



LUND UNIVERSITY

Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut

Fjell Hager, Karin; Kjellberg, Anders

2022

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Fjell Hager, K., & Kjellberg, A. (2022, nov. 9). Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut. Medlingsinstitutet.

Total number of authors:
2

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

MEDLINGSINSTITUTET
Karin Fjell Hager & Anders Kjellberg

09 NOV 2022

Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut

I Sverige omfattas 9 av 10 anställda av kollektivavtal. Täckningsgraden är hög, men det finns vissa branscher och typer av företag där förekomsten av kollektivavtal, av olika anledningar, är låg. Professor Anders Kjellberg vid Lunds universitet redogör för hur den svenska kollektivavtalskartan ser ut.

Anders Kjellberg är professor i sociologi vid Lunds universitet. Sedan 2006 har han bistått Medlingsinstitutet med att ta fram och analysera siffror som bland annat rör kollektivavtalens täckningsgrad och facklig anslutningsgrad till myndighetens årsrapport.

I Sverige omfattas 9 av 10 anställda av kollektivavtal. I verksamheter som har kollektivavtal gäller avtalen för alla medarbetare, oavsett om de är med i facket eller inte. Kollektivavtalens täckningsgrad har varit relativt stabil på 90 procent under en längre tid.

– Täckningsgraden har varit i stort sett oförändrad de senaste 10-20 åren. I offentlig sektor är det 100 procent täckning och i det privata näringslivet 85 procent. I Sverige har vi en hög kollektivavtalstäckning trots att vi inte har allmängiltigförklaring av kollektivavtalen, som exempelvis i Finland och till viss del i Norge, förklarar Anders Kjellberg.

Allmängiltigförklaring innebär att fackförbund och arbetsgivare förhandlar fram ett avtal som staten därefter beslutar ska gälla för en hel bransch.

Vita fläckar på kollektivavtalskartan

De företag som inte har kollektivavtal är för det mesta mycket små och de anställda utgörs ofta av ägaren och dennes familjemedlemmar. Men det finns också branscher där förekomsten av kollektivavtal är låg. Anders Kjellberg kallar dessa för ”vita fläckar”.

– Genomgående för flera av branscherna är att arbetstagarna ofta är födda i andra länder och att det förekommer arbetskraftsexploatering och arbetslivskriminalitet. Ett exempel är skönhetsbranschen, där det helt saknas centrala kollektivavtal.

Men det finns också vissa högavlönade branscher där det inte finns någon tradition av att ha kollektivavtal, till exempel advokatbyråer samt pr- och reklambyråer. Men på senare år har det hänt en del. I december 2021 kom till exempel Akavia och Almega överens om ett nytt kollektivavtal för jurist- och advokatbyråer.

Kollektivavtal uppfattas som oflexibla

Det finns också nyare branscher och företag som generellt sett inte har kollektivavtal. Anders Kjellberg säger att man kan dela in dem i två grupper av nya, snabbväxande företag. Den ena gruppen tillhandahåller enkla jobb som utförs under pressade arbetsvillkor och där personalen lätt kan ersättas. Här hittar man t ex plattforms- eller gigarbetare.

Den andra gruppen företag erbjuder högkvalificerade jobb inom IT, som till exempel spelutveckling, betalningslösningar eller strömningstjänster. De kan ha många hundra anställda men inga kollektivavtal.

– De här företagen måste ändå erbjuda hyggliga arbetsförhållanden annars kan de inte rekrytera och det är stor konkurrens om kompetensen. Bland dessa arbetsgivare kan inställningen ibland vara att man inte vill ha kollektivavtal därför att man inte uppfattar dem som tillräckligt flexibla.

Det är inte alla arbetsgivare utan kollektivavtal som överhuvudtaget erbjuder tjänstepension.

– Det är inte helt ovanligt att företagen betalar in mindre, eller inte alls, till tjänstepension än vad kollektivavtalsanslutna företag gör, men tjänstepensionen blir allt viktigare för varje generation som kommer ut på arbetsmarknaden i takt med att den allmänna pensionen svarar för en sjunkande andel av den totala pensionen, konstaterar Anders Kjellberg, och tillägger:

– Även om dessa företag betalar in lika mycket som de som har kollektivavtal kan personalen i slutändan ändå få ut mindre eftersom försäkringsbolagen inte erbjuder lika förmånliga villkor som när det gäller avtalspensioner som omfattar miljontals personer.

Att nya snabbväxande bolag väljer bort kollektivavtal är dock inte ett helt nytt fenomen på svensk arbetsmarknad.

– När IT-branschen växte fram under 90-talet så hade de företagen sällan kollektivavtal. Sedan sprack bubblan och idag har de stora IT-bolagen kollektivavtal. Så kanske får vi se samma utveckling här också.

Utländskt ägande av bolag kan också innebära att arbetsgivaren inte har kollektivavtal.

– Det är kanske inte så att de utländska ägarna har något emot kollektivavtal som sådant. Men det får inte bli dyrare med kollektivavtal som det kan bli om bonusar räknas som pensionsgrundande, säger Anders Kjellberg. Ett annat skäl är att internationella koncerner med dotterbolag i Sverige vill tillämpa sina globala pensionssystem i alla länder för att hålla nere administrationskostnaderna.

Avregleringar av branscher har också lett till lägre täckningsgrad när det gäller kollektivavtal, framför allt i taxibranschen där många är egenföretagare men under sämre villkor än om de varit anställda. Inom flygbranschen saknar som bekant Ryanair kollektivavtal.

Kollektivavtal mer flexibla än lagstiftning

Anders Kjellberg vill gärna slå ett slag för kollektivavtal i den högaktuella frågan om arbetskraftsinvandring.

– Det är bra om man stramar åt i låglönebranscher där förhållandena är otillfredsställande och många arbetstagare befinner sig i en utsatt position. Men att sätta en hög lönegräns är stelt och inflexibelt, därför att det även i vissa låglöneyrken och regioner kan finnas behov av arbetskraft som inte finns inom landet. Det som behöver skärpas är i stället kontrollen av att kollektivavtalen också tillämpas i praktiken. Enligt nuvarande regelverket ska även

arbetskraftsmigranter i företag utan kollektivavtal ha motsvarande villkor eller vad som är praxis inom branschen. Det är min uppfattning att kollektivavtal är mer flexibla än bara lagstiftning. Se bara på korttidsarbete, det är ett bra exempel på kollektivavtalens flexibilitet!



Anders Kjellberg 7 november 2022. Foto: Emma Lord, Lunds universitet.

Artikeln på Medlingsinstitutets hemsida: [Kollektivavtal: Så ser de vita fläckarna ut - Medlingsinstitutet \(mi.se\)](https://www.mil.se/om-medling/nyheter/2022/11/07/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/)