



# LUND UNIVERSITY

Hur kan fack och arbetsgivare samarbeta för att möta de utmaningar kollektivavtalsmodellen står inför – och är sådant samarbete möjligt?

Kjellberg, Anders

*Published in:*  
Webb-publicering

2010

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Kjellberg, A. (2010). Hur kan fack och arbetsgivare samarbeta för att möta de utmaningar kollektivavtalsmodellen står inför – och är sådant samarbete möjligt? I *Webb-publicering Nordens fackliga samorganisation (NFS)*.

*Total number of authors:*  
1

## General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply: Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

Seminarium om  
*Kollektivavtal och Konkurrenskraft*  
NFS 17 november 2010 i Köpenhamn

Hur kan fack och arbetsgivare samarbeta  
för att möta de utmaningar kollektivavtals-  
modellen står inför – och är sådant  
samarbete möjligt?

Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen

Lunds universitet

Box 114, SE-221 00 Lund, Sverige

[anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)

Uppdaterad 3 juni 2011



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences

## **Förord**

Detta är en något utvidgad version av den power point-presentation som gjordes vid seminariet *Kollektivtal och Konkurrenskraft* arrangerat av NFS (Nordens Fackliga Samorganisation) i Köpenhamn 17 november 2010. Det bör observeras att de i olika tabeller angivna talen kan avvika från varandra beroende på att olika källor och beräkningsmetoder använts, t ex inklusive respektive exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna eller inklusive respektive exklusive arbetslösa.

Lund den 19 november 2010

Anders Kjellberg

## **Förord 2011**

Sedan 19 november 2010 har uppdateringar och kompletteringar gjorts vid två tillfällen. Den 30 december 2010 korrigerades i tabell 7 de svenska arbetsgivarnas organisationsgrad 2009. Vidare hade tidigare i samma tabell den fackliga organisationsgraden i Finland totalt och i privat sektor kastats om, vilket nu rättades. Vid den senaste uppdateringen har vissa tal angående Danmark (tabellerna 2 och 5) uppdaterats/korrigerats. Vidare har den svenska fackliga organisationsgraden i tabell 3 uppdaterats med 2010.

Lund den 3 juni 2011

Anders Kjellberg

Kollektivavtalsmodellen förutsätter en hög organisationsgrad hos arbetsgivare och fack. Så är det i de nordiska länderna, men:

- den fackliga organisationsgraden sjunker: mest i Sverige, minst i Norge där den å andra sidan är låg efter nordiska förhållanden
- arbetsgivarnas organisationsgrad är stabil eller stiger
- kollektivavtalens täckningsgrad sjunker i flera nordiska länder

Fortfarande har de nordiska länderna fackligt världsrekord. Gemensamt för Danmark, Finland och Sverige är att man har fackliga arbetslöshetskassor. Så är det även i Belgien. Den fackliga organisationsgradens (*union density*) utveckling 1990-2009 i fjorton länder redovisas nedan i tabell 1.

**Table 1. Union Density in Fourteen Countries, 1990-2009 (%)**

	1990	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Sweden	81	85	81	78	77	73	71	71
Finland*	76	84	76	71	71	71	70	
Denmark	76	77	75	72	69	70	68	
Belgium	54	55	49	53	54	53		
Norway	57	57	53	53	53	52	51	
Ireland	57	-	/ 39	34	33	32		
UK	39	36	30	29	28	28	27	27
Australia	41	38	25	22	20	19	19	20
Germany	33 /	33	25		18			
Netherlands	24 /	26	23	21	20	20		
Japan	25	24	21	19	18	18	18	19
Poland*	28	17	20	23	18	16	16	
USA	16	16	13	12	12	12	12	12
France	10	10	8	8	8	8		

\* 1990 refers to 1991.

*Remark.* As a rule per 31 December.

*Sweden:* yearly averages labour force surveys (employed workers excluding full-time students working part-time).

*Finland:* IDS (Income Distribution Survey) data provided by Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsinki, calculated on wage and salary earners. Unemployed less than six months which are classified as wage and salary earners are included. See also Petri Böckerman & Rope Uusitalo “Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland” *British Journal of Industrial Relations* 44:2 June 2006 pp. 283-303.

*Denmark:* my own calculations from register data per 31 December (unemployed included, pensioners and student members excluded, full-time students working part-time included).

*Norway:* based on register data (union members) and labour force surveys (wage and salary earners). Pensioners, student members, self-employed and unemployed excluded. Full-time students working part-time included. See Kristine Nergaard & Torgeir Aarvaag Stokke *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*, Oslo: Fafo, 2010 and Kristine Nergaard & Torgeir Aarvaag Stokke *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*, Oslo: Fafo, 2006..

*Source:* Anders Kjellberg (2009) *Industrial Relations Foresight for Sweden: Presentation of Results and Comments*. Department of Sociology, Lund University (p. 12f):

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1433310&fileOid=14663>

I Norge, som sedan 1939 saknar fackliga a-kassor, har särskilt handels- och hotell- och restaurangbranscherna en efter nordiska förhållanden mycket låg facklig anslutning, endast 20-25 procent. De offentliganställda är i alla de nordiska länderna mycket välorganiserade. Den stora skillnaden är koncentrerad till privat sektor där endast 38 procent av löntagarna tillhör en fackförening i Norge.

Tabell 2 nedan anger en högre organisationsgrad för Danmark och Norge än vad som redovisades i den internationella översikten. Det beror bland annat på att arbetslösa samt heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna är exkluderade i tabell 2.

**Table 2. Union Density in Four Nordic Countries in 2008**

	2008			
	DK	FI	SE**	NO**
A-E. Manufacturing etc	77		79*	55*
- of which manufacturing	80	72	79	57*
F. Construction	76	58	71*	33*
G. Commerce	62	53	57*	25*
H. Transports	71	62	66*	48*
I. Hotel and restaurants	49	56	41*	24*
J. Information & communication	-	59	63*	
K. Finance and insurance	78	70	64*	59*
L-N. Business services etc	61		58*	30*
O-U. Other private services	72		62*	43*
G-Q. Private services in all	65		59*	33*
A-Q. Private sector	69	61	65*	38*
A-Q. Public sector	86	86	84	80
A-Q. All sectors	75	70	71	55

\* Private sector; \*\* 16-64 years.

*Remark:* Denmark, Sweden and Norway excluding unemployed and full-time students working part-time. Denmark refers to November 2008, Sweden to annual average 2008 and Norway to the third quarter 2008.

I Sverige inträffade ett fackligt medlemsras under åren 2007 och 2008 till följd av de kraftigt höjda och senare alltmer differentierade avgifterna till de fackliga arbetslöshetskassorna. De fackliga a-kassorna förlorade under två år 400.000 medlemmar och fackförbunden 235.000. Många tyckte det blev för dyrt att vara med både i a-kassan och i en fackförening. På två år sjönk organisationsgraden med sex procentenheter: från 77 till 71 procent. Ungefär två tredjedelar av medlemsrasen kan tillskrivas de förändringar av a-kassan som den borgerliga regeringen genomförde med början vid årsskiftet 2006/2007. Störst var nedgången i hotell- och restaurangbranschen, minst inom industrin, bank- och försäkringsbranschen samt inom offentlig sektor.

**Table 3. Union Density in Sweden 2006-2010**

SWEDEN	2006	2007	2008	2009	2010	2006-10
A-E. Manufacturing etc	82*	79*	79*	79*	78*	-4
- of which manufacturing	83	80	79			
F. Construction	79*	75*	71*	71*	70*	-9
G. Commerce	63*	60*	57*	57*	58*	-5
H. Transports	73*	69*	66*	65*	65*	-8
I. Hotel and restaurants	52*	49*	41*	36*	38*	-16
J. Information & communication	-	-	63*	66*	65*	
K. Finance and insurance	69*	67*	64*	68*	69*	0
L-N. Business services etc	63*	60*	58*	59*	59*	-4
O-U. Other private services	71*	66*	62*	63*	64*	-7
G-Q. Private services in all	66*	62*	59*	60*	60*	-6
A-Q. Private sector	71*	68*	65*	65*	65*	-6
A-Q. Public sector	88	86	84	84	85	-3
A-Q. All sectors	77	73	71	71	71	-6

\* Private sector.

Employed workers annual averages excluding full-time students working part-time.

Labour force surveys.

Läs mer om den fackliga organisationsgradens och a-kassornas utveckling i Sverige:

(1) Anders Kjellberg *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:1. [Läs här](http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1545448&fileOid=1545800) eller här:

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1545448&fileOid=1545800>

(2) Anders Kjellberg *Vilka "hoppade av" a-kassan eller avstod från att gå med? En studie av a-kassornas medlemsras*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:3. [Läs rapporten här](http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1668584&fileId=1669879) eller här:

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1668584&fileId=1669879>

(3) Anders Kjellberg *Växande avgiftsskillnader i a-kassan - ökad social polarisering*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:2. [Läs här](http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1473727&fileId=1486417) eller här:

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1473727&fileId=1486417>

Liksom i Sverige steg den fackliga organisationsgraden i Finland i början av 1990-talet för att sedan sjunka. Under 2000-talet har den fackliga anslutningen minskat med sex procentenheter i Finland och i Sverige med tio enheter.

**Table 4. Union density in Finland 1991-2008**

FINLAND	1991	1995	2000	2008	1995-2008	1991-2008	2000-2008
A-E. Manufacturing etc							
- of which manufacturing	80	85	82	72	-13	-8	-10
F. Construction	75	81	72	58	-23	-17	-14
G. Commerce	62	67	56	53	-14	-9	-3
H. Transports	74	74	69	62	-12	-12	-7
I. Hotel and restaurants	63	68	60	56	-12	-7	-4
J. Information & communication	87	90	82	59	-31	-28	-13
K. Finance and insurance	76	85	71	70	-15	-6	-1
L-N. Business services etc							
O-U. Other private services							
G-Q. Private services in all							
A-Q. Private sector	72	77	70	61	-16	-11	-9
A-Q. Public sector	85	90	89	86	-4	+1	-3
A-Q. All sectors	76	82	76	70	-12	-6	-6

Source: Petri Böckerman & Rope Uusitalo "Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland" *British Journal of Industrial Relations* 44:2 June 2006 pp. 283-303 and supplementary data from Petri Böckerman calculated from Income Distribution Surveys (IDS).



Både i Finland och Danmark har organisationsgraden gått ned väsentligt mer i privat sektor än i offentlig. Störst är nedgången i transport- och hotell- och restaurangbranscherna.

**Table 5. Union density in Denmark 1996-2008**

DENMARK	1996	2008	1996-2008
A-E. Manufacturing etc	83	77	-6
- of which manufacturing	86	80	-6
F. Construction	84	76	-8
G. Commerce	70	62	-8
H. Transports	81	71	-10
I. Hotel and restaurants	62	49	-13
K. Finance and insurance	84	78	-6
L-N. Business services etc	67	61	-6
O-U. Other private services	78	72	-6
G-Q. Private services in all	74	65	-9
A-Q. Private sector	78	69	-9
A-Q. Public sector	89	86	-3
A-Q. All sectors	81	75	-6

Employed workers excluding full-time students working part-time. Calculated from register data. November each year.

Source: FAOS, Copenhagen.

Läs mer om den fackliga organisationsgradens utveckling i Danmark: Jesper Due, *Jørgen Steen Madsen (FAOS) og Mie Dalskov Pihl (AE) Udviklingen i den faglige organisering - årsager og konsekvenser for den danske model*. LO-dokumentation nr. 1/2010, København, oktober 2010. [Download rapporten \(pdf\)](#) eller ladda ned här:

[http://faos.ku.dk/pdf/boger/2010/Udviklingen i den faglige organisering 041010.pdf/](http://faos.ku.dk/pdf/boger/2010/Udviklingen%20i%20den%20faglige%20organisering%20041010.pdf/)

FAOS hemsida: <http://faos.ku.dk/>

Den norska organisationsgraden utmärks, som påpekats, av stor stabilitet. I privat sektor har den dock gått ned med fem procentenheter sedan 2001 medan den genomsnittliga nedgången inskränker sig till två enheter.

**Table 6. Union density in Norway 2001-2008**

NORWAY	2001	2004	2008	2001-2008
A-E. Manufacturing etc*	60	57	55	-5
- of which manufacturing*	61	57	57	-4
F. Construction*	36	39	33	-3
G. Commerce*	25	25	25	0
H. Transports*	54	57	48	-6
I. Hotel and restaurants*	26	20	24	-2
K. Finance and insurance	55	68	59	+4
L-N. Business services etc*	30	36	30	0
O-U. Other private services*	48	48	43	-5
G-Q. Private services in all*	36	39	33	-3
A-Q. Private sector*	43	43	38	-5
A-Q. Public sector	82	84	80	-2
A-Q. All sectors	57	58	55	-2

\* Private sector.

*Remark.* Employed workers labour force surveys 16-64 years 2rd quarter 2001 and 2004 and 3rd quarter 2008. Full-time students working part-time excluded.

Source: data provided by Kristine Nergaard, Fafo Oslo (labour force surveys)

Fafo:s hemsida: <http://www.fafo.no/>

Se också: Kristine Nergaard & Torgeir Aarvaag Stokke [Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008](#). Fafo-notat 2010:07

Läs här: <http://www.fafo.no/pub/rapp/10103/10103.pdf>

Kristine Nergaard *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk*. Fafo-notat 2010:25. Läs här: <http://www.fafo.no/pub/rapp/10121/10121.pdf>

Av tabell 7 nedan framgår att den fackliga organisationsgradens nedgång i de nordiska länderna varit störst i Sverige och minst i Norge. Man kan kanske tala om en konvergens där Danmark, Finland och Sverige på sikt närmar sig Norge. Någon motsvarande nedgång finns inte på arbetsgivarsidan om man med arbetsgivarnas organisationsgrad menar andelen anställda i företag som tillhör en arbetsgivarorganisation. I Danmark och Norge har arbetsgivarnas organisationsgrad tvärtom stigit. I Danmark sjunker samtidigt kollektivavtalens täckningsgrad och i mindre utsträckning även i Sverige. Den danska utvecklingen kan förefalla paradoxal. Den förklaras åtminstone delvis av att arbetsgivarna inom handelsbranschen håller hårt på den så kallade 50-procentsregeln, vars innebörd är att minst halva personalen på en arbetsplats måste vara fackligt ansluten för att företagen ska gå med på att teckna kollektivavtal.<sup>1</sup>

Observera att den fackliga organisationsgraden i Danmark och Norge är beräknad på annat sätt än vad som anges i tabellerna 2, 5 och 6 – se anmärkningarna under dessa tabeller respektive under tabell 7 nedan.

---

<sup>1</sup> Till skillnad från i Sverige – men i likhet med alla andra länder – räknas de butiksanställda i Danmark som tjänstemän (*funktionærer*) och det är på HK-området i privat sektor som denna bestämmelse finns inskriven i avtalen. När HK 1948 fick till stånd sitt första riksavtal var 50-procentregeln ett oavvisligt arbetsgivarkrav. Se Jesper Due & Jørgen Steen Madsen *HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*. FAOS-notat 106 2010. Läs här: [http://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater\\_2010/Fnotat\\_106.pdf/](http://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater_2010/Fnotat_106.pdf/)

**Table 7. Some Distinctive Features of Nordic Industrial Relations**

	Sweden	Denmark	Finland	Norway
Union density	81% (2000)	75% (2000)	76% (2000)	53% (2000)
	71% (2009)	68% (2008)	70% (2008)	51% (2008)
Union density (private sector)	74% (2000)	72% (2000)	70% (2000)	40% (2001)
	65% (2009)	65% (2008)	61% (2008)	38% (2008)
Density of employers' associations* (private sector)	75% (2000)	53% (1997)	67% (2003)	60% (2001)
	75% (2009)	58% (2007)	66% (2006)	65% (2009)
Coverage of collective agreements: - private sector	90% (2005)	75% (1997)		59% (2005)
	87% (2007)	71% (2007)		59% (2008)
- all sectors	94% (2005)	84% (1997)	90%	73% (2005)
	91% (2007)	80% (2007)		74% (2008)

\* Share of workers in firms associated to employers' associations. Sweden 2009 corrected 30 December 2010.

Sources:

Sweden: Anders Kjellberg, Lund University:

<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1545448&fileOId=1545800>

Denmark: union density (total) per 31 December: own calculation based on data from Statistics Denmark and Danish LO (unemployed and students working part-time included); private sector union density per 1 January: LO-dokumentation 2010:1 (p. 99) according to total density was 76 percent 1 January 2000 and 71 per cent 1 January 2008; density of employers' associations (DA, FA, SALA) and coverage of collective agreements: LO-dokumentation 2010:1 (pp. 76, 81) and supplementary information from FAOS.

Finland: IDS-data provided by Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsinki; density of employers' associations: own calculations from Statistics Finland.

Norway: Nergaard and Stokke 2010 and supplementary information from Torgeir Aarvaag Stokke (for historical data on density of employer' associations, see Torgeir Stokke *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945-1998*. Fafo 2000).

## Konsekvenser av minskande facklig organisationsgrad:

- kan medföra att kollektivavtalens täckningsgrad sjunker
- arbetsgivarnas höga och i en del fall stigande organisationsgrad borde verka i motsatt riktning, men förefaller inte göra så i Danmark. I Sverige sjönk den fackliga organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen mellan 2006 och 2009 från 52 till 36 procent. Arbetsgivarnas höga och stigande organisationsgrad bidrog sannolikt till att kollektivavtalens täckningsgrad ändå var så hög som 83 procent i branschen 2007.
- fallande facklig organisationsgrad minskar underlaget för *arbetsplatsklubbar* och äventyrar därmed decentraliseringen av kollektivavtalssystemet och utvecklandet av den lokala lönebildningen. Förre VD:n för Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare (SHR), Mats Hulth, hävdade att det blir mer komplicerat med lokala lönepotter och individuell lönesättning om det saknas en fackklubb och istället en ombudsman från fackförbundet måste kallas in.<sup>2</sup> Arbetsgivare och fackförbund kan förväntas ha ett gemensamt intresse av livskraftiga fackklubbar för att tillämpa avtalen på lokal nivå, för att reda ut tvister utan att högre instanser behöver kopplas in samt för att åstadkomma en god arbetsmiljö och attraktiva arbetsplatser. Inte minst det senare är naturligtvis viktigt för konkurrenskraften.

---

<sup>2</sup> LO-tidningen 2010-02-26.

## Hur kan kollektivavtalen utvecklas?

- Viktigt att *de lokala lönesystemen* fungerar och har legitimitet: det förutsätter att kriterierna för lönesättningen är kända och tydliga och att de upplevs som rättvisa. Därför behövs det samverkan och avtal om lokala lönesystem. Den ökade förekomsten av sifferlösa branschavtal gör det extra angeläget med en fungerande lokal lönebildning.
- Även i *branschavtalen* behövs det enkla och klara regler för att de ska fungera bra. Det nya svenska byggavtalet är ett exempel på hur krångliga och otydliga paragrafer och sedan länge låsta positioner mellan parterna genom samverkan kunde ersättas av enkla och tydliga regler som tolkas på samma sätt av båda parterna. För att uppnå detta resultat spelade enligt tidningen *Byggnadsarbetaren*<sup>3</sup> Sveriges Byggindustriers nya, kvinnliga jurist en mycket konstruktiv roll. Dessutom var båda förhandlingscheferna nya och båda parterna insåg att det var nödvändigt att komma bort från årtionden av konflikter. Samtidigt löstes flera svåra frågor som bemanningsfrågan och lönegranskningen. Till det nya hör också en flexiblare arbetstid om de lokala parterna är överens. Syftet är att öka den svenska konkurrenskraften i ett läge av ökad konkurrens från utländska företag.

---

<sup>3</sup> Nr 8 2010.

## Kollektivavtal och flexibilitet:

- Apropå arbetstider kan kollektivavtal ge betydligt större *flexibilitet* än icke-dispositiv nationell lagstiftning eller tvingande EU-direktiv.
- Det svenska *krisavtalet 2009* är ett exempel på hur kollektivavtalssystemet kan anpassas till en radikalt förändrad ekonomisk konjunktur för att bevara den internationella konkurrenskraften och rädda jobben. Här finns ett gemensamt intresse för facken och arbetsgivarna i den konkurrensutsatta sektorn.

## Utmaningar för kollektivavtalssystemet i en globaliserad värld.

- Den ökande användningen av *underentreprenörer* i bland annat byggbranschen är en utmaning för kollektivavtalssystemet genom att dessa inte sällan saknar kollektivavtal samtidigt som huvudentreprenören i Sverige inte har något arbetsgivaransvar eller skyldighet att kontrollera arbetsvillkoren.<sup>4</sup> Även svartjobb förekommer. Det gör att underentreprenörer med kollektivavtal kan komma i en besvärlig konkurrenssituation. En av kollektivavtalens klassiska funktioner ur arbetsgivarsynpunkt är ju att *utjämna konkurrensvillkoren* mellan företagen. Man vill då undvika att använda lönen som konkurrensmedel, dels nedåt för att komma i bättre position i förhållande till konkurrenterna, dels uppåt för att locka till sig arbetskraft när goda konjunkturer råder.

---

<sup>4</sup> Angående förhållandena i Danmark, se Klaus Pedersen & Søren Kaj Andersen *Social dumping. Kædeansvar og andre ansvarsformer*. FAOS-notat 112 2010. Läs här: [http://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater\\_2010/Fnotat\\_110.pdf/](http://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater_2010/Fnotat_110.pdf/)

- *Företagens globalisering* kan minska arbetsgivarnas intresse för de nationella kollektivavtalens konkurrensutjämnande roll. Lönen fungerar idag som konkurrensmedel genom att företagen flyttar produktion och annan verksamhet över nationsgränserna.
- Globaliseringen i form av *arbetskraft som rör sig över nationsgränserna* på ett helt annat sätt än under 1960-talets svenska arbetskraftsimport har ökat risken för ojuste konkurrens och social dumpning genom att en del företag har villkor långt under kollektivavtalens. Förutom i byggbranschen förekommer det inte sällan i städbranschen och ännu mer i den svenska bärplockningsbranschen underentreprenörer i långa kedjor, där de längst ned kan ha villkor som starkt skiljer sig från kollektivavtalens.
- *Lavaldomen* har i Sverige medfört ökat fackligt intresse att få upp minimilönerna, vilket sin tur fått en del arbetsgivarförbund (främst Teknikföretagen) att kräva *lagstiftade* minimilöner.

## **Kollektivavtal och partsreglering eller statsreglering?**

- Spelreglerna på arbetsmarknaden: huvudavtal mm (*partsreglering*) eller statsingripanden och lagstiftning (*statsreglering*)?
- Nationell lagstiftning och EU-regleringar som *hot* eller *komplement* till kollektivavtalsmodellen?



## Kontaktuppgifter

Anders Kjellberg, professor  
Sociologiska institutionen  
Box 114  
SE-221 00 Lund  
Sweden  
Tel 046-222 88 47  
Phone +46 + 46 222 88 47  
E-post [anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)  
Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>  
Website: <http://www.soc.lu.se/en/anders-kjellberg>



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences