



Vad är du beredd att offra?

– en rapport om arbetsvillkor och arbetsmiljö
i byråbranschen

Innehåll

Förord	1
Om rapporten.....	2
Sammanfattning	2
Undersökningens resultat	3
Kvinnor tjänar i genomsnitt 5 300 kronor mindre i månaden än män.....	3
De flesta arbetar heltid, och varannan över 53 är egenföretagare	4
Kollektivavtal saknas, och många arbetar trots att de är sjuka	4
Analys och förslag på åtgärder.....	6
Fler måste omfattas av kollektivavtal	6
Arbetsgivare måste ta sitt arbetsmiljöansvar	6
Flexibelt arbete får inte bli gränslöst.....	7
Det behövs en svensk modell för egenföretagare.....	7
Jämställdhet i branschen kräver strukturella insatser	7
Referenser	8

Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur och kreativa näringar. DIK har fler än 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Statistik/enkät: Kantar Sifo
Författare: Johanna Alm Dahlin
Projektledare: Märিত Rönöls
Formgivning: Kajsen Burell
Omslagsfoto: Maskot/Folio
DIK 2018:02



Anna Troberg,
förbundsordförande

Förord

Kommunikationsbranschen är en spännande och inspirerande bransch. Här knådas text, bild, ljud och film till kraftfulla budskap med syfte att informera och beröra människor. Det är inte konstigt att det är en bransch som lockar till sig många kreativa människor – här finns möjlighet att utveckla både sig själv och samhället. Dessvärre verkar det som att branschens starka lockkraft lett till att arbets- och uppdragsgivare inte behövt fundera på grundläggande förutsättningar för ett sunt, jämlikt och jämställt yrkesliv. Lediga jobb och nya uppdrag fylls med kompetent arbetskraft, trots usla villkor.

Därför har DIK gett Kantar Sifo i uppdrag att göra en genomlysning av den del av kommunikationsbranschen som har störst utmaningar på detta område – byråbranschen. Resultatet är nedslående. I rapporten konstateras bland annat att:

- sju av tio brukar jobba hemifrån trots att de är sjuka.
- hälften jobbar mer än de får betalt för.
- kvinnor tjänar i genomsnitt 5 300 kronor mindre än män – varje månad.

Den självklara följdfrågan när man står inför dessa dystra resultat är naturligtvis: Hur har det kunnat bli så här? Svaret återfinns i rapporten. I byråbranschen saknar fler än åtta av tio kollektivavtal. Det kan jämföras med den generella arbetsmarknaden där bara en av tio saknar kollektivavtal.

Den skriande bristen på kollektivavtal i kommunikationsbranschen i allmänhet och i byråbranschen i synnerhet föder otrygghet, ohälsa och ojämställdhet i en omfattning som är svår att återfinna i andra branscher. Avsaknaden av kollektivavtal innebär att många saknar ett HR-stöd och en struktur för arbetsmiljöarbetet. Genom kollektivavtal skapas nödvändiga funktioner för arbetsgivare att ta sitt arbetsmiljöansvar.

För DIK är det självklart att existerande och blivande medlemmar ska ha de bästa möjliga förutsättningarna, att under trygga och sunda arbetsförhållanden sätta sin kompetens i arbete. Det ligger också i arbetsgivarnas intresse.

Att som arbetsgivare tillgodose schysta villkor och en god arbetsmiljö är en naturlig del av allt hållbarhets- och lönsamhetsarbete. Tyvärr finns det i just den här branschen en stor okunskap om att ett bra kollektivavtal i grund och botten är en fantastisk kommunikationsplattform mellan arbetstagare och arbetsgivare för ett gemensamt arbete för bättre hållbarhet och lönsamhet.

DIK arbetar därför löpande med att sprida kunskap om kollektivavtal och med att öka antalet kollektivavtalsanslutna inom branschen. Den här rapporten är en central del i det arbetet.

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK

Om rapporten

Rapporten är baserad på en undersökning som genomförts av Kantar Sifo på uppdrag av DIK. Undersökningen hade en svarsfrekvens på 39 procent, vilket innebar telefonintervjuer med 500 personer i byråbranschen. Undersökningen genomfördes 23 april–25 maj 2018 och var rikstäckande.

