäråtgärd (Fahlbeck 2007; Adlercreutz & Mulder 2014; Moberg 2006).

Emellertid kan en form av proportionalitetsprincip för svensk konflikträtt nu vara på ingång – om än inte via lagboken. Efter Högsta Domstolens prövning om fackförbundet Byggnads kunde vara skadeståndsskyldiga för en blockad som syftade till att få en småföretagare i Linköping att teckna kollektivavtal men som drev denne i konkurs visar det sig att fackföreningar kan bli skadeståndsskyldiga. I HD:s dom fastslås sammanfattningsvis att en stridsåtgärd som är kvalificerat otillbörlig – oproportionell i förhållande till den enskildes fri- och rättigheter – kan leda till att den part som vidtagit åtgärden ådrar sig ett skadeståndsansvar. Målet kommer att tas upp i tingsrätten för en prövning i sak, det vill säga för en

<sup>9</sup> *Fredsplikten innebär en lagstadgad skyldighet att inte vidta stridsåtgärder i de fall det finns ett gällande kollektivavtal mellan parterna.*

<sup>10</sup> *Vilket syftar till företag där enbart familjemedlemmar är anställda.*

<sup>11</sup> *En sekundäråtgärd är en åtgärd vilken vidtas av en utomstående part i syfte att stödja en annan part i en (lovlig) primärkonflikt. Inom en sekundärkonflikt vidtas sympatiåtgärder.*

prövning om var gränsen för vad som är kvalificerat otillbörligt går (se Centrum för rättvisa 2016).

## Slutsatser

Den svenska modellen kräver som den ser ut i dag centraliserade och samordnade parter. I ett sådant system kan inte enskilda företag och aktörer i någon större utsträckning ställa sig utanför, utan att därigenom också äventyra systemet. Men i takt med att allt färre organiserar sig fackligt och i skenet av att många företag av olika anledningar inte önskar teckna kollektivavtal går det att ifrågasätta om modellen i dess nuvarande format är hållbar – och om den är fortsatt legitim. De många mer eller mindre uppmärksammade blockaderna mot oorganiserade småföretag visar att systemet inte fungerar som det borde. Maktbalansen är skev, till fackens fördel och till de oorganiserade företagarnas nackdel. Här handlar fackets arbete allt mindre om att svara för arbetstagares villkor – och allt mer om att tukta företagare och försvara en icke-flexibel modell.

Blockadvapnet blir för de fackliga organisationerna ett slags systemförsvarsåtgärd. Företag som inte har kollektivavtal och som försätts i blockad har i praktiken sällan något annat alternativ än att gå in i systemet, om det ska vara fortsatt verksamt i Sverige. För arbetstagarorganisationen som använder blockaden är kostnaderna små, i princip endast administrativa, medan kostnaderna för det blockerade företaget kan bli förödande, inte minst om även sympatiåtgärder vidtas.

Enligt civilrätten är kontrakt som tillkommit genom tvång ogiltiga. Motsvarande gäller dock inte om syftet har varit att få en part att teckna kollektivavtal.

Anställningsvillkoren regleras traditionellt sett genom kollektivavtal, men av det följer inte att oorganiserade företagare har sämre villkor för sina anställda (Företagarna 2011). På grund av konfliktreglernas utformning kan fackföreningarna få ovilliga företag att teckna kollektivavtal – och med det ta bort möjligheter att erbjuda andra villkor än de som stadgas i avtalen. Det är inte bara föreningsfriheten som skadas av konfliktreglerna – även möjligheterna till en flexiblare arbetsmarknad med mer pluralism begränsas. Dagens system är särskilt illa anpassat för små och ofta nystartade tjänsteföretag, vilka dessutom är viktiga för sysselsättning och tillväxt. Ekonomihistorikern Lars Magnusson har formulerat utmaningen:

*När en allt större del av lönen bestäms av individuella egenskaper och individernas produktivitet kommer att*

*variera alltmer blir det svårt att hitta hållbara principer för en kollektiv lönesättning. När arbetslivet förändras och arbetsmarknaden ser annorlunda ut måste också fack och arbetsgivare anpassa sig. De måste formulera nya strategier som är förankrade i en ny verklighet.*

Möjligheterna både att organisera sig och att vidta stridsåtgärder i syfte att skydda anställda är grundläggande. Det innebär inte att all facklig verksamhet och att alla stridsåtgärder är rimliga. Ser man på exempelvis förvaltningsrätten finns en proportionalitetsprincip som säger att det ska finnas en avvägning mellan mål och medel. Motsvarande proportionalitetsprincip förekommer i flera länder också vad gäller stridsåtgärder – men inte i Sverige än (men eventuellt inom en snar framtid, beroende på slutresultatet av Centrum för rättvisas fall).

Det är inte rimligt att såväl primära som sekundära stridsåtgärder kan användas utan rimliga proportioner för att få företagare att teckna kollektivavtal. Om varken företaget eller dess anställda vill ha ett kollektivavtal ska rimligtvis inte facket kunna tvinga företaget att teckna ett sådant. Stridsåtgärder bör kunna användas för att förbättra enskilda arbetstagares villkor, inte för att till varje pris hålla fast vid eller bygga en modell. Dagens användning av konfliktåtgärder blir alltför ofta oanständig.

### **Reformförslag**

För att ge företag och deras medarbetare en reell chans att stå utanför kollektivavtalssystemet – det vill säga ges en formell möjlighet till negativ föreningsfrihet –

bör reglerna för och omkring konfliktåtgärden ses över. Tre förslag på vägar framåt listas nedan.

- Ta bort rätten till sympatiåtgärder. Minska obalansen mellan fack och oorganiserade arbetsgivare genom att lyfta bort rätten till sympatiåtgärder från lagboken. Stridsåtgärder bör i första hand kunna användas av berörda parter.
- Använd åtgärderna med proportionalitet. Inför en proportionalitetsprincip, genom antingen lag eller avtal (eller invänta domstolspraxis). Sådana begränsningar finns i såväl Norge där blockadvapnet enligt lag ska användas med proportionalitet, som i Danmark där det i huvudavtalet finns bestämmelser dels om att det ska finnas en proportionalitet mellan mål och medel, dels att det ska finnas en direkt koppling mellan dem som tas ut i konflikt och dem den berör.
- Alternativa avtal och samförstånd. Dagens kollektivavtal är krångliga och anpassade efter stora företag. Ett alternativ är att möjliggöra för flexibla avtal, antingen som komplement till eller som substitut för dagens system. I linje med detta hade det varit önskvärt om parterna på egen hand satte upp regler – internt och i samförstånd – för vilka konfliktåtgärder som är rimliga, i vilken utsträckning och för vilket syfte. Så är fallet i exempelvis Danmark och Tyskland.



## REFERENSER

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, 2013. *Svensk arbetsrätt*. 14 rev uppl. Stockholm: Norstedts Juridik.

Bergh, Andreas, 2014. "Utlandsföddas svårigheter på den svenska arbetsmarknaden – partiernas lösningar är otillräckliga." *Ekonomisk Debatt*, 4/2014, sid 67-78.

Centrum för rättvisa, 2016. "Henrik Gustavsson mot Byggnads." Centrum för rättvisa. [Elektronisk] Länk: <<http://centrumforrattvisa.se/aktuella-fall/byggnads-drev-byggforetaget-i-konkurs-genom-olaglig-blockad/>>.

Fahlbeck, Reinhold, 2007. *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor: en internationell jämförelse*. Lund: Juristförlaget.

Företagarna, 2011. "Småföretagen och kollektivavtalen – det måste bli frivilligt att teckna kollektivavtal." Stockholm: Företagarna.

IMF 2015. "Sweden : 2015 Article IV consultation – Press release; Staff report; Information annex; and Statement by the executive director for Sweden." Washington, DC: International Monetary Fund. (IMF Country report no 15/329).

Karlson, Nils & Skånberg, Ola, 2012. "Matchning på den svenska arbetsmarknaden : underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen." Stockholm: Statsrådsberedningen, Reeringskansliet.

Karlson, Nils & Lindberg, Henrik Malm, 2013. *En ny svensk modell : vägval på arbetsmarknaden : sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering? 2*. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Kjellberg, Anders, 2016. "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund." Lund: Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet (Research reports 2013:1).

Lindberg, Henrik, 2006. "Konflikt, konkurrens och korporativa karteller – nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad 1993-2005." Stockholm: Ratio (Staten och arbetsmarknaden, rapport 4).

Lindberg, Henrik Malm, 2014. *Drömmen om jämlikhet : socialdemokratins radikalisering och den svenska modellens fall*. Stockholm: Atlantis förlag.

Lindberg, Henrik Malm, Karlson, Nils & Grönbäck, Johanna, 2015. *Ultima ratio : svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. 1 uppl. Uppsala: lustus.

Malmberg, Jonas & Johansson, Caroline, 2014. "The right to strike : Sweden", i Waas, Bernd (red), *The right to strike : a comparative view*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.

Medlingsinstitutets arkiv (Medlingsinstitutet). Arkivhandlingar kring varsel och utbrutna arbetskonflikter med tillhörande pressklipp 2006-2013. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Moberg, Erik, 2006. *Lockout, strejk och blockad : en strategisk analys av konfliktvapnen på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Ratio.

# TIMBRO

Kungsgatan 60, Box 3037,  
103 61 Stockholm, Sweden

Telefon: +46 8 587 898 00  
E-mail: [info@timbro.se](mailto:info@timbro.se)