



Rätt och fel i arbetsrätten:

- Är den svenska modellen älskad av alla?

företagarna[®]

juli 2007

Sammanfattning

Den svenska modellen framstår inte som bättre än andra regelverk på arbetsmarknaden vid en internationell jämförelse. I debatten brukar förespråkarna av den svenska modellen påpeka att Sverige har relativt få strejkdagar. Men denna rapport visar att det finns flera andra länder med andra regelverk som haft färre konflikter på arbetsmarknaden. Dessutom har det under de senaste tio åren skapats betydligt fler jobb i många andra länder.

Vår jämförelse visar att den anglosaxiska modellen med lagstiftning istället för kollektivavtal varit mer framgångsrik under de senaste tio åren än den modell som finns i Sverige och de nordiska länderna. Samtidigt visar vår Sifo-undersökning att det inte finns något stöd bland Sveriges småföretagare för att gå över till ett system som baseras mer på lagstiftning. Istället efterlyser företagen förändringar inom nuvarande system.

Framst efterlyser Sveriges småföretagare att kollektivavtalstecknandet får en högre grad av frivillighet och att turordningsreglerna förändras.

Idag saknar fackföreningarna motiv för att utforma avtal som är så flexibla att de passar såväl stora som små företag. Många företagare anser att kollektivavtalen är ett stöd för deras verksamhet. Men detta varierar från bransch till bransch. Inom byggindustrin anser en klar majoritet att kollektivavtalet skapar problem snarare än att det fungerar som ett stöd för företaget.

Det finns inget samband mellan hur nöjda företagen är med kollektivavtalen och hur många som tecknat kollektivavtal. Men genom att införa regler som ger småföretag möjligheten att tacka nej till kollektivavtal så skulle fackföreningarna tvingas att utforma avtalen på ett sätt som passar fler företag. Exempelvis har flera europeiska länder regler som säger att stridsåtgärderna måste stå i proportion till vad fackföreningarna vill åstadkomma för förbättringar för de anställda. Det innebär att de inte kan blockera verksamheter som redan erbjuder löner och andra ersättningar i nivå med kollektivavtalen. I många länder är sympatiåtgärder också förbjudna. Ett tredje steg är att avskaffa fackföreningarnas vetorätt mot underentreprenörer. Därmed skapas en helt annan balans mellan småföretagare och fackföreningar på arbetsmarknaden.

Inledning

Regelverket på den svenska arbetsmarknaden bestäms i stor utsträckning av arbetsmarknadens parter. Kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar reglerar exempelvis arbetstider, löner, uppsägningstider och ersättning för obekväm arbetstid. I vissa fall finns det lagstiftning, men oftast kan parterna komma överens om andra lösningar. Däremot är det inte möjligt för enskilda företagare och anställda att göra egna överenskommelser. Lagen kallas därför semidispositiv. Inom vissa områden finns det ingen lagstiftning överhuvudtaget. Det gäller exempelvis minimilöner.

Under de senaste åren har regelverket på den svenska arbetsmarknaden debatterats intensivt. Stor medial uppmärksamhet har riktats mot blockaderna av salladsbaren i Göteborg och företagen i Smålandsstenar. Många företagare känner sig maktlösa mot fackföreningarnas stridsåtgärder. Samtidigt menar fackföreningarna att det svenska systemet har många fördelar. Regelverket kan anpassas efter de enskilda branschernas behov istället för att en trubbig lagstiftning ska gälla alla företag.

I denna rapport analyserar vi hur Sveriges småföretagare ser på den svenska modellen. Resultaten baseras bland annat på en Sifo-undersökning av drygt 4000 företag och behandlar frågor om bland annat tvångsåtgärder, lagstiftning kontra kollektivavtal och turordningsregler. Rapporten inleds med en internationell översikt av de olika systemen på arbetsmarknaden och en genomgång av vilka fördelar och nackdelar respektive regelverk har.

Regelverken i Europa

Det finns stora variationer mellan regelverken på arbetsmarknaden i olika länder. Bara inom EU ser förhandlingssystemen om löner och anställningsvillkor samt de regleringar som kringgärdar arbetsmarknaden olika ut.

Den fackliga anslutningsgraden har fallit inom EU och är idag i genomsnitt ca 25 procent. Men i Norden ligger det fackliga deltagandet på cirka 80 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden bland företag inom EU är ca 50-60 procent (mätt som andelen anställda i organiserade företag) och högst i de nordiska länderna. Genomgående är att de större företagen i högre grad är anslutna till arbetsgivarorganisationer.

Cirka 2/3 av arbetsmarknaden i EU täcks av kollektivavtal, vilket ger en högre täckning än både arbetsgivarnas organisationsgrad och det fackliga deltagandet. Allmängiltighetsförklaring av kollektivavtalen förekommer i elva av de gamla EU-länderna (EU-15).

Begränsningar av strejkrätten förekommer i flera av länderna, bland annat i form av proportionalitetskrav eller krav på slutna medlemsomröstningar. Krav på proportionalitet innebär att en stridsåtgärds omfattning och kostnader för den som utlöser konflikten, såväl som dess konsekvenser för motparten och tredje man, måste stå i rimlig relation till varandra. Det innebär i sin tur ofta att sympatiåtgärder och ingrepp mot småföretag, i synnerhet om de inte har fackliga medlemmar, förbjuds. Sympatiåtgärder är, i princip, endast tillåtna i de nordiska länderna.¹

I Sverige kan fackliga organisationer påtvinga oorganiserade företag och oorganiserad arbetskraft kollektivavtal genom blockad, ofta i kombination med sympatiåtgärder. Denna metod förekommer inte i länder utanför Norden.

Förhandlingssystem om löner och allmänna villkor decentraliseras allt mer till företagsnivå. I Storbritannien och de nya medlemsländerna har decentraliseringen gått längst.

Opt out-klausuler eller öppningsklausuler förekommer i avtalen i flera av EU-länderna. Vid konkurrensproblem kan företagen säga upp avtalen och förhandla om villkoren gällande löner, arbetstider etc, allt i syfte att rädda företagets verksamhet och bevara jobben. Detta förfarande är relativt vanligt i Tyskland och Nederländerna och resulterar ofta i förlängningar av arbetstiden till oförändrad betalning i utbyte mot bibehållen sysselsättning.

Olika länders organisation av lönebildningen samt utformning av reglerna på arbetsmarknaden kan systematiseras efter följande kriterier².

- Graden av decentralisering i löneförhandlingarna. Bestäms löner och anställningsvillkor på central-, bransch- eller företagsnivå?

¹ Sverige - landet med de största konfliktmöjligheterna, Svenskt Näringsliv, 2005.

² Staten och arbetsmarknaden - om konfliktregler och utvecklingskraft, RATIO 2006,

- Graden av anslutning till fackliga organisationer och till arbetsgivarorganisationer.
- Kollektivavtalens ställning och täckningsgrad på arbetsmarknaden.
- Möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal genom lag så att avtalet gäller för andra delar av arbetsmarknaden än de som ursprungligen slutit avtalet.
- Konfliktreglernas utformning – finns det begränsningar i strejkrätten, tillåts sympatiåtgärder, krävs det proportionalitet mellan omfattningen av stridsåtgärderna och dess konsekvenser för företagen och tredje man eller ställs krav på slutna medlemsomröstningar innan stridsåtgärder vidtas?

Med dessa kriterier som utgångspunkt identifierar Karlsson m fl³ fem olika modeller för arbetsmarknadsrelationerna.

- Den nordiska modellen med Sverige, Danmark, Norge och Finland
- Den kontinentaleuropeiska modellen med Tyskland, Österrike, Nederländerna m fl
- Den anglosaxiska modellen, som omfattar Storbritannien, Kanada, USA och Australien
- Den sydeuropeiska modellen med Spanien, Frankrike, Italien, Portugal och Grekland
- Den Östeuropeiska modellen med Estland, Lettland, Polen och Tjeckien

Den *nordiska modellen* kännetecknas av att lönebildningen sker på central eller branschnivå. Både den fackliga organisationsgraden (80 procent) och arbetsgivarnas organisationsgrad är relativt hög (70 procent)⁴. Allmängiltighetsförklaring av kollektivavtal finns endast i Finland. Kollektivavtal ger fredsplikt och sympatiåtgärder tillåts.

Den *kontinentaleuropeiska modellen* kännetecknas av att lönebildningen sker på branschnivå. Organisationsgraden är högre bland företagen än bland arbetstagarna. Kollektivavtalen har en hög täckningsgrad och kan allmängiltigförklaras. Sympatiåtgärder är inte tillåtna.

Den *anglosaxiska modellen* utmärks av att lönebildningen i hög grad är decentraliserad till företagen. Organisationsgraden är låg bland arbetstagare och företag. Täckningsgraden av kollektivavtalen är låg och istället tillämpas lagstiftning om till exempel minimilöner. Sympatiåtgärder är ej tillåtna.

Den *sydeuropeiska modellen* liknar den kontinentaleuropeiska. Lönebildningen sker på bransch- och företagsnivå, kollektivavtal allmängiltigförklaras och sympatiåtgärder tillåts inte. Men företagens organisationsgrad är ännu högre (bland annat genom obligatoriskt medlemskap i till exempel Handelskamrar) och fackföreningarna är mer splittrade. Lagstadgade minimilöner tillämpas också i högre grad än i den kontinentaleuropeiska modellen.

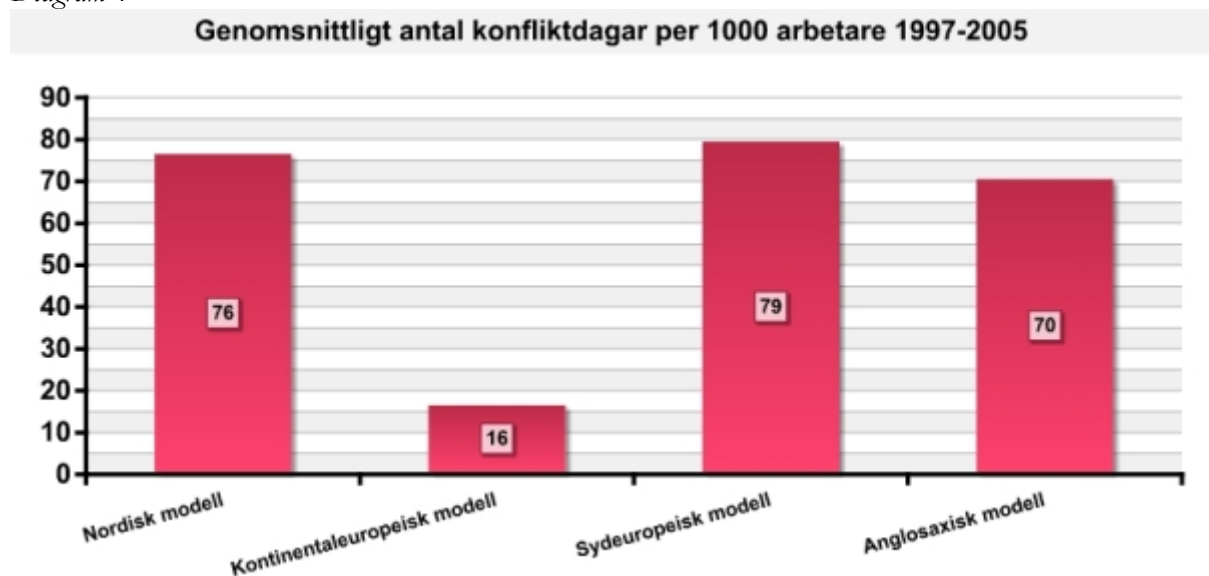
³ Fem konkurrerande kollektivavtalssystem – en internationell jämförelse, RATIO.

⁴ Det bör noteras att organisationsgraden i dessa jämförelser mäts som andelen anställda i organiserade företag. Om jämförelsen hade avsett andelen företag som är organiserade skulle dessa andelar vara betydligt lägre. Orsaken är att de större företagen i högre grad är anslutna till en arbetsgivarförening.

Den *östeuropeiska modellen* är snarlik den anglosaxiska med decentraliserad lönebildning och lagstadgade minimilöner. I jämförelserna av utfallen av de olika systemen utelämnas denna då det inte finns historisk statistik för de aktuella länderna.

Vilken modell som är mest framgångsrik är svårt att avgöra. Anhängare av den svenska modellen brukar framhålla att antalet konflikter på arbetsmarknaden är få. Den höga fackliga anslutningsgraden och fredsplikten skulle enligt detta resonemang ge lugn på arbetsmarknaden. Men lugnet på den svenska arbetsmarknaden är inte unikt. Länder som Tyskland, Storbritannien och Nederländerna har haft färre arbetsmarknadskonflikter än Sverige under de senaste åren⁵. Även när vi jämför de olika arbetsmarknadsmodellerna går det inte att dra slutsatsen att den nordiska modellen är mest framgångsrik för att skapa lugn på arbetsmarknaden.

Diagram 1



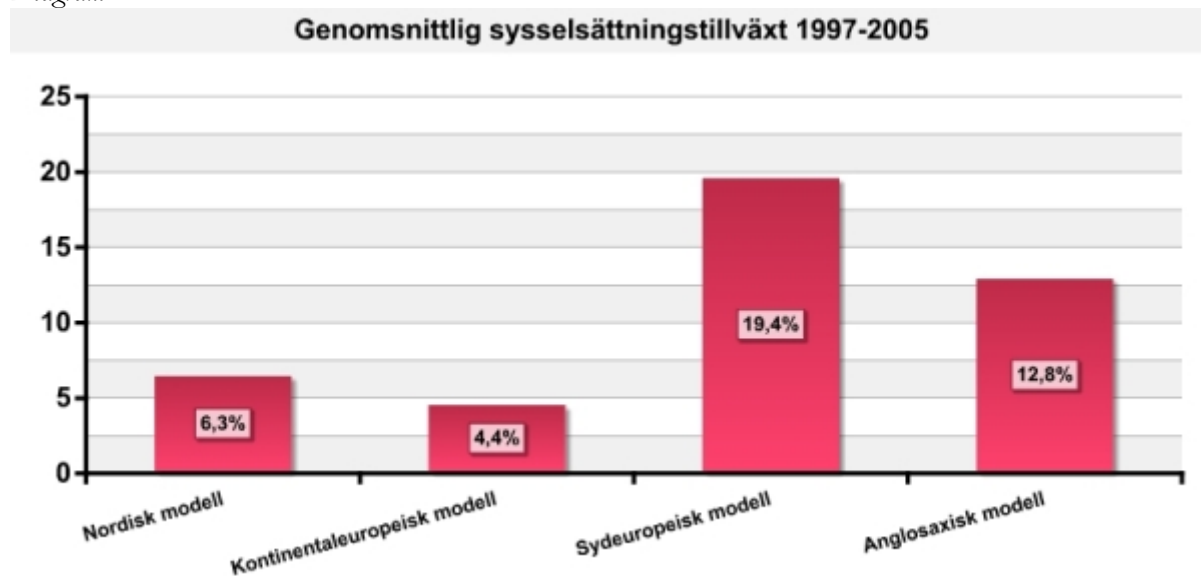
Källa :ILO och Eurostat

Det är främst storstrejkerna i Danmark 1998 och i Finland 2005 som gjort att den nordiska modellen framstår som en av de mer konfliktfyllda. Men det är tydligt att en hög facklig anslutningsgrad inte i sig är någon garanti för arbetsfred.

Samtidigt är inte antalet konflikt dagar det mest relevanta måttet på hur väl regelverket fungerar. För det första ingår inte maskningsaktioner och organiserade sjukskrivningar, vilket bland annat förekommit i Sverige vid ett flertal tillfällen. För det andra är jobbutvecklingen minst lika viktig som antalet strejkdagar. Inte heller i detta avseende framstår den nordiska modellen som särskilt framgångsrik. I diagram 2 har vi sammanställt hur sysselsättningen utvecklats under åren 1997-2005.

⁵ Källa: Eurostat och ILO

Diagram 2



Källa: ILO och Eurostat⁶

Det bör påpekas att den positiva utvecklingen i den sydeuropeiska modellen främst beror på att Spanien haft en exceptionellt hög sysselsättningstillväxt. Å andra sidan har även de övriga sydeuropeiska länderna haft en snabbare jobbtillväxt än Sverige under den aktuella perioden.

Sammantaget verkar inte den nordiska modellen vara mer framgångsrik än andra på arbetsmarknaden. Tvärtom har exempelvis den anglosaxiska modellen med mer lagstiftning genererat fler jobb och färre konflikter under de senaste tio åren.

Företagarnas syn på den svenska modellen.

I föregående avsnitt visades att det inte finns några klara belegg för att den svenska eller nordiska modellen på arbetsmarknaden skulle vara mer framgångsrik än andra. Andra länder med helt andra system har varit betydligt mer framgångsrika. Samtidigt bygger regelverken till stor del på traditioner i de olika länderna. Företagarna har i viss utsträckning lärt sig hantera de olika systemen. Det är inte säkert att svenska företagare vill ha ett helt annat regelverk. Vi har därför låtit Sifo fråga drygt 4000 företagare om deras syn på den svenska modellen.

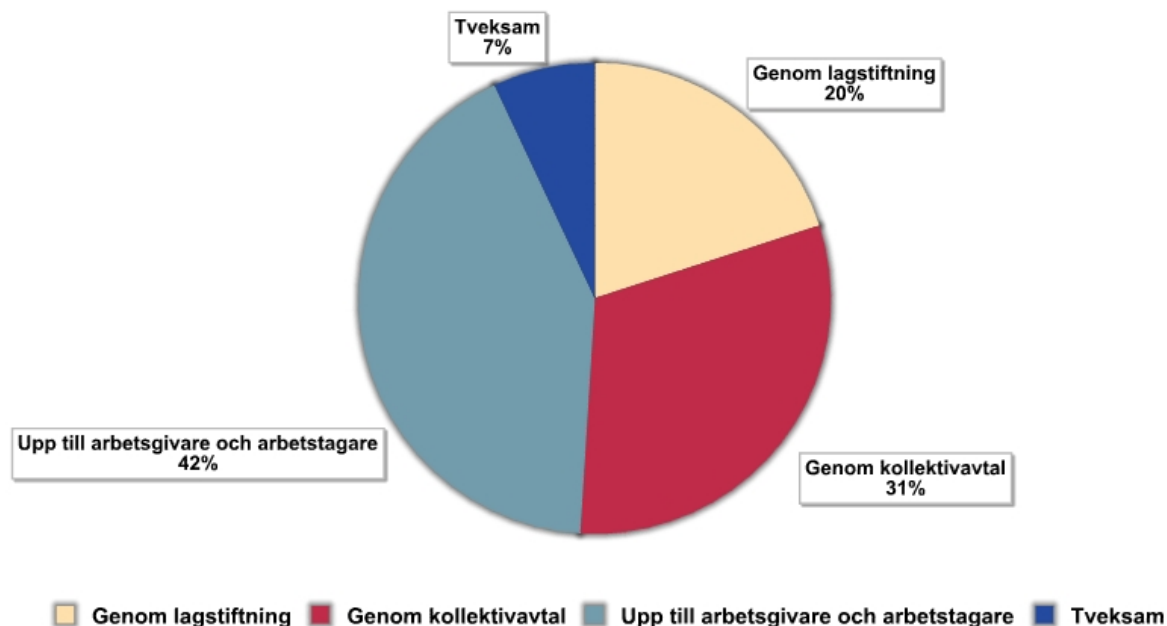
Det första som kan konstateras är att företagarnas syn på hur arbetsmarknaden ska regleras är splittrad. Som framgick i den internationella överblicken skiljer sig regelverket väsentligt mellan de olika länderna. Medan några länder har minimivillkor som styrs av lagstiftning reglerar kollektivavtalen dessa villkor i andra länder. Ytterligare några har ett mellanting mellan dessa system där avtalen upphöjs till lagstiftning. Resultatet av Sifo-undersökningen kan tolkas på flera sätt. Drygt 40 procent av företagarna vill ha avtalsfrihet på arbetsmarknaden. Det vill säga att det är helt upp till företagaren och den anställde att komma överens om villkoren för anställningen.

Samtidigt visar svaren från företagarna att en majoritet av dem vill ha någon slags reglering av minimivillkoren. Antingen genom kollektivavtal eller genom lagstiftning. Även om det inte är några stora skillnader föredrar ändå fler företagare kollektivavtalssystemet framför lagstiftning.

⁶ Den genomsnittliga sysselsättningstillväxten bygger på ovägda medelvärden. Orsaken är att vi vill undvika att de större länderna ska få alltför stort genomslag i jämförelserna.

Diagram 3.

Hur anser du att minimivillkoren bör bestämmas på den svenska arbetsmarknaden?



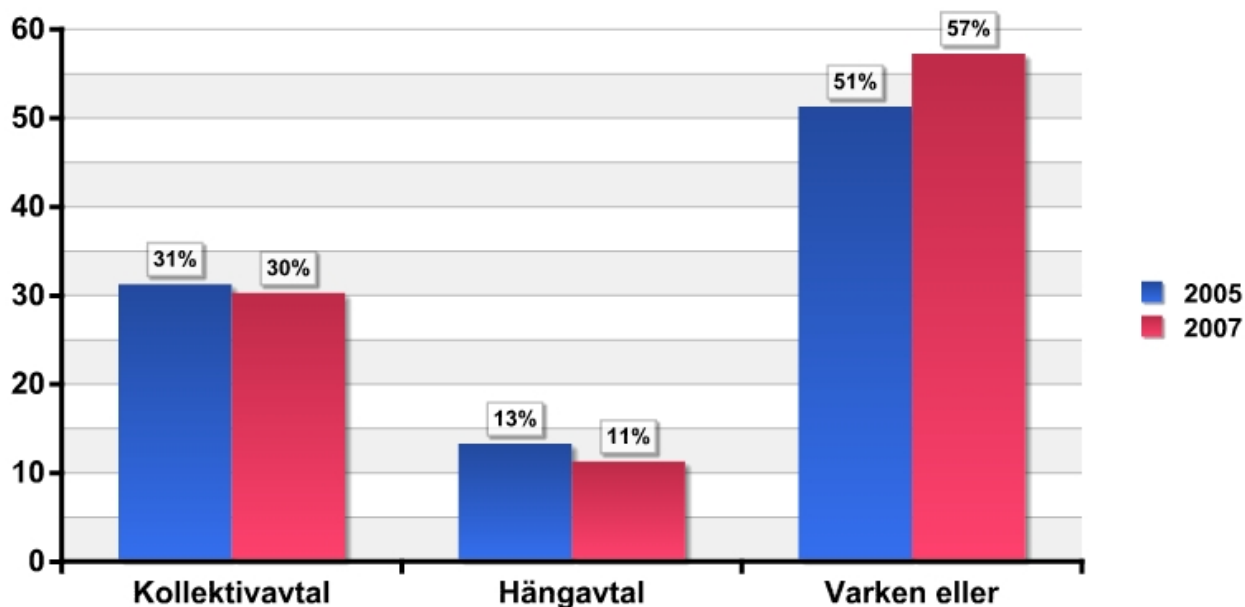
Källa: Sifo 2007

Sammantaget kan det konstateras att det varken finns något starkt stöd för kollektivavtalen eller för att byta system. Stödet för kollektivavtalen skiljer sig mellan olika storleksgrupper på företag. Bland de större företagen i undersökningen (20-49 anställda) föredrar över 40 procent kollektivavtalssystemet.

Företag med 20-49 anställda är i högre grad än de mindre anslutna till kollektivavtal antingen via medlemskap i en arbetsgivarorganisation eller via ett hängavtal. Bland de större företagen är anslutningsgraden omkring 90 procent. Totalt uppgav 41 procent av företagen att de var anslutna till ett kollektivavtal. Det är något färre än i den senaste undersökningen som genomfördes 2005. Skillnaderna är små och inte statistiskt säkerställda. Men sannolikt kommer färre och färre bli anslutna till kollektivavtalen. Orsaken är att huvuddelen av de nya företagen startas i tjänstesektorn och där är det betydligt färre företag som har kollektivavtal. Inom industri- och byggsektorn uppgav 55 procent av företagen att de hade kollektivavtal.

Diagram 4.

Är ditt företag anslutet till kollektivavtal eller hängavtal?

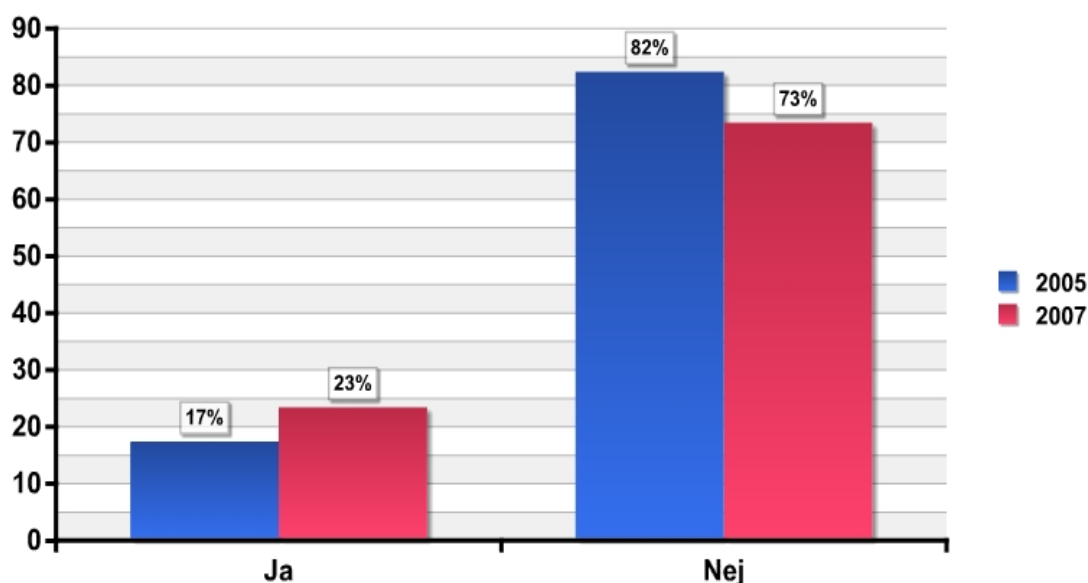


Källa: Sifo 2005 och 2007

De flesta företagare har tecknat avtalen frivilligt. Det finns ett antal fördelar med att teckna kollektivavtal. Istället för att förhandla med varje anställd om lön, semester, helgersättning och andra delar av anställningsavtalen får företag en form av färdigskriven manual. På detta sätt undviker företagen en hel del administrativt arbete. Samtidigt passar dessa detaljerade avtal vissa företag dåligt. Dessa har därför inget intresse av att skriva under avtalen. Undersökningen visar att drygt en femtedel av företagen har tvingats skriva på avtalen genom fackliga påtryckningar.

Diagram 5.

Har ditt företag tvingats anslutas till kollektivavtal genom fackliga påtryckningar?



Källa: Sifo 2005 och 2007

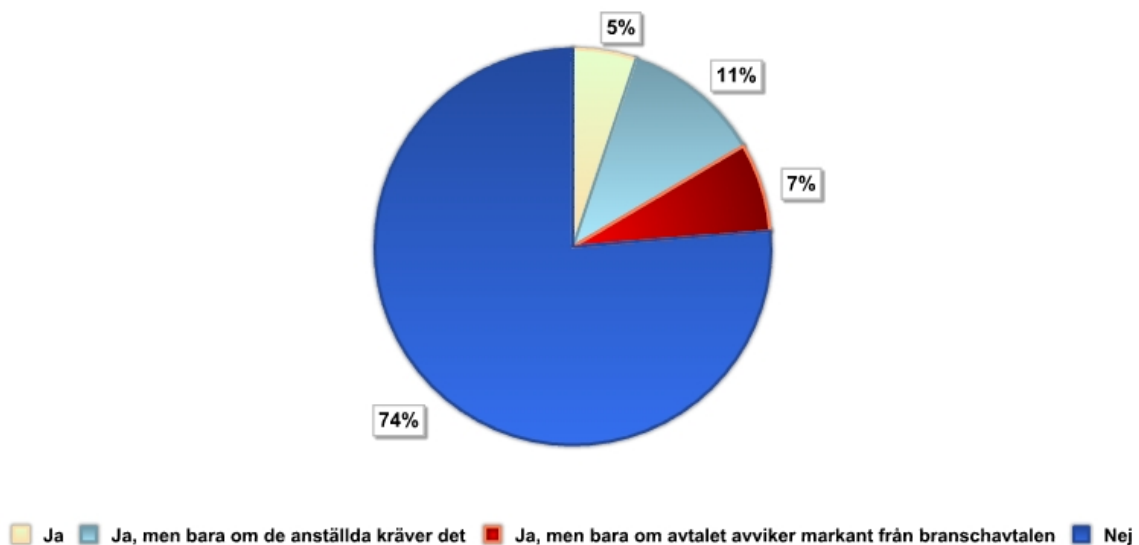
Det finns stora skillnader mellan olika branscher. Inom byggsektorn hade över 40 procent av företagen tvingats in i avtalen. Även bland företagen inom övriga privata tjänster⁷ var andelen högre än bland resten av företagen (26 procent).

Just tvångsaspekten av kollektivavtalen är det som svenska företagare vänder sig kraftigast emot. Idag finns det nästan inga restriktioner mot att fackliga organisationer försätter företag i blockad. Oavsett om företagen betalar högre löner och andra ersättningar till sina anställda än nivån i kollektivavtalen kan fackföreningarna blockera verksamheten för att tilltvinga sig ett kollektivavtal. Det är endast företag med enbart familjemedlemmar anställda som är fredade mot blockader.

Det är endast fem procent av företagen som anser att dagens system är rimligt. Omkring 11 procent tycker att det ska vara möjligt för fackföreningar att tilltvinga sig avtal om deras anställda kräver det. Ytterligare 7 procent menar att tvångsmetoderna är rimliga om företagens avtal avviker markant från kollektivavtalen. Men en majoritet av företagarna anser att kollektivavtalen måste vara frivilliga.

Diagram 6.

Anser du att fackliga organ ska kunna tvinga företag till kollektivavtal mot företagarens vilja?



Källa: Sifo 2007

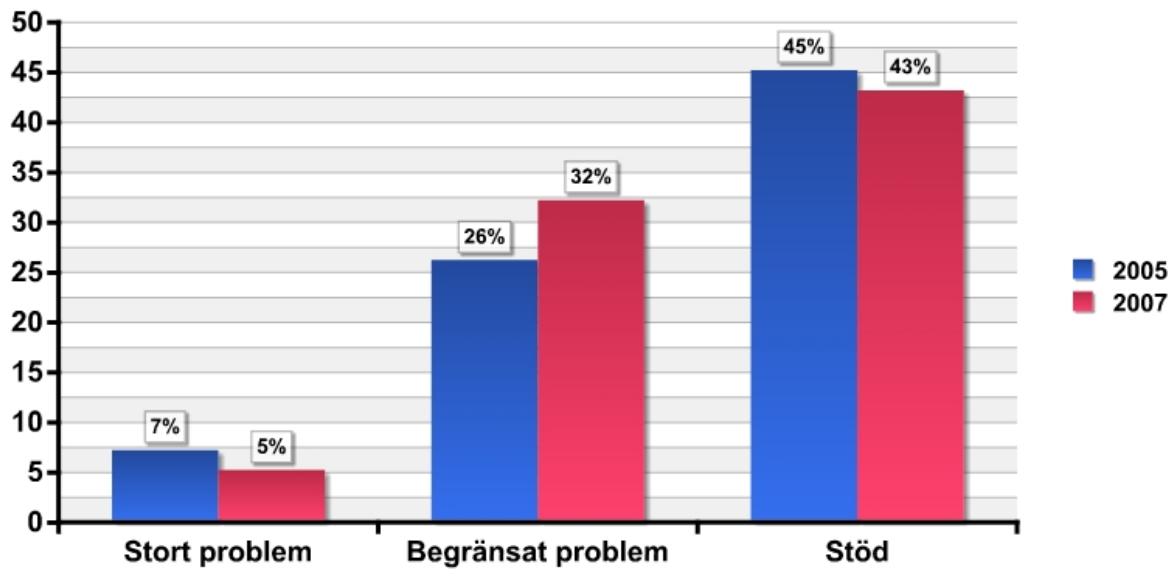
Det finns farhågor om att en inskränkning av fackföreningarnas blockadrätt skulle leda till att kollektivavtalen helt tappade sin roll på arbetsmarknaden. Men som redovisades tidigare har ändå en majoritet av företagen tecknat avtalen frivilligt. Dessutom ser de flesta av företagen kollektivavtalen som ett stöd för verksamheten⁸.

⁷ Här ingår alla tjänsteföretag som inte tillhör handel, transport och uppdragsverksamhet.

⁸ Frågan har bara ställts till företag med kollektivavtal.

Diagram 7.

Är kollektivavtalet ett problem eller stöd i er verksamhet?

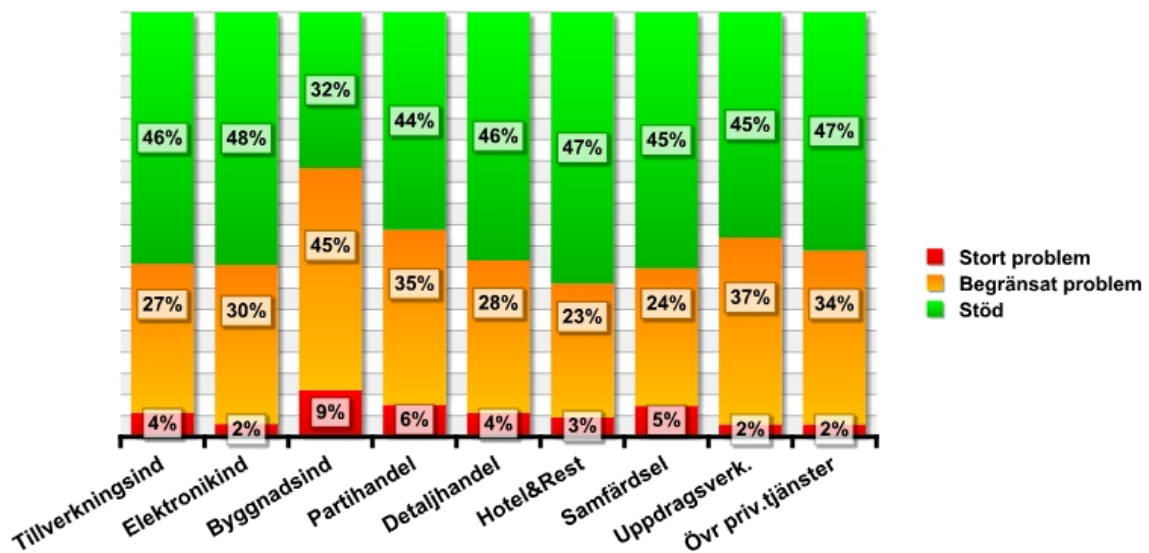


Källa: Sifo 2007

Även om avtalen var frivilliga skulle alltså en stor del av företagen fortsätta att vara anslutna till dem. Men det gäller inte i alla branscher. Inom byggsektorn anser en majoritet av företagen att kollektivavtalen snarare utgör ett problem än ett stöd. Det har sedan tidigare framkommit att det finns en stark kritik mot ackorden i avtalen.

Diagram 8.

Är kollektivavtalet ett problem eller stöd i er verksamhet



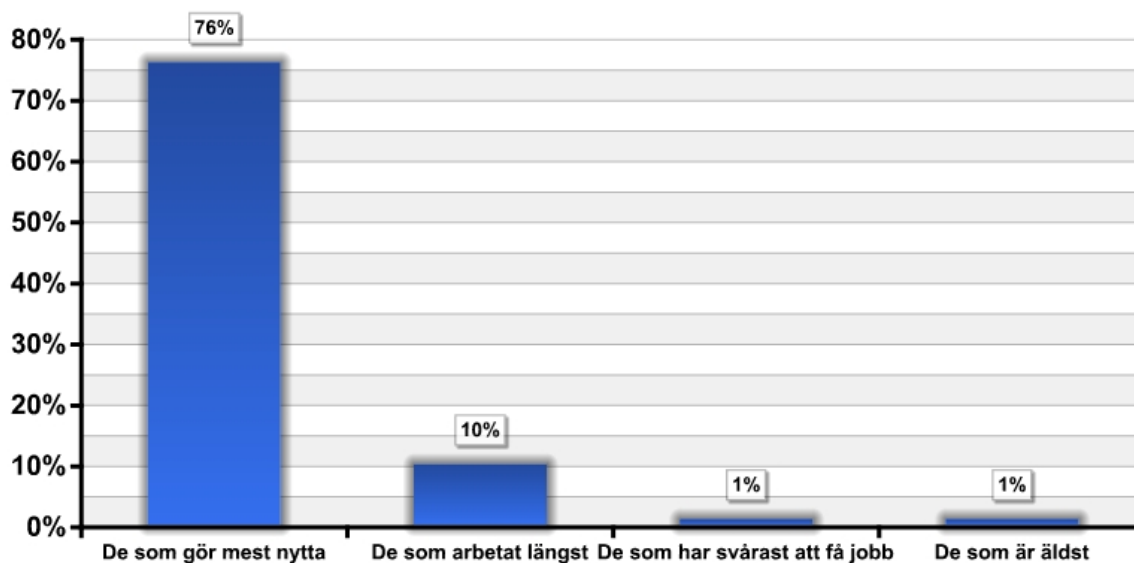
Källa: Sifo 2007

Det är uppenbart att parterna inom övriga avtalsområden har utformat kollektivavtalen på ett sätt som passar fler företag än vad byggsektorn lyckats med. Sannolikt skulle en begränsning av fackföreningarnas blockadrätt göra att fler företagare blev nöjda med sina avtal. När tvångsmöjligheterna minskas kommer även fackföreningarna att bli mer villiga att utforma avtalen på ett mer flexibelt sätt som passar fler företag. Framförallt behöver avtalen ta hänsyn till de mindre företagens speciella situation. Bland företag med under fem anställda är det ungefär lika många som anser att kollektivavtalen skapar problem som de som anser att avtalen är ett stöd för verksamheten. Däremot anser en klar majoritet av företagen med 20 till 49 anställda att avtalen innebär ett stöd för verksamheten.

En annan viktig del av regelverket på arbetsmarknaden gäller uppsägningar. I Sverige är det förhållandevis enkelt och relativt billigt att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Däremot är det svårt att säga upp någon på grund av personliga skäl. Många mindre företag får problem om en anställd inte längre fungerar på arbetsplatsen. Det finns ett undantag från turordningsreglerna för företag med under tio anställda. Men det innebär bara att två nyckelpersoner kan räddas kvar i företaget vid neddragningar. Däremot ger det inte företaget möjlighet att välja att säga upp den som gör minst nytta på företaget. Just reglerna vid uppsägning är bland de frågor som svenska företagare har minst förståelse för⁹. Endast 10 procent stödjer principen att den som arbetat längst på företaget ska få stanna kvar vid uppsägningar.

Diagram 9.

Vilka regler tycker du ska gälla när ett företag tvingas säga upp personal. Vilka ska få jobba kvar?



Källa: Sifo

Företagarna vill istället att de som gör mest nytta på företaget ska få stanna vid uppsägningar. Även svenska folket står bakom denna princip. I en Skop-undersökning från 2006¹⁰ uppgav 80 procent av de tillfrågade svenskarna att de som gör mest nytta på arbetsplatsen ska få behålla jobben vid neddragningar.

⁹ Företagarnas förslag till regelförenklingar, 2007

¹⁰ Företagarna, Företagare och allmänhet överens: Arbetsrätten behöver reformeras.

Vägen framåt

Företagarna har i flera undersökningar visat att det regelverk som svenska företagare anser vara mest tillväxthämmande är det på arbetsmarknaden¹¹. Den svenska modellen är heller inte särskilt framgångsrik i ett internationellt perspektiv. Det finns flera länder som har färre strejkdagar och där sysselsättningstillväxten är högre. Ofta pratas det om en nordisk modell på arbetsmarknaden eftersom systemen i våra grannländer liknar vårt eget. Om detta system jämförs med den anglosaxiska modellen som återfinns på i Storbritannien, USA, Kanada och Australien faller den inte ut till de nordiska ländernas fördel. Tvärtom verkar det anglosaxiska systemet som bygger på lagstiftning istället för kollektivavtal både generera fler jobb och färre strejkdagar.

Samtidigt finns det inget starkt stöd för att överge den svenska kollektivavtalsmodellen för ett system som bygger mer på lagstiftning bland företagarna. Därför förefaller den bästa vägen vara att göra förändringar inom ramen för nuvarande system. Den viktigaste åtgärden enligt de enskilda företagarna är att begränsa fackföreningarnas blockadrätt och därmed införa en högre grad av frivillighet i tecknandet av kollektivavtalen. Därmed skulle även de fackliga organisationerna bli mer intresserade av att göra avtalen mer flexibla så att de passar fler företag. Idag menar många företagare att avtalen skapar mer problem än de gör nytta för företagen. Det gäller främst de minsta företagen och speciellt företag i byggbranschen. Några viktiga steg kan tas tämligen omgående. Det ena är en regel om proportionalitet i de fackliga stridsåtgärderna. Sådana regler finns redan idag i flera EU-länder. Dessutom är det den väg som pekades ut av generaladvokaten vid EG-domstolen¹². En sådan regel skulle ge företagare möjlighet att via domstol stoppa blockader om de redan betalar lön och andra ersättningar som är i nivå med kollektivavtalen.

En annan viktig förändring är att förbjuda sympatiåtgärder. I många länder i Europa är dessa åtgärder olagliga. Genom att förbjuda dem har företagare vars medarbetare inte heller vill ha kollektivavtal betydligt bättre förutsättningar att stå emot de fackliga stridsåtgärderna. Dessutom undviks på detta sätt att företag med gällande kollektivavtal dras in i konflikter som de inte själva kan påverka.

Båda dessa förändringar skulle bidra till att göra kollektivavtalstecknandet mer frivilligt. Men fackföreningarna använder också en annan metod för att tilltvinga sig kollektivavtal. De har rätt att använda veto mot underentreprenörer. Denna metod används för att tvinga mindre företag som gör affärer med större företag till att teckna avtal. Genom att avskaffa den fackliga vetorätten mot underentreprenörer kommer det att skapas en bättre balans på arbetsmarknaden.

En fjärde viktig förändring är att förändra uppsägningsreglerna. För att öka tillväxten i svenska småföretag behöver det bli lättare att säga upp personer på grund av personliga skäl. Dessutom måste turordningsreglerna förändras så att företagen kan behålla den personal som är viktigast för företaget vid personalneddragningar.

¹¹ Se bland annat Företagarna, Partigranskning 2006.

¹² Uttalandet gällde det uppmärksammade målet mellan Byggnadsarbetareförbundet och det lettiska företaget Laval som blockerades i Vaxholm.