Med byråbranschen avses i undersökningen företag med huvudsaklig näring inom reklam, PR och kommunikation eller grafisk design. Undersökningen speglar den stora bredd av titlar som finns i branschen. De som har svarat är bland annat projektledare, art directors, copywriters, kommunikationsstrateger och PR-konsulter. I gruppen egenföretagare ingår egenföretagare, frilans och konsulter. Resultatet är representativt utifrån kön och företagsstorlek.

I den här rapporten presenterar och analyserar DIK resultaten från Kantar Sifos undersökning. Syftet är att belysa hur arbetsvillkoren i byråbranschen ser ut och hur de kan förbättras. DIK har för avsikt att göra återkommande undersökningar på området.

Sammanfattning

- Mer än åtta av tio saknar kollektivavtal. Det är en anmärkningsvärd siffra jämfört med arbetsmarknaden i stort där bara en av tio saknar kollektivavtal.
- De som inte är tillsvidareanställda har ett sämre skydd mot arbetslöshet, trots att de ofta är i större behov av det. Av dem är sex av tio med i a-kassan, jämfört med åtta av tio tillsvidareanställda.
- Drygt var tredje respondent är egenföretagare/frilans. Av de som är över 53 år är så många som hälften egenföretagare.
- Kvinnor är oftare tillsvidareanställda medan män i högre grad är egenföretagare.
- Män tjänar i genomsnitt 5 300 kronor mer än kvinnor varje månad. På tio år blir det 636 000 kronor. Det påverkar kvinnors ekonomi på kort och lång sikt, och leder till betydligt lägre pension.
- Sju av tio brukar jobba trots att de är hemma sjuka. Av dem svarar varannan kvinna och var tredje man att de gör det ganska eller mycket ofta. Det är också betydligt vanligare bland de som inte är tillsvidareanställda.
- Hälften jobbar mer än de får betalt för, till exempel utanför arbetstid eller i form av obetald övertid. Nästan åtta av tio gör det ganska eller mycket ofta.



Mer än åtta av tio saknar kollektivavtal, vilket är anmärkningsvärt jämfört med arbetsmarknaden i stort där bara en av tio saknar kollektivavtal.



5 300 kr

mer i månaden tjänar män i genomsnitt jämfört med kvinnor. Det blir 636 000 kronor mer på tio år.

7 av 10

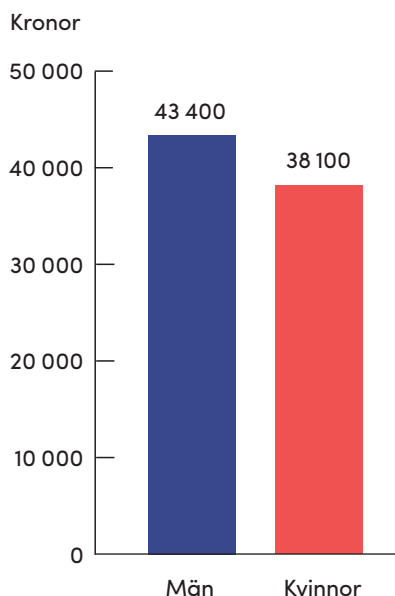


brukar jobba trots att de är hemma sjuka. Det är betydligt vanligare bland de som inte är tillsvidareanställda.

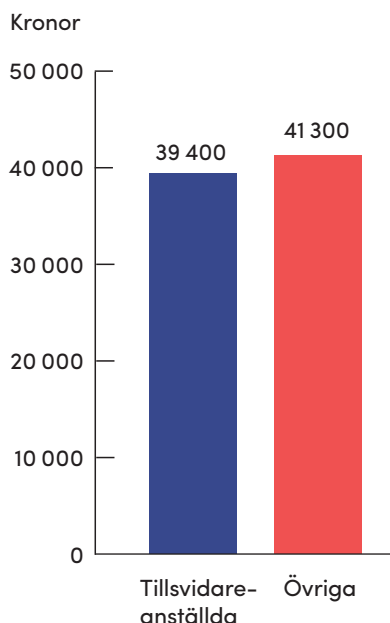
Undersökningens resultat

Kvinnor tjänar i genomsnitt 5 300 kronor mindre i månaden än män

Genomsnittlig inkomst, beroende på kön



Genomsnittlig inkomst, beroende på anställningsform



Figur 1 och 2. Siffrorna i tabellerna avser genomsnittlig månadsinkomst uppräknad till heltidslön. Detta för att löner ska gå att jämföra mellan olika grupper oberoende av andel deltidsarbete.

