

Två sidor av samma mynt

– kollektivavtalets vara eller inte vara på
den svenska arbetsmarknaden.



INNEHÅLL

Inledning.....	3
Sammanfattning	4
Bakgrund.....	5
Företagsstrukturen i Sverige.....	6
Täckningen av kollektivavtal inom det privata näringslivet.....	7
Varför tecknar inte mindre företag kollektivavtal i högre utsträckning?	9
Förmåner och villkor i företag utan kollektivavtal.....	11
Företagarnas slutsatser	12
Konfliktreglerna i lagen om medbestämmande (MBL).....	12
Företagen om sympatiåtgärder	13
Företagarnas förslag	15

Rapportförfattare



Lise-Lotte Argulander
expert arbetsrätt och
arbetsmiljö, Företagarna



Martin Daniels,
statistiker,
Företagarna

INLEDNING

Företagarna har sedan början av 2000-talet undersökt dels företagens täckningsgrad av kollektivavtal dels varför mindre företag ofta väljer att avstå kollektivavtal. Under 2024 har Sverige haft det hittills största antalet arbetsdagar med stridsåtgärder, denna gång vidtagna av IF Metall mot Tesla Sverige. Mot bakgrund av den pågående konflikten är det intressant att undersöka vad Sveriges företagare anser om kollektivavtal och stridsåtgärder.

Demoskop har för Företagarnas räkning undersökt dels kollektivavtalstäckningsgraden, dels vad företagen anser om kollektivavtal samtidigt som vi ställt frågor om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och stridsåtgärder. Undersökningen genomfördes i maj och juni 2024 och omfattar drygt 2 000 intervjuer via webbenkät. Företagen i undersökningen är slumpmässigt utvalda och har 1–49 anställda i nästan alla branscher. Resultaten är representativa för företag i Sverige med 1–49 anställda.

SAMMANFATTNING

6 av 10 företag med 1–49 anställda väljer bort kollektivavtal.

VARFÖR?

- Företaget är för litet.
- Det är inte efterfrågat av de anställda.
- Företaget har lika bra eller bättre villkor och förmåner än lämpligt kollektivavtal.

JU MINDRE ETT FÖRETAG ÄR DESTO STÖRRE SANNOLIKHET ÄR DET ALLTSÅ ATT FÖRETAGET SAKNAR KOLLEKTIVAVTAL.

- I företag med upp till 5 anställda är det 27 % som har kollektivavtal.
- I företag med 11–49 anställda är det 80 % som har kollektivavtal.

KOLLEKTIVAVTALSMODELLEN, PASSAR DEN ALLA?

- Nästan 6 av 10 (56%) företag anser att det ska vara frivilligt att teckna kollektivavtal och att facken inte ska kunna tvinga in dem i avtal de inte vill ha.
- 81 % av de svarande anser att stridsåtgärder inte bör få vidtas över huvud taget om inte en majoritet av de anställda vill ha kollektivavtal eller om företaget är litet.
- 6 av 10 företag anser att MBL behöver ändras, proportionalitetsregler behöver införas och sympatiåtgärder begränsas.

Företagarna vill ändra i lagen om medbestämmande så att

- Stridsåtgärder som riktas mot små företag med upp till 10 anställda helt förbjuds.
- Sympatiåtgärder kraftigt begränsas och proportionaliseras.
- MBL ändras för att detta ska bli verklighet.
- Den svenska modellen behöver utvecklas – inte avvecklas – och bättre svara mot en modern arbetsmarknad.

BAKGRUND

Den svenska modellen har tjänat oss väl genom tiderna, hör vi ofta från parterna, och det är sant. Att vi har en hög anslutningsgrad av arbetsgivare som tecknat kollektivavtal råder det ingen tvekan om. Den högsta kollektivavtalsgraden finns inom offentlig sektor med 100 % anslutning. Inom privat sektor är den dock betydligt lägre. Enligt Ekonomifakta är den senast uppdaterade kollektivavtalstäckningsgraden bland privata näringsidkare 83 %. Med ett högt kollektivavtalstecknande har vi få konfliktdagar. Det har historiskt gagnat Sveriges utveckling men frågan är om det gör det längre?

Det är frivilligt att teckna kollektivavtal och täckningsgraden för kollektivavtal sjunker hos de minsta företagen, idag är det 6 av 10 företag med 1–49 anställda som saknar kollektivavtal. I samma takt som arbetsmarknaden ändras förändras även detta. Med betydligt fler mindre företag sjunker kollektivavtalstäckningsgraden. De allra minsta företagen är oftast inte intresserade av kollektivavtal. Förutom de mindre företagen har vi också ett inflöde av stora globala företag som etablerar sig i Sverige som inte har något intresse av att ansluta sig till den svenska modellen. Den främsta anledningen är att de har andra modeller eller företagsprinciper som de vill behålla.

FÖRETAGSSTRUKTUREN I SVERIGE

I Sverige finns det ungefär en miljon verksamma företag i näringslivet enligt den senaste statistiken från SCB. Storleksfördelningen på företagen har en liknande struktur som internationellt, med en stor bas av små företag och ett mindre antal stora företag.

Företag med färre än 50 anställda utgör 99,3 procent av alla företag, och 96,3 procent av alla företag har färre än 10 anställda.² Faktum är att ungefär tre av fyra företag i Sverige är enmansföretag, utan ytterligare anställda utöver företagsledaren själv. Stora företag med fler än 250 anställda utgör enbart 0,1 procent av alla företag, vilket motsvarar ett av 1000 företag i det svenska näringslivet, en mikroskopisk liten andel av alla företag.

Trots det relativt få stora företag utgör dessa företag en betydande del av alla sysselsatta. De stora företagen (250+ anställda) sysselsätter 1,2 miljoner människor i Sverige, medelstora företag (50–249 anställda) sysselsätter 0,7 miljoner och små företag med färre än 50 anställda sysselsätter 1,7 miljoner. De små företagen sysselsätter alltså nästa lika många personer som de stora och medelstora företagen tillsammans.³

Över tid har kompositionen i företagsstocken förändrats, med en ökning av aktiebolag i förhållande till andra bolagsformer som enskild firma, samt en ökning av tjänsteföretag jämfört med tillverkningsindustrin. En annan trend sedan 1990-talet är att majoriteten av nya jobb skapas i små och medelstora företag. När antalet företag ökar är det främst de små företagen som står för tillväxten, vilket inte är överraskande eftersom de flesta företag är små vid uppstart.

I Europa är trenden liknande den i Sverige, där antalet större företag är relativt stabilt medan antalet små och medelstora företagen ökar. Den samlade bilden visar tydligt att det är de små och medelstora företagen som utvecklar arbetsmarknaden och skapar nya arbetstillfällen.

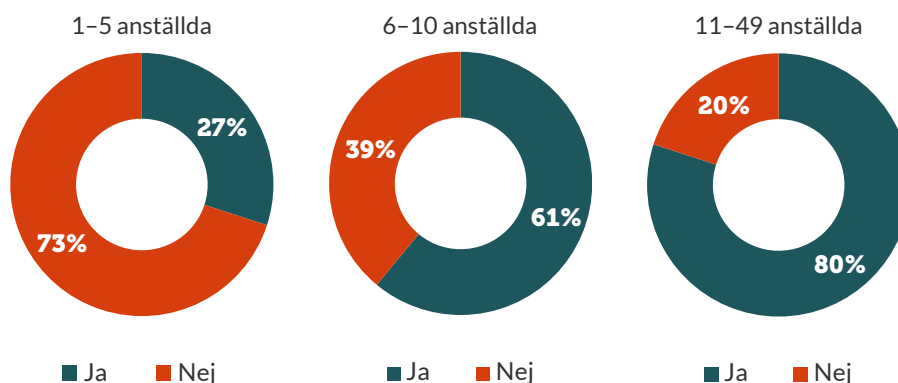
² SCB, Företagens ekonomi, år 2022

³ SCB, Befolkningen arbetsmarknadsstatus (BAS) och egna beräkningar, år 2022

TÄCKNINGEN AV KOLLEKTIVAVTAL INOM DET PRIVATA NÄRINGSLIVET

I Sverige har trenden sedan Företagarna började mäta kollektivavtalstäckningen varit att andelen mindre företag utan kollektivavtal växer⁴. År 2024 är det drygt 60 % av företagen med 1–49 anställda som saknar kollektivavtal jämfört med 2005⁵ då 51 % saknade kollektivavtal. Allra störst andel företag som saknar kollektivavtal återfinns i segmentet 1–5 anställda där hela 73 % saknar kollektivavtal till skillnad från i segmentet 11–49 anställda där det är nästan precis tvärt om och 80 % av företagen har kollektivavtal. Det innebär att ju större ett företag är desto mer sannolikt är det att företaget tillämpar ett kollektivavtal.

Figur 1. Andel små företag med kollektivavtal (eller hängavtal), efter företagsstorlek



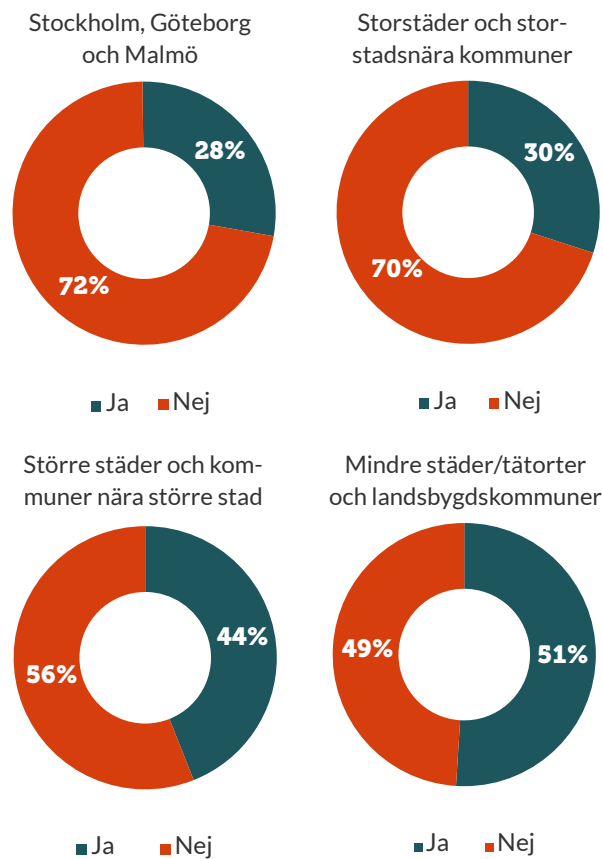
Bas: Samtliga företag (1–49 anställda), samtliga branscher utom jordbruk, skogsbruk, fiske

Demoskops undersökning visar också att det är fler företag i storstadsområdena med omnejd som inte har kollektivavtal och att kollektivavtalstäckningsgraden är högre ute i landet. Skillnaderna procentuellt är stor, bland företag runt Stockholm med omnejd saknar 72 % kollektivavtal medan motsvarande siffra är 45 % för företag utanför storstadsområdena.

⁴ Småföretagsbarometern 2005–2024.

⁵ Småföretagsbarometern 2005.

Figur 2. Andel små företag med kollektivavtal (eller hängavtal), efter stad och landsbygd



Bas: Samtliga företag (1–49 anställda), samtliga branscher utom jordbruk, skogsbruk, fiske

Sverige kännetecknas av att det är frivilligt att teckna kollektivavtal och det saknas lagkrav på att ett företag måste ha ett kollektivavtal. Däremot skyddas rätten att avstå avtal i grundlagen och i avtalslagen.⁶ Dessutom kan ett avtal som ingåtts under tvång förklaras ogiltigt. Icke desto mindre känner sig företagare "tvingade" att teckna kollektivavtal som de inte vill ha. Ofta enbart genom att de fackliga organisationerna "hotar" med stridsåtgärder om företaget inte tecknar kollektivavtal.

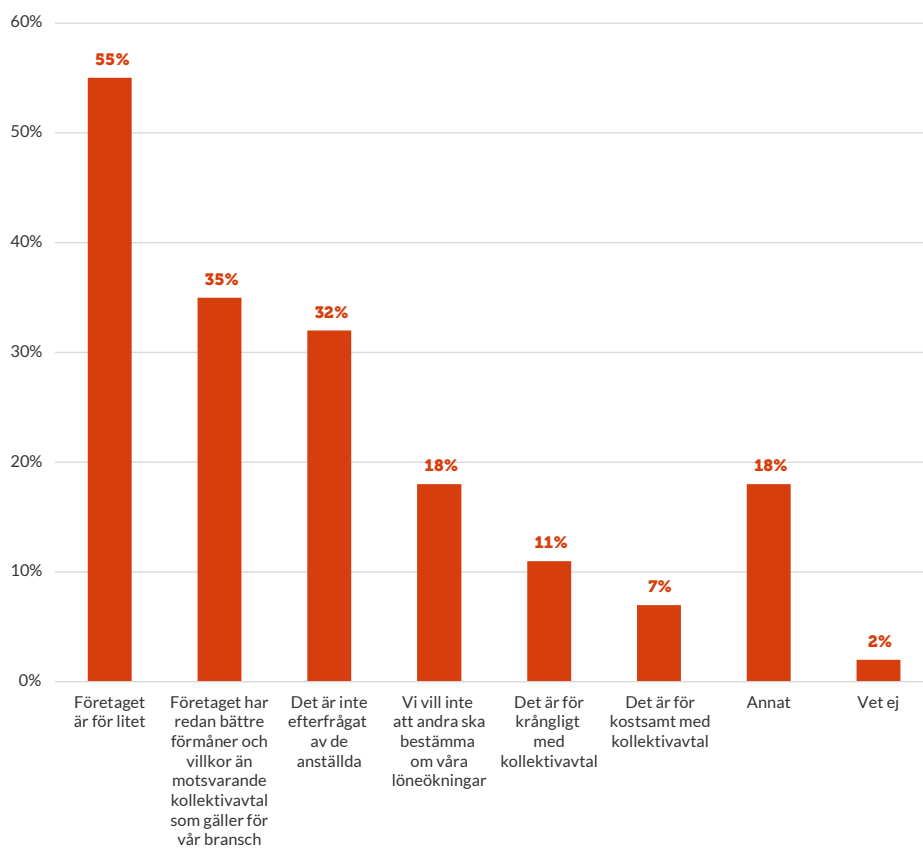
⁶ Rätten att avstå avtal, är en rättsprincip och regleras bland annat i Avtalslagen och RF 2:1 som en grundläggande fri- och rättighet att avstå att ingå avtal.

Varför tecknar inte mindre företag kollektivavtal i högre utsträckning?

När Demoskop frågade om varför företaget inte hade kollektivavtal svarade 32 % att de anställda inte efterfrågade det. 35 % av de svarande anser att de har bättre villkor och förmåner än vad kollektivavtalet anger och hela 55 % svarade att företaget är för litet.

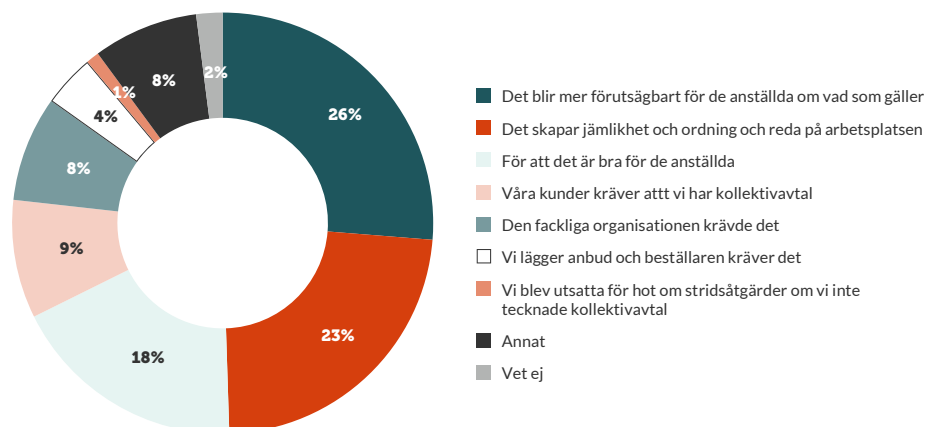
Vänder man på frågan och frågar varför företag har kollektivavtal är svaren att det blir mer förutsägbart för de anställda vad som gäller, det skapar ordning och reda och att det är bra för de anställda.

Figur 3. Varför har ditt företag inte kollektivavtal?



Bas: Företag som inte har kollektivavtal, flera svarsalternativ möjliga, n=877

Figur 4. Vilken är den främsta orsaken till att ni har kollektivavtal?



Bas: Företag som har kollektivavtal, n=938

21 % av de svarande har angett orsaker till varför de inte har kollektivavtal som tyder på att det är något annat än den egna viljan som har påverkat dem att teckna kollektivavtal. Ibland är det kunder som kräver det, ibland är det facket eller en anbudsgivare som krävt det och ibland har företaget känt sig tvingat in i kollektivavtal då facket hotat med stridsåtgärder.

18 % av de som inte har kollektivavtal anger att de inte vill att "någon annan" ska bestämma vilka löneökningar företaget ska tillämpa och hur lönen ska öka. Det är ett intressant svar eftersom det som framför allt kännetecknar ett kollektivavtal är att det innehåller regler om löneöversyn, lägsta lön samt försäkringar och förmåner. Enligt vår analys och tidigare undersökningar om varför företag inte har kollektivavtal är just bestämmandefrågan över verksamheten av väsentlig betydelse⁷. Ett mindre företag vill inte att "någon annan" ska bestämma över företagets villkor och förmåner som till exempel löneökningar. Demoskops undersökning stärker dessa slutsatser.

När det gäller årliga löneökningar är det något som kan påverka verksamheten mycket i det lilla företaget. Att anställa i Sverige är dyrt och minsta löneökning kan påverka ett litet företag i fel riktning. Inför avtalsrörelsen 2023 ställde vi frågan till våra medlemsföretag hur mycket utrymme de hade för löneökningar. En stor majoritet svarade "inget alls". Minsta ökning skulle därmed innebära att de skulle behöva ändra i sin organisation, sänka kostnader eller bli tvungna att minska personalstyrkan.

När ett företag är anslutet till ett kollektivavtal finns i praktiken inga möjligheter att avstå de årliga löneökningar som avtalet stipulerar. Även om företagets verksamhet tillfälligt går dåligt kan de inte avstå från löneökningar eller ens skjuta upp dem. När då kollektivavtalet har en årlig löneökning angiven i procent eller kröntal har det lilla företaget i en sådan situation kanske inga marginaler alls att öka lönerna i den takt som kollektivavtalet bestämmer. Enligt våra undersökningar är det lilla företaget oerhört kostnads känsligt, framför allt under ett uppbyggnadsskede. Förmodligen bidrar detta till att ett litet företag inte har kollektivavtal i början av sin verksamhetstid utan först när företaget blir lite större, blir mer lönsamt och har fler anställda tecknar de kollektivavtal.

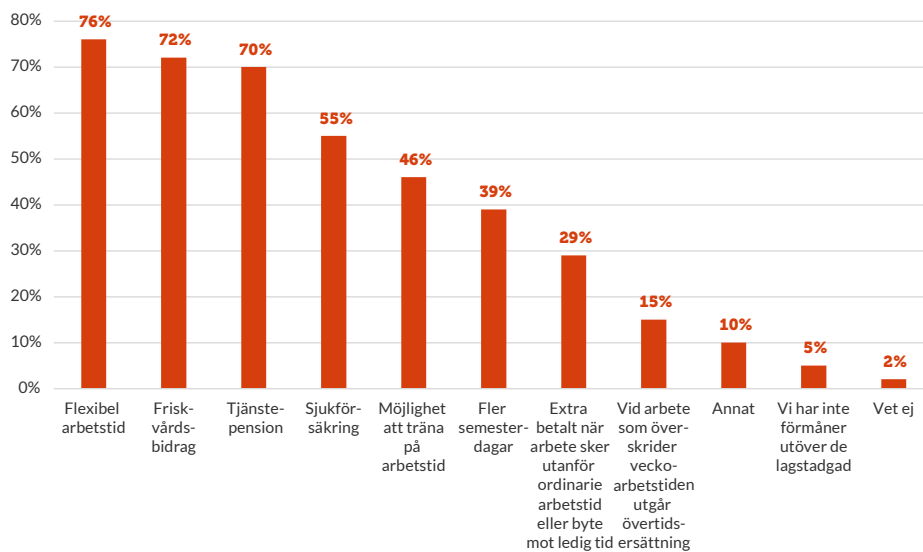
⁷ Företagarna, När arbetsrätt blir fel, 2019.

Förmåner och villkor i företag utan kollektivavtal

I Demoskops undersökning ställde vi frågor kring vilka förmåner och villkor som företag utan kollektivavtal tillämpar förutom det som är lagstadgat.

En mycket stor majoritet av företagen (76%) anger att de tillämpar flexibel arbetstid. Friskvårdsbidrag tillämpas av 71 % av företagen och 70 % av företagen har någon form av tjänstepension. Att teckna sjukvårdsförsäkring för de anställda gör 55 % av företagen.

Figur 5. Vilka av följande förmåner (utöver de lagstadgade) tillämpar ni?



Bas: Företag som inte har kollektivavtal, n=877. Flera svarsalternativ möjliga.

Utöver de tre i topp när det gäller förmåner tillämpar företagen även fler semesterdagar, erbjuder träning på arbetstid, extra betalt vid arbete utanför ordinarie arbetstid och övertidsersättning. Endast 5 % av företagen anger att de inte har några förmåner utöver de lagstadgade.

FÖRETAGARNAS SLUTSATSER

Mindre företag har inte kollektivavtal i samma utsträckning som större företag. Men det betyder inte att de inte har förmåner eller är schyssta företag, bara annorlunda. Den svenska modellen där alla arbetsgivare ska ha kollektivavtal passar inte alla företag. Om vi ska ha ett rikt näringsliv där mindre företag får utvecklas och växa i den takt de vill, behöver dessa små företag få vara i fred och inte utsättas för påtryckningar att teckna avtal de inte vill ha. Företagarna menar att den svenska modellen måste ta hänsyn till de mindre företagens behov och förmåga. Det bästa vore om parterna själva utvecklade kollektivavtalen så att de mindre företagen föredrar dem. Diskussioner har länge florerat om ett slags "instegsavtal" där de allra viktigaste förmånerna och villkoren stipuleras men där villkor som är speciellt problematiska för mindre företag har uteslutits. Men det är upp till arbetsmarknadens parter att ta fram sådana avtal och hittills har de inte gjort det. Om det fanns instegsavtal skulle det förmodligen medföra att fler mindre företag skulle teckna kollektivavtal.

Konfliktreglerna i lagen om medbestämmande (MBL)

Lagen om medbestämmande (MBL) innehåller bland annat regler om förhandlingar, information, kollektivavtal och regler om fredsplikt och konflikt. Det vill säga hur och när de fackliga organisationerna kan ta till stridsåtgärder för att tvinga företag att göra som de vill. Den svenska lagstiftningen om konfliktregler innehåller väldigt få begränsningar om när en facklig organisation kan ta till stridsåtgärder till skillnad från flera andra länder i Europa.⁸

Företagarna har sedan början av 2000-talet drivit frågan om att MBL bör ändras så att bland annat proportionalitetsregler införs och möjligheten att ta till sympatiåtgärder kraftigt begränsas.

MBL har sedan ikraftträdandet reviderats flera gånger och förändringarna som vi nämner här har bland annat med konfliktreglerna att göra. Under tidigt 1990-tal infördes ändringar som fastslog att det först tecknade kollektivavtalet ska vara det gällande och att stridsåtgärder som vidtas i syfte att tvinga arbetsgivaren att teckna flera avtal som rör samma arbete förbjöds. Senare infördes regler som innebar att stridsåtgärder enbart får vidtas i syfte att teckna kollektivavtal och inte får vidtas i samband med andra rättstvister.

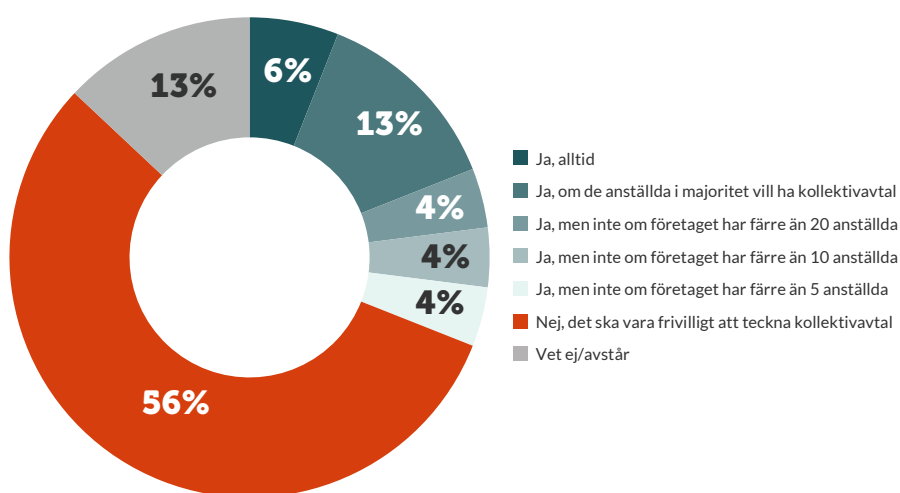
Under 2020 infördes begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder. Denna gång riktade sig ändringarna till familjeägda företag utan anställda eller där enbart familjemedlemmar är anställda. Stridsåtgärder är förbjudna att vidtas i syfte att tvinga in dessa företag i kollektivavtal. Företagarna välkomnade dessa ändringar när de infördes.

Vi menar att så länge lagstiftningen anger att det ska vara frivilligt att ingå kollektivavtal ska inte de fackliga organisationerna kunna vidta stridsåtgärder mot företag som tackar nej. Därför driver vi frågan om att MBL behöver ses över och regler om proportionalitet behöver införas. Exakt hur dessa regler ska se ut behöver utredas men helt klart är att MBL saknar transparenta och objektiva regler om proportionalitet idag. Företag som tackar nej av olika skäl riskerar att bli utsatta för stridsåtgärder. Frågar man företagen om vad de anser blir bilden tydligare.

⁸ Ratio, Svenska sympatiåtgärder i ett internationellt perspektiv, Reinhold Fahlbeck, 2006.

Demoskops undersökning visar att 56 % av de tillfrågade företagen anser att det ska vara frivilligt att teckna kollektivavtal, att ett nej är ett nej och att stridsåtgärder inte får vidtas när företaget tackat nej. 81 % av de svarande anser att om inte en majoritet av de anställda vill ha kollektivavtal eller om företaget är litet får inte stridsåtgärder vidtas överhuvudtaget för att kollektivavtal ska tecknas. Vidare vill företagare att reglerna om när stridsåtgärder får vidtas ska vara beroende av exempelvis företagets storlek. 25 % av de svarande anser att någon form av proportionalitet bör införas om när det är tillåtet att ta till stridsåtgärder. Endast 6 % av företagen anser att stridsåtgärder alltid ska vara tillåtna.

Figur 6. Ska det vara tillåtet att ta till stridsåtgärder mot företag för att tvinga in dem i kollektivavtal?



Bas: Samtliga företag

Undersökningen från Demoskop visar tydligt att svenska företag med 1–49 anställda inte är nöjda med dagens regleringar i MBL om stridsåtgärder. De ser att en proportionalisering av reglerna om konflikt behövs liksom att mindre företag överhuvudtaget inte ska tvingas att, genom stridsåtgärder eller hot om detsamma, sluta ett avtal de inte vill ha.

Företagen om sympatiåtgärder

MBL reglerar vilka stridsåtgärder som finns och när det är tillåtet att ta till sympatiåtgärder. Problemet är att det i svensk lagstiftning inte finns någon proportionalitet eller särskilda begränsningar för när en facklig organisation kan ta till sympatiåtgärder mot ett annat företag. Men för att kunna få verkan av sina sympatiåtgärder riktas de mot företag som redan har kollektivavtal. I praktiken innebär detta att företag som lyder under fredsplikt blir utsatta för blockad eller strejker när de försöker utföra arbete åt det företag som är inblandade i primärkonflikten. Sympatiåtgärder handlar om att andra fackförbund än det fackförbund som vill teckna kollektivavtal tar till stridsåtgärder mot ett företag som har någon form av åtagande gentemot företaget som ska teckna kollektivavtal. Det kan exempelvis riktas mot städning av företagets lokaler om det utförs av ett separat företag, varuleveranser av varor, sophämtning, postleveranser och annat som företaget behöver få utfört och är beroende av.

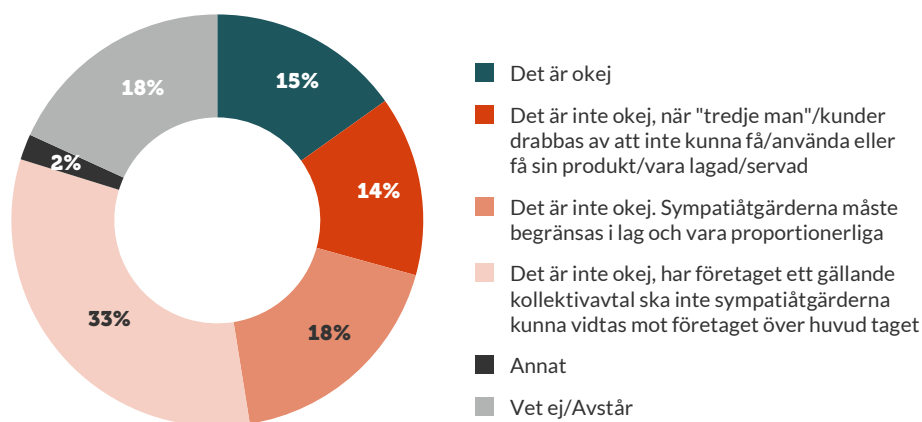
I ärendet där IF Metall vill teckna kollektivavtal med Tesla i Sverige (TM Sweden) har sympatiåtgärder vidtagits av andra fackliga organisationer hos andra företag, som exempelvis företag som hämtar sopor hos TM Sweden, elfirmor som bygger laddstationer åt TM Sweden och billackeringsfirmor som lackar och bilverkstäder som reparerar Teslor. Teslabilar som anländer med fraktfartyg lastas exempelvis inte av i Sverige som en följd av sympatiåtgärderna. Sympatiåtgärderna förhindrar de anställda vid dessa företag att befatta sig med TM Sweden eller den tjänst som de normalt utför åt TM Sweden.

För ett mindre företag som i huvudsak exempelvis reparerar Teslor kan vidtagna sympatiåtgärder stjälpa hela verksamheten och tvinga företagen att ändra sin verksamhet eller säga upp personal på grund av arbetsbrist. Fredsplikten blir därför en chimär när sympatiåtgärder vidtas mot företag som har kollektivavtal.

Vi frågade företagare i Demoskops undersökning vad de tyckte om sympatiåtgärder och fick följande resultat. 32 % av de svarande anser att sympatiåtgärder inte ska kunna vidtas mot företag överhuvudtaget som har ett gällande kollektivavtal. 18 % av företagen anser att det ska finnas begränsningar i lagen om när sympatiåtgärder får vidtas och att de ska vara proportionerliga. 14 % anser att sympatiåtgärder som vidtas så att "tredje man" och kunder skadas ska vara helt förbjudna.

Sammantaget ger det en bild av att 6 av 10 företag vill att reglerna om sympatiåtgärder ska ändras och begränsas.

Figur 7. Vad anser du om fackens möjligheter att ta till "sympatiåtgärder"?



Bas: Samtliga företag

Demoskops undersökning visar tydligt att sympatiåtgärder behöver begränsas och i vissa delar helt förbjudas. Andra länder har begränsningar i rätten att vidta sympatiåtgärder.⁹ Om Sveriges företagare ska vara konkurrenskraftiga och om vi ska kunna locka till oss utländska bolag som vill investera i Sverige kan inte lagstiftningen hindra eller utmärka sig på detta sätt. För att vi ska kunna hålla jämna steg med övriga Europa behöver vår lagstiftning vara mer lik övriga länders så att företag inte väljer bort Sverige som land att investera i.

⁹ Ratio, Svenska sympatiåtgärder i ett internationellt perspektiv, Reinhold Fahlbeck, 2006.

FÖRETAGARNAS FÖRSLAG

Sverige har utvecklat sig från att vara ett storföretagsland till att allt mer bli en småföretagsnation. Trenden är liknande i hela Europa. En mycket stor andel av de svenska företagen har färre än 50 anställda och i företag med färre än 11 anställda är kollektivavtals täckningsgraden låg. Det betyder inte att dessa företag har oskäligen villkor eller inte sköter sig, de är helt enkelt för små för att teckna och följa kollektivavtal. Det blir för krångligt och administrativt kostsamt i både tid och pengar. Dessutom vill en mycket stor majoritet av företagen själva förfoga över bland annat löneutvecklingen i företaget och kunna bestämma hur stora löneökningar de har råd med.

Företagarna föreslår därför att MBL förändras så att det blir helt förbjudet att vidta stridsåtgärder mot mindre företag. Förslagsvis ändras lagstiftningen så att företag upp till 10 anställda blir fredade mot stridsåtgärder över huvud taget.

För att få vidta stridsåtgärder behöver också en proportionalitetsregel i företag med fler än 10 anställda införas i MBL som tydliggör när stridsåtgärder blir tillåtna. Exakt hur denna proportionalisering ska se ut, är något som behöver utredas. Det skulle exempelvis kunna vara att företaget inte följer svensk lag, har betalningsanmärkningar, inte betalar skatt, har oskäligen villkor eller att en majoritet av de anställda är intresserade av kollektivavtal. Eftersom kollektivavtalet binder arbetsgivaren att tillämpa samtliga villkor och förmåner på företagets anställda borde det vara ett krav att lyssna till de anställdas vilja om de vill ha kollektivavtal eller inte innan stridsåtgärder får vidtas.

Ett nej till kollektivavtal ska respekteras. Om en facklig organisation kräver att företaget ska teckna kollektivavtal krävs goda skäl för att ta till stridsåtgärder såvida företaget inte har just oskäligen villkor eller inte följer svensk lagstiftning.

De fackliga organisationerna får i princip oinskränkt vidta sympatiåtgärder till stöd för andra fackliga organisationer. Företagarna vill kraftigt begränsa den rätten. I fall där sympatiåtgärder skadar kunder eller företaget så att de inte kan fullgöra sin verksamhet bör dessa helt förbjudas. I övrigt behöver en proportionalitetsregel införas som kan prövas av domstol, förslagsvis AD.

Företagarna önskar att en utredning tillsätts med uppdrag att förändra MBL mer i linje med hur andra länder i Europa hanterar stridsåtgärder. Vi tror att det skulle utveckla den svenska modellen i rätt riktning. Om parterna dessutom kunde göra själva kollektivavtalen mer attraktiva för små företag. Att tvingas teckna kollektivavtal under hot om stridsåtgärder är aldrig bra. Bättre är då avtal som tecknas frivilligt, för att arbetsgivare och arbetstagare vill det. Den svenska modellen behöver utvecklas inte avvecklas.

Häng med i
debatten – följ
@foretagarna



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmansgatan 40, 113 57 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 - 406 17 00