

NR 34

Varför inte kollektivavtal?

*En intervjustudie med företagare om
kollektivavtalens för- och nackdelar*

LOTTA STERN & STAFFAN SAMUELSSON

RATIO

NR 34 | LOTTA STERN & STAFFAN SAMUELSSON

Varför inte kollektivavtal?

*En intervjustudie med företagare om
kollektivavtalens för- och nackdelar*

RATIO

Lotta Stern är professor i sociologi med inriktning mot organisation och arbete på Stockholms universitet, och vd på Ratio. Stern forskar om hur institutioner på arbetsmarknaden påverkar företagandets villkor.

Staffan Samuelsson har en masterexamen i statsvetenskap från Lunds universitet och arbetar som forskningsassistent på Ratio. Förutom att bistå i forskningsprojekt om kollektivavtal jobbar han också i ett projekt om LAS-överenskommelsen.

Rapport nr 34 – Varför inte kollektivavtal? – En intervjustudie med företagare om kollektivavtalens för- och nackdelar

© Författarna och Ratio 2024

Omslag & sättning: Magnus Frederiksen *Glafisk*

Tryck: Publit

ISBN: 978-91-8111-261-0

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om företagandets villkor.

Mer information finns på ratio.se

Författarnas tack!

Under 2022 bjöd Ratio in till ett öppet seminarium kring studien *Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet*. Paneldeltagare från fack och arbetsgivarorganisationer var inbjudna att kommentera. Inför seminariet ställde Småföretagarnas Riksförbund frågan om varför representanter som stod utanför modellen inte bjöds in för att samtala om kollektivavtalens för- och nackdelar. I den frågan fick föreliggande intervjustudie sin upprinnelse.

Konkret har Ratio genomfört intervjuer med företagare som inte nödvändigtvis omfattas av kollektivavtal, och vilkas kontaktuppgifter förmedlats av Småföretagarnas Riksförbund och senare också Företagarna. I slutändan har nästan femtio intervjuer med en mångfaldig skara företagare från hela Sverige genomförts. Först och främst vill vi tacka alla dessa företagare för att de villigt avsatt tid för att prata med oss om den svenska modellen. Alla forskare som har försökt vet att företagare är en mycket upptagen, och därmed inte särskilt lättflörtad respondentgrupp, så utan all hjälp från Småföretagarnas Riksförbund och Företagarna hade studien varit svår att genomföra. Stort tack för all hjälp att komma i kontakt med dessa företag.

Vi är också glada att ha fått hänga på Företagarnas Småföretagsbarometern och ställa frågor om kollektivavtal inom ramen för den. Dessutom är vi tacksamma för Susanna Allstrins strålande insatser under intervjufasen och den ack så trista transkriberingsfasen. Lovisa Dungmar har därtill gjort strålande insatser vid kodningen av intervjumaterialet. Slutligen tackas Linda

Weidenstedt, fil. dr i sociologi och forskare på Ratio och Bengt Larsson, professor i sociologi på Linnéuniversitetet för synpunkter och kritisk läsning av rapporten.

Arbetsdelningen inom projektet har sett ut som följer: Stern har formulerat intervjuguide och genomfört i princip samtliga intervjuer. Hon har också deltagit i kodningen av intervjumaterialet. Under författande av rapporten har Stern formulerat den korta teoretiska inramningen och arbetat med analys och författat redovisning av resultat. Samuelsson har transkriberat, kodat och analyserat samt författat redovisning av resultat. Författarskapet delas lika.

Innehåll

Sammanfattning	7
Inledning	9
Modellens attraktivitet och kollektivavtalens legitimitet på lång sikt	12
Metod	19
Kodning och analys av intervjumaterialet.....	20
Om företagarna i studien.....	22
Småföretagsbarometern: små företag om kollektivavtal.....	25
Resultat från intervjustudien	29
Kollektivavtalens funktionalitet	29
Modellen är illegitim.....	51
Kollektivavtal som tradition – signal om seriöst företag?.....	55
Hur ser villkoren och relationerna med de anställda ut utan kollektivavtal?	75
En utvikning kring hur företagare ser på facket	83
Slutsatser	87
Avslutande reflektion	90
Referenser	93
Appendix 1: Helst inte kollektivavtal?	95
Appendix 2: Småföretagare om modellen.....	96

Sammanfattning

Rapporten som du nu har framför dig bygger på en intervjustudie med 45 företagare, där den stora majoriteten har valt att driva sitt företag utan kollektivavtal. Syftet med studien har varit att undersöka hur företagen ser på kollektivavtal och varför de valt att stå utanför den svenska modellen. De intervjuade företagen är en brokig skara och återfinns i många olika branscher samt geografiska regioner. Något som de flesta dock har gemensamt är att de driver mindre företag med färre än 10 anställda. Att det ofta är mindre företag som blivit intervjuade återses i svaren på varför man valt att inte ha kollektivavtal. På grund av att det är så få anställda är det enligt de intervjuade företagen enklare att göra individuella överenskommelser, i stället för att ta hjälp av ett utomstående kollektivavtal. Det finns inget lokalt fackligt engagemang på företagen. Dessutom, menar företagen, hade det blivit en ytterligare regelbörda att ha kollektivavtal i sin verksamhet och det finns en rädsla för att inte kunna följa alla regler som finns. Kollektivavtalet hade inte passat in i sättet verksamheten bedrivs på, till exempel när det kommer till varierande arbetstider. Hade man däremot växt som företag är företagen inte främmande för att teckna kollektivavtal. Kollektivavtal uppfattas som något som passar bättre för, och är anpassade till, stora företag.

Något som också spelar in i valet att inte ha kollektivavtal är bemötandet från facket och många av företagens erfarenhet från möten med facket är negativ, men då handlar det framför allt om att det varit en individuell facklig representant som inte fungerat. Att den fackliga aktiviteten bland företagens anställda

är näst intill obefintlig är också en faktor som gör att företagen inte upplever vare sig press eller uppmuntran att teckna kollektivavtal.

Att de intervjuade företagen inte har kollektivavtal är alltså sällan en ideologisk fråga, utan det görs en nyttokalkyl att det inte passar här och nu. Samtidigt säger många att de "skuggar" kollektivavtalen och följer kollektivavtalade löner och arbetsvillkor, utan att teckna kollektivavtal, vilket kan ses som en indikator på att kollektivavtalen har hög legitimitet på svensk arbetsmarknad. Förhoppningsvis kan den här rapporten bidra till ökad kunskap om både modellens och kollektivavtalens attraktivitet sett utifrån en grupp av företagare som väljer bort dem. I förlängningen är attraktivitet en kritisk fråga för modellens överlevnad.

Inledning

Jag har mött lika många företag som säger att man har kollektivavtal men som är dåliga arbetsgivare, som företag som inte har kollektivavtal som är bra arbetsgivare. Det är ungefär som att säga "den här personen har civilingenjörsutbildning och därför är den en bra arbetstagare." Det är inte så enkelt längre.

It-konsult och pedagog

Kollektivavtalen utgör grunden för den svenska modellen. Det är inte konstigt, då den svenska arbetsmarknadsmodellens parter ägnar betydande arbete åt kollektivavtalen. De förhandlar med varandra och skapar huvudavtal, branschavtal och lokala avtal. De har konflikter med varandra när förhandlingarna inte går i mål. Kollektivavtalet är produkten som förhandlandet utmynnar i. Självklart ägnar de tid också åt annat, som att rekrytera och vårda sina medlemmar bland annat genom råd och stöd i sakfrågor av olika slag. Också i det arbetet har kollektivavtalen betydelse. Kollektivavtalets substans och kostnader är en del av motivet för (eller emot) medlemskap. Självklart finns också andra motiv för medlemskap; försäkringar och tillgång till (juridiskt) stöd är två viktiga sådana motiv. Men i slutänden är kollektivavtalet produkten som den svenska modellens parter skapar gemensamt.

Därför är kollektivavtal centrala för den svenska modellen. Trots det är de sällan studerade. Visserligen ställs frågan om kollektivavtalens attraktivitet ibland till företagare. Till exempel skrev Arbetsmarknadsekonomiska rådet en rapport på området 2018.

Företag som har kollektivavtal menar att det ger bra anseende för företaget och att det förbättrar relationerna till anställda samt ”ger en ram att förhålla sig till” (Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2018; Karlson et al., 2014). Företag som däremot inte har kollektivavtal är mindre imponerade och svarar att kollektivavtalen är ”krångliga och administrationskrävande” samt att de kan göra det ”svårt att bestämma andra anställningsvillkor” (ibid).