De som deltagit i undersökningen har en genomsnittslön på drygt 40 300 kronor i månaden. Deltagarna har en stor bredd av titlar och för vissa yrkesgrupper är antalet respondenter för få för att det ska gå att dra allt för stora slutsatser om löneskillnader mellan grupperna. Ett genomgående mönster är dock att män tjänar mer än kvinnor. Genomsnittslönen för män är 43 400 kronor i månaden, jämfört med 38 100 kronor för kvinnor. Det verkar delvis bero på att lönerna är högre i de yrken/titlar där fler män arbetar. Men kvinnor tjänar också mindre än sina manliga kollegor, även om de har samma titel. Det speglar hur det ser ut i samhället i stort där kvinnor i genomsnitt tjänar tolv procent mindre än män. För kvinnor och män som tillhör samma yrkesgrupp inom privat sektor är skillnaden 6 procent¹. En skillnad på 5 300 kronor i månaden leder över en tioårsperiod till att en kvinna i genomsnitt får 636 000 kronor mindre i lön. Det påverkar kvinnors ekonomi på kort och lång sikt, och leder i slutändan till en betydligt lägre pension.

De flesta yrkesgrupper som ingår i studien är kvinnodominerade, vilket kommunikationsbranschen i stort också är. Enligt SCB är könsfördelningen bland informatörer, kommunikatörer och PR-specialister 68 procent kvinnor och 32 procent män. Det återspeglas dock inte på chefsnivå där andelen kvinnor sjunkit till 55 procent². Det verkar alltså vara svårare för kvinnor att nå höga positioner inom branschen.

De som är tillsvidareanställda har i genomsnitt 2 500 kronor mer i månadslön än de som är egenföretagare/frilans. Det beror dock till stor del på att de som är egenföretagare i högre grad arbetar deltid. Om månadsinkomsterna räknas om till heltidslöner tjänar de som är egenföretagare i själva verket drygt 1 900 kronor mer än de som är tillsvidareanställda. Att fler i den här gruppen arbetar deltid kan bero på att de inte får tillräckligt med uppdrag för att komma upp i en heltidstjänst, men det kan också bero på att de har en inkomst som gör det möjligt att välja att arbeta mindre. Resultatet visar också att respondenter med kollektivavtal tjänar drygt 1 000 kronor mer i månaden än de som inte har det.

¹ SCB, På tal om kvinnor och män, 2018

² SCB, Yrkesregistret med yrkesstatistik, 2016

De flesta arbetar heltid, och varannan över 53 är egenföretagare

Majoriteten av de som deltagit i undersökningen arbetar heltid (84 procent). 17 procent av kvinnorna och 16 procent av männen uppger att de arbetar deltid. Skillnaderna mellan könen är små, något som inte speglar fördelningen av deltidsarbete i samhället i stort där drygt 30 procent av kvinnorna och 10 procent av männen arbetar deltid³.

En större skillnad i deltidsarbete syns däremot när man tittar på ålder. Bland de som är 34 år eller yngre arbetar var tionde person deltid, jämfört med de som är över 53 år där nästan tre av tio arbetar deltid. Att äldre personer arbetar mer deltid beror sannolikt på att de har en inkomst som tillåter detta, men också på att de oftare är egenföretagare och enklare kan styra över sin arbetstid. Egenföretagare arbetar i betydligt högre grad deltid (23 procent) än tillsvidareanställda (13 procent).

Att män i högre grad är egenföretagare kan vara en bidragande faktor till att deltidsarbetet är relativt högt bland de män som deltagit i undersökningen. Vad kvinnors relativt låga andel deltidsarbete beror på är svårare att säga. En fråga som kan undersökas ytterligare är om villkoren i branschen gör det svårt att kombinera familjeliv med yrkesutövande, och hur det i sin tur påverkar kvinnors deltidsarbete.

Majoriteten av de som deltagit i undersökningen är tillsvidareanställda. Samtidigt är mer än var tredje person inte tillsvidareanställd. Inom denna grupp finns till exempel egenföretagare/frilans/konsulter, projektanställda eller visstidsanställda. Kvinnor är i högre grad tillsvidareanställda (68 procent), medan män oftare är frilans eller egenföretagare (38 procent). Att kvinnor oftare är tillsvidareanställda kan bero på att de ser ett större behov av anställningstrygghet, exempelvis kopplat till föräldraledighet.

Det finns också stora åldersskillnader. Ju äldre man blir, desto ovanligare är det med tillsvidareanställning. Bland de som är 53 år och uppåt är varannan respondent egenföretagare (49 procent). De som är nya i branschen (34 år och yngre) är i hög grad tillsvidareanställda (84 procent). I denna grupp är färre än var tionde person egenföretagare/frilans (9 procent). Som ny i branschen, utan etablerat nätverk och referenser, kan det vara svårare att starta eget.

Kollektivavtal saknas, och många arbetar trots att de är sjuka

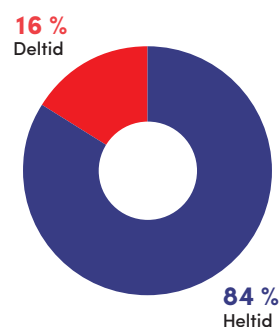
Resultaten visar att de som arbetar i branschen ofta saknar kollektivavtal. Fler än åtta av tio uppger att de inte har det. Skillnaden mellan män och kvinnor är marginell; bara 14 procent av männen och 15 procent av kvinnorna omfattas av kollektivavtal. Bland de som är yngre i branschen (34 år och yngre) har en större andel kollektivavtal (22 procent). Det beror sannolikt på att fler i den gruppen är tillsvidareanställda, medan det i de äldre åldersgrupperna är vanligare med egenföretagande.

Bara 19 procent av tillsvidareanställda uppger att de har kollektivavtal. Siffran kan jämföras med arbetsmarknaden i stort, där 90 procent av alla löntagare i Sverige omfattas av kollektivavtal. För privat sektor är siffran 84 procent. Täckningsgraden i byråbranschen är med andra ord anmärkningsvärt låg⁴.

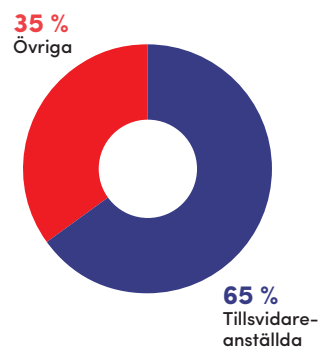
Bara fem procent av de som inte är tillsvidareanställda anger att de har kollektivavtal. Det beror sannolikt på att de allra flesta i denna grupp är egenföretagare.

Drygt sju av tio är med i a-kassan. Kvinnor (78 procent) är i högre grad med än män (61 procent), vilket speglar hur det ser ut inom akademikeryrken i stort⁵. Sannolikt spelar det in att kvinnor oftare är tillsvidareanställda. Det är också ovanligare att vara med i a-kassan om man tillhör den yngsta eller den äldsta åldersgruppen. Möjliga förklaringar är att den som ännu inte etablerat sig i yrket inte ser samma poäng med att gå med i a-kassan, och att egenföretagare känner att arbetslöshetsförsäkringen inte

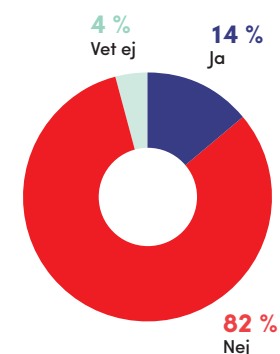
Figur 3. Arbetar heltid/deltid



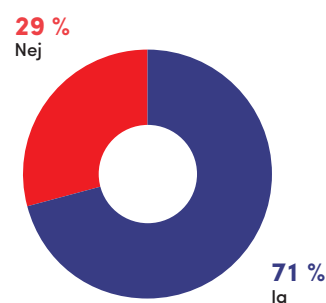
Figur 4. Är tillsvidareanställda /övriga



Figur 5. Har kollektivavtal



Figur 6. Är med i a-kassa



³ SCB, På tal om kvinnor och män, 2018

⁴ Anders Kjellberg, Sociologiska institutionen Lunds Universitet, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, 2018

⁵ Akademikernas a-kassa, Månadsrapport, augusti 2018

är tillräckligt bra anpassad för dem. Anslutningen till a-kassan är högre i åldersgruppen 35–52 år, vilket kan bero på att denna grupp anser sig vara mer beroende av ekonomisk stabilitet.

Andelen som uppger att de varit arbetslösa någon gång under de senaste två åren är överlag relativt låg (4 procent), men något högre bland de som inte är tillsvidareanställda (5 procent). I den yngsta åldersgruppen har 6 procent varit utan arbete någon gång under de senaste två åren, vilket tyder på att det kan vara svårt att etablera sig i kommunikationsbranschen. Det kan bero på att det är stor konkurrens om jobben och att det är vanliga med kortare uppdrag och visstidsanställningar i början av karriären. Skillnaderna i arbetslöshet mellan olika grupper är dock små och bör därför tolkas med försiktighet.

Skillnader mellan tillsvidareanställda och övriga anställningsformer

	Tillsvidareanställd	Inte tillsvidareanställd
Är med i a-kassa	77 %	61 %
Har kollektivavtal	19 %	5 %
Genomsnittsinkomst	39 400 kr	41 300 kr
Jobbar obetalt	45 %	49 %
Brukar jobba trots hemma sjuk	66 %	78 %
Har varit utan arbete senaste 2 åren	3 %	5 %

På frågan om man brukar jobba trots att man är hemma på grund av sjukdom svarar sju av tio ja. I åldersgruppen 35–43 år är det flest som angett detta, hela 78 procent. Det är den ålder då många har små barn, vilket tyder på att det kan vara svårt att kombinera familjeliv med en karriär inom byråbranschen.

Av de som uppgett att de brukar jobba trots att de är hemma på grund av sjukdom svarar 51 procent av kvinnorna och 36 procent av männen att de gör det ganska ofta, eller mycket ofta. Resultaten väcker frågor om huruvida branschens höga arbetsbelastning och otrygghet gör att framför allt kvinnor inte anser sig kunna vara frånvarande på grund av sjukdom. Mot bakgrund av kvinnors ökande sjukskrivningar på grund av arbetsrelaterad stress och ohälsa⁶, ser DIK ett stort behov av fler studier på området.

Nästan hälften (46 procent) svarar också att de jobbar mer än vad de får betalt för. Det rör sig till exempel om arbete utanför arbetstid, eller obetald övertid. Av dessa uppger nästan åtta av tio (76 procent) att de gör det ganska eller mycket ofta. En högre andel av männen (79 procent) uppger detta jämfört med kvinnorna (74 procent). Här kan det spela in att kvinnor generellt har ett större ansvar för hem och barn, och istället utför mer obetalt hemarbete. Åldersgruppen 44–52 år är de som oftast arbetar mer än de får betalt för. I denna grupp uppger 82 procent att de gör det ganska ofta eller mycket ofta. Variationerna mellan olika grupper är dock små och fler studier behövs för att säkerställa sambanden.

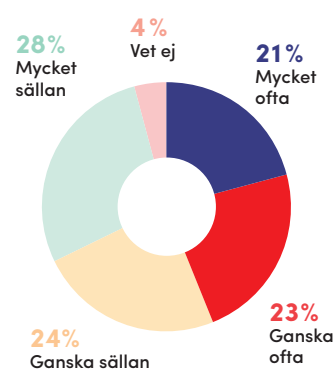
Det är överlag stora skillnader beroende på om man är tillsvidareanställd eller inte. Bland tillsvidareanställda är drygt åtta av tio med i a-kassan, jämfört med sex av tio bland de som inte är det. I den här gruppen är det också något fler som uppger att de arbetar mer än de får betalt för, och betydligt fler som brukar jobba trots att de är hemma sjuka. I en ny rapport från Arbetsmiljöverket är den vanligaste orsaken till att tidsbegränsat anställda arbetar när de är sjuka att de inte vill bli sedda som lata. Andra orsaker är rädsla att förlora jobbet eller att man inte anser sig ha råd att vara sjuk⁷. Sammantaget påvisar Arbetsmiljöverkets och DIK:s undersökningar en större otrygghet för de som inte är tillsvidareanställda, till exempel genom att de inte har samma skydd vid arbetslöshet och sjukdom.

7 av 10



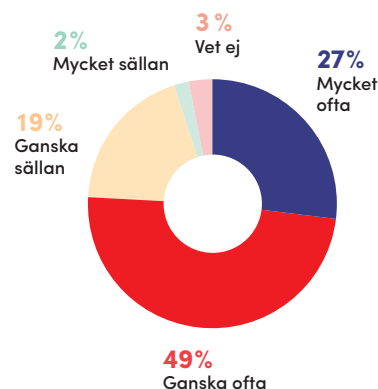
brukar jobba trots att de är hemma sjuka. Det är betydligt vanligare bland de som inte är tillsvidareanställda.

Figur 7. Av de som svarat att de brukar jobba trots sjukdom uppger 44 % att de gör det ganska eller mycket ofta:



Hälften arbetar mer än de får betalt för.

Figur 8. Av de som svarat att de jobbar mer än de får betalt för uppger 76 % att de gör det ganska eller mycket ofta:



⁶ Försäkringskassan, Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest, Psykisk ohälsa – Korta analyser 2016:2

⁷ Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljön 2017, Rapport 2018:2



Analys och förslag på åtgärder

Fler måste omfattas av kollektivavtal

Resultaten visar ett stort behov av bättre villkor inom byråbranschen. Det är aldrig acceptabelt att behöva arbeta när man egentligen är sjuk och ska återhämta sig från sjukdom, eller att inte få betalt för sin arbetade tid. Branschen är förhållandevis ung, men den låga siffran för kollektivavtal sticker ut på svensk arbetsmarknad. Att få omfattas av kollektivavtal, samtidigt som det är stor konkurrens om jobben, kan bidra till att arbetsgivare kommer undan med dåliga arbetsvillkor. För att skapa bättre villkor, trygghet och förutsättningar för människor att göra sitt arbete, och för att hälsan inte ska ta stryk, är det avgörande med kollektivavtal. Det är också faktorer som gynnar verksamhetens hållbarhet och lönsamhet, och som därför borde ligga i arbetsgivarnas intresse. DIK arbetar för att medlemmar i alla delar av kommunikationsbranschen ska omfattas av kollektivavtal och att fler anställda ska känna till sina rättigheter. Här behövs ett särskilt fokus på byråbranschen.

Arbetsgivare måste ta sitt arbetsmiljöansvar

Att många arbetar obetalt och när de egentligen är sjuka visar att det finns stora brister i arbetsmiljöarbetet. Enligt Arbetsmiljöverket har sjukfrånvaro och arbetssjukdomar i informations- och kommunikationsbranschen ökat med drygt 40 procent sedan 2012. De flesta anmälningarna rör sjukdomar kopplat till stress och bildskärmsarbete⁸. Att förebygga stress och sjukskrivningar ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva. Arbetsgivaren har ett ansvar för att organisera arbetet så att anställda inte får en ohälsosam arbetsbelastning⁹. För att arbetsgivaren ska få bättre förutsättningar att förebygga ohälsa har medarbetare också ett ansvar i att kommunicera när arbetsbelastningen blir för hög. Det kan vara svårt i en bransch där det är stor konkurrens om jobben, och där organiseringen av arbetet gör att den vanliga arbetstiden inte räcker till. För att stötta den anställda och se till att arbetsgivare efterlever sitt arbetsmiljöansvar spelar fackförbund och skyddsombud en viktig roll.



Enligt Arbetsmiljöverket har sjukfrånvaro och arbetssjukdomar i informations- och kommunikationsbranschen ökat med drygt 40 procent sedan 2012.

⁸ Arbetsmiljöverket, Stor granskning för att alla ska hålla ett helt arbetsliv, 2017

⁹ Arbetsmiljöverket, Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Flexibelt arbete får inte bli gränslöst

Kommunikationsbranschen präglas av hög arbetsbelastning och snäva deadlines. Att inte få tid till återhämtning, och att arbeta utan ersättning eller när man är sjuk, leder inte till ett hållbart arbetsliv. Flexibelt arbete ska vara frivilligt och arbetsgivare måste leva upp till de lagar som reglerar arbetsmiljö och arbetstid. Förväntningar om att vara tillgänglig utanför ordinarie arbetstid måste alltid vara tydligt uttalade, och arbetstagaren ska alltid få betalt för sitt arbete oavsett när det utförs¹⁰.

Ytterligare en fråga som måste inkluderas är den digitala arbetsmiljön. Många av DIK:s medlemmar vittnar om dåliga digitala verktyg och teknik som skapar stress och tar onödig tid från arbetet¹¹. De digitala frågorna är lika mycket arbetsgivarens ansvar som de fysiska, sociala och organisatoriska, och ska vara en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett sätt kan vara att inkludera digitala frågor i skyddsronder.

Det behövs en svensk modell för egenföretagare

Mot bakgrund av att många i branschen är egenföretagare är det också av största vikt att trygghetssystemen anpassas efter egenföretagare. Idag utestängs många egenföretagare från våra gemensamma trygghetssystem, trots att de betalar till dessa på samma sätt som andra. DIK verkar för en svensk egenföretagarmodell, som ger egenföretagare, kombinatörer och så kallade egenanställda samma tillgång till trygghetssystem och socialförsäkringar som tillsvidareanställda¹².

Jämställdhet i branschen kräver strukturella insatser

De skillnader mellan könen som framkommer i rapporten synliggör ett stort behov av att stärka kvinnors villkor och löner. Alla arbetsgivare är skyldiga att varje år både kartlägga och åtgärda löneskillnader mellan kvinnor och män. Mot bakgrund av att lagen efterlevs dåligt ser DIK att Diskrimineringsombudsmannens tillsyn måste skärpas. De arbetsgivare som bryter mot kraven ska få kännbara sanktioner.

Det är också viktigt att arbeta systematiskt för att motverka sexuella trakasserier, något som upproppen #metoo och #sistabriefen tydligt visat. Förutom att arbetsgivare måste leva upp till Diskrimineringslagen och arbeta förebyggande, är bättre villkor och kollektivavtal avgörande för att minska kvinnors utsatthet för trakasserier och övergrepp. Genom kollektivavtal får byråerna ett HR-stöd och en struktur för anställda att utse skyddsombud eller fackliga företrädare på arbetsplatsen.

Arbetsgivare har också en viktig roll i att förbättra kvinnors karriärmöjligheter och främja ett jämställt föräldraskap. Det ska vara fullt möjligt för både kvinnor och män att ha barn och samtidigt arbeta i branschen. Det är också viktigt att ta ett bredare grepp om frågorna och koppla ihop stress, trakasserier och löner med kvinnors förutsättningar i stort, till exempel när det gäller obetalt hemarbete och möjligheten att kombinera familjeliv och arbetsliv. Här är en jämställd föräldraförsäkring en viktig faktor.



Kvinnors löner och arbetsvillkor behöver stärkas och arbetsgivare måste ta sitt ansvar för att motverka sexuella trakasserier.

¹⁰ DIK, Policy för flexibelt arbete och ett flexibelt arbetssätt, 2017

¹¹ DIK, Digital arbetsmiljö – en rapport från DIK, 2017

¹² Anna Troberg, Dags för en svensk egenföretagarmodell, maj 2018

Referenser

1. SCB, [På tal om kvinnor och män](#), 2018
2. SCB, [Yrkesregistret med yrkesstatistik](#), 2016
3. SCB, [På tal om kvinnor och män](#), 2018
4. Anders Kjellberg, Sociologiska institutionen Lunds Universitet, [Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund](#), 2018
5. Akademikernas a-kassa, [Månadsrapport](#), augusti 2018
6. Försäkringskassan, [Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest](#), Psykisk ohälsa – Korta analyser 2016:2
7. Arbetsmiljöverket, [Arbetsmiljön 2017](#), Rapport 2018:2
8. Arbetsmiljöverket, [Stor granskning för att alla ska hålla ett helt arbetsliv](#), 2017
9. Arbetsmiljöverket, [Organisatorisk och social arbetsmiljö](#) (AFS 2015:4)
10. DIK, [Policy för flexibelt arbete och ett flexibelt arbetssätt](#), 2017
11. DIK, [Digital arbetsmiljö – en rapport från DIK](#), 2017
12. Anna Troberg, [Dags för en svensk egenföretagarmodell](#), maj 2018