LUND UNIVERSITY

Olika aspekter av den svenska partsmodellen

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2021). *Olika aspekter av den svenska partsmodellen*.

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

Download date: 10. Oct. 2026

Konferens Kollektivavtalsgruppen 2021
Svenskt Näringsliv
Tisdagen 30 november 2021
(Uppdatering gjord 17 December 2021)

Olika aspekter av den svenska partsmodellen

Anders Kjellberg
Sociologiska institutionen, Lunds universitet

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Facklig organisationsgrad i 23 länder (1)

	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2000-*	2000-**
Norden										
Sverige (Gent)	81	78	71	69	69	68	68	69	-12	-15%
Finland (Gent)	74	73	71	68	63	60	59		-15	-20%
Danmark (Gent)	75	72	69	/64	63	64	63		-12	-16%
Norge	53	51	51	50	50	50	50		-3	-6%
Kontinentaleuropa										
Belgien (Gent)	57	55	53	52	51	50	49		-8	-14%
Tyskland	25	22	19	18	17	17	16		-9	-36%
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	15		-7	-30%
Anglosaxiska länder										
Irland	36	32	32	25	24	24	25	26	-10	-28%
Storbritannien	30	29	27	25	23	23	24	24	-6	-20%
USA	13	12	12	11	11	11	10	11	-2	-15%

* Förändring i procentenheter mellan år 2000 och senast tillgängliga data.
** Förändring i procent sedan år 2000.

Facklig organisationsgrad i 23 länder (2)

	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2000-*	2000-**
Sydeuropa										
Italien	35	34	35	34	33	33	33		-2	-6%
Spanien	18	16	18	14	13	13	13		-5	-28%
Frankrike	10	9	9	9	9	9			-1	-10%
Central- och Östeuropa										
Slovenien	44	38	33	24					-20	-45%
Slovakien	34	24	16	13	12	11			-23	-68%
Tjeckien	27	19	16	12	12	11			-16	-59%
Polen	24	24	17		13				-11	-46%
Ungern	24	17	15			8			-16	-67%
Lettland	21		15	13	12	12			-9	-43%
Estland	14	9	8	5	5	6	6		-8	-57%
Asien										
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	-4	-19%
Turkiet	13	10	7	8	9	9	10		-3	-23%
Sydkorea	12	10	10	10	11	12	13		+1	+8%

Facklig organisationsgrad i olika länder och i Sverige

Sverige har tillsammans med Finland och Danmark (och Island) världsrekord i facklig anslutning. Gemensamt för dessa länder är bland annat Gent-systemet, dvs statsunderstödda fackliga a-kassor. I Norge förstatligades arbetslöshetsförsäkringen 1938. Även Belgien har en sorts Gent-system.

I Sverige, Finland och Danmark har den fackliga organisationsgraden sjunkit ganska mycket sedan 1993. Delvis beror det på förändringar av a-kassorna:

- Tillväxten av en fristående a-kassa i Finland
- Förändrad lagstiftning i Danmark som möjliggjort framväxten av alternativa, tvärgående (branschoberoende) a-kassor.
- I Sverige höjdes a-kasseavgifterna kraftigt 2007 (återställdes 2014 till ungefär samma nivå som före 2007). Höjningen och differentieringen av avgiften efter arbetslösheten inom varje kassa drabbade främst LO-kassorna och LO-facken, men även tjänstemannakassorna och tjänstemannafacken förlorade många medlemmar innan utvecklingen vände. Totalt tappade facken 245 000 medlemmar åren 2007 och 2008 och a-kassorna ca 400 000. Enbart LO-förbunden förlorade ca 180 000 medlemmar.

Vändning uppåt under 2020.
Tjänstemännens organisationsgrad har dragit ifrån arbetarnas.

Under pandemiåret 2020 gjordes a-kassan generösare. Antalet fackmedlemmar ökade med ca 75 000 och antalet a-kassemedlemmar med ca 269 000, varav de fackliga a-kassorna med 234 000.

Idag har tjänstemännen i Sverige en klart högre facklig organisations-grad än arbetarna:

År 2006 var 77 procent av såväl arbetarna som tjänstemännen med i facket. År 2020 var 61 procent av arbetarna fackmedlemmar jämfört med 73 procent av tjänstemännen. I privat sektor var 74 procent av arbetarna med i facket 2006 mot 69 procent av tjänstemännen.

Fjorton år senare var tjänstemännen mer välorganiserade än arbetarna i privat sektor: 69 respektive 57 procent. Bidragande till att tjänste-mannafacken klarat sig så bra i privat sektor är att man erbjuder attraktiva fackliga inkomstförsäkringar som komplettering till a-kassan.

Facklig organisationsgrad för arbetare 2006-2020

1. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006 - 2020
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73	72	73	-11
Byggbranschen.	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63	62	58	**-23**
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52	52	52	-12
Privat service exkl. handel, därav:	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49	48	50	-17
- hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31	27	34	**-18**
- transport	71	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60	60	58	57	52	**-19**
- företagstjänster mm	68	64	61	59	58	57	56	54	54	52	51	52	50	49	54	-14
- övr. privata tjänster	71	64	58	60	59	59	59	58	56	54	53	51	50	50	51	**-20**
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50	49	51	-14
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57	-17
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72	72	-15
Båda sektorerna	**77**	**74**	**71**	**70**	**69**	**67**	**67**	**66**	**64**	**63**	**62**	**61**	**60**	**60**	**61**	**-16**

Avser personer med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. För uppgift om vad som innefattas i ”företagstjänster mm” resp. ”övriga privata tjänster”, se nedanstående skrift tabell 18A-B. Där finns också organisationsgraden för anställda totalt.

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html

Facklig organisationsgrad för tjänstemän 2006-2020

2. Tjänstemän	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006 – 2020
Industri mm	80	76	76	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78	78	79	-1
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65	66	67	+5
Privat service exkl. handel, därav:	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65	65	67	+1
- information & kommunikation			63	66	65	63	67	67	66	68	67	67	68	68	71	
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	66	67	66	64	64	66	65	
- företagstjänster mm			57	59	59	60	61	63	64	64	65	64	62	62	64	
- övr. privata tjänster			64	66	67	69	69	67	67	69	70	70	68	66	68	
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65	65	67	+2
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	69	0
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81	81	**-8**
Båda sektorerna	**77**	**73**	**72**	**72**	**73**	**73**	**73**	**73**	**74**	**74**	**74**	**73**	**73**	**72**	**73**	-4

Avser personer med anställning 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. För uppgift om vad som innefattas i ”företagstjänster mm” resp. ”övriga privata tjänster”, se nedanstående skrift tabell 18A-B. Där finns också organisationsgraden för anställda totalt.

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html

Den svenska partsmodellen (1)

Den svenska arbetsmarknadsmodellen utmärks av att partsreglering (kollektivavtal) dominerar över statsreglering (lagstiftning). Den brukar därför kallas **partsmodellen**.

- **Partsreglering** (en form av självreglering): kollektivavtal
- **Statsreglering**: lagstiftning
- **Trepartsreglering:** en eller annan form av samspel mellan staten och arbetsmarknadens parter

Anders Kjellberg (2017) ”Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations”. I Mia Rönnmar & Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund, sid. 357-383. https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/selfregulation-versus-state-regulation-in-swedish-industrial-relations(ac5caadc-5869-4753-ae32-9cae40377d4a).html

Den svenska partsmodellen (2)

A. Partsreglering: arbetsgivare och fack förhandlar och tecknar kollektivavtal på bransch- respektive på huvudorganisationsnivå:

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

Verkstadsavtalet 1905. Decemberkompromissen LO-Saf 1906

Saltsjöbadsavtalet LO-Saf 1938

Industriavtalet 1997

Las-avtalet PTK-SN (m fl) oktober 2020 (LO anslöt sig senare) + nytt huvudavtal

B. Statsreglering: arbetsrättslig lagstiftning

Under **1970-talet** kom en **våg av arbetsrättslig lagstiftning** som utgjorde ett brott mot den svenska partsmodellen, men inte helt i den meningen att MBL och Las kunde följas upp av avtal (medbestämmandeavtal, avtalsturlistor)

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

Den svenska motsvarigheten till allmängiltigförklaring är **rätten till stridsåtgärder mot oorganiserade företag** för att förmå dem att teckna kollektivavtal (hängavtal eller medlemskap i arbetsgivarorganisation). Hit hör bland annat rätten till **sympati-konflikter**.