Studierna beaktar sällan att kollektivavtalade regler skiljer sig åt mellan branscher och anställda. En sambandsstudie av decentraliseringsgrad och flexibilitet tyder på att dylika skillnader mellan kollektivavtal påverkar (Stern & Björklund, 2022). Opinionsundersökningar från Företagarna och liknande organisationer visar också att kollektivavtal främst ses som lämpliga för ”stora företag”. Sammantaget ges en mångfacetterad bild av åsikterna kring kollektivavtal.

Samtidigt hörs ibland synpunkten att företag som inte har kollektivavtal är ”dåliga företag”. De tecknar inte försäkringar för sina anställda, de är anti-fackliga eller har sämre villkor än företag med kollektivavtal. Att som företag inte teckna kollektivavtal skulle med andra ord tyda på lägre kvalitet på företagandet. Ibland hörs också röster om osund konkurrens och lönedumping.¹ Åtminstone skulle det kunna tyda på ett företagande där anställda har sämre arbetsförhållanden och möjlighet till inflytande. Kollektivavtal skulle med andra ord kunna vara en kvalitetsstämpel som identifierar företag med schyssta villkor. Citatet i avsnittets inledning från en av de intervjuade företagarna, som säljer it-utbildningar på konsultbasis, ifrågasätter synsättet.

1) Ett exempel på retoriken kring kollektivavtal kan ses i riksdagen där Sofie Erikssons (S) i en skriftlig fråga till Gunnar Strömmer (M) formulerar ungefär detta tankegod. Länk: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skriftlig-fraga/regeringens-relation-till-den-svenska-modellen_hb11249/

Det finns olika åsikter om modellen, kollektivavtalen och parterna. För att bidra till förståelsen av hur det kommer sig har vi intervjuat företagare med och utan kollektivavtal, som driver mestadels mikro- och småföretag och bett dem resonera kring modellen. Vi har bett företagarna utveckla sina tankar kring frågor om huruvida kollektivavtal är dyra, krångliga eller dylikt, det vill säga faktorer som tidigare studier lyft fram. Syftet har varit att få djupare förståelse kring exakt vad det är som uppfattas som krångligt eller dyrt. Vi har också ställt frågor om de uppfattar att kollektivavtal efterfrågas av anställda vid rekrytering, av kunder eller vid upphandlingar. Slutligen har vi frågat om de anställda på företagen omfattas av försäkringar och tjänstepension för att få en uppfattning om hur arbetsvillkoren ser ut.

Det här blir framför allt en redovisning av resultat som fokuserar på kollektivavtalet som fenomen. Resultaten tyder på att de intervjuade företagarna visserligen menar att kollektivavtal är krångliga, men att de faktiskt många gånger skuggar branschens kollektivavtal. Vi finner också att det råder mycket låg facklig aktivitet lokalt, vilket gör att kollektivavtal inte finns på agendan. Företagarna uppfattar inte heller att kollektivavtal efterfrågas vid rekrytering, av kunder eller vid upphandling. Företagarna som intervjuas menar i mycket hög utsträckning att de har bättre villkor än de som stipuleras i kollektivavtalen. Med det menar de främst att de betalar högre lön. De allra flesta tecknar försäkringar och tjänstepension för sina anställda. Att kollektivavtal skulle ge bättre relationer med de anställda menar de är förenklat – där är andra faktorer viktigare.

Sammanfattningsvis är resultaten en smula nedslående för den svenska modellen. På mikronivå bland små företag har kollektivavtal inte den höga legitimitet som finns på makronivå. Kollektivavtal kanske skapar ordning och reda, men nyttan av

den ordningen verkar otillräcklig för att motivera ett tecknande av avtal. Det är en tydlig slutsats. En annan tydlig slutsats är att efterfrågan på kollektivavtal inte uppfattas vara stark. Snarare uppfattar företagare att det många gånger är andra ”kvalitetsstämplat” som har starkare närvaro bland deras kunder. En tredje slutsats är att det låga fackliga intresset på arbetsplatserna innebär att tecknande av kollektivavtal med en facklig part inte nödvändigtvis förefaller naturligt. Facklig medlemsanslutning faller, men än mer betydande på lång sikt är att det fackliga engagemanget fortsätter att svikta. Något som dock talar till kollektivavtalens fördel är att de, enligt många företagare, fungerar som en form av riktmärke för vad som är rimliga arbetsvillkor.

Modellens attraktivitet och kollektivavtalens legitimitet på lång sikt

Under senare år har medlemskapet i den fackliga delen av modellen minskat. Ett stort medlemsras skedde i och med avskaffandet av skatteavdraget för medlemskap i fack och a-kassa som infördes 2007 (Kjellberg, 2024), och den nedåtgående trenden har fortsatt därefter. Kostnaden för medlemskap allena driver därmed troligen inte den negativa utvecklingen.² År 2023 var andelen fackligt anslutna 68 procent, där tjänstemännens organiseringsgrad nu är högre än arbetarnas (ibid). I sin avhandling från 2017 skriver sociologen Johanna Palm om så kallade servicefack och klasskampsfack och menar att tjänstemannafacken är servicefack i högre utsträckning än arbetarfacken (vilka fortfarande har kvar vissa drag av klasskampsfack) (Palm, 2017). Trenden med högre organiseringsgrad bland tjänstemännen kan tänkas indikera att så kallade servicefack är mer framgångsrika än klasskampsfacken

2) Under pandemin ökade medlemskapen i fackföreningar men trendebrottet som uppstod tycks vara temporärt. Efter pandemin har anslutningsgraden sjunkit.

i dagens samhälle. Det betyder att medlemskap i facket i allt mindre grad handlar om kollektiv solidaritet och i allt högre grad om individuella förmåner av olika slag.

Trots fallande fackliga medlemstal är kollektivavtalens täckningsgrad fortsatt hög. 83 procent av de anställda i privat sektor täcks av kollektivavtal (Medlingsinstitutet, 2024). Samtidigt är det framför allt etablerade och större företag som har kollektivavtal: bland företag med minst 500 anställda är täckningsgraden 98 procent. Bland små företag med 1–9 anställda är däremot täckningsgraden 44 procent (ibid). Hängavtal är vanligt förekommande, det vill säga att företaget tecknar ett avtal direkt med facket utan att vara medlem i en arbetsgivarorganisation (Scheller, 2018). Företag som tecknar hängavtal agerar i viss mån som fripassagerare, då de får avtalet som förhandlats fram av parterna utan att betala medlemsavgiften till en arbetsgivarorganisation.

Det finns anledning för parterna att ur ett rent egennyttigt perspektiv värna en hög täckningsgrad. Det är bland annat en förutsättning för att politiken, inte minst på EU-nivå, ska bejaka modellens egenbestämmande och särart. Delvis är legitimiteten hos modellen en funktion av representativitet. Det är troligt att modellen förlorar legitimitet och mandat om den inte är attraktiv för en majoritet av deltagarna, både företag och anställda, på svensk arbetsmarknad. Slutligen utgör parterna också två poler i en arbetskraftskartell, där den gemensamma kontrollen över priset på arbete endast fungerar om kartellen håller samman (Lundh, 2008). Det ligger i båda parternas intresse att företag (och anställda) deltar i kartellen för att undvika konkurrens utifrån.

Inom sociologi definieras legitimitet som den allmänna acceptansen av ett fenomen. Det kan handla om en auktoritets rätt att utöva makt. Makt förstås som ”lydnad”, att individer i samhället

accepterar och följer auktoritetens påbud. Sociologen Max Weber beskrev tre auktoritetstyper med skild rationalitet vad gäller legitimitet: karismatisk, legal-rationell och traditionell legitimitet. Traditionell legitimitet bygger på långvariga seder och bruk, där efterlevnad bygger på en norm av ”det är så här man ska göra”. Karismatisk legitimitet bygger oftast på en ledare vars personliga egenskaper och visioner gör att människor underordnar sig eller stödjer ledaren. Slutligen, den legal-rationella legitimiteten bygger på ett formellt och systematiskt regelverk som uppfattas som rättvist och rationellt (Weber, 2019).

Att auktoriteter har legitimitet är centralt för samhällets ordning, Webers poäng är att betona att auktoritet utan legitimitet inte fungerar. Maktutövning fungerar om de underordnade accepterar maktutövningen på sikt. Det innebär att legitimiteten hos auktoriteter påverkar stabiliteten och funktionaliteten i sociala och politiska system (Weber, 2019).³

Den svenska modellens parterers legitimitet vilar på både traditionell och legal-rationell grund, däremot inte lika tydligt på en karismatisk grund. Kollektivavtalen, den främsta manifesta produkten parterna gemensamt skapar, definierar maktutövningen eftersom kollektivavtalen specificerar de regler och rutiner som förväntas gälla på svensk arbetsmarknad. Därmed blir det intressant att sätta de kollektivavtalslösa företagens resonemang om kollektivavtal i relation till frågan om legitimitet.

Modellens kollektivavtal och traditionell legitimitet

Den svenska partsmodellens kollektivavtal har varit accepterade som norm på svensk arbetsmarknad sedan Saltsjöbadsavtalet 1938

3) Karismatisk auktoritet är kortlivad i ett samhälleligt perspektiv, på grund av personbundenheten. För att vara långsiktigt stabil krävs att karisman transformeras till någon av de andra auktoritetsformerna.

och kollektivavtal betraktas som en naturlig del av den svenska arbetsmarknaden. Uttalanden som ”det är så här vi gör i Sverige” under Tesla-konflikten, som startade 2023 och fortsätter i skrivande stund (november 2024), kan sägas exemplifiera traditionell legitimitet. Legitimitetskravet handlar om att kollektivavtal ska accepteras av företag för att det är vad traditionen i Sverige påbjuder.

I vårt intervjumaterial finns flera exempel på att kollektivavtal har en stark normerande verkan, även hos företag som inte underkastat sig dess auktoritet. När intervjuade företagare berättar att de skuggar kollektivavtalet inom deras bransch, helt informellt, och därmed följer kollektivavtalets regleringar trots att de inte måste, kan det tolkas som att kollektivavtalet utgör den norm man förhåller sig till, ”det är så här man gör”.

Om kollektivavtalets traditionella legitimitet minskar kan modellens grundbult allt oftare ifrågasättas och till sist kommer argument som ”det är så vi gör i Sverige” inte att accepteras. Ju fler som ifrågasätter traditionen, desto svagare auktoritet. Det kan finnas flera anledningar till att traditionell legitimitet urholkas. Det kan handla om ökad mångfald, där ett inflöde utifrån gör att traditioner förlorar kraft och ifrågasätts. På svensk arbetsmarknad kan utländska ägare likväl som utlandsfödda svenskar ses som potentiella ifrågasättare, de är inte uppfostrade i traditionen och kommer inte att ta den för givet på samma sätt som infödingar.

Men också nya och innovativa affärsmodeller och personalstrategier kan utmana. I likhet med andra traditioner kan kollektivavtalen komma att utmanas av värderingsförändringar i största allmänhet. Sociologer har förutspått kollektivets utdöende och individualiseringens genombrott under lång tid. Ulrich Beck menar exempelvis att moderniteten har skapat nya livsformer

där individen förväntas forma sin egen livsbana, vilket leder till en upplösning av traditionella strukturer och identiteter (Beck, 2009). Anthony Giddens framhåller också att senmoderniteten kännetecknas av reflexivitet, där individer kontinuerligt skapar och omformar sin identitet genom personliga val (Giddens, 2003). Individualiseringsprocesser påverkar våra sociala relationer, arbetsliv och familjestrukturer, och utmanar traditionella samhällsliga institutioner. Det är inte svårt att tänka sig att individualiseringen av samhället, med den ökande betoningen på individens autonomi och självförverkligande över kollektiva normer och traditioner, kan förstås som utmaningar för kollektiva sammanslutningar i allmänhet liksom kollektivavtalens legitimitet i synnerhet. En indikator på arbetsmarknadens individualisering är önskemål om hur löner ska sättas, via kollektiv förhandling eller individuella lönesamtal. Empiriskt tycks anställdas attityder till kollektiv förhandling av lön inte ha förändrats över perioden 1997 till 2018 (Prytz & Larsson, 2024), men prestationsbaserad lön har hög legitimitet (Hellgren et al., 2017) också bland anställda i offentlig sektor (Larsson et al., 2022). Spaningen är att "det är så vi gör i Sverige" på sikt kommer att förlora auktoritet och således kan kollektivavtalens traditionella legitimitet försvagas.

Modellens kollektivavtal och legal-rationell legitimitet

Den svenska modellen och kollektivavtalens legitimitet vilar dock inte enbart på tradition. Den underbyggs också av sin legal-rationella auktoritet. Legal-rationell legitimitet bygger på upplevelser av rättvisa och förnuft.⁴ Kollektivavtalen som förhandlas av två starka parter ses av de flesta svenskar (som känner till dem) som

4) Webers berömda idealtyp kring organisationsformen byråkrati och dess legitima maktutövande vilar vare sig på tradition eller karisma. Den legal-rationella auktoritetens hierarki och arbetsdelning vilar på principer som meritokrati (tjänster tillsätts på bas av kompetens), rättssäkerhet (regler tillämpas lika för alla) och effektivitet (genom arbetsdelning).

både rättvis och förnuftig. Rättvis för att modellens parter under förhandlingar bevakar och beaktar både arbetsgivarnas och de anställdas intressen. Förnuftig för att modellens principer för förhandling och konfliktlösning visar sig fungera relativt väl. De flesta som forskar om den svenska modellen betonar att den i modern tid bidrar till svenskt välbefinnande liksom hyfsad funktionalitet på svensk arbetsmarknad (se exempelvis Bender, 2024; Stern et al., 2021).

På makronivå har modellen hög legal-rationell legitimitet; parterna har tillit till varandra (Brandl, 2020), politiken har tillit till parterna. Medlemmar i parternas organisationer likaså. På mikronivå, bland enskilda företagare (och anställda som inte är med i facket), verkar det inte som att modellen uppfattas som rättvis och förnuftig på samma sätt. Den uppfattas inte leverera nytta för företagandet, även om det också finns röster som menar det. I våra intervjuer förekommer många berättelser från företagare som uppfattar modellens kollektivavtal som krångliga, onödiga samt ej efterfrågade av anställda och kunder. Färre medarbetare är medlemmar i fackförbund och det lokala fackliga intresset är svagt eller obefintligt, vilket innebär att kollektivavtalens lokala förankring avtar. Med vikande medlemstal bland anställda och mindre fackligt engagemang lokalt kan tänkas att modellens legal-rationella legitimitet på mikronivå utmanas.

Därför är det intressant att undersöka modellens kollektivavtal utifrån ett legitimitetsperspektiv

Det kan verka märkligt att lägga så stor vikt vid kollektivavtalets legitimitet. I vanliga fall är det självklart att avtal ingås när båda parter anser att de har tillräckligt att vinna på det. Nyttan av avtalet överstiger kostnaden för att ingå det. Det gör att ett vanligt avtal per definition är legitimt, då båda parter frivilligt har undertecknat det. Givet att ett fackförbund med hjälp av

stridsåtgärder kan tvinga fram kollektivavtal med ett företag har dock legitimiteten i det fallet större betydelse.

Om den svenska modellen långsiktigt ska ha auktoritet behöver den ha tillräcklig attraktionskraft för att behålla legitimitet. Den legitimiteten måste underbyggas på mikronivån; företag och individer måste fortsätta välja att ansluta sig till organisationerna. Men det räcker troligtvis inte. Troligen krävs också engagemang på lokal nivå. Om inte det fackliga engagemanget finns lokalt, ökar sannolikt behovet av att kollektivavtalen måste ses som attraktiva för företagen. Rapportens resultat ger ett underlag till fortsatta diskussioner av vad det kan innebära.

Metod

För att öka kunskapen kring hur företagare resonerar kring kollektivavtal och bättre förstå vad det är som avgör ställningstagandet att teckna/inte teckna ett kollektivavtal genomfördes 45 intervjuer under hösten 2022 och våren 2023. Kontakt med företagen förmedlades via Småföretagarna och Företagarna. De intervjuade företagen bjöds in att delta genom ett informationsblad som Ratio formulerat, där syftet med studien beskrevs (se appendix 1). Att komma i kontakt med intervjupersoner genom en intresseorganisation har varit nödvändigt, men det kan också skapa en selektionsproblematik i urvalet. Företagen som ingår i studien är medlemmar i dessa medlemsorganisationer. Urvalet är därför inte slumpmässigt och det kan inte uteslutas att företag som är medlemmar i de två organisationerna skiljer sig från helt oorganiserade företag. Då detta är en kvalitativ undersökning som syftar till att förstå hur företagare resonerar kring kollektivavtal är poängen inte att dra slutsatser om hur vanligt förekommande mönstren är. Också ovanliga berättelser ökar vår förståelse av världen. Med det sagt är det värt att påminna om att även om många och gemensamma mönster i intervjuerna förekommer, är det inte säkert att exakt samma mönster skulle uppstå i en kvantitativ urvalsundersökning.

För att testa hur representativa teman som framkom under intervjuerna är i en större grupp fick vi inkludera frågor i Småföretagsbarometern, en återkommande enkätundersökning som Företagarna ansvarar för. Svaren på dessa frågor inkluderas

också i resultatrapporteringen för att sätta intervjuernas mönster i ett större företagarperspektiv.

På grund av stor geografisk spridning, genomfördes de flesta intervjuerna digitalt med hjälp av det digitala mötesprogrammet Zoom. Zoom medger inspelning av både ljud och bild och efter att ha gått igenom samtyckesförsäkran gav samtliga intervjupersonerna sitt medgivande till att spelas in. Materialet sparades för transkribering och fortsatt analys.

Varje intervju tog mellan 30–60 minuter. Intervjuerna var tematiska och teman utformades utifrån tidigare forskning om svenska kollektivavtal (se intervjuguide i appendix 2). Studiens angreppssätt har varit att först fråga företagarna om deras erfarenheter av modellen, kollektivavtalen och företagande. Vi har också bitt företagarna att ta ställning till för- och nackdelar av kollektivavtal – om de är dyra, krångliga eller dylikt, det vill säga faktorer som lyfts fram i redan befintliga studier, i syfte att få mer djuplodade insikter kring exakt vad det är som kostar och vad som menas med krångel. Vi har också ställt frågor om efterfrågan; om fackligt intresse lokalt, vid rekrytering, av kunder eller vid upphandlingar. Vi ställde också frågor om huruvida de anställda på företagen omfattas av försäkringar och tjänstepension för att få en uppfattning om de materiella villkoren på företaget.

Kodning och analys av intervjumaterialet

I studien används en kvalitativ analysmetod som kallas för induktiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2006), en analysmetod särskilt lämpad för att identifiera, analysera och redogöra för teman i ett insamlat intervjumaterial. En av fördelarna med metoden är att den är flexibel i sin analys eftersom man inte behöver förhålla sig till ett specifikt teoretiskt ramverk. Vi har utgått från realistiska

antaganden vid genomförandet av analysen; det vill säga att vi ämnar delge upplevelser som intervjudeltagarna berättat om som verkliga, snarare än att vi utgått från att informanternas upplevelser är konstruktivistiska i sin natur. Vi ämnar alltså inte studera diverse diskurser som upplevelserna kan tolkas vara en del av.

Kodningen genomfördes i programmet Dedoose, ett webbaserat program för kvalitativa och multi-metod-analyser, för att på så sätt kunna skapa ett arkiv med relevanta citat som kan användas i analysen. Samtliga identifierade citat bidrog till att belysa mönster och teman i intervjuerna som är relevanta för syftet med studien, men endast ett urval av citaten inkluderades i rapporten för att spegla och reflektera de mest relevanta delarna.

Kodningen genomfördes i olika steg, där det första steget var att grovkoda tematiskt. Det gav upphov till teman som "Åsikter om kollektivavtal". Därefter lästes materialet under varje tema igenom och ytterligare undergrupper av teman identifierades och kodades. "Åsikter om kollektivavtal" fick undergrupperingar som "Kollektivavtal krånglar till företagandet", "Företag med kollektivavtal är seriösa", "Frågar anställda efter kollektivavtal vid rekrytering?" med flera. Upp till detta moment baserades kodningen på teman i intervjuguiden, men också på vad svaren innehöll. Slutligen diskuterades kodschemat igenom och avgränsningar och rensningar av snarlika koder genomfördes. Därefter kodades materialet igenom ytterligare en gång med det slutliga kodschemat. I slutändan består kodschemat av femtio unika underkoder vars förekomst har stor variation. Den vanligaste koden är "Kollektivavtal krånglar till företagandet" med 94 markerade citat, näst vanligaste kod är "Skuggar kollektivavtal" med 66 markerade citat. I andra änden av fördelningen finns "Fackligt intresse bland anställda: Högt intresse" och "Åsikter om facket: Positiv attityd", med ett citat vardera.

Den här rapporten fokuserar på teman som direkt berör kollektivavtal och utgår från några av de teman som är vanligast förekommande. På så vis gör vi en kvantifiering av ett kvalitativt material, något som en genuin kvalitativ studie avhåller sig ifrån, men som är motiverat eftersom mönstren är så starka kring vissa teman.

Om företagen i studien

Gruppen av företagare som har blivit intervjuade i vår studie är heterogen. Bland de intervjuade företagen är andelen män överrepresenterade, motsvarande ungefär två tredjedelar av respondenterna. De allra flesta är i medelåldern och har lång erfarenhet av företagande, men nya företagare förekommer också.

Vad gäller storleken på deras företag råder stor variation, även om det är tydligt att mikroföretag (färre än 10 anställda) är vanligast förekommande. I diagram 1 presenteras fördelningen av storlek på företagen i materialet.

Diagram 1: Kategorisering av företagsstorlek utifrån antalet anställda

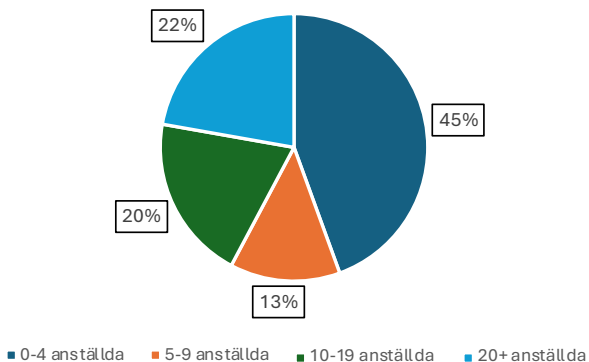


Diagram 2: Kategorisering efter branschtillhörighet av studiens företag



Fördelningen över branscher bland respondenterna visar stor mångfald. Vi har delat in företagen i branscher med hjälp av Statistiska Centralbyråns (SCB) Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Företagare har under inledningen av intervjun beskrivit sin verksamhet och denna beskrivning har använts för att i sökfunktionen på SCB identifiera sannolik SNI. Här finns sannolikt felkategoriseringar, men indelningen skapar en ungefärlig överblick inom vilka branscher som de intervjuade företagen verkar. Fördelningen presenteras i diagram 2.

Den breda kategorin ”Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik” är störst och innefattar till exempel konsultföretag. Näst störst är ”Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster”, vilket kan innebära städföretag eller företag som utför andra typer av underhåll av fastigheter. Därefter råder stor spridning mellan olika branscher.

Diagrammen presenterar företagarnas bransch och antal anställda vid intervjutillfället, men då många av de intervjuade företagarna har lång erfarenhet av företagande berättar de också om erfarenheter de har med sig från tidigare företag de drivit. Många har också varit "vanliga anställda" under sina karriärer. När de berättar om hur de uppfattar kollektivavtalen svarar de både utifrån sina nuvarande roller, och utifrån tidigare roller, såväl som företagare och som anställda.

För att i största möjliga grad ge företagarnas egna röster utrymme illustreras resonemang med rikliga citat. Det ger större insyn i hur företagare resonerar kring kollektivavtalen i relation till deras verksamhet. Citaten är lätt redigerade, talspråk som stör läsoplevelsen (upprepningar av "okej", "alltså", "du fattar") har tagits bort. Om vi har lagt till klargöranden är dessa markerade med [hakparenteser]. I vissa fall har också mellansnack tagits bort och då är dessa markerade med tre punkter (...).

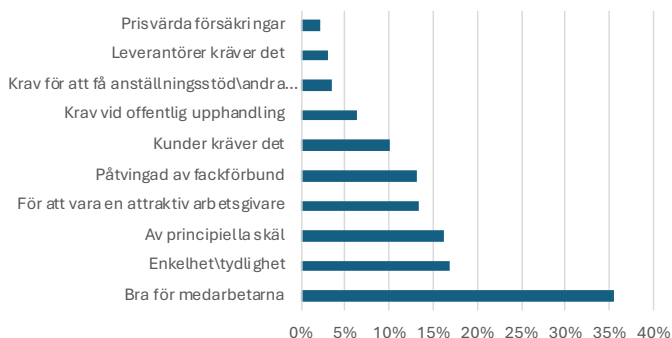
Småföretagsbarometern: små företag om kollektivavtal

När Småföretagsbarometern ställer frågor om företag har kollektivavtal svarar 36 procent att de har antingen kollektivavtal, hängavtal eller båda. 63 procent svarar att de inte har någontida. På frågan varför företag har tecknat kollektivavtal domineras svaren av att det är för de anställdas skull. Hela 35 procent av de som svarat anger att det är bra för medarbetarna att företaget har kollektivavtal. I linje med detta svar menar ytterligare 17 procent att de har kollektivavtal för att det ger enkelhet och tydlighet. Båda svaren tyder på att företagen ser en nytta med kollektivavtal. Ett litet antal (2 procent) anger att de har kollektivavtal för att få tillgång till prisvärda försäkringar, också det ett nyttoperspektiv. Svaren på frågorna sammanfattas i diagram 3.

Sedan finns det företagare som anger mer eller mindre symboliska signaler som de uppfattar att kollektivavtalet ger; 17 procent anger att de har kollektivavtal av principiella skäl och 13 procent anger att det är för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bland de 36 procent av småföretagen som har kollektivavtal har en stark majoritet (sammanslaget är det 82 procent) tecknat kollektivavtal för att de tycker det är bra, för att de själva stöder modellen eller uppfattar att andra gör det. Utifrån ett legitimitetsperspektiv tyder det på att bland dessa företag har kollektivavtalen hög legitimitet och i vissa fall motiveras det med att kollektivavtal ger nytta så som prisvärda försäkringar eller enkelhet/tydlighet.

Diagram 3: Varför har ditt företag kollektivavtal?



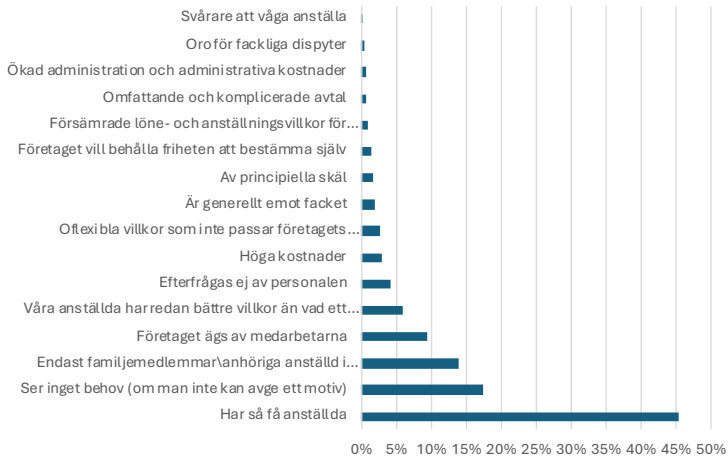
Not: 8 procent anger "annat" som skäl och 6 procent "vet ej".

Men bland de som har kollektivavtal förekommer också en del upplevelser om krav och tvång. Företagare menar att andra kräver kollektivavtal; exempelvis anser man sig ha blivit påtvingad ett kollektivavtal av fackförbund (13 procent), leverantörer (3 procent), kunder (10 procent) eller för att delta i upphandling (6 procent). Till viss del är externa krav och tvång en del av legitimiteten – att kunder eller leverantörer kräver kollektivavtal indikerar att modellen har extern legitimitet oavsett hur företagaren själv ser på saken.

I diagram 4 presenteras resultat från de 63 procent av företagen som anger att de inte har kollektivavtal. Sammanställningen handlar om olika anledningar till att företag inte har kollektivavtal.

Det främsta skälet småföretagare anger är att man har så få anställda (45 procent). Det stärker mönstret som träder fram i intervjuerna att kollektivavtal uppfattas vara för storföretag. Det är också intressant att relativt många anger att man endast har

Diagram 4: Varför har ditt företag inte kollektivavtal?



familjemedlemmar anställda (14 procent) eller att företaget ägs av medarbetarna (9 procent).

Utöver storleken framträder ett splittrat mönster med en låg andel företagare som anger var och ett av de olika svarsalternativen. Flera av aspekterna träder fram i våra intervjuer och även om de inte är vanligt förekommande var och en i sig är de viktiga för att förstå företagares ställningstagande visavi kollektivavtalen. Intervjuresultatet bidrar med att belysa åsikterna genom de faktiska resonemang som företagen för fram.

Resultat från intervjustudien

En stor majoritet av de intervjuade företagarna har inte tecknat kollektivavtal. Motiven som kommer fram i intervjuerna är mångfacetterade och går från principiellt motstånd mot modellen till att det ”ännu inte blivit av”. Samma situation finns bland det fåtal intervjuade företagare som har kollektivavtal; en del har känt sig intvingade i modellen medan andra tycker att det är självklart att man ska ha kollektivavtal. Negativa och skeptiska företagare är genomgående betydligt fler än de neutrala och positiva. Fokus i den här studien ligger på de teman som betonats under intervjuerna. Varje tema inleds med ett sammanfattande diagram för att underlätta manövreringen bland resultaten. Intervjupersonernas företagsinriktning används i stället för fingerade personnamn för att skapa en slags kontext. Dessutom har vi numrerat intervjupersonerna som driver samma slags företag, så att det går att skilja dem åt. I kommande avsnitt kommer således resultaten från intervjustudien att presenteras och det blir möjligt att ta del av företagarnas syn på kollektivavtal.

Kollektivavtalens funktionalitet

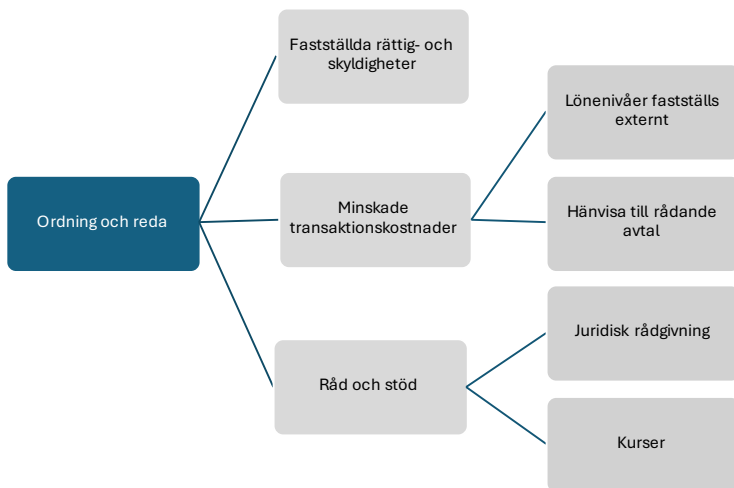
Ett första övergripande tema handlar om kollektivavtalens funktionalitet och nytta. Delvis hör detta samman med kollektivavtalens legal-rationella legitimitet. Som en del av intervjun ombads företagarna resonera kring för- och nackdelar med att ha kollektivavtal. Resonemangen som sammanfattas och spjälkas upp i flera olika delar handlar i hög utsträckning om företagarens ”cost-benefit”-analys. En stor majoritet av de intervjuade

företagarna har inte tecknat kollektivavtal. Vi inleder med ”benefits-resonemang”, där företagare resonerar kring fördelar med att teckna kollektivavtal. Därefter kommer ”costs-resonemang”, där företagare uppger alltifrån att onödiga förhandlingar kommer att ta fokus från kärnverksamheten till att flexibiliteten som kollektivavtal ger inte uppfattas värdefull nog.

Skapar kollektivavtal ordning och förenklat företagande?

Nedanför följer en figur som illustrerar hur de intervjuade företagarna upplever att kollektivavtal hjälper till att skapa ordning och reda i verksamheten. En sådan figur kommer, som tidigare nämnts, finnas i början av varje tema för att ge läsaren en överblick om vad företagarna sagt på just det temat.

Figur 1: Kollektivavtal skapar ordning och reda och förenklar företagande*



* Gråmarkerade boxar ämnar konkretisera vad intervjupersonerna tar upp som exempel på ”ordning och reda”.

Återkommande bland de fördelar som företagare uppger är att kollektivavtalet kan förenkla företagande och skapa ordning och reda. **Logistikern** menar att ett kollektivavtal leder till ”tingens ordning och rättvisa” och att det är bekvämt för den anställda. Här återkommer också resonemang om storlek, där en företagare med enbart sig själv som anställd i **Bokföringsbolaget** säger att om hon får fler anställda behövs det mer ordning och reda och att kollektivavtal då kan komma på fråga. **Festarrangemang, Redovisningsekonom, Saneringsbolaget (med två kollektivavtal, hädanefter förkortat KA)** och **Revision och it** resonerar alla på liknande sätt och menar att det blir ”ordning och struktur” genom att följa ett kollektivavtal. Om det däremot inte finns ett kollektivavtal att följas blir det:

...fritt och flytande och den som är anställd har ingen aning heller vad som gäller och hur ska du veta det?

Revision och it

Han berättar vidare om en uppsägningssituation där han menar att om ett kollektivavtal funnits på plats hade det underlättat. I stället blev det stökigt och otryggt, trots att de fick hjälp att genomföra uppsägningarna i dialog med Unionen.

Sanering med två KA resonerar på liknande sätt och säger:

Fördelen som jag ser är att båda parter har ett regelverk att förhålla sig till. Arbetstagare har skyldigheter och rättigheter och arbetsgivarna har skyldigheter och rättigheter

Sanering med två KA

Trafikskola, som tidigare drev ett företag som hade kollektivavtal, men nu jobbar som konsult utan kollektivavtal säger att det är bra att ha någon utomstående som kontrollerar att det blir rätt

och lika för alla, vilket han menar sker i och med en anslutning till kollektivavtal. **Hotellchefen** och **Trafikskola med kollektivavtal** påpekar att den juridiska rådgivningen och kurserna som arbetsgivarorganisationerna ger är mycket värdefulla för företaget.

Företag inom fiberoptik menar att det på många sätt är svårare att inte ha kollektivavtal, eftersom företagaren då måste hitta på någonting minst lika bra för att vara en attraktiv arbetsgivare:

Att inte ha kollektivavtal är ju att göra saker och ting lite svårare för sig. För att man måste ju hitta på någonting eget som är tillräckligt bra för att de anställda ska tycka att "nej, men livet är rätt så okej utan kollektivavtal också".

Fiberoptik

Senare i intervjun utvecklar han resonemanget ytterligare och exemplifierar med att om en konflikt uppstår går det att säga "okej, här kallar vi in min part och arbetstagarens part, ni får lösa detta". Samtidigt säger denne företagare att ett sådant agerande är lite väl fejt och "att göra det enkelt för sig". Han tycks mena att företag med kollektivavtal inte vågar göra saker själva. **Fastighetsbolaget**, som skuggar kollektivavtal, tycker att det särskilt vid löneförhandlingar skulle kunna finnas fördelar med ett kollektivavtal som fastställer löneökningen och att det sedan är klart:

När man har funderat på om man ska ha ett kollektivavtal så är det väl den här delen att man tycker att det skulle vara så skönt att säga 'du, det är 2,5 procent, take it or leave it'. Och har du 45 stycken så det kan ju bli några samtal om ditten och datten.

Fastighetsbolaget

Om de anställda är missnöjda med exempelvis lönen och företaget har kollektivavtal skulle man kunna hänvisa till deras fackliga företrädare eftersom det är de som har förhandlat, men det kan man inte utan kollektivavtal. Att det kan vara bekvämt att hänvisa till facken och arbetsgivarna, när ett kollektivavtal finns, är något många verkar tycka är en aspekt som kan underlätta hanteringen av personalens krav.

Ett liknande resonemang förs fram av **Ledarskapskonsulten** som är ensam anställd i sitt konsultföretag där han stöttar andra företag med företagsledning. Han har stor erfarenhet av hur kollektivavtal fungerar, dels från de företag han stöttar som konsult, dels från sin tid som anställd tidigare i karriären. Han undrar varför företagare krånglar till det för sig genom att ta fram egna dokument för arbetsvillkor:

Men det är ju lite fascinerande när man säger att det är [kollektivavtalsliknande villkor]... Man har inte kollektivavtal, men det är likställt med det och då kan man ju undra varför har man krånglat med att ha ett eget dokument som beskriver... Varför har man inte ett kollektivavtal?

Ledarskapskonsult

Sedan fortsätter han sitt resonemang med att poängtera hur viktigt stödet från arbetsgivarorganisationen (men också facket) är för företagaren. Stödet kan användas för att räta ut frågetecken och på det sättet underlätta företagandet. Han går så långt att han beskriver det som en oas:

Alltså det som är fantastiskt med kollektivavtalet som arbetsgivare, det är ju att man har arbetsgivarorganisationen och liksom det är ju en oas... Eller en källa att ösa ur när man har frågor eller annat. Och likadant facket är ju också en part som

man kan diskutera med om hypotetiska frågor. Man behöver inte lyfta enskilda case utan har generella frågor för att lyssna av och höra vad de tycker och tänker.

Ledarskapskonsult

Sammantaget är **Ledarskapskonsulten** väldigt positivt inställd till den svenska modellen och beskriver den som fantastiskt bra, ”det är min grundinställning”, som han uttrycker det.

It-företag är inte lika entusiastisk men säger att de fallen han upplevt att det varit en nackdel att inte ha kollektivavtal gäller exempelvis permitteringar som hade blivit enklare att genomföra, vilket blev tydligt under pandemin. Också **Hälsocentral** reagerar starkt när han får frågan om han tycker att ett kollektivavtal skulle krångla till det för hans företag:

Det där är ju fånigt om man tycker att det är krångligt med kollektivavtal. Då kan man ju pröva att bedriva hälso- och sjukvård. Nej men det är ju fånigt det.

Hälsocentral

Han utvecklar vad han menar och säger att det inte är ”byråkratin” och ”pappershanterandet” som hindrar dem från att skaffa kollektivavtal. I stället hade det med tanke på deras storlek, 80 anställda, faktiskt varit bekvämt att skaffa kollektivavtal:

Vi är ju kanske inte någon klassisk liten företagare, dels för att vi inte är det längre. Vi är ju ett ganska stort företag nu och då måste man ju ha rationella principer för att bedriva arbetet liksom. Så jag menar kollektivavtal i dag skulle ha varit rationellt för oss.

Hälsocentral

Därför blir **Hälsocentral** ytterligare en av flertalet företagare som menar att kollektivavtal snarare hade underlättat deras företagande än att försvåra det. Trots det har man alltså inte tecknat avtal. Ett sista exempel på en företagare som också är inne på att kollektivavtalet potentiellt kan förenkla företagandet är **Utbildningskonsult It**. I ett resonemang om vilka för- och nackdelar det finns med kollektivavtal nämner han att:

det som är bra med kollektivavtal om man börjar med det. Det är ju det här för att då har man ju alla de här paragraferna beskrivna redan så att då är det enkelt och bra. Då är det bara skriva vad är det för lön det ska vara. Annars så måste man skriva in den paragrafen i anställningskontraktet.

Utbildningskonsult It

På ett liknande sätt som en del andra resonerat återkommer resonemanget att det är bekvämt med förutbestämda löner och andra arbetsvillkor. Jämför till exempel med vad **Fastighetsbolaget** och **Trafikskola** sa tidigare i avsnittet.

Kort sammanfattning

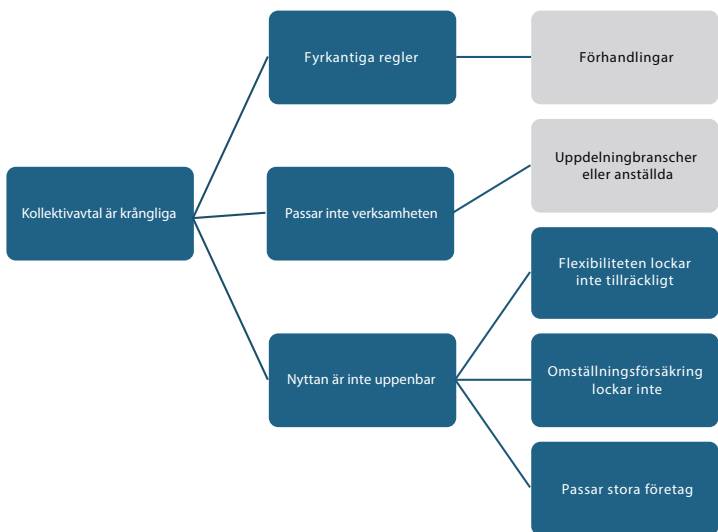
När de intervjuade företagarna resonerar kring för- och nackdelar med kollektivavtal lyfter de bland fördelarna aspekter som färdiga lösningar, ordning och reda samt stöd från parterna. Dessutom uppger några att det är bekvämt att kunna hänvisa till just parterna för att på det sättet kunna motivera till exempel varför en specifik lön sätts, en förskjutning av ansvaret sker som avlastar företagaren. Det finns sålunda flertalet aspekter i kollektivavtalen som uppfattas underlätta företagandet (många överväger också att skaffa kollektivavtal om företaget blir större). Resonemang av det här slaget kan kopplas till legal-rationell legitimitet eftersom det handlar om rättvisa processer samt

funktionsdugliga lösningar. Samtidigt bör det återigen betonas att de flesta av dessa företagare inte själva tecknat avtal.

Kollektivavtal kostar mer än det smakar

Den absolut vanligast förekommande koden (94 markerade utsnitt i intervjuerna, från 30 unika företagare) handlar om att kollektivavtal uppfattas som krångliga. Resultatet är inte nytt, också i kvantitativa studier har många företagare uttryckt uppfattningen att kollektivavtal krånglar till företagandet. Dock har tidigare undersökningar inte gett någon indikation kring vad det är som företagare uppfattar som ”krångel”. Här visas i stället företagarnas egna formuleringar kring vad de menar med krångel. I figur 2 sammanfattas tre aspekter av krångel som vi i det följande exemplifierar samt diskuterar och illustrerar med citat under respektive rubrik.

Figur 2: Kollektivavtal är krångliga*



* Gråmarkerade boxar ämnar konkretisera vad intervjupersonerna tar upp som exempel på ”krångel”.

Kollektivavtalens regler är fyrkantiga

Ett av de starkaste mönstren är en uttalad oro över kollektivavtalens komplexitet och särskilt hur reglerna ska påverka deras dagliga verksamhet. **Fastigheter** menar exempelvis att kollektivavtal innebär massor av förhandlingar kring Medbestämmandelagen (MBL), som han uppfattar blir mer uppstyrd om man har kollektivavtal.

Jag upplever det nog som väldigt krångligt ... Man måste väl MBL:a en massa saker till höger och vänster, det kanske jag måste göra enligt lag ändå, men jag föreställer mig att det är ännu mer uppstyrt om man har ett kollektivavtal.

Fastigheter

Också **Tolkverksamhet** menar att hon inte ser några fördelar med kollektivavtal. Hon menar snarare att det blir mer fyrkantigt och svårare än att bara komma överens med den anställde.

Jag har ju tänkt mycket på det här sen vi kom överens om att jag skulle vara med [i intervjun]. Så tänkte jag liksom, men vad är fördelarna? Skulle vi vinna på att vara med? Och jag ser egentligen inte några fördelar med det, jag gör inte det, utan jag ser att det blir mer fyrkantigt ... Som nu i somras då en av förmedlarna skulle sluta. Och alltså utan kollektivavtal är det smidigt att gå ifrån det vi har skrivit om att det är två månader [uppsägningstid] från båda håll, men att sen fick hon tag på en resa och ville sluta tidigare. Det är liksom inga problem, man kan komma överens om just det till exempel. Sådana saker, utan att hålla på och krångla.

Tolkverksamhet

En del företagare tycker inte heller att kollektivavtal passar verksamhetens natur. En person som arbetar inom **Vattenvård** ger exempel från sin verksamhet:

Så vi har åkt upp till Älvdalen, 45 mil enkel resa och så är man där vid ån och så sedan så "nej, nu är klockan 16 nu måste jag sluta min arbetstid", och så har vi 10 minuter kvar att göra [jobbet]. Då är det bättre att säga att vi gör färdigt nu och så kan vi vara lediga i morgon i stället.

Vattenvård

En analys av vad som är ett gemensamt underliggande mönster i svaren är att företagare uppfattar det som mer effektivt och enkelt att komma överens (avtala) med de anställda direkt. De uppfattar att det skapar större flexibilitet och frihet att gemensamt åstadkomma lösningar till nytta för båda parter. Reglerna i kollektivavtal, och möjligen också den förhandling med facket företagarna känner till eller föreställer sig bli tvingande att genomföra kring reglerna, uppfattas varken attraktiv eller nödvändig. Kanske föreställer de sig något i stil med vad företagaren i **Metallbranschen**, som har kollektivavtal, berättar om hur han upplevt ett ständigt förhandlande om "banala saker".

Då [ett antal år tidigare i samma företag] var det så att det blev ju hela tiden, nästan en gång i veckan, att man [facket] begärde möten för olika saker. Alltså det var fel på saker hela tiden ... Det var precis hela tiden förhandlings-framställningar. Det var någon elektriker som kanske hade varit inne en kvart en helg och därmed inte fått veckovila... Och att det var hans egen vilja... Han kunde alltså inte slutföra ett jobb en lördag för då fick han inte sin veckovila och då blir det att sitta och förhandla med dem om att man har brustit på kollektivavtal hela tiden.

Och den här elektrikern, i all välmening, bor granne [med jobbet] och så går man in "jag tar den kvarten i morgon i stället" efter att han hade varit inne på lunch på lördagen och skulle göra ett jobb, och så har man ju brustit då på kollektivavtalet... Sådana här banala grejer hela tiden.

Metallbranschen

Företagare uppfattar att kollektivavtalen har strikta regler och avsteg från reglerna kräver förhandlingar med facket. De föredrar att komma överens med sina anställda direkt och tycker att den flexibiliteten kan förhindras av kollektivavtal.

Kollektivavtal passar inte verksamheten

Flera företagare menar också att förekomsten av flera kollektivavtal som passar in på deras verksamhet gör att man är tveksam till att ingå avtal. Exempelvis menar **VVS-företaget** att kollektivavtalens uppdelning mellan arbetare och tjänstemän blir problematisk, "fjantig," i hans verksamhet.

Nej, men det som är oroar mig, det är just att jag måste ha två avtal då. Jag skulle aldrig kunna få med killarna på verkstaden in i Unionen och ingå i samma avtal... Eftersom vi är så få och alla behövs, alla hjälps åt, i alla lägen. Då känns det fånigt att "ni får denna avsättning." Jag har inte kollat. Kan jag höja den avsättningen? Det kanske jag kan, jag vet inte, men det känns ändå som att inte alla är lika värda, det är väl så jag känt. Förr var det väl så här också, men nu i dag är man ju medarbetare överlag. Så det är väl skillnad i småbolag. Hade vi varit 25-30, då hade jag inte haft något problem med att ha en kollektiv del och en tjänstemanna-del men liksom på 13-14 stycken, det blir inget, det blir fjantigt.

VVS-företaget

VVS-företagarens tankar om att kollektivavtalen skapar onödiga klyftor mellan grupper av anställda har funnits åtminstone sedan 1990-talets diskussion om medarbetaravtal. Uppdelningen stammar ur fackförbundens uppdelning mellan arbetar- och tjänstemannafack och ses av vissa som förlegad (se Stern och Paulsson 2019).

Andra tar också upp problematiken med att anställda är medlemmar i flera olika fackförbund eller att verksamheten utförs inom olika kollektivavtalsområden. **It-konsult och pedagog** menar att hans verksamhet inte har en klockren branschtillhörighet och att han inte vill bygga sitt företag utifrån de förutsättningar som ett visst avtal ger, utan snarare utgå från sin produkt och de kunder man har.

Är man i en väldigt tydligt definierad bransch där det är ett kollektivavtal som gäller, alla har det, det är inget snack om att det är det bästa... Då hade man säkert kanske gjort det. Men är man då i en liten bredare bransch som vi är då, där det finns kanske sju-åtta tillämpliga avtal och det är ingen som vet vilket som är rätt eller inte så... Man vill ju inte bygga företaget utifrån de förutsättningar som ges i ett visst avtal man väljer. Utan man vill ge det utifrån den produkt man vill leverera och de kunder man har, och de personer man har att bidra med.

It-konsult och pedagog

Det som framkommer i den här typen av resonemang är att flera företagare uppfattar att kollektivavtal inte passar deras verksamhet. I det ena fallet eftersom de anställda tillhör olika fackförbund (och indirekt olika kollektivavtal) men där "alla hjälps åt". Att teckna kollektivavtal skulle skapa skillnader i villkor mellan de anställda som uppfattas skapa ojämlikhet på företaget. I det andra fallet är verksamheten branschöverskridande och då

uppfattas kollektivavtalens branschindelning med olika kollektivavtalade regler som direkta hinder för att utveckla företaget utifrån vad som passar verksamheten bäst. Gemensamt för de två aspekterna är att företagare inte tycker att kollektivavtal passar in på deras verksamhet.

Nyttan är inte uppenbar

När företagen pratar om kollektivavtal talar de inte endast om fyrkantiga regler. De pratar också om rädslan för ökad byråkrati. Det finns en uppfattning att kollektivavtal lägger till ett ytterligare lager av administrativa bördor som tar fokus från kärnverksamheten eller innehåller regler som man är rädd att bryta mot och bli sanktionerad. I den andra vågskålen ligger nyttan som ett kollektivavtal kan ge. Den uppfattas inte vara tillräckligt hög.

Tryckeri uttrycker detta tydligt:

Men samtidigt så är jag inte emot kollektivavtal på något sätt och jag skulle också säga att jag inte är främmande för att teckna kollektivavtal om någon skulle ställa krav på oss att göra det. Men jag ser det mer som en regelbörda som hamnar på oss än att det ger något mervärde för oss eller våra anställda.

Tryckeri

Tryckeriet får exemplifiera den nyttokalkyl som företagarna gör när de utvärderar tecknandet av kollektivavtal. Där ställs en tänkt regelbörda i relation till mervärdet man ser för företag och anställda. Den kalkylen går inte ihop.

Flexibiliteten som kollektivavtal ger lockar inte (tillräckligt)

En annan "förmån" som blir tillgänglig genom kollektivavtal är möjligheten att göra avsteg från dispositiv arbetsrätt, inklusive lagen om anställningsskydd (LAS). På grund av den semidispositiviteten går det att argumentera för att kollektivavtalen

ger en flexibilitet gentemot lagstiftningen eftersom avsteg kan göras genom att förhandla med facket. Detta är en möjlighet som våra intervjuade företagare alltså tappar, men som heller inte är särskilt uppmärksammat eller saknat. I stället framstår det som att många av de intervjuade inte har koll på frågan om semidispositiviteten i LAS. På frågan om hur de tänker kring detta blir det mestadels kortfattade och nekande svar.

Hälsoturism har däremot reflekterat över det och säger att om hon hade haft kollektivavtal hade det funnits möjlighet att ”ringa in [folk] vid behov på timme” men utan kollektivavtal kan hon inte det. Hon fortsätter med att säga att det ändå inte fungerar i hennes specifika verksamhet där de anställda behöver ha mycket specifik kunskap och vara självgående, vilket hon verkar uppleva att inhyrda personer inte skulle kunna vara på grund av arbetets karaktär. Även **Fiberoptik** är medveten om semidispositiviteten i LAS men säger att det inte inneburit några stora konsekvenser för dem då det ”aldrig varit några stora grejer som har ställt det på sin spets”. Samtidigt medger han:

Men jag vet ju att det skulle kunna sätta lite käppar i hjulet eftersom vi måste följa lagen i stället för kollektivavtal. Så att absolut det finns en nackdel med det.

Fiberoptik

Ytterligare en företagare som menar att han kan missgynnas av att han inte kan göra avsteg från LAS på grund av att han inte har ett kollektivavtal är **It-konsult och pedagog**. Den specifika del som han irriterar sig på är skrivelsen i nya LAS (2022) om att hyrpersonal/konsulter efter två år automatiskt blir anställda på företaget de är uthyrda till. Eftersom han driver ett konsultföretag skulle detta kunna påverka hans verksamhet på ett uppenbart sätt och han lyfter fram att det är relativt vanligt att de hyr ut

konsulter i två år. Han anser att det är ”riktigt jäkla osnyggt” med den nya uthyrningsregeln och att det är ett försök att tvinga in företag i den svenska modellen:

Det känns som att de [nya reglerna] är framtagna för att tvinga in i modellerna och missgynna parter som inte har det, inte för att förbättra för någon utan missgynna för de parter som inte har det [kollektivavtal]. Och då råder det inte fri avtalsrätt längre och även om jag alltid har varit positiv till systemet så får jag svårare och svårare för det ju mer sådana saker man gör.

It-konsult och pedagog

I det här fallet hade alltså kollektivavtal gynnat honom, men som han också beskriver ökar inte intresset för att teckna kollektivavtal på grund av de nya regleringarna, snarare tvärtom. Till sist ska också nämnas att **Metallbranschen**, som har kollektivavtal, påtar att de i och med kollektivavtalet får möjlighet till nattarbete. Samtidigt säger han att kollektivavtalets möjliggörande av nattarbete inte är något som diskuteras som en fördel utan ”man förutsätter att det bara är så här”. Detta är återigen ett tecken på att kollektivavtalens möjliggörande av avsteg från diverse lagar inte är något som arbetsgivarna reflekterar över och som därför kanske inte kommer med i en nyttokalkyl. Rent legitimitetsmässigt kan detta tolkas som att inom branschen är kollektivavtal så självklart att det tas för givet att man har det. Detta skulle i sig tyda på en slags traditionell legitimitet i Webersk bemärkelse.

Det är tydligt att möjligheten att göra avsteg från LAS inte är en fråga som spelar stor roll i de intervjuade företagarnas värld. Många av de intervjuade har inte reflekterat över det och om de har gjort det har fördelarna inte varit tillräckliga för att skaffa kollektivavtal.

Omställningsförsäkringar lockar inte

Kollektivavtal kostar pengar men ger också tillgång till förmåner och flexibilitet – förmåner som omställningsstöd till anställda vid uppsägningar, möjlighet att förhandla om dispositiv lagstiftning och annat. Därför ombads företagen att resonera kring hur de ser på att inte ha möjligheten att göra avsteg från LAS eller komma åt omställningsförsäkringar. Detta är särskilt intressant att förstå med tanke på de diskussioner om omställningsstudiestödet som förts efter sjösättandet av LAS-reformen och hur de kollektivavtalslösa företagen resonerar kring omställningsförsäkringarna/-stödet som de går miste om. Intervjuerna genomfördes en kort tid innan, eller under, LAS-reformens sjösättande. Det vill säga, deras beslut har inte påverkats av att det i dag finns möjlighet till omställningspaket för anställda även i företag utan kollektivavtal, via Kammarkollegiet.

När **Maskinkonstruktion** får frågan om han inte hade uppskattat att ha omställningsförsäkring via Trygghetsrådet vid ett tidigare tillfälle när han sa upp ett antal anställda svarar han att det inte var något han reflekterade över eftersom det var ”så mycket känslor och annat då”. Liknande svar ges från flera andra företagare (**Blomsterhandlare, SYV-konsult, Konferensanläggning, Vårdföretag, Bygginstallation**) och i några fall framstår det som att de inte ens har koll på att det existerar ett system med omställningsförsäkringar som blir tillgängliga med kollektivavtal.

Städbolag Ett är däremot tydlig med att hon vet om de omställningsförsäkringar som finns och att hon inte har dem. I stället framhäver hon sitt medlemskap i Företagarna:

Men jag är ju medlem i Företagarna i stället och jag tycker ju... att jag kan få mycket av min hjälp genom Företagarna i stället. Där... får jag hjälp med allt som berör företaget.

Städbolag Ett

It-konsult och pedagog har varit intresserad av att skaffa ett hängavtal för att komma åt Trygghetsrådet och deras omställningspaket, men har inte gjort det. Han för resonemanget att om de skulle behöva säga upp en anställd hade de haft en öppen dialog och försökt hitta egna lösningar:

Jag försökte starta upp i Stockholm till exempel men det bar sig aldrig, och då har vi ju en väldigt öppen och rak dialog i god tid där och då diskuterar vi "hur ska vi stötta dig att gå vidare på bästa sätt?"... Så att vi har ju erbjudit allt från möjlighet att gå in i egen firma och säkerställa att man då får ett startkapital genom att man jobbar underkonsult ett tag till att vi jobbar med matchning mot nya uppdrag eller att vi rent krasst väntar lite med uppsägningen tills man har landat en riktning på det nya. Men där är vi nog lite ovanliga som företag utan kollektivavtal, att vi är engagerade så pass mycket i den anställde i de fallen där.

It-konsult och pedagog

It-konsult och pedagog sticker ut i intervjumaterialet på grund av den detaljerade beskrivningen av hur han försöker kompensera för avsaknaden av kollektivavtalens omställningsförsäkringar. Denna företagare uttrycker att han tar hand om sina anställda själv. Det finns också några som har egna personliga erfarenheter av omställningsförsäkringarna. Bland andra är **Tryckeriet** kritisk och menar att han själv inte fick mycket hjälp av Trygghetsrådet (TRR) när han som anställd tidigare i sitt liv blev uppsagd. Därför argumenterar han för att omställningsstödet inte är till stor nytta:

Om jag ska vara helt ärlig liksom. Det är inte i förhållande till vad det kostar i alla fall, det blir som en liten chimär, för det är klart att de här omställningsskydden... Ja, men är du inte anställningsbar så får du ju ändå inget jobb.

Tryckeriet

Även **Sanering med två KA** är kritisk till omställningsförsäkringarna på grund av sin erfarenhet av att säga upp anställda på grund av arbetsbrist. Han skrädder inte orden och menar att det var ”mycket snack och liten verkstad” och att han hade en övertro på försäkringssystemet; den uppsagda personen hade svårt att få ett nytt jobb och fick inte tillräckligt med stöd. Samtidigt ska nämnas **Trafikskola**, som sagt upp anställda och då upplevt att TRR fungerade bra.

Omställningsförsäkringar förefaller inte vara särskilt viktiga för de intervjuade företagen och det finns bland vissa en bild av att omställningsförsäkringarna inte hjälper till särskilt mycket vid uppsägningar. Slutsatsen är att det inte är en kollektivavtalskopplad förmån de saknar.

Kollektivavtal passar stora företag

Ett annat tydligt mönster är att många företagare tycker att krånglet de associerar med kollektivavtal särskilt gäller små företag, men kanske inte stora. De tycks mena att för ett litet företag underlättar det att inte ha kollektivavtal, medan motsatsen råder på ett stort. Underliggande tycks man mena att kollektivavtal rentav är gjorda för stora företag.

En som tydligt resonerar på det sättet är **Trafikskolan som inte har kollektivavtal** