

Kollektivavtalen och framtidens arbetsmarknad

2010-06-28

Nils Karlson

Henrik Lindberg

www.ratio.se

RATIO

1. Introduktion.....	1
Framtidens arbetsmarknad.....	1
2. De nya tillväxtbranscherna.....	3
Tjänster och företagstjänster.....	3
Tillväxt, produktivitet och export.....	6
Arbetsintensiva manuella företagstjänster.....	7
3. Kollektivavtalets traditionella roll	8
Kollektivavtalets funktioner	8
Kollektivavtalen – inte bara löner	9
Anslutningsgraden och täckningsgraden	11
4. Vad och hur normerar kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad?	12
Fjärrverkan av kollektivavtal.....	12
Löneavtal mellan icke-kollektivavtalsbundna parter.....	13
5. Fungerar kollektivavtalsmodellen för de nya branscherna?	14
Lägre anslutnings- och täckningsgrad	14
Icke-kollektivavtalsbundna företag med serviceavtal	16
En bransch med nya löneformer och få konflikter	17
Bemanningsbranschens utveckling.....	18
6. Slutsatser	19
7. Litteraturförteckning	21

1. Introduktion

Svensk arbetsmarknad genomgår grundläggande förändringar. Tjänster och tjänstemän blir allt viktigare. Tjänsteföretagen står under senare år för merparten av sysselsättningen och inte minst sysselsättningsökningen. Likaså blir de allt viktigare för exporten. Särskilt viktiga är s.k. KIBS (Knowledge Intensive Business Services).

Samtidigt har den fackliga anslutningsgraden fallit. Detta har delvis att göra med framväxten av de nya tjänsteföretagen där anslutningsgraden är påtagligt lägre. Utvecklingen påverkar också på andra sätt kollektivavtalens roll och ställning på svensk arbetsmarknad. I de och nya växande branscherna finns många företag och anställda som ligger helt utanför den traditionella kollektivavtalsmodellen. Andra har s.k. serviceavtal med arbetsgivarorganisationerna. Nya avtals- och löneformer växer också fram inom kollektivavtalen såsom exempelvis sifferlösa avtal.

Denna rapport är ett försök att klargöra hur den svenska kollektivavtalsmodellen fungerar i relation till arbetsmarken i de nya framväxande branscherna. Utveckling och förutsättningar skiljer sig åt mellan olika branscher och verksamheter och den större frågan för rapporten är hur den svenska kollektivavtalsmodellen klarar anpassningen till en föränderlig omvärld.

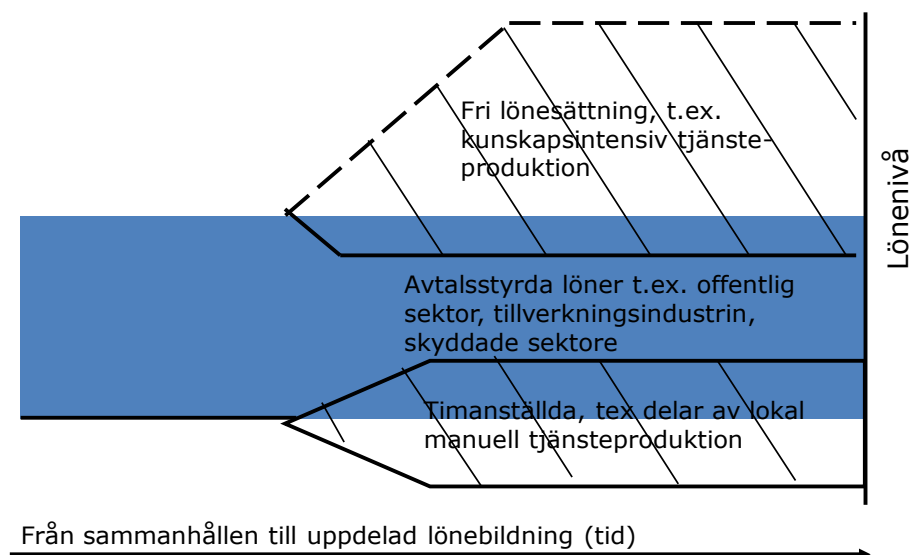
Vi kommer att ta avstamp i de strukturförändringar som skett inom näringslivet de senaste decennierna, med tjänstesektorns tillväxt i fokus, och då inte minst företagstjänsterna. Dessa tillhör nämligen de snabbast växande delarna i näringslivet och har dessutom vissa specifika kännetecken vad gäller lönebildning och kollektivavtalsrelationer. Därefter diskuteras kollektivavtalens traditionella roll och kännetecken. Särskild uppmärksamhet ges kollektivavtalens s.k. fjärrverkan och deras normerande roll för icke-avtalsbundna aktörer på arbetsmarknaden. Avslutningsvis följer en analys, baserad på det relativt svaga faktaunderlag som finns tillgängligt, av hur kollektivavtalsmodellen fungerar i de nya branscherna.

Vår kanske viktigaste slutsats är att, trots att villkoren och spelreglerna här ser väsentligt annorlunda ut jämfört med kollektivavtalens traditionella roll, man ändå på olika sätt har lyckats anpassa och integrera de nya branscherna inom modellens ramar. Utmaningen är att fortsätta moderniseringen och gemensamt anpassa avtalen till villkoren.

Framtidens arbetsmarknad

Hur kommer då framtidens arbetsmarknad att se ut? Att beskriva denna är en grannlaga uppgift, men något går ändå att säga utifrån nuvarande trender och utvecklingslinjer.

Utveckling av kollektivavtalen



Källa: Anpassning av Blomgren & Giertz, IVA

Figuren ovan illustrerar en möjlig utveckling av den svenska kollektivavtalsmodellen. Huvudfrågan, det mörkare fältet, med en relativt centraliserad lönebildning inom ramen för traditionella kollektivavtal, kommer med stor sannolikhet att fortleva inom flera branscher och sektorer. Mycket talar dock för att vi kommer att gå från en sammanhållen till en mer uppdelad lönebildning, där ett skikt högkvalificerade kunskapsintensiva tjänster jämsides med ett skikt av lägre kvalificerade tjänster i allt högre grad avviker från den gängse modellen. Detta sker redan idag och sannolikt kommer trenden att förstärkas. I båda fallen ersätts eller kompletteras nuvarande system med nya belöningsystem, nya sätt att förhandla och nya löneformer.

Lönebildningen kan således förväntas fungera på olika sätt i skilda delar av den svenska ekonomin, vilket lett och leder till ökad lönedifferentiering och allt mer omfattande användning av prestations- eller resultatbaserade löner i vissa sektorer – främst kunskapsintensiv uppdragsverksamhet. Emellertid påverkas också en större krets arbetstagare i det nedre skiktet av "lokal manuell tjänsteproduktion". I denna rapport kommer merparten av analysen att ligga på det övre skiktet av högt kvalificerade kunskapsintensiva tjänster.

2. De nya tillväxtbranscherna

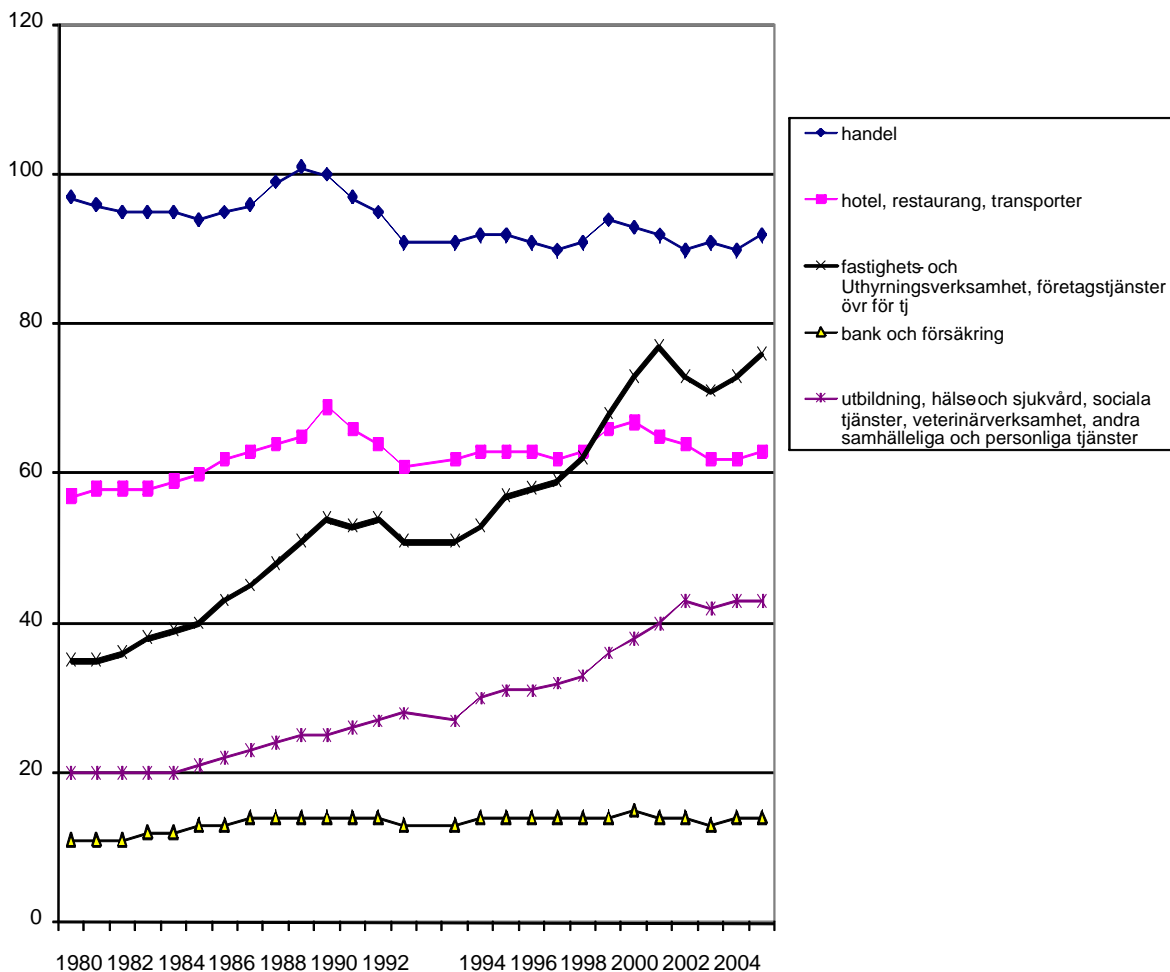
Fram till mitten av 1960-talet ökade industrisektorn i Sverige mätt i såväl antal anställda som i andel av BNP. Därefter har industrisektorn minskat som andel av sysselsättningen och istället har tjänstesektorn ökat i omfattning. Perioden från början av 1960-talet till början av 1980-talet var det främst offentliga tjänster som ökade i omfattning, men efter 1985 har hela tjänstesektorns expansion skett inom privat sektor.

I viss utsträckning överdrivs dock tjänstesektorns tillväxt. Flera funktioner och verksamheter som tidigare fanns innanför industriföretagens ram har gradvis kommit att utföras av separata företag som tillhandahåller tjänster av olika slag (Lundh 2010:239 f). Denna outsourcing av verksamheter (inom landet) eller offshoring (mellan länder) innebär att samspelet mellan industrin och tjänstesektorn har intensifierats. Produktionsprocesserna har fragmentiserats och i många fall integreras tjänster i de varor som produceras. Gränsdragningen mellan sektorerna är svår och har ofta att göra med huvudmannaskapet för verksamheten. Den gamla uppdelningen i statistiken, där skiljelinjen och klassificeringen tar sin utgångspunkt i om slutprodukten är en vara eller tjänst, ter sig alltmer utdaterad (Herin – Jacobsson 2009, Herin 2009).

Tjänster och företagstjänster

Förskjutningen från den traditionella industrin till tjänsteproducerande företag är alltså dels en del av ekonomins strukturomvandling, dels en effekt av ett förändrat huvudmannaskap. Men hur ser det då ut i fördelningen mellan olika typer av tjänster? Diagram 1 visar att företagstjänsterna står för en mycket stor del av tjänstesektorns tillväxt sedan 1980. Ökningen av företagstjänsterna (SNI 70-74) var omkring 410 miljoner timmar, motsvarande 220 000 heltidssysselsatta.

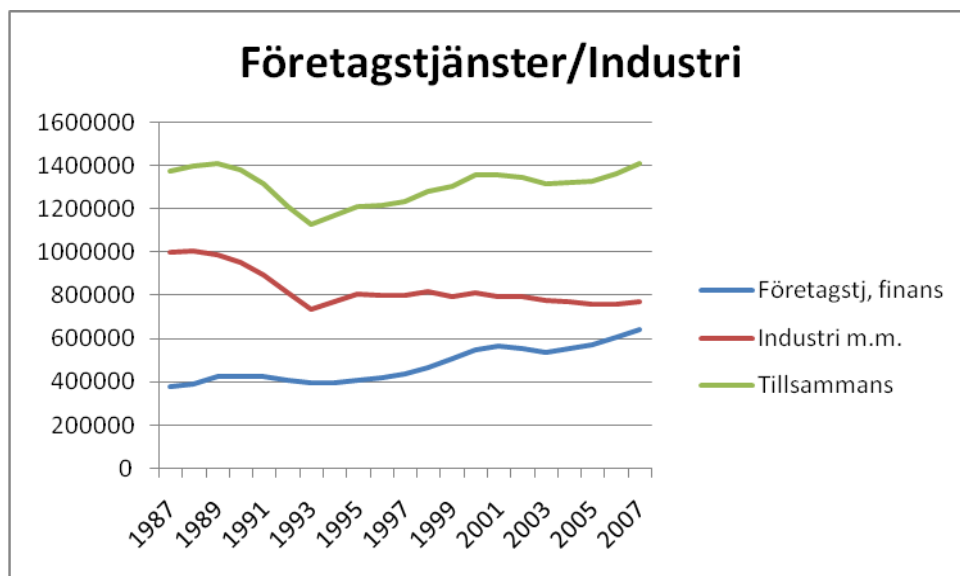
Diagram 1 Fördelningen av antalet arbetade timmar på olika branscher inom tjänstesektorn, 1980-2005



Källa: Herin 2009 s. 12.

Sett till hela näringslivet har företagstjänsterna vuxit kraftigt. Mellan 1987 och 2007 ökade dessa i samma takt som antalet industrisysselsatta minskade, men detta döljer också en väsentlig tendens som är väl illustrerad i diagram 2, nämligen att företagstjänsternas har vuxit kraftigt i antal mellan 1993 och 2007 utan att de industrianställda har blivit färre. Detta innebär att företagstjänsterna under den perioden har vuxit av egen kraft, inte bara som en följd av outsourcing av tjänster inom industriföretagets ramar. Under den djupa 1990-talskrisen tappade industrin närmare 300 000 jobb. Efter att botten nåddes 1993-94 har utvecklingen varit stabil vad gäller antalet sysselsatta inom industrin, medan däremot företagstjänsterna har vuxit dramatiskt, oavsett vilken indelning som görs av denna bransch.

Diagram 2. Antal sysselsatta i sektorerna företagstjänster & finans samt industri 1987-2007



Källa: SCB

Utvecklingen för hela företagstjänstebanschen har varit påfallande stark. Under åren mellan 1987 och 2007 ökade antalet anställda i branschen från 380 000 till 640 000, och huvuddelen av denna ökning skedde alltså under periodens senare hälft. Det bör noteras att denna klassificering skiljer sig något från den i diagram 1.

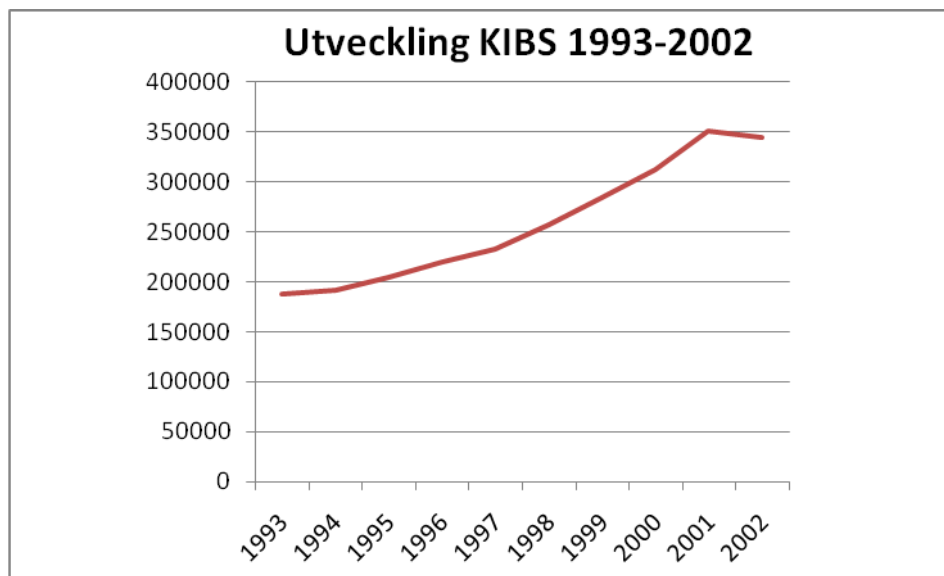
Den del av tjänstesektorn som är den snabbaste växande är de kunskapsintensiva företagstjänsterna (KIBS). Dessa företag levererar kvalificerad kunskap till andra företag eller till offentlig sektor. KIBS-företagen finns i första hand inom följande branscher (från SCB:s SNI-koder 2007):

- 62 Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.d.
- 63 Informationstjänster
- 69 Juridisk och ekonomisk konsultverksamhet
- 70 Verksamheter som utövas av huvudkontor; konsulttjänster till företag
- 71 Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys
- 73 Reklam och marknadsundersökning
- 74 Annan verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik

För närvarande sysselsätts ca 290 000 personer i ovan nämnda branscher och de har haft en mycket stark sysselsättningsutveckling, vilket justerat för SNI-förändringar innebär en fördubbling sedan 1993. Mycket talar för att antalet anställda kommer att öka ytterligare framöver.

Tyvärr kan vi inte skapa en tidsserie för en längre period än mellan 1993-2002 på grund av omläggningen av SNI koder 2002. Vi har dock isolerat ett antal delbranscher för att visa på den starka tillväxten även under en längre tidsserie.

Diagram 3. Antal sysselsatta i KIBS-branscher 1993-2002



Källa SCB

Utvecklingen mellan branscherna skiljer sig kraftigt åt. De äldre och mer mogna juridiska och tekniska konsultbyråerna uppvisar tillväxttal runt 50 procent. Data och IT-branschen sticker ut med en sysselsättningsökning på 60 000 dvs. omkring 200 procent på 17 år. Konsultbyråer för företagsorganisation har varit etablerade länge, men har likväl mer än fördubblats under perioden.

Tillväxt, produktivitet och export

Den genomsnittliga årliga tillväxten i förädlingsvärde för de kunskapsintensiva tjänstesektorerna var cirka 3,5 procent per år mellan 1995–2006. Motsvarande tillväxttal för tillverkningsindustrin var 6 procent per år. Vad det gäller arbetsproduktiviteten är tillväxten ännu lägre för de kunskapsintensiva tjänstesektorerna, bara en procent i tillväxt per år jämfört med industrin som hade knappt sju.

Generellt är det dock svårt att uppskatta produktivitetstillväxten för tjänster då det är svårt att ta hänsyn till kvalitetsförbättringar av tjänster, vilket kan underskatta produktivitetsökningen. Ytterligare en anledning till att vara skeptisk till siffrorna för produktivitetstillväxten i den kunskapsintensiva tjänstesektorn gäller avsaknaden av tillförlitliga prisindex för att kunna fastprisberäkna produktionen (Edquist, 2009).

Tjänsteexporten utförs framförallt av tjänstebranschen i sig, och inte som en del av tillverkningsindustrins aktiviteter. Sverige har under senare år haft en betydligt snabbare

utveckling av tjänstexporten än nästan alla andra högt utvecklade industriländer (Tjänsteexporten 2010:37). I fasta priser har tjänsteexporten haft en genomsnittlig årlig tillväxt på över 8 procent mellan 1995 och 2009, och det som vuxit snabbast under 2000-talet är data- och informationstjänster. Även licenser, royalties samt övriga affärstjänster har vuxit snabbt (Tjänsteexporten 2010: 4). Den kunskapsintensiva tjänstebranschen data- och informationstjänster ökade sin export från 11,7 till 50,3 miljarder mellan 2000 och 2009. Detta är en ökningstakt på i genomsnitt 17,6 procent per år. Även andra typer av affärstjänster har haft en god utveckling och står idag för betydande exportvärden (Tjänsteexporten 2010: 14).

Arbetsintensiva manuella företagstjänster

Men det är inte bara kunskapsintensiva företagstjänster som växer i omfattning, också en grupp arbetsintensiva tjänster har ökat stort. En stor andel arbetsställen tillhandahåller manuella tjänster som professionaliserats i takt med att företag och organisationer väljer att upphandla tjänster från specialföretag, exempelvis städfirmor, bevakningsföretag, skrivbyråer och bemanningsföretag. Denna typ av tjänster inte är lika koncentrerad till storstäder som KIBS utan sysselsättningen finns mer utspridd i landet, ofta dominerad av stora kedjor som Securitas, ISS, Proffice med flera (Blomgren – Giertz 2000, Giertz – Larsson 2000:42 ff).

Manuella tempobetonade jobb inom industrin är på väg att ersättas av maskiner och mer högkvalificerade arbeten, men antalet sådana jobb inom tjänstesektorn tenderar att öka i branscher som de ovan nämnda. Denna växande sektor av tjänster har som ett av sina kännetecken att andelen tillfälliga och tidsbegränsade anställningar är stor och löner samt kvalifikationskrav inte lika höga som i det övre skiktet (Giertz – Larsson 2000:42 ff).

Bemanningsföretagen är förmodligen det viktigaste nytillskottet inom denna bransch. Dess tillväxt har, likt flera av KIBS, varit explosiv. Bemanningsföretagen fanns i praktiken inte innan avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet och förbundet mot personaluthyrning i början av 1990-talet. Mellan 1990 och 2008 ökade antalet (helårs) anställda i bemanningsbranschen från i princip noll till nära 50 000 anställda. Eftersom omsättningen av arbetskraft i branschen är högre än genomsnittet innebär det att långt mer än en procent av arbetskraften någon gång under året jobbade inom denna bransch (Bergström et al 2007, Håkansson – Isidorsson 2009:317 ff).

3. Kollektivavtalets traditionella roll

Den svenska kollektivavtalsmodellen och dess grundläggande spelregler och institutioner skapades för mellan 70 och 100 år sedan. Modellen av idag har, om man tecknar bilden i breda penseldrag, följande kännetecken

- Internationellt hög anslutningsgrad för de fackliga organisationerna, men även hög anslutningsgrad för arbetsgivarorganisationerna
- Hög täckningsgrad för kollektivavtalen, runt 90 procent av arbetsmarknaden
- Normerade riksavtal med hög centralisering och små löneskillnader
- Konflikter mellan parterna om avtalsvillkor och kollektivavtalsteckning

Som vi ska se nedan, motsvaras inte denna schematiserade bild förhållandet i de nya branscherna inom området företagstjänster. Tvärtom har denna arbetsmarknad delvis andra kännetecken vilket vi utvecklar i ett kommande avsnitt. Först behöver dock kollektivavtalets traditionella funktion och betydelse på svensk arbetsmarknad rekapituleras.

Kollektivavtalets funktioner

Kollektivavtalen är ett sätt att kollektivt förhandla om löner och andra avtalsvillkor på en marknad – marknaden för arbete. Därigenom blir löne- och andra avtalsvillkor mer standardiserade än de annars skulle ha blivit. En funktion som kollektivavtalen fyller är att begränsa de s.k. transaktionskostnaderna, exempelvis kostnaderna för förhandlingar.

Juridiskt är kollektivavtalet en helt egen avtalsform med ”en lagstiftande karaktär” enligt Fahlbeck (1977:136) och liknar mer en rättsregel än ett civilrättsligt avtal. Det som konstituerar kollektivavtalet är också att det ingås av ett kollektiv av arbetstagare genom en arbetstagarorganisation medan däremot motparten kan vara både ett kollektiv (arbetsgivarorganisation) och en enskild arbetsgivare (företag). Kollektivavtalet tecknas också mellan två eller flera jämställda parter och är ömsesidigt bindande för båda parterna. Nära kopplat till kollektivavtalen är rätten att vidta stridsåtgärder som strejk och lockout i syfte att upprätta och upprätthålla kollektivavtalen. (Lundh 2010:29 f, Karlson – Lindberg 2008:19)

Kollektivavtalen omfattar inte bara lönevillkor, utan reglerar också andra anställningsförhållanden och ersättningar såsom övertidskompensation, pension och försäkringar, arbetstider, ledighet och semesterregler samt sjuklön och uppsägning. Vissa av dessa frågor regleras också av lagstiftning, exempelvis semesterlagen och lagen om anställningsskydd (Björklund 2006:177 f).

Inom arbetsrätten finns dock möjligheten att frångå vissa (t.ex. LAS 2§ 3-4 st) av de lagstiftade reglerna om anställdas villkor via kollektivavtal på företags eller förbunds nivå.

Denna så kallade semidispositivitet är ett typiskt kännetecken för den svenska arbetsrätten och ger arbetsmarknadens parter ett stort förhandlingsutrymme. Vissa begränsningar finns för hur pass mycket arbetstagarernas lagstiftade rättigheter kan förhandlas bort av parterna. Via rättspraxis har avtalsfriheten för parterna begränsats så att den inte får innebära otillbörlig urholkning av arbetstagarernas lagstiftade rättigheter, se AD 1968 nr 26. (Sigeman 2006:38)

Såväl historiskt som idag gäller att kollektivavtalen skiljer sig kraftigt mellan olika branscher och yrken beroende på verksamheternas skiftande karaktär och traditioner. Vissa kollektivavtal har innehållit aspekter som är helt branschspecifika. Exempelvis hade bygg- och anläggningsbranschen inskrivet särskilda avgifter/arvoden (s.k. mättnings- och granskningsavgifter) eftersom ackordsystemet under lång tid varit den vanligaste löneformen bland byggnadsarbetare (Lindberg 2008).

Kollektivavtalet är således en viktig institution på arbetsmarknaden och det huvudsakliga rättsinstrumentet i Sverige. Dess betydelse i Sverige är mycket stor. Inte bara för att kollektivavtalen täcker omkring 90 procent av de svenska arbetstagarerna (Kjellberg 2009), utan också för att innehållet i avtalen är omfattande. Dessutom lämnar den arbetsrättsliga lagstiftningen, via semidispositiviteten, ett stort utrymme för arbetsmarknadens parter att förhandla om villkoren mellan arbetsgivare och arbetstagarer bortom lagstiftningens normering. (Björklund et al 2006:179)

Kollektivavtalen – inte bara löner

Vi har redan noterat att kollektivavtalen inte bara omfattar lönevillor. En rad andra ersättningar är bestämda genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Dessa kompletterande ersättningar har en tendens att bli alltmer betydelsefulla inte minst genom att allt fler har inkomster över inkomsttaket i socialförsäkringssystemet. De kompletterande ersättningarna är viktiga för att kunna förstå och analysera lönestrukturen inklusive sidoförmåner, inkomstfördelning över olika faser av livscykel, incitament och arbetsutbudets bestämning (Lindquist & Wadensjö 2007: 189).

Under 1950-talet, då de centrala förhandlingarna initierades mellan LO och SAF, gällde det praktiskt taget endast lönerna. Under 1960-talet förändrades detta och ett nytt synsätt slog genom då olika sociala förmåner knöts till anställningen. Även om 1970-talet blev lagstiftningens förlovade tid på svensk arbetsmarknad så fortsatte utbyggnaden av kollektivavtalsbaserade förmåner. Ett exempel kan hämtas från 1974 då SAF och LO enades om en trygghetsförsäkring vid yrkesskada (TFY senare TFA). Också tjänstemännen fick del av avtalsförsäkringarna genom sina respektive organisationer, exempelvis tjänstemännens avgångsersättning från 1970 och Trygghetsavtalet från 1973. Gradvis utvecklades ett finmaskigt system av förmåner ovanpå lönen som tillkom arbetstagarer på arbetsplatser med kollektivavtal (Edebalk 2008).

Den vanligaste utformningen av de kompletterande ersättningarna är den utökade omfattningen av de allmänna socialförsäkringarna. Det finns tre huvudsakliga former av

kompletteringar. Den *första* typen av komplettering är att kompensationsnivån höjs för de delar av ersättningen som kompenserar för lönedelar upp till taket i respektive socialförsäkring. Ofta är tillägget ett visst antal procentenheter, till exempel från 65 till 90 procent, men i andra fall är den kompletterande ersättningen avgiftsbestämd (Lindquist & Wadensjö 2005: 16).

Den *andra* typen av komplettering är kompensation för lönedelar över taket i socialförsäkringarna. Kompensationsgraden från den kompletterande ersättningen över taket är regelmässigt betydligt högre än den extra kompensation som ges under taket. I många fall innebär det att den totala kompensationsgraden blir densamma, eller nästan lika hög, över som under taket (Lindquist & Wadensjö 2005: 17).

Den *tredje* typen av komplettering är att den totala ersättningsperioden förlängs. En sådan förlängning är möjlig i de fall där den ersättningsperiod som ges av socialförsäkringarna är begränsad. Ett exempel är att kompletterande ersättning kan förlänga ersättningsperioden för dem som är arbetslösa. Ett andra exempel är att avtalspensioner kan utbetalas före ordinarie pensionsålder och därmed förlänga den tid under vilken ålderspension utbetalas (Lindquist & Wadensjö 2005: 17).

Betydelsen av de i kollektivavtalen kompletterande ersättningarna har ökat betydligt i och med att ersättningsnivåerna i de allmänna socialförsäkringarna har sänkts. Genom att arbetsmarknadens parter gemensamt finner avtalslösningar som kompletterar de allmänna socialförsäkringarna är den totala bilden av socialförsäkringssystemet i Sverige väsentligt annorlunda än om man bara tar hänsyn till de allmänna försäkringarna. (Lindquist & Wadensjö 2005: 17)

Den överväldigande delen av de arbetstagare som är täckta av kollektivavtal är berättigade till kompletterande ersättningar när de är berättigade till ersättning från en socialförsäkring. Utbetalningarna från avtalsersättningarna utgör minst 16 procent av utbetalningarna från socialförsäkringarna. Siffrorna från Tabell 1 gällde 2005 och är troligen inte komplett. Den verkliga andelen är med största sannolikhet högre då det saknas tillförlitliga uppgifter för vissa ersättningsformer. Kostnaden för avtalsersättningarna utgör troligen en än större del jämfört med socialförsäkringarnas kostnader då flera av systemen är under uppbyggnad (Lindquist & Wadensjö 2007: 190).

Tabell 1. Avtalsersättningar och avtalsförsäkringar i Sverige 2005.

Utbetalningar av avtalsersättningar, avtalsförsäkringar samt socialförsäkringen år 2005, miljoner kronor	Avtalad ersättning/försäkring	Socialförsäkring	Avtalsersättningen i procent av socialförsäkringen	
TFA, TFA-KL, PSA	1 972	Arbetsskador, totalt	6 347	31 %
AGS, AGS-KL, arbetsgivarutfästelser	18 405	Sjukpenning	32 479	57 %
Pension, sjukpension enl. ITP, samt vissa livförmåner	34 804	Ålderspension, sjuk- och aktivitetsersättning	248 415	14 %

Ersättning från Trygghets- råden	1 211	Arbetslöshet	42 704	3 %
Föräldraledighet	200	Föräldrapenning	17 738	1 %
TGL, TGL-KL, TGL-S	1 432	Livförsäkring	16 903	8 %
Totalt	58 204		364 586	

Källa: Lindquist & Wadensjö 2007

Anslutningsgraden och täckningsgraden

Ett fundament i den svenska arbetsmarknadsmodellen har sedan länge varit en hög anslutningsgrad för parterna på båda sidor samt hög täckningsgrad för kollektivavtalen. I viss mån stämmer detta fortfarande, men tydliga tecken på förskjutningar finns. År 1993 stod den fackliga anslutningsgraden på sin toppnivå och nådde då 85 procent. Sedan slutet av 1990-talet är den fackliga anslutningsgraden på väg nedåt och har fallit från drygt 80 till 70 procent. Den stora delen av den minskningen har skett mellan 2007 och 2008 då anslutningsgraden sjönk med nära 8 procentenheter.

En anledning till den minskade anslutningsgraden är de förändrade skattereglerna som 2007 gjorde det dyrare att vara med i både facket och A-kassan. Men mycket talar för att det även finns andra, mer grundläggande attitydmässiga förklaringar och att Sverige är på väg att anpassa sig till en förändring som sedan länge pågått i omvärlden.

Minskningen är som störst bland LO därnäst TCO medan SACO bättre har hävdat sin ställning. Anslutningsgraden sjunker ojämnt fördelat på arbetstagarnas ålder, region och bransch. Snabbast är fallet bland unga, storstadsbor och inom tjänstesektorn (Kjellberg 2009). Dock bör nämnas att den fackliga anslutningsgraden fortfarande är mycket hög i Sverige, sett i ett internationellt perspektiv.

En större del av arbetskraften täcks av kollektivavtal än bara de fackligt anslutna. Beräkningar av Kjellberg (2009) indikerar att täckningsgraden är ungefär 90 procent på svensk arbetsmarknad fördelat på 87 procent inom privat sektor och närmast total anslutning inom offentlig sektor. Skillnaden beror på att samtliga arbetstagare på arbetsplatser där arbetsgivaren är medlem i arbetsgivarorganisation eller har hängavtal, täcks av kollektivavtalen. Nedgången i täckningsgrad är måttlig i jämförelse med raset för den fackliga anslutningsgraden.

Stora skillnader finns dock mellan olika branscher när det gäller kollektivavtalstäckning. Generellt sett har mindre företag mer sällan kollektivavtal och likaså är täckningsgraden lägre inom tjänstesektorn än i industrin. Uppgifter av Kjellberg (2009) pekar på att anslutningen inom exempelvis handeln är 73 procent medan 93 procent täcks inom byggsektorn. Tack vare systemet med hängavtal täcks så pass många som 83 procent inom hotell och restaurang vilket också beror på en värnningsskampanj från Hotell- och Restauranganställdas förbund under senare år.

4. Vad och hur normerar kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad?

Vi har redan varit inne på att kollektivavtalen är avgörande för att bestämma avtalsvillkoren på svensk arbetsmarknad. I detta avsnitt kommer två särskilda aspekter att tas upp: för det första, kollektivavtalens s.k. fjärrverkan, och, för det andra, kollektivavtalens normering av anställningsavtal mellan icke-kollektivavtalsbundna parter. Kollektivavtalen binder nämligen inte bara avtalsparterna som sådana, utan även har en normerande verkan för andra aktörer på arbetsmarknaden.

Fjärrverkan av kollektivavtal

Den vanligaste formen för den utvidgade normering benämns som kollektivavtalens fjärrverkan. Denna är grundad dels i lagstiftning, dels domstolarnas rättspraxis. (Adelcreutz – Mulder 2007:88 ff) I Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), 26 § stadgas kollektivavtalens omfattning:

Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

Av störst intresse är dock att kollektivavtalen också är normerande för de arbetstagare i ett företag som har kollektivavtal men som *inte* är medlemmar. Dessa kan vara oorganiserade eller tillhöra en annan facklig organisation men omfattas likväl av kollektivavtalets regler om löner och andra villkor. Kollektivavtalet har således en normerande verkan vilket innebär att de enskilda anställningsavtalen anses ha samma innehåll som kollektivavtalet, om inte parterna uttryckligen kommer överens om annat (Karnov 2010).

Det är således inte möjligt för arbetstagare och arbetsgivare att träffa enskilda överenskommelser som bryter mot företagets kollektivavtal i vidare mån än vad avtalet tillåter enligt 27 § MBL. En kollektivavtalsstridig överenskommelse på individuell nivå är alltså inte tillåten.¹ Bättre individuella anställningsvillkor regleras däremot olika i olika kollektivavtal (Glavå 2001:302 f). Vissa kollektivavtal, exempelvis inom byggsektorn, har i princip karaktär av stränga s.k. normallöneavtal som innebär att individuella avtal om bättre villkor är en nullitet dvs. de i avtalet angivna lönerna får varken under- eller överskridas. (Sigeman 2006:77 f, Sigeman 2005:487)

¹ AD har i flera domar fastslagit att arbetsgivare ej får ge sämre villkor till oorganiserade än organiserade arbetstagare. Se AD 1944:37.

Löneavtal mellan icke-kollektivavtalsbundna parter

Om ett anställningsavtal undertecknats av en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal via vare sig hängavtal eller medlemskap i arbetsgivarorganisation har kollektivavtalen likväl en viss fjärrverkan som är stadgad i Arbetsdomstolens praxis. Grunden för detta är paragraf 36 i avtalslagen (AvtL). Användningsområdet för denna var ursprungligen förhållandet mellan konsumenter och handlare men tillämpningen kan också sträcka sig utanför konsumentområdet fast då med större restriktivitet.

Huvudregeln på svensk arbetsmarknad är avtalsfrihet. Parterna har att själva sörja för sina egna intressen. Syftet med § 36 AvtL är att lämna den svagare parten i en transaktion ett skydd mot att bli utnyttjad. I förarbetarna till 36§ AvtL fastslås att lagen äger tillämplighet även på oskäligen anställningsförhållanden. En arbetstagare som innehar anställning hos en icke avtalsbunden arbetsgivare och anser sig uppbära betydligt sämre anställningsvillkor än vad som är brukligt inom den bransch han eller hon är verksam i, har möjlighet att inför domstol påtala dessa villkor som oskäligen enligt avtalslagen.

Det blotta faktum att ett villkor i avtalet avviker mot det gängse mönstret räcker enligt Sigeman (1984:593) inte för att man ska jämka avtalet, utan andra villkor kan kompensera avvikelsen så att helheten blir acceptabel. Något ytterligare skäl än en avvikelse bör finnas, exempelvis principen om underlägsen ställning hos en av de avtalsslutande parternas sida.

Flera rättsfall där det hänvisas till § 36 AvtL finns inom arbetsrätten. Främst gäller dessa individuella anställningsavtal som inte är kollektivavtalsreglerade, vare sig direkt eller indirekt via principen om fjärrverkan (Bene, 2008). I de fall där ett gällande kollektivavtal finns mellan parterna har arbetsdomstolen som regel inte ansett att det finns skäl för jämkning av kollektivavtalen i sig. Frågan är här på vilken grund i första hand individuella anställningsavtal kan överprövas och i vilken mån redan tecknade kollektivavtal blir gällande.

Det bör dock nämnas att också kollektivavtal *kan* överprövas mot Arbetsdomstolen med hänvisning till § 36. I detta fall förekommer också att arbetsgivare försöker få kollektivavtal överprövade, se t.ex. AD 1986:26 och 1986:134. Utgången av fallen blev dock att kollektivavtalen inte jämkades och detta tyder på att AD verkligen har en restriktiv hållning och tillerkänner kollektivavtalen som sådana en stark ställning (Bene 2008).

AD har däremot haft en annan inställning i frågan om att jämka lönevillkor i enskilda anställningsavtal. De viktigaste rättsfallen på området är AD 1982 nr 142 och AD 1986 nr 76. Dessa rättsfall har jämkat lönevillkor i icke kollektivavtalsreglerade avtal och ersatt dessa med lönenivåer som stämmer överens med kollektivavtalen för branschen.

I AD 1982 nr 142 tog Arbetsdomstolen ställning till lönevillkoren för en städerska som var anställd hos en icke-avtalsbunden arbetsgivare. AD bedömde innehållet i det individuella löneavtalet och kom fram till att ersättningen för det utförda arbetet var oskäligen. Villkoren i avtalet mellan städerskan och arbetsgivaren jämfördes med de villkor som fanns i det gällande riksavtalet för branschen. Lönevillkoren i städerskans avtal var då avsevärt sämre varvid det undertecknade anställningsavtalet lämnades utan avseende och lönen jämkades uppåt.

AD 1986 nr 78 rörde en lantarbetare som under åtta års tid hade arbetat åt sin arbetsgivare för en undermålig lön. Enligt domstolen stod det klart att ett uppenbart missförhållande mellan det utförda arbetet och den lön som hade utbetalats förelåg. Även här togs hänsyn till att arbetstagaren i relation till sin arbetsgivare ansågs ha en underlägsen ställning. Missförhållandena mellan utbetald ersättning och arbetsprestation ansågs vara så pass stor att en jämkning enligt 36 § AvtL var skälig. Även här jämkades löneavtalet upp till en nivå som överensstämde med riksavtalet, fast här för lantarbetare.

Följdfrågan som då uppstod var för hur lång tid som lönen skulle jämkas upp då anställningsavtalet hade gällt i åtta år? AD beslutade att jämkningen av lönevillkoren skulle sträcka sig två år tillbaka. Schmidt (1994:28 f) understryker att den av domstolen valda tidsbegränsningen på två år stämmer väl överens med den yttersta preskriptionstiden som föreskrivs för fullgörelsekrav i 64 § MBL samt i förhandlingsordningar i många kollektivavtal. Det dominerande kollektivavtalet inom branschen ansågs alltså i båda fallen utgöra en rimlig måttstock för vad som är skäligt. AD ansåg att skillnaderna i lönenivå var så stora att det gav rätt till en jämkning och den lönereglering som fanns i kollektivavtalen fick i båda fallen fungera som avtalsutfyllnad av det enskilda anställningsavtalet.

Kollektivavtalen binder således via olika mekanismer inte bara de parter som är anslutna till avtalen utan har även haft en normerande verkan för hela arbetsmarknaden. Denna normerande verkan inkluderar enligt rättspraxis även anställningsförhållanden som inte kollektivavtalsbundna. Genom denna mekanism, även i icke-avtalsbundna anställningsförhållanden, sätts ett lönegolv för hela arbetsmarknaden. Arbeta tillåts inte att säljas och köpas för villkor som bedöms som oskäligen.

5. Fungerar kollektivavtalsmodellen för de nya branscherna?

Frågan är hur dessa företag inom de växande branscherna av svensk arbetsmarknad passar in i den rådande kollektivavtalsmodellen? Vi har redan varit inne på att det finns betydande skillnader i flera avseenden. Främst är det bland de modernt fungerande tjänsteföretagen som säljer företagstjänster som det finns andra sätt att organisera sig och nya avtalslösningar.

Lägre anslutnings- och täckningsgrad

Anslutningsgraden som tidigare varit väldigt hög i Sverige har under senare tid fallit och varierar dessutom mellan olika områden och sektorer på svensk arbetsmarknad. År 2008, mitt under medlemsraset, var organisationsgraden 84 procent i offentlig sektor, 79 procent inom industrin men bara 59 procent i de privata servicenäringarna. En del av förklaringen till anslutningsgradens sjunkande tendens, redan innan medlemsraset, var således också strukturförändringarna i ekonomin mot fler jobb i privat servicesektor (Kjellberg 2009:15 ff).

När det gäller de kunskapsintensiva tjänsteföretagen finns det sedan minst 20 år tillbaka en föreställning om att dessa utmärks av mycket lägre facklig anslutningsgrad och lägre kollektivavtalsäckning (Elvander 1992). Statistik från 1990-talet av Kjellberg (2001) indikerade att den fackliga organisationsgraden var avsevärt lägre inom sektorn uppdragsverksamhet vilket inkluderade många av de kunskapsintensiva tjänstebranscherna. Bland tjänstemännen var omkring 60 procent anslutna men med stora regionala variationer.

Dessvärre finns inga aktuella och exakta data att utgå från när anslutningsgraden ska beräknas. En enkät som vi skickade ut till såväl de fackliga organisationerna som arbetsgivarorganisationen Almega gav magert resultat. Skälet är förmodligen att dessa organisationer själv inte vet hur det ser ut med facklig organisationsgrad i dessa branscher.

Unionen som organiserar vissa av tjänstemännen inom dessa sektorer rapporterade dock sifferuppgifter som också pekar mot ungefär 60 procent. År 2009 gjordes beräkningar, utifrån branscher som någorlunda väl matchar SNI-kod 62-63 samt 69-74, och då låg den genomsnittliga anslutningsgraden på 60 procent, med en högre andel inom branschen information och kommunikation och lite lägre för uthyrning, fastighetservice och resetjänster. Från akademikerförbunden fanns tyvärr inga tillgängliga uppgifter, men mycket talar ändå för att anslutningsgraden kan vara väsentligt lägre bland dessa.

Bland IT-företagen är bilden likartad. Organisationsgraden för privatanställda inom IT-branschen var 57 procent år 1999 (Kjellberg 2000: 314 f.). Därefter kan det eventuellt ha skett en ökning i samband med IT-kraschen vid millennieskiftet, då många arbetstagare sökte fackligt medlemskap för att få skydd mot uppsägningshot och försämrade kontraktsvillkor (Sverke 2004).

Flera anledningar finns sannolikt till att facket har svårare att rekrytera medlemmar i dessa branscher. En har att göra med företagets lokalisering och branschens anställda, eftersom anslutningsgraden generellt är lägre i storstäder och bland yngre. Vi har redan varit inne på att huvuddelen av KIBS finns i storstadsområden, och då främst Stockholmsregionen samt att andelen yngre människor är hög i stora delar av sektorn, inte minst IT- och telekomföretagen.

Dessutom tycks det som att dessa företag i många fall erbjuder villkor som överträffar kollektivavtalen, åtminstone vad lönen beträffar. Företagens individuella belöningsformer dvs. bonuslöner och förmånliga pensionslösningar kan framstå som mer attraktiva än kollektivavtalens (Kjellberg 2001: 311, Giertz – Blomgren 2000). Då saknas ett viktigt incitament för de anställda att engagera sig fackligt. När personer med en specifik kompetens har en mycket stark individuell marknadsposition och dessutom möjlighet att byta arbetsgivare, är det inte lika rationellt att organisera sig fackligt. Den kollektiva förhandlingsstyrkan betyder således inte lika mycket som inom andra branscher. Slutligen saknas det fackliga traditioner i flera av dessa branscher. Arbetsplatsorganisationer är svåra att bygga upp beroende på uppsplittringen mellan olika förbund och huvudorganisationer.

Bilden är likartad vad gäller kollektivavtalens täckningsgrad. Rent allmänt är nya företag av typen IT-företag, programvaruproducenter, kommersiella radio- och TV-bolag,

revisionsbyråer m.fl. överrepresenterade bland företagen utan kollektivavtal (Kjellberg 2000: 309). Enligt en Temo-studie av 300 Internetföretag, Web-byråer, IT-konsulter, Datakonsultföretag m.fl., genomförd 2000, sakande sju av tio företag kollektivavtal. Hos de äldre företagen, liksom de största (mer än 200 anställda), är kollektivavtalen betydligt vanligare än i övriga. Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal var följaktligen klart högre än andelen företag med sådana avtal: 62 respektive 31 procent. Detta är avsevärt mindre än den genomsnittliga kollektivavtalsteckningen inom privat sektor – ca 90 procent av alla anställda (Kjellberg 2000: 309).

Icke-kollektivavtalsbundna företag med serviceavtal

Som tidigare framgått har svensk arbetsmarknad traditionellt utmärkts av normerade riksavtal som binder medlemmarna till partsorganisationerna. Eftersom vare sig Svenskt Näringsliv eller dess föregångare SAF har haft stadgar som reglerat detta har uppgiften legat på förbunden. Ett av de viktigaste förbunden på industrisidan, Teknikföretagen, tidigare Sveriges Verkstadsindustrier, har i sina avtal lydelse om att kollektivavtalet gäller vid arbetsplatser anslutna till arbetsgivarorganisationen varpå nyanslutna medlemmar automatiskt blir bundna av kollektivavtalet. Huvudregeln är således att ett företag blir bundet av kollektivavtal som en automatisk följd av ett inträde i arbetsgivarorganisation (Kjellberg 2001).

Men delar av tjänstesektorn avviker från detta mönster. Hos flera arbetsgivarorganisationer inom tjänstesektorn finns olika anslutningsformer där man som företag kan vara medlem i arbetsgivarorganisationen, men utan att kollektivavtalet för branschen gäller (Unionen 2010).

Kjellbergs (2000:206 ff) genomgång visar att det finns s.k. inkopplingsklausuler, bland annat hos Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund (numera Almega Tjänsteföretagen), som innebär att kollektivavtalet "kopplas in" en tid efter att en facklig organisation krävt det. Just hos Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund saknade så många som 30 procent av såväl företag som anställda kollektivavtal. Det gäller i första hand i företag med få eller ingen facklig medlem. En annan mekanism som också gäller tjänsteföretagen, och då främst Medie- och Informationsarbetsgivarna, är en s.k. inkopplingsförhandling där en överenskommelse fordras mellan berörd facklig organisation och arbetsgivarorganisation för att kollektivavtalet ska gälla.

Inom arbetsgivaralliansen Almega har flera av förbunden valt att tillämpa s.k. serviceavtal, dvs. en annan form av medlemskap än det traditionella. Servicemedlemskapet innebär att företag utan att vara bundna av kollektivavtal får tillgång till ett urval av förbundets tjänster, t.ex. rådgivning och förhandlingservice, till reducerad avgift. Först ut var IT och telekombranschen med dessa lösningar där ett flertal företag, även större, saknade kollektivavtal, men ville ha tillgång till en serviceorganisation för att bli avlastade arbetsgivarfrågor (Kjellberg 2000:209 ff, Unionen 2010).

Enligt uppgifter från Almega finns det idag 193 serviceavtalsföretag. Dessa finns till ca 85 procent inom IT-branschen. Resten kan grovt anses tillhöra mediebranschen. Som exempel på de senare kan nämnas reklambyråer, PR- och kommunikationskonsulter etc. Systemet med serviceavtal har funnits i över tio år.

Bakgrunden är att många företag i de nya branscherna inte ville ha kollektivavtal men gärna ville ha service från ett arbetsgivarförbund vad gäller ex arbetsrätt, lönesystem etc. Man vill också finnas med i en arbetsgivar gemenskap för ett utbyte av information om branschutveckling, lagstiftningsförändringar osv.

Enligt Jonas Milton, VD för Almega, är de främsta skälen till att dessa företag inte vill ha kollektivavtal är pensionsfrågan (man har egna väl fungerande system), löneavtalen samt de detaljerade villkorsfrågorna som anses otidsenliga och illa anpassade till de nya branscherna. När det gäller pensionerna har denna fråga blivit lättare att hantera genom det nya ITP-avtalet. Löneavtalen är man särskilt kritisk emot. Många tycker det är principiellt fel att tvingas betala löneökningar de år man går med förlust. Individgarantierna är ett rött skycke för många.

Det bör dock sägas att systemet med serviceavtal har den karaktären att många företag, när de mognat, har tagit steget in i kollektivavtalet. Delvis fungerar alltså serviceavtal som en inslussning till kollektivavtal. Det kan vara skälet till att kritiken från fackligt håll har varit relativt begränsad. Det blir inte heller inte billigare med serviceavtal jämfört med att vara medlem.

En bransch med nya löneformer och få konflikter

Ännu ett särdrag hos sektorer med lägre kollektivavtalstäckning är frånvaron av arbetsmarknadskonflikter. Dessa förväntas annars ligga nära till hands, eftersom relativt många företag saknar kollektivavtal. I den svenska arbetsmarknadsmodellen behöver facket inte ha några medlemmar hos ett företag för att sätta det i blockad. Men detta sker trots allt inte. Av de 367 undersökta konflikterna i en undersökning (Lindberg 2007) som täckte samtliga utbrutna arbetsmarknadskonflikter 1993-2005 fanns bara någon enstaka inom dessa sektorer, och ingen gällde kollektivavtalstäckning.

Till särdragen inom branschen hör också de nya löneformerna. Med den lägre täckningsgraden hos kollektivavtalen finns naturligtvis ett större utrymme för mångfald och rent individuella avtal. Men även de företag som tillämpar kollektivavtalen har större inslag av lokal lönebildning och individuell lönesättning jämfört med andra branscher. Löneutrymmen och lönepotter fördelas individuellt i högre grad och fler avtal är ”sifferlösa”. Lönespridningen blir därmed betydande mellan olika företag men också mellan arbetstagare i samma företag. Med de mer individualiserade kontraktsvillkoren blir också spridningen av andra arbetsvillkor större. Vissa IT-konsulter tillämpar individuell bonus kopplad till debitering. I andra fall rör det sig om bonus på konsultgruppsnivå, t.ex. en avdelning eller enhet som är en egen juridisk person, eller så baseras den rörliga delen av lönen på företagets

resultat i dess helhet (Kjellberg 2000: 311). Likaså är vinstdelningssystem, där personalen får del i vinsten eller t.o.m. blir delägare i företaget, vanligt förekommande (Lundh 2010).

Vi har varit inne på att facken inom denna sektor förefaller ha en annan roll än inom andra områden – inte så mycket den traditionella förhandlarrollen och definitivt inte rollen av att driva medlemmarnas intresse genom konflikter. Snarare blir facket en slags serviceinrättning som förser den enskilde medlemmen med råd tips och stöd i sin förhandling, exempelvis genom att tillhandahålla lönestatistik som underlag för lönesamtal och hjälp i karriärutveckling (Lundh 2010, Kjellberg 2001:316 f).

Hur ska man då förklara dessa kännetecken? Ett sätt att förklara nya kontraktsformer och nya relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare är att relatera till produktionsvillkoren inom branscherna. Det informationstekniska genombrottet och införandet av delvis nya produktionskoncept såsom lagerlös produktion, flexibel specialisering och annat medförde att humankapitalets betydelse ökade generellt i näringslivet. Nya idéer ska prövas och nya metoder införas vilket flyttar fokus från arbetstagarna som kollektiv till enskilda arbetstagare. Att belöna enskilda medarbetares kompetens genom mer skraddarsydda lösningar blir viktigare för produktivitet och lönsamhet. Dessa fundamentala förändringar av värdeskapandet kan antas ha störst genomslag i dessa nya branscher (Lundh 2010).

Bemanningsbranschens utveckling

Arbetsmarknaden i Sverige har de senaste åren blivit markant mer flexibel genom förändrade arbets- och organisationsformer. Bemanningsbranschen, som snarare tillhör de arbetsintensiva, mindre kvalificerade, manuella företagstjänsterna var också atypiska när det gällde kontraktsvillkor – den traditionella kollektivavtalsmodellen tycktes inte passa dessa företag. Denna bransch, som i praktiken inte existerade före början av 1990-talet och som i skrivande stund har omkring 50.000 anställda på helårsbasis, möttes med stor skepsis hos de fackliga organisationerna. Exempelvis ville LO inledningsvis inte befatta sig med branschen.

I takt med branschens expansion tecknades så småningom lokala avtal mellan bemanningsföretagen och enskilda förbund på LO-sidan och år 2000 tecknades det första avtalet med LO som sådant. Idag täcks nästan alla bemanningsanställda av kollektivavtal.

Bemanningsbranschen är därmed idag väl integrerad i den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtalet som det främsta verktyget för reglering av arbets- och lönevillkor. Denna utveckling är samtidigt anmärkningsvärd internationellt sett, både i dess omfattning och utsträckning. Detta sker alltså bara ett par decennier efter att branschen närmast var illegal (Bergström et al 2007).

6. Slutsatser

Fokus i denna rapport har varit att undersöka hur den svenska kollektivavtalsmodellen är anpassad för de nya framväxande branscherna inom tjänstesektorn och samtidigt visa på vilken roll kollektivavtalen har på dagens svenska arbetsmarknad.

Inledningsvis tecknades bilden av en arbetsmarknad där den idag dominerande traditionella kollektivavtalsmodellen utmanades från två håll. Dels av en grupp kunskapsintensiva kvalificerade tjänsteföretag inom områden som IT, konsultbyråer, arkitektkontor och informationstjänster, dels av en grupp lägre kvalificerade tjänsteföretag av typen skrivbyråer, bemannings- och bevakningsföretag. I båda fallen utmanas de etablerade sätten att förhandla och sätta löner vilket också påverkar relationerna mellan parterna.

Att kollektivavtalen är den viktigaste normbildaren på svensk arbetsmarknad är väl känt. Förmodligen är det inte lika bekant att kollektivavtalen, både genom sin fjärrverken och genom att normera enskilda anställningsavtal, har stor påverkan på löner och andra anställningsvillkor, även för parter som inte tillhör någondera organisation eller har undertecknat något kollektivavtal.

Att kringgå kollektivavtalen genom att ge betydligt sämre anställnings- eller avtalsvillkor för arbetstagarna tycks t.ex. inte vara möjligt i Sverige. Klart är att kollektivavtalen normerar individuella anställningsavtal ”nedåt” enligt en skälighetsbedömning, vilket främst torde påverka de arbetsintensiva manuella företagstjänsterna. Något belägg för att så skulle vara fallet för de kunskapsintensiva höglönebranscherna har vi inte funnit.

Kollektivavtalen spelar därtill stor roll inte bara för lönerna utan också en lång rad av andra ersättningar som kompletterar socialförsäkringssystemen. När parterna då förhandlar om kollektivavtal förhandlas också om dessa försäkringar och förmåner vars betydelse dessutom ökat i takt med att socialförsäkringarna blivit mindre generösa. Inte heller finns det, så vitt vi vet, fall där dessa avtalsvillkor, exempelvis när det gäller tjänstepension, har ansetts vara normerande i domstol för anställda utanför kollektivavtalsmodellen. Sannolikt kan dessa villkor vara såväl bättre som sämre, jämfört med de kollektivavtalsbestämda.

Till skillnad från den traditionella kollektivavtalsmodellen kännetecknas de nya tjänstebranscherna, och främst de högkvalificerade, kunskapsintensiva tjänsterna, av andra karaktäristiska när det gäller lönebildning och partsrelationer. Även om det finns kunskapsluckor på många områden, bland annat om kollektivavtalens täckningsgrad och i viss mån fackens anslutningsgrad, finns ändå tillräckligt stöd för att se att kollektivavtalens funktion är annorlunda. I jämförelse med kollektivavtalens traditionella roll har de nya branscherna följande kännetecken:

- Låg anslutningsgrad för både fackliga- och arbetsgivarorganisationer, och låg täckningsgrad för kollektivavtalen
- Inte lika normerande riksavtal och inte ens medlemmar av arbetsgivarorganisation binds alltid av kollektivavtalet

- Lönebildning sker i huvudsak lokalt och individuellt varvid lönespridningen blir större
- Inga arbetskonflikter och en ny roll för facket

Detta skulle kunna tyda på att den nuvarande kollektivavtalsmodellen är dåligt anpassad för att möta de behov som företag och anställda har när det gäller lönebildningen. Ett belägg för detta skulle då kunna vara att anslutningsgraden – såväl till fackliga som till arbetsgivarorganisationer är betydligt lägre än på den övriga arbetsmarknaden.

Å andra sidan kan detta också tolkas som en slags institutionell anpassning av regler och avtalsformer där vissa branscher har lyckats anpassas sig litet snabbare *inom* den traditionella kollektivavtalsmodellen, andra litet långsammare. Här finns nya typer av avtalslösningar med mer av individuell lönesättning, sifferlösa avtal och bonus- eller vinstdelningssystem för att belöna medarbetare. Men även om en stor del av lönebildningen har överförts till företagen och ned på individnivå finns kollektivavtalen fortfarande oftast kvar – även om de ändrat innehåll och form. Tack vare kollektivavtalens fjärrverkan omfattar de dessutom även de anställda som inte är med i de fackliga organisationerna. Det gäller alltifrån pensioner till olika försäkringar.

Fackets roll ser dessutom annorlunda ut, ja även arbetsgivarorganisationernas roll är en annan med serviceavtalen som lösning för de utomstående. Att följa utvecklingen av dessa avtal är av särskilt intresse – kommer antalet att minska eller öka, kommer de även framgent vara en intressant metod att integrera nya företag in i kollektivavtalsmodellen? Och kommer anställda i företag utanför modellen att finna de villkor som kollektivavtalen erbjuder attraktiva?

Spelreglerna och spelplanen i nya branscher ser alltså delvis annorlunda ut, men de institutionella arrangemangen som byggs upp har på olika sätt ändå lyckats anpassas inom modellens ramar. Ett belysande exempel är bemanningsbranschen som alltså uppstod och växte fram under 1990-talet i ett slags vakuum utan kollektivavtalslösningar, men där branschen nu – med sina särdrag och egenheter – är en mer eller mindre integrerad del av den svenska kollektivavtalsmodellen.

Kanske är det så att de institutionella arrangemang som utgör den svenska arbetsmarknads- eller kollektivavtalsmodellen har större överlevnadskraft än man till en början kan tro? Nya branscher som växer fram kan i många fall ha andra behov av regler och avtal, men kan på sikt ändå integreras och anpassas – om aktörerna är villiga att förändra sin roll, släppa fram nya avtalslösningar och modernisera modellen.

Utmaningen är naturligtvis att fortsätta moderniseringen och gemensamt anpassa avtalen till de framtidsbranschernas villkor. Måhända kan det även inspirera till en förnyelse av den svenska arbetsmarknadsmodellen i stort.

7. Litteraturförteckning

Adelcreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2007) *Svensk arbetsrätt*, Norstedts Juridik.

Bene, Ximena (2008) § 36 Avtalslagen. *En analys av arbetsdomstolens praxis*, Examensarbete, HT 08 Juridiska Fakulteten Lunds universitet.

Bergström, Ola – Håkansson, Kristina – Isidorsson, Tommy – Walter, Lars (2007) *Den nya arbetsmarkanden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Academia Adacta.

Björklund, Anders et al (2006) *Arbetsmarknaden*, tredje reviderade upplagan, SNS förlag.

Blomgren, Henrik (2008) (red) *Så jobbar Sverige. Kartbilder från det moderna näringslivet*. Studentlitteratur.

Blomgren, Henrik – Giertz, Eric (2000) *Tillväxt och lönebildning. Om löne- och anställningsvillkoren på tjänstesamhällets nya arbetsmarknader*, IVA.

Domar från arbetsdomstolen

AD 1982 nr 142

AD 1986 nr 26

AD 1986 nr 78

AD 1986 nr 134

Edqvist, Harald (2009) *Så skapas kunskapsintensiv tjänstetillväxt*, Institutet för Näringslivsforskning.

Edebalk, Per-Gunnar (2008) *Staten, arbetsmarknadens parter och arbetslöshetsersättningarna 1945-1975*, Socialhögskolan, Lund.

Giertz, Erik – Larsson, Staffan (2000) *Tjänstesamhällets arbetsmarknader. Analys av verksamhetstyper och kompetenskrav 1970-1997*. Nutek, Rådet för arbetslivsforskning.

Glavå, Mats (2001) *Arbetsrätt*, Studentlitteratur Stockholm.

Fahlbeck, Reinhold (1977) ”Kollektivavtalets verkningar för utomstående – kollektivavtalens roll i en ny miljö” i Tore Sigeman och Anders Victorin (ed) *Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt*, Stockholm, Norstedt.

Gozzo Mauro (2010) *Tjänsteexporten*, Exportrådet, Stockholm.

Herin, Jan – Jacobsson, Ulf (2009) *Nya villkor för lönebildningen*, Rapport för ALMEGA och Teknikföretagen.

Herin, Jan (2009) *Tjänstesektorn och den svenska modellen*, Underlagsrapport till seminariet Hindrar den svenska modellen tjänstesektorns utvecklingskraft?, Ratio.

Johansson, Anders L (1989) *Tillväxt och klassarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*, Tidens förlag Stockholm.

Håkansson, Kristina – Isidorsson, Tommy (2009) "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor" i Tomas Berglund och Stefan Schedin (ed) *Arbetslivet*, Studentlitteratur.

Karlson, Nils, & Lindberg, Henrik (2008). *En ny svensk modell Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*, Norstedts akademiska förlag, Stockholm.

Karnov (2010) Kommentar av Anders Weihe till Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Kjellberg, Anders (2001a) "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år" *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.

Kjellberg, Anders (2001b) *Fackliga organisationsstrategier och medlemmar i dagens Sverige, andra utvidgade och reviderade upplagan*. Arkiv förlag.

Kjellberg, Anders (2009) "Det fackliga organisationsraset I Sverige under 2007 och 2008." *Arbetsmarknad och arbetsliv nr 2*.

Kollega (2007) "Fler IT-företag skaffar avtal" <http://www.kollega.se/index.cfm?c=5966>

Lindberg, Henrik (2008) *Korporativa karteller: En studie av byggsektor och jordbruk i den svenska modellen*, Norstedts akademiska förlag, Stockholm.

Lundh, Christer (2010) *Spelets regler, Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*, andra upplagan, SNS förlag.

Prop (1975/76:81) *Förslag till Lag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrätten*

Schmidt, Folke & Sigeman, Tore (2006?) *Löntagarrätt* Norstedts Juridik.

Sigeman, Tore (2005) "Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt" ur *Europarättslig tidskrift 2005:3* årgång 8.

Sigeman, Tore (2006) *Arbetsrätten en översikt*, fjärde upplagan, Norstedts Juridik.

Sigeman, Tore (1984) "36 § AvtL och arbetsrätten" *Festskrift till Jan Hellemer*, Norstedts förlag, Stockholm.

Sjögren Gabriella Lindquist & Wadensjö Eskil(2005) *Inte bara försäkringar*, Rapport till ESS 2005:2

Sjögren Gabriella Lindquist & Wadensjö Eskil(2007) *Ett svårlagt pussel – kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall*, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, ESS 2007:1

TCO (2010) www.facketforandras.nu ”Gunilla Bäcklunds presentation ppt, nedladdad 2010-05-25.

Unionen (2010) ”Att teckna kollektivavtal. En handbok”
https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Best%20och%20ladda%20ner/Fortroendevald/Att%20teckna%20kollektivavtal_handbok.pdf