När fackföreningar börjar efterfråga statligt reglerade minimilöner eller allmän-giltigförklaring av kollektivavtal så att de kommer att omfatta alla anställda inom en bransch, en region eller ett yrke är det ett tecken på minskad facklig styrka.

Den svenska partsmodellen (4)

- I **Tyskland** infördes en minimilönelag från 1 januari 2015 mot bakgrund av att en växande andel anställda fanns hos oorganiserade arbetsgivare utan avtal. Många tyska arbetsgivare hade hoppat av sina organisationer. Då riskerade man att lönerna pressades ned eller att löneökningarna blev väldigt små. De tyska facken svängde därför om och blev anhängare av lagfästa minimilöner.

- Sverige saknar motsvarighet till det **norska *Arbejdstilsynet***. Det svenska Arbetsmiljöverket har endast tillsyn över arbetsmiljö och arbetstider. Det norska verket kontrollerar även löner och arbetsvillkor i branscher med allmängiltig-förklarade kollektivavtal. Med lagstiftning om allmängiltigförklaring eller minimilöner följer således ökad statlig kontroll över att avtalen efterlevs. I Sverige är det enbart en ***facklig*** uppgift även om arbetsgivarorganisationerna också har ett intresse av att ingångna avtal tillämpas.

- I Sverige uppfattar alla parter på arbetsmarknaden och alla politiska partier det **direktiv om minimilöner** som EU föreslår som ett hot mot den svenska parts-modellen. Det skulle kunna innebära att Sverige tvingas införa en minimilönelag.

German Bender & Anders Kjellberg (2021)”A minimum-wage directive could undermine the Nordic model” Social Europe 13/7 2021: https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/a-minimumwage-directive-could-undermine-the-nordic-model(72adf329-c922-46d9-97b3-a24b801a0cb7).html eller https://socialeurope.eu/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model Även i Svenska Dagbladet 14/6 2021 (”Minimilöner i EU skapar kryphål”) https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/djupt-bekymmersamt-att-facken-foersvagas(2a5153c1-ceb9-46bc-81b1-cfbace36bfb6).html

Den svenska partsmodellen (5)

- En minimilönelag skulle kunna medföra **oförutsedda konsekvenser.** Ett exempel är att om det skulle uppstå dubbla uppsättningar minimilöner – en kollektivavtalad och en av staten fastställd på en lägre nivå – skulle oorganiserade företag kunna få ett intresse att tillämpa den av staten sanktionerade och legitimerade minimilönen för att vinna konkurrensfördelar. Andra företag skulle kanske lockas att hoppa av arbetsgivarorganisationerna.

- Ett exempel på oförutsedda konsekvenser i samband med ett EU-direktiv är **utstationeringsdirektivet** och den efterföljande **Laval-domen**. Svenskt Näringsliv stödde det lettiska företaget Laval i tvisten med Byggnads trots att företaget inte var medlem. Enligt Laval-domen skulle facket endast ha rätt att tillgripa stridsåtgärder när det gäller **kollektivavtalens ”hårda kärna”** och hit hör **minimilönen.** Detta sätt att via direktiv och lag reglera kollektivavtalens innehåll var naturligtvis ett brott mot den svenska partsmodellen.

- Alla avtal har dock inte minimilöner och företag utan kollektivavtal är inte skyldiga att tillämpa dem. För att det skulle vara tydligt vilken minimilön som skulle gälla övervägde **Teknikföretagen** om allmängiltigförklaring eller lagstadgad minimilön var bäst väg att klargöra detta. Man stannade för **lagstadgad minimilön**.

Den svenska partsmodellen (6)

- Varför engagerade sig Teknikföretagen i denna fråga? Ett skäl var att reda ut vad som skulle gälla och hur den svenska modellen bäst kunde anpassas till den rådande situationen.

- Ett annat skäl – och kanske det viktigaste – var att **förhindra att minimilönerna drevs upp**. Genom Lavaldomen fick facken nämligen ett intresse av att få upp minimilönerna eftersom det var de enda löner de tilläts påverka när det gäller utstationerad arbetskraft.

Anders Weihe & John Wahlstedt (2008) *Den svenska modellen efter Vaxholm*. Stockholm: Teknikföretagen.
https://www.mynewsdesk.com/se/teknikforetagen/documents/den-svenska-modellen-efter-vaxholm-2002

Anders Kjellberg (2021) *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal.* Arena Idé (”Teknikföretagens krav om svensk minimilönelag 2008”, sid. 132-133).
https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html

Den svenska partsmodellen (7)

Förloppet blir således:

(1) Utstationeringsdirektiv

(2) Lavaldomen

(3) Minimilönen hamnar i fokus

(4) Facken får ett intresse att driva upp minimilönerna

(5) Arbetsgivarna vill sätta stopp för detta

(6) Teknikföretagen föreslår en minimilönelag för hela arbetsmarknaden då det skulle kunna förhindra facken att kräva höga kollektivavtalade minimilöner för utstationerad arbetskraft och därmed driva upp minimilönerna generellt.

Det blev den gången ingen minimilönelag men förloppet illustrerar att ena kan följa på det andra utan att någon förutsett det från början.

Den svenska partsmodellen (8)

C. Trepartsreglering: en eller annan form av samspel mellan staten och arbetsmarknadens parter

- **Arbetsdomstolen** (staten och arbetsmarknadens parter representerade)

- **I.** KOLLEKTIVAVTAL FÖREGÅR LAGSTIFTNING

Las-avtalet oktober 2020. Samtliga protokollförare. Från vänster: Darko Davidovic, IF Metall, Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare IF Metall, Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer/PTK, Martin Wästfelt, ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp, John Wahlstedt, Svenskt Näringsliv, Mattias Dahl, vice vd Svenskt Näringsliv, Malin Sjunnebo, Kommunalarbetareförbundet och Johan Ingelskog, avtalssekreterare Kommunal. Foto: Jenny Frejing.

Källa: Svenskt Näringsliv.

Den svenska partsmodellen (9)

A. Las-avtalet följs upp av lagstiftning och nytt huvudavtal (avtal – lag – avtal), men det föregicks av en överenskommelse mellan politikerna (Januariavtalet) och en statlig utredning (Toijerutredningen) med detaljerade lagförslag. Genom Las-avtalet lyckades parterna till stor del ”vrida frågan ur politikernas händer”.

(1) Januariavtalet 2019 mellan regeringen, C och L	**Staten**
(2) Toijerutredningen (*En moderniserad arbets-rätt*) juni 2020	**Staten**
(3) Las-avtalet PTK-SN oktober 2020, december samma år utvidgat till Kommunal och IF Metall och november 2021 till LO	**Parterna**
(4) Lagstiftning som till väsentliga delar baseras på avtalet, vilket kan betraktas som en form av allmängiltigförklaring	**Staten**
(5) Nytt huvudavtal PTK-LO-SN 2022	**Parterna**

Den svenska partsmodellen (10)

B. Partsöverenskommelse om begränsningar av strejkrätten till följd av hamnkonflikten i Göteborg:

- Regeringen tillsatte januari 2018 statlig utredning för att begränsa strejkrätten
- Redan innan utredningen är klar lägger LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv juni 2018 fram ett gemensamt förslag
- Riksdagen beslutar juni 2019 om lagstiftning i enlighet med parternas förslag

C. Partsöverenskommelse 2017 om etableringsjobb

- Överenskommelse om etableringsjobb (ny typ av kollektivavtalad anställning) mellan LO, Unionen och Svenskt Näringsliv 2017
- Gemensam avsiktsförklaring 2018 mellan staten och parterna om att etableringsjobb bör införas
- Enligt Januariöverenskommelsen 2019 skulle de även omfatta företag utan kollektivavtal samt bemanningsföretag, men sedan denna fallit blir det inte så. Endast företag med kollektivavtal omfattas och bemanningsföretagen hålls utanför (Arbetet 14/9 2021)

Den svenska partsmodellen (11)

- **II.** LAGSTIFTNING FÖREGÅR KOLLEKTIVAVTAL:

A. Medbestämmandelagen (MBL) kan följas upp av medbestämmandeavtal. Ett partsalternativ är utvecklingsavtal i parternas egen regi.

B. Lagen om förenings- och förhandlingsrätt (1936) underlättade tjänstemannaorganisationernas tecknande av kollektivavtal inom privat sektor. På arbetarsidan behövdes ingen sådan lagstiftning. Föreningsrätten erkändes i Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen LO-Saf 1906.

Det finns i Sverige **ingen lagstiftning som tvingar fram kollektivavtal** i form av allmängiltigförklaring, vid upphandlingar, arbetskraftsmigration från tredje land eller för subventionerade jobb, men i vissa fall krävs lön eller försäkringar som motsvarar kollektivavtalet i yrket/branschen. Vad gäller lönen är det i praktiken fråga om att inte understiga kollektivavtalets **miniminivå**. Etableringsjobben kommer dock endast ifråga för företag med kollektivavtal eftersom de bygger på en partsöverenskommelse.

Den svenska partsmodellen (12)

- **III.** LAGSTIFTNING TÄCKER UPP DÄR KOLLEKTIVAVTAL SAKNAS:

A. **Nytt offentligt omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal** + för att ersätta arbetsgivare som finansierar sådant stöd för sina arbetstagare enligt kollektivavtal.

B. Enligt Januariöverenskommelsen var det meningen att etableringsjobb även skulle omfatta företag utan kollektivavtal men så blir det inte sedan överens-kommelsen fallit (se bild ovan sid 17)

C. EU-direktiv kan medföra att **minimilönelag** införs i Sverige.

Den svenska partsmodellen (13)

- **Industriavtalet 1997**

- Industriavtalet förhandlades fram av parterna själva men – precis som Saltsjöbadsavtalet – under viss statlig press.

- Det följdes upp och kompletterades genom inrättandet av Medlingsinstitutet (2000) som verkar för att ”märket” sätts av industrin (industrinormen). Således följande förlopp: hot om lagstiftning – avtal – statligt Medlingsinstitutet.

- Industriavtalet är i grunden en form av **partsreglering** men tas här ändå upp under rubriken ”Trepartsreglering” eftersom det följdes upp genom bildandet av Medlingsinstitutet.

Partsmodellens förutsättningar

Partsmodellen bygger på:

(1) Hög kollektivavtalstäckning: 90 procent *av anställda* 2019 **(85 procent i privat sektor**)

(2) Hög organisationsgrad på arbetsgivarsidan mätt i *andel anställda* hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer: 88 procent 2019 (**82 procent i privat sektor**)

(3) Hög facklig organisationsgrad: 69 procent 2020 (**64 procent i privat sektor**, bland **arbetare i privat sektor 57 procent**)

(4) Facklig närvaro på alla nivåer (**svenska modellen utmärks av en kombination av centralisering och decentralisering)**:

- centralorganisationerna LO, TCO och Saco

- fackförbund som IF Metall (LO), Unionen (TCO) och Sveriges Ingenjörer (Saco, alla tre medlemmar i ”Facken inom industrin”. Unionen och Sveriges Ingenjörer tillhör dessutom PTK.

- fackliga arbetsplatsorganisationer: arbetsplatsombud, fackklubbar, sektioner, lokala Saco-föreningar samt skyddsombud.

Utmaningar för partsmodellen (1)

(1) Fallande facklig organisationsgrad: 85 procent 1993-94, 77 procent 2006, 69 procent 2020.

Särskilt bland ***arbetare*** har andelen fackligt anslutna minskat mycket: från **77 procent 2006** till 60 procent 2018, men ökade till **61 procent år 2020**.

Bland ***utrikes födda* arbetare** sjönk organisationsgraden ännu mer: från **77 procent 2006** till 50 procent 2018, men ökade till 51 procent 2019 och **52 procent 2020 (**i privat sektor **48 procent**, varav i privata tjänstenäringar **43 procent)**.

(2) Fler arbetsplatser än tidigare saknar facklig arbetsplatsorganisation (klubbar, fackrepresentanter) resp. **skyddsombud**

(3) Avregleringar och privatiseringar av offentlig verksamhet inom bl.a. telekom, skola, förskola, vård, omsorg (äldreboenden, hemtjänst, personlig assistentverksamhet, mm) med följd att en del verksamheter som tidigare haft 100-procentig kollektivavtalstäckning idag drivs av företag **utan kollektivavtal**.

(4) Kommunala och statliga myndigheters upphandling av tjänster där lägsta pris ofta vinner och då ökar risken att det **saknas kollektivavtal**. Almega har uppmärksammat problemet med att vinna upphandlingar för företag med kollektiv-avtal.

Utmaningar för partsmodellen (2)

(5) Outsourcing av verksamheter till andra företag **förekommer även inom näringslivet.** Underleverantörer kan utsättas för hård prispress och då kan en del företag uppfatta det som nödvändigt att **inte ha kollektivavtal** för att kunna hävda sig i konkurrensen eller rent av för att överleva.

(6) Det har blivit vanligare med:

- **Långa kedjor av underentreprenörer** (exempelvis inom byggbranschen), där **kollektivavtalstäckningen minskar ju längre ned man kommer i kedjan**.

- **Inhyrning av personal från bemanningsföretag,** t ex vid utstationering av byggnadsarbetare till Sverige, ofta från Polen (ej folkbokförda i Sverige men arbetar på den svenska arbetsmarknaden).

(7) Framväxten av nya branscher och företag utan fackliga traditioner och utan kollektivavtal, exempelvis i IT-branschen, spelutvecklingsföretag mm. Ett sådant företag är är **transportföretaget Instabox** (kunderna är nätbutiker) med 600 anställda, varav 450 chaufförer. Motivering: kollektivavtal kan medföra ojämn konkurrens med företag som inte har det (Lag & Avtal 26/2 2021). Ett annat är **spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment** i Malmö (se nästa bild).

Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö (1)

- Huvudkontor i Malmö. Företaget köptes 2002 av Vivendi Games och såldes 2008 vidare till franska Ubisoft (koncernledningen finns i Paris). Massive Entertainment har svensk företagsledning

- **Närmare 700 anställda i Malmö och omkring 100 anställda i Stockholm**

- **Kollektivavtal saknas**

Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö (2)

- **Mer än hälften av de anställda kommer från andra lände**r, bl.a. Kanada, Storbritannien, USA, Frankrike och Rumänien. Många är arbetskraftsmigranter från tredje land (länder utanför EU). Cirka 50 nationaliteter är representerade. Arbetsspråket är engelska.

- Drygt 300 medlemmar i fackförbundet Unionen i Malmö + ett mindre antal i Sveriges Ingenjörer = en **organisationsgrad på cirka 45 procent**

- Ingen större skillnad i organisationsgrad mellan utrikes och inrikes födda

- Förtroendevalda finns på arbetsplatsen, men de har inget förhandlingsmandat eftersom det **inte finns något kollektivavtal.** Fackklubb saknas.

- **Inget kollektivavtal, men förhandlingar om ett sådant pågår sedan länge i positiv anda** med Unionens Region Sydväst i Malmö. Förhandlingarna avbröts av pandemin men har återupptagits. Ett kollektivavtal skulle öka kostnaderna för företaget genom att detta ger möjlighet till flexpension och deltidspension samt att företagets bonusar vid ett kollektivavtal skulle bli pensionsgrundande och påverka semesterersättningen.

Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö (3)

- Under april 2021 arbetade dagligen 100-150 anställda i företagets lokaler i Malmö. Trots pandemin ansågs det viktigt att så många infann sig. **Kreativt arbete av den typ som bedrivs i ett spelutvecklingsföretag fungerar inte särskilt väl om alla arbetar hemma hela tiden.** Man behöver helt enkelt träffas för att kunna utveckla spelen. Dessutom har många under pandemin saknat ”den sociala biten”.

- Eftersom hemarbetet för många tjänstemän visat sig fungera relativt bra under pandemin är ett **möjligt framtidsscenario** att hos stora techföretag som rekryterar personal från hela världen kan många anställda **mer eller mindre komma att arbeta från sina hemländer**. Då finns risken att den sociala sammanhållningen, företagskulturen och den fackliga organiseringen försvagas, och kanske också kreativiteten. **Hos Massive Entertainment ska man dock vara på plats i Malmö**. De som bor i Köpenhamn tillåts dock jobba hemifrån i viss utsträckning. De omfattas av omställningsstödet (vägledning, rådgivning och förstärkt stöd) även om de skulle jobba helt från Köpenhamn, är utländska medborgare och folkbokförda i Danmark där de också betalar skatt.

- Att vara anställd i Sverige ger en klar **anknytning till den svenska arbetsmarknaden** och rätt till omställningsstöd. Det räcker att det är så vid ansökningstillfället (t ex under senaste veckan). Resten av arbetsvillkoret kan uppfyllas genom arbete i annat EU/EES-land, Storbritannien eller Schweiz och då behöver man inte ha haft någon anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

Antal och andel anställda med respektive utan kollektivavtal i privat sektor samt i hela ekonomin vid slutet av 2019

31/12 2019	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.408.124	2.431.749
Hängavtal	114.800	114.800
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.522.924	2.546.549
Täckningsgrad (privat sektor)	**84,8% (83,4% 2018)**	**83,2%**
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.976.000	3.061.900
- därav anställda utan kollektivavtal	***453.100***	***515.400***
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	**15,2%**	**16,8%**
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.866.924	3.940.349
Antal anställda i hela arbetskraften	4.434.800	4.570.500
Andel anställda med kollektivavtal	89,8%	88,7%

Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.

Stor skillnad på arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad om man utgår från andelen anställda eller andelen arbetsgivare/företag.

- I privat sektor omfattas cirka 85 procent av de **anställda** av kollektivavtal (se föregående bild). Exklusive 198.952 anställda i offentligägda företag, föreningar och stiftelser blir det 83,7% procent (2019).

- Samtidigt har den stora majoriteten **företag** med anställda inga kollektiv-avtal och är inte med i en arbetsgivarorganisation. Som framgår av nästa bild har 97 procent av företagen färre än 50 anställda. Så mycket som 84 procent av företagen har högst nio anställda. Företagen med 1-4 anställda svarar för 70 procent av alla företag – se grön text i nästa bild.

- Att det blir så hänger samman med att det överväldigande antalet företag är mycket små och att dessa väldigt små företag sällan är med i en arbets-givarorganisation eller har kollektivavtal. En del av dessa oorganiserade företag har hängavtal. Kollektivavtalstäckningen blir därför högre än arbetsgivarnas organisationsgrad.

- Cirka 75 procent av de anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar i företag med minst 50 anställda.

Antal privatägda företag i olika storleksklasser vid årsskiftet 2020/2021, varav anslutna till Svenskt Näringsliv (avrundade tal)

	Antal företag hösten 2020 (inklusive SN-företag anslutna till branschföreningar men exkl. företag utan anställda)			Antal årsanställda 7/1 2021***
Antal anställda	**Alla**	Svenskt Näringsliv**	SN:s andel	Svenskt Näringsliv
1-9	258.792* (84%)	27.777 (55%)	11%	113.900 (6%)
10-49	40.745 (13%)	17.220 (34%)	42%	366.200 (19%)
Summa 1-49	**299.537 (97%)**	**44.997 (89%)**	**15%**	**480.100 (25%)**
50-249		4.583 (9%)		462.300 (25%)
250-499		542 (1%)		189.800 (10%)
Summa 50-499	**7.690 (2,5%)**	**5.125 (10%)**	**67%**	**652.100 (35%)**
500-	**582 (0%)**	**508 (1%)**	**87%**	**765.600 (41%)**
Summa	**307.809** (100%)	50.630 (100%)	16%	1.897.800 (100%)

*** Varav 214.300 med 1-4 anställda, vilket utgör 70 procent av alla privatägda företag med anställda.**

** Per 7/1 2021. Observera att med företag anslutna till Svenskt Näringsliv avses avtalsarbetsplatser, inte företag i juridisk mening. Ett företag kan omfatta flera avtalsarbetsplatser. Det betyder att Svenskt Näringslivs andel av företagen överskattas.

*** Per 7/1 2021. Årsanställda (heltidsekvivalenter).

Anm. 1. Antal företag enligt företagsregistret avser november 2020. Antal företag i SN 7/1 2021.

Anm. 2. Företag med 1-9 anställda brukar betecknas som mikroföretag, de med 10-49 anställda som små företag, de med 50-249 anställda som medelstora företag samt de med minst 250 anställda som stora företag.

Källa: Kjellberg (2021) utifrån SCB Företagsregistret och Svenskt Näringsliv

Antal och andel företag anslutna till arbetsgivarorganisationer

Antalet företag anslutna till arbetsgivarorganisationer 2020/2021:

Svenskt Näringsliv: ca 50 600 (exklusive företag med 0 anställda)

Fremia: ca 4 000 (KFO) + Idea (ca 1 400) = ca 5 400

Arbetsgivaralliansen: ca 3 300

Sobona: ca 900

Fastigo: ca 900

Svensk Industriförening: ca 360 (med kollektivavtal)

Övriga (BAO, Svensk Scenkonst, Sveriges Frisörföretagare m fl): ca 2 200

SUMMA: ca 63 200

Enligt företagsregistret fanns det november 2020 ca 307 800 företag med minst en anställd. Det ger en organisationsgrad på 21 procent.

Om de ca 97 200 aktiebolagen med en anställd där ägaren själv kan antas vara den anställde subtraheras återstår 210 600 företag, vilket ger en **organisations-grad på 30 procent.**

Antalet företag med hängavtal

Antalet företag med hängavtal enligt fackförbundens statistik 2020/2021:

LO-förbunden:

- Industrin: ca 7 100
- Byggbranschen: ca 10 300
- Handel och övrig privat tjänstesektor: ca 13 300

SUMMA LO-förbunden: ca 30 700

Tjänstemannafacken: ca 3 300 arbetsställen/företag

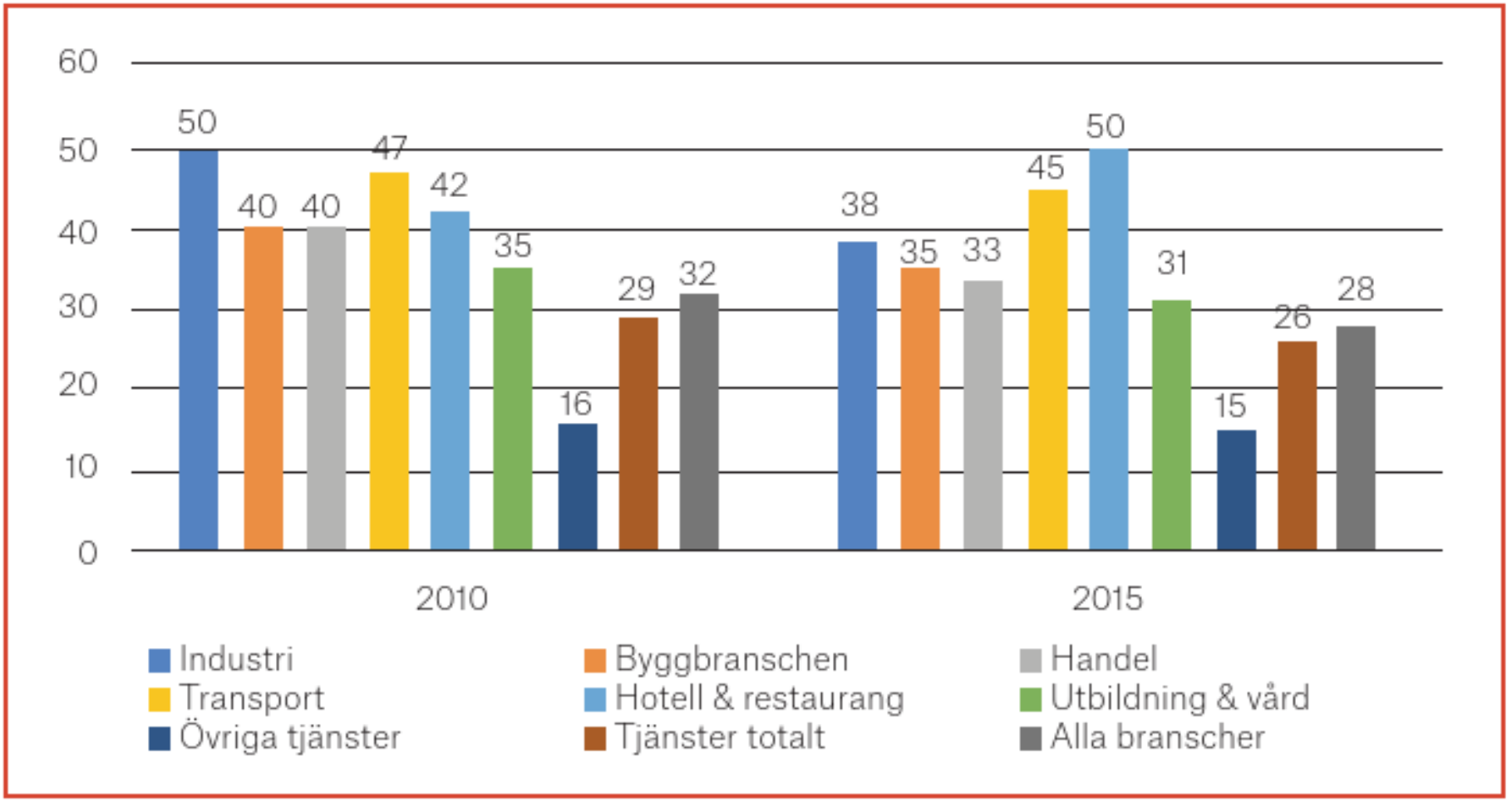
SUMMA TOTALT: ca 34 000 företag med hängavtal men verkliga siffran är lägre eftersom en del förbund redovisar arbetsställen (ett företag kan ha flera arbetsställen) samt att ett företag kan ha hängavtal med flera fackförbund. En del av företagen med hängavtal saknar dessutom anställda. **Det kan därför antas att högst cirka 30 000 företag med anställda har hängavtal.**

Det är en väsentligt lägre siffra än den som anges i Lotta Stern m fl *Den svenska modellens framtid* (Ratio 2021) sid. 46: ”Cirka 70 000 företag i Sverige har vidare tecknat ett hängavtal med ett eller flera fackförbund.”

Andel småföretag (1-49 anställda) anslutna till en arbetsgivar-organisation i olika branscher 2010 och 2015 (procent)

Genomsnittlig organisationsgrad 2015: 28 procent

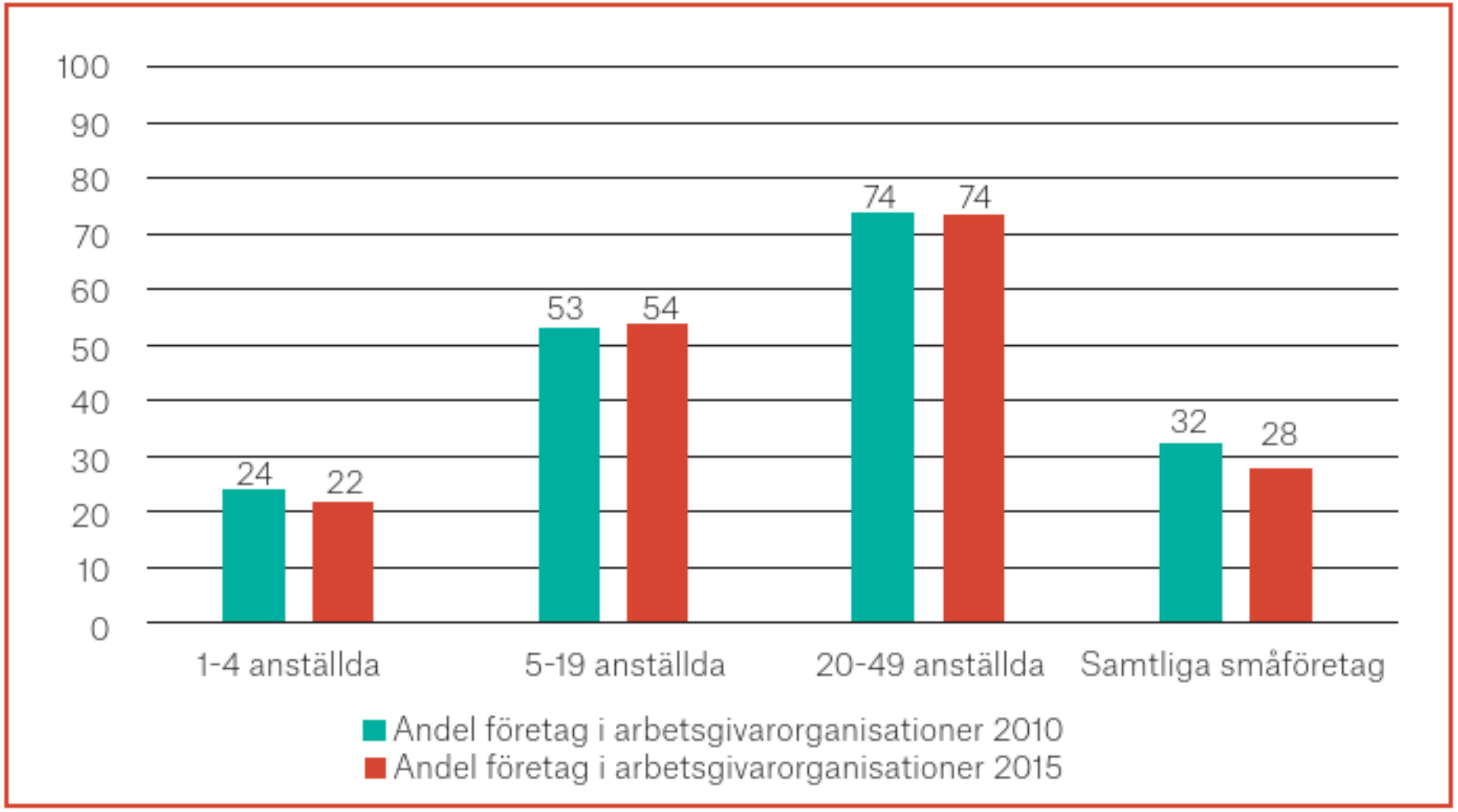
Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé).



Andel småföretag (1-49 anställda) i olika storleksklasser anslutna till en arbetsgivarorganisation 2010 och 2015 (procent)

Organisationsgraden ökar snabbt med företagsstorleken

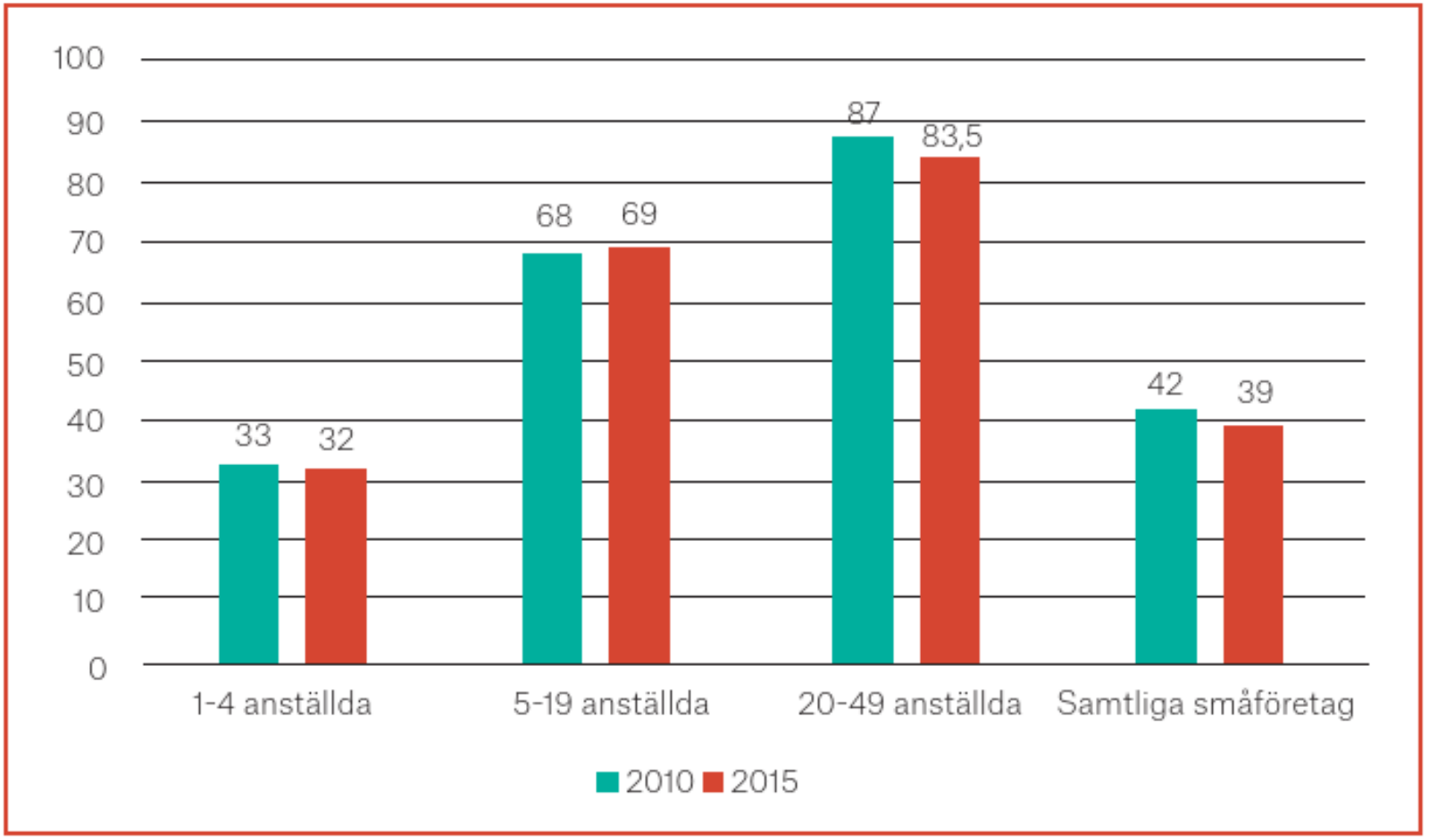
Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé)



Andel småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2015.
Observera att det är fråga om *andelen företag* med kollektivavtal, inte andelen *anställda* med kollektivavtal!

Andelen med kollektivavtal ökar snabbt med företagsstorleken.

Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé).



Andel småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2015.
Observera att det är fråga om *andelen företag* med kollektivavtal, inte andelen *anställda* med kollektivavtal!

Antal Anställda	Kollektiv-avtal	Häng-avtal	Både och*	Summa med avtal	**Andel utan avtal**	Antal** med avtal	Antal** utan avtal
2015							
1-4	20%	10%	2%	32%	**68%**	73.000	152.000
5-19	47%	15%	7%	69%	**31%**	46.000	20.000
20-49	67%	10%	6,5%	83,5%	**16,5%**	11.000	2.000
Summa 1-49	25%	11%	3%	39%	**61%**	118.000-129.000	170.000-185.000

*Både kollektivavtal och hängavtal

** Beräkningen av antalet företag med respektive utan kollektivavtal är inte exakta. Summan av antalet företag med kollektivavtal blir 129.000 (om de tre delposterna inte avrundas till hela tusental). Om andelen med avtal i storleksgruppen 1-49 (39%) tillämpas på de ca 303.000 privatägda företagen med 1-49 anställda fås 118.000 företag med kollektivavtal. Avvikelsen beror på den viktning som Novus gjort och som baseras på 2014 års företagsregister (2015 års fanns ännu inte tillgängligt vid tidpunkten för undersökningen).

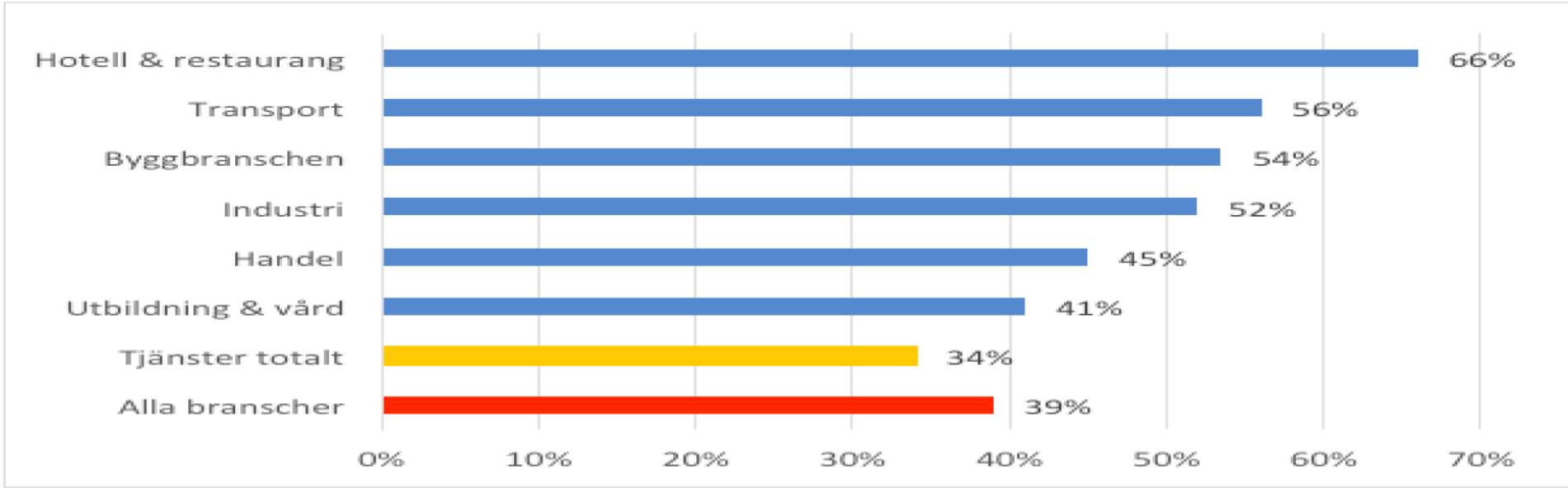
Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* samt Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.

Andelen småföretag (1-49 anställda) med respektive utan kollektivavtal 2005-2015

Företag med 1-49 anställda	2005	2007	2010	2015	Förändring 2005-2015
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	**44%**	**41%**	**42%**	**39%**	- 5 procentenheter
Inget kollektivavtal	**51%**	**57%**	**58%**	**61%**	+ 10 procentenheter
”Vet ej”-svar	**5%**	**2%**	**0%**	**0%**	- 5 procentenheter

Källa: Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.*

Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher 2015.
Observera att det är fråga om *andelen företag* med kollektivavtal, inte andelen *anställda* med kollektivavtal!



Andel småföretag (1-49 anställda) med respektive utan kollektivavtal i olika branscher 2015

2015	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både reguljärt och häng	**Summa med kollektivavtal**	Kollektivavtal Saknas
Industri mm	34%	14%	4%	52%	48%
Byggbranschen	28,7%	18%	7%	53,5%	46,5%
Handel	31%	10%	2,5%	45%	56%
Transport	41%	11%	4,5%	56%	44%
Hotell & restaurang	43%	17%	5,5%	66%	34%
Utbildning & vård	30%	9%	1%	40,5%	59,5%
Övriga tjänster	14%	7%	1,5%	**22%**	78%
Tjänster totalt**	23%	9%	2%	34%	66%
Alla branscher	25%	11%	3%	**39%**	61%

Övriga tjänster: SNI 2007 58-82 (förlagsverksamhet, datakonsulter och andra informationstjänster, finansverksamhet, fastighetsverksamhet, uppdragsverksamhet, uthyrningsverksamhet, fastighets-service, callcenterverksamhet och andra stödtjänster; J-N), 90-98 (kultur mm; R-T).

Källa: Sammanställning av data som körts fram av René Bongard, Företagarna, baserat på Novus (2015). Redovisas i Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.

*

Andel småföretag (1-49 anställda) med kollektivavtal i olika branscher 2015 i Stockholms län. Observera att det är fråga om *andelen företag* med kollektivavtal, inte andelen *anställda* med kollektivavtal i företag inom olika storleksklasser!

2015 Stockholms län	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både reguljärt och häng	**Summa med kollektivavtal**	Kollektivavtal saknas
Industri mm	19%	15%	1%	35%	65%
Byggbranschen	22%	14%	4%	40%	60%
Handel, hotell & restaurang och transport	21%	6%	3%	30%	70%
Övriga tjänster inklusive vård & utbildning	11%	3%	1%	**15%**	85%
Tjänster totalt	14%	4%	1,5%	19,5%	80,5%
Alla branscher	15%	6%	2%	**23%**	77%
Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.					

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (1)

Källa: Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid*.

- **Taxibranschen**. En anledning att inte teckna kollektivavtal är **svårigheterna att vinna offentliga upphandlingar (färdtjänst mm)**. Taxi Stockholm har kollektivavtal och klarar sig på det stora antalet privat- och företagskunder i staden. Biltrafikens Arbetsgivareförbund uppskattade 2013 att **två tredjedelar av taxibranschen saknade kollektivavtal** och man övervägde att inte ingå ett nytt centralt avtal. Med tanke på att Transport vid den tidpunkten endast organiserade omkring femton procent av taxichaufförerna saknade förbundet i praktiken möjlighet att varsla om konflikt för att sätta press på arbetsgivarsidan. **Avregleringen av branschen 1990 medförde överetablering och kraftig prispress.** Den mycket låga kollektivavtalstäckningen gör att kollektivavtalen inte fyller en ur arbetsgivarsynvinkel konkurrensutjämnande funktion, vilket gör att många taxiföretag befinner sig i en mycket besvärlig konkurrenssituation.

- **Flyttbranschen och delar av åkeribranschen.** Antalet oseriösa flyttfirmor har ökat och ”ytterst få flyttgubbar är med i facket”. Eftersom de som efterfrågar flyttjänster vill ha ett så lågt pris som möjligt råder en stark prispress nedåt. Av fjorton flyttfirmor som tidningen Transportarbetaren undersökte hade endast två kollektivavtal. Av de övriga tolv saknade fem dessutom trafiktillstånd

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (2)

- **Budbilsbranschen** uppges urholka Transportavtalet genom att större delen av denna bransch är oreglerad och att **konkurrensen snedvrids genom att statliga lönesubventioner** blivit allt vanligare. Budföretag som Bring och Best har kollektivavtal, men de har **ett mycket stort antal underleverantörer som saknar avtal**. Det är förklarligt med tanke på att den ersättning de får från Bring eller Best är lägre än vad det kostar med avtalsenliga löner.

- **Falska egenföretagare** är egenanställda som har alla uppdrag från ett enda företag och som i praktiken är anställda hos företaget, men utan de förmåner som följer av ett anställningsförhållande. Det är vanligt i transport-, städ- och byggbranscherna.

- **Delar av städbranschen.** Enligt Almega Serviceföretagens medlemsundersökning 2017 har konkurrensen ökat och företagens deltagande i offentliga upphandlingar minskat. Av medlemsföretagen deltar 60 procent inte alls i sådana. Den främsta anledningen är att **nästan alla upphandlingar tilldelas företag som har lägsta pris, vilket upplevs som mycket problematiskt. Underentreprenörer** anlitas av 44 procent av medlemsföretagen och vart femte är självt underentreprenör. Nästan vartannat medlemsföretag har **anställningsbidrag** från Arbetsförmedlingen, men bara för en relativt liten andel av sina anställda. En allmän åsikt är att bidragen ”påverkar och snedvrider konkurrensen vid upphandlingar”.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (3)

- **I en del förbund inom Svenskt Näringsliv saknar vissa medlemsföretag kollektivavtal**. Ganska många företag i Svensk Handel är inte ”inkopplade” på kollektivavtal, men blir det om facket så begär. Närmare 16 000 anställda (individer) i Svensk Handels medlemsföretag saknar kollektivavtal. Tillsammans med framför allt Almega Tjänsteförbunden och Säkerhetsföretagen och några till rör det sig om **närmare 64 000 individer**.

- **Delar av byggbranschen** har låg kollektivavtalstäckning och främst i de **underentreprenörskedjor** som numera förekommer, inte sällan med ett stort inslag av utstationerad arbetskraft via utländska bemanningsföretag. Många av dessa är inte anställda i formell mening utan så kallade falska egenföretagare. Totalt **svarar egenföretagarna för omkring en femtedel av arbetskraften i bygg-branschen**. Mot bakgrund av kostnader i liv och hälsa, utnyttjande av arbetskraft, uteblivna skatteintäkter och snedvriden konkurrens tillsatte Byggföretagen (Svenskt Näringsliv) och Byggnads (LO) februari 2020 **Byggmarknadskommissionen** för att kartlägga förhållandena i branschen och komma med ”förslag som främjar en sund byggbransch med goda sociala villkor, konkurrens på likvärdiga villkor”. Parterna menar att problemen inom byggsektorn förvärrats under senare år, vilket tagit sig uttryck i ökade arbetsplatsolyckor, dumpade löner och villkor, kriminalitet och fusk samt att kollektivavtal kringgås i de allt längre kedjorna av underleverantörer som inte kontrolleras

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (4)

- **Frisörbranschen**. Det finns arbetsgivarorganisationer som övervägt att sluta teckna kollektivavtal. En sådan är Frisörföretagarna. Endast vart fjärde av medlemsföretagen har anställda och dessa utgör mindre än 4 000 av de mer än 20 000 frisörerna i Sverige. Att **bara var femte frisör omfattas av kollektivavtal** påverkar naturligtvis konkurrensförhållandena i branschen och skapar en medlemsopinion som inte önskar kollektivavtal.

- **Skönhetsbranschen.** En närliggande bransch **utan arbetsgivarorganisation och centralt kollektivavtal** är skönhetssalonger, där det på senare tid avslöjats allvarliga missförhållanden med utländsk arbetskraft.

- **Medie- och IT-branschen** är exempel på en ny bransch med låg kollektivavtalstäckning. Ett exempel är att **ca 800 medie- och IT-företag där Unionen har minst fem medlemmar saknar kollektivavtal**. Nästan inga av de högst rankade tillväxtbolagen i IT-branschen har kollektivavtal. Detsamma gäller vartannat produktionsbolag som SVT anlitar. För deras många frilansare betalas i regel ingen övertidsersättning. De stora mediehusen har outsourcat allt mer till externa produktionsbolag och contentbyråer. **Av de 50 största produktionsbolagen saknar vartannat kollektivavtal.** Facebooks datorhallar i Sverige saknar kollektivavtal.

- **Spelutvecklingsbranschen** (se bilder ovan). Färre än 10 av 400 spelutvecklingsföretag har kollektivavtal (Kollega nr 5 2021)

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (5)

- **Gig-företag**. I den så kallade gig-ekonomin utförs arbetet antingen på en online-plattform (”crowdwork”) eller som traditionellt servicearbete som förmedlas via appar (”work-on-demand via apps”) exempelvis inom städning, taxi och matleverans. De som utför arbetet är oftast falska egenföretagare (egenanställda) genom att de är beroende av en enda uppdragsgivare samtidigt som de saknar den reguljära anställningens trygghetssystem, arbetstidsreglering och uppsägningsregler.

- **Delar av e-handelsbranschen**. Sedan Handels kom igång med sitt e-handelsprojekt 2016 har förbundets medlemstal i e-handelsföretagen ökat från drygt 1 200 medlemmar till över 3 000. Hösten 2019 hade mer än hälften av de marknadsledande företagen kollektivavtal. Det betyder å andra sidan att många inte hade det. Få uppgav att de inget hade emot att teckna kollektivavtal.

- **Kommunikationsbranschen (reklam- och PR-byråer, grafisk design mm)** har både mycket låg fackanslutning och kollektivavtalstäckning. Många arbetar på obetald tid. Digitaliseringen suddar ut gränserna mellan arbete och fritid.

- **Advokatbyråer och revisionsfirmor** har också låg täckningsgrad, liksom **konsultföretag**.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (6)

Den stora majoriteten kollektivavtalslösa företag är inte anslutna till någon arbetsgivarorganisation. De flesta är mycket små men, här finns även en hel del medelstora och relativt stora företag i vissa privata tjänstenäringar såsom taxi, åkerier, medie- och IT-företag, reklambyråer, advokatbyråer, konsultföretag m fl.

I en del av dessa branscher saknas kollektivavtal av tradition (flyttfirmor, advokat-byråer m fl), medan det i andra (exempelvis IT) inte hunnit bli tradition. I åter andra har **avregleringar** (främst taxi) och EU:s fria rörlighet (cabotagetrafik och utstationering av arbetskraft) skapat utrymme för kollektivavtalslösa företag.

Samma effekt har såväl **outsourcing** (bland annat i medie- och byggbranscherna) som **offentliga upphandlingar**. Eftersom lägsta pris oftast gäller kan konkurrensen bli mördande hård, vilket yttrar sig i en press nedåt av löner och villkor, alternativt att företag avstår från att lägga anbud.

Därtill kommer att **statliga lönesubventioner** tenderar snedvrida konkurrensen.

I flera branscher anlitas **falska egenföretagare** för att ytterligare pressa villkoren. Detta och ett stort inslag av tidsbegränsade anställningar och frilansare får många att tillmötesgå arbetsgivarnas krav på bland annat obetalt övertidsarbete.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (7)

- En studie av de under år 2016 nytillkomna subventionerade jobben i handels-, hotell & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna i Helsingborg visar att **närmare sex av tio utrikesfödda bidragsanställda arbetade i företag utan kollektivavtal**. En tydlig **etnisk segmentering** framträdde främst i handels- och restaurangbranscherna genom att inrikes födda på nya subventionerade jobb i stor utsträckning hamnade hos arbetsgivare med inrikes bakgrund (ca 85 procent), medan utrikes födda vanligen anställdes av arbetsgivare med utrikes bakgrund (ca 70 procent) och ofta i mindre företag utan kollektivavtal. Vid intervjuer på arabiska med bidragsanställda i bland annat partihandelsföretag framkom både obetalt övertidsarbete och förekomst av exploatering.

Se Olle Frödin & Anders Kjellberg (2020) ”Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering”, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 1 2020.
https://portal.research.lu.se/sv/publications/anst%C3%A4llningsbidrag-integration-eller-etnisk-segmentering

- Flera statliga myndigheter har uppmärksammat de växande problemen i ett antal branscher och segment med exploatering av utländsk arbetskraft, illegal arbetskraft, dålig arbetsmiljö, regelöverträdelser, fusk och osund konkurrens, bidrags-kriminalitet och annan brottslighet mm. Problemen är vanligast i företag utan kollektivavtal, men det är inte heller alltid som kollektivavtalen följs där de finns.

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (8)

- **I en rapport framtagen av åtta myndigheter 2020 framhålls följande näringar som särskilt problematiska:** byggbranschen, delar av transportbranschen, städ-branschen, jord- och skogsbruket, restaurangbranschen, skönhetssalonger, mm.

- Alla dessa är personalintensiva branscher med ett relativt stort inslag av mindre kvalificerat arbete som måste utföras på plats och därför inte kan utlokaliseras till låglöneländer. Däremot hämtas i växande utsträckning **arbetskraft från låglöne-länder** med hjälp av regelverken för arbetskraftsmigration från tredje land (där Sverige tillhör länderna med mest liberal lagstiftning) samt EU:s direktiv om utstationering av arbetskraft och om cabotagetrafik.

- Därtill är Sverige **ett av de EU-länder som mottagit mest flyktingar per capita**. **Under asylsökningsprocessen har asylsökande en mer vidsträckt rätt att arbeta än i de flesta andra länder** och dessutom möjlighet att genom ”spårbyte” bli arbetskraftsmigranter (se Frödin & Kjellberg 2017).

Kollektivavtalens ”vita fläckar” (9)

- **Upphandlingsmyndigheten** har förtecknat ett antal branscher där det finns risk för snedvriden konkurrens och oskäliga arbetsvillkor.

- Risken för oskäliga arbetsvillkor anses särskilt stor inom **yrken med låga utbildnings- och kvalifikationskrav**, vidare där det ofta förekommer **utländsk arbetskraft**, kollektivavtalen har låg täckningsgrad och där det finns **långa underleverantörskedjor**.

- Några yrkesgrupper där det enligt Upphandlingsmyndigheten finns risk för oskäliga arbetsvillkor:

(1) Utstationerad arbetskraft vid ventilationsarbeten,

(2) Utländsk arbetskraft vid måleriarbeten,

(3) Städbranschen (många arbetskraftsmigranter från tredje land; städföretagen anlitar ofta underentreprenörer för fönsterputs, mattvätt, golvvård mm),

(4) Tvätteribranschen (risk för svart arbetskraft och för dåliga arbetsvillkor i utländska företag utan kollektivavtal),

(5) Gods- och budtransporter, flyttjänster, taxi (hög risk för svart verksamhet),

(6) Snöskottare på tak (låg kollektivavtalstäckning),

(7) skogsvårdare (låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk säsongsarbetskraft) samt parkskötare/trädgårdsarbetare (även här risk för låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk arbetskraft).

Anders Kjellberg skrifter (i urval)

- ”Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations” i Mia Rönnmar och Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund 2017, sid. 357-383. https://portal.research.lu.se/sv/publications/self-regulation-versus-state-regulation-in-swedish-industrial-rel

- Olle Frödin & Anders Kjellberg ”Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken” *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2017 (sid. 84-102): https://portal.research.lu.se/sv/publications/arbetskraftsmigration-fr%C3%A5n-tredje-land-i-l%C3%A5gl%C3%B6neyrken

- ”Sweden: collective bargaining under the industry norm”. I Torsten Müller & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019. Volym III (sid 583-604 + Appendix). Läs bokkapitlet här: https://portal.research.lu.se/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm

- *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning.* Stockholm: Arena Idé 2020 **(om kollektivavtalens ”vita fläckar”, andelen småföretag med kollektivavtal, mm).** https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid-fack-arbetsgivare-och-kollekt

Forts. skrifter

- Olle Frödin & Anders Kjellberg (2020) ”Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering”, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 1 2020. https://portal.research.lu.se/sv/publications/anst%C3%A4llningsbidrag-integration-eller-etnisk-segmentering

- ”The shifting role of unions in the social dialogue”, *European Journal of Workplace Innovation. Special Issue: European Approaches to Sustainable Work.* Vol. 6, Nr 1-2, March 2021, s. 220–244. https://portal.research.lu.se/sv/publications/the-shifting-role-of-unions-in-the-social-dialogue

- *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen.* Stockholm: Futurion 2021. https://portal.research.lu.se/sv/publications/vad-%C3%A4r-facklig-styrka-arbetsplatsfacket-centralt-i-den-svenska-pa

- *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé. Tredje upplagan september 2021. https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal

- Anders Kjellberg (2021) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.* Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research. https://portal.research.lu.se/sv/publications/kollektivavtalens-t%C3%A4ckningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbe-2

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, senior professor
Sociologiska institutionen
Box 114
221 00 Lund

Tel: 046-222 88 47
E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida: https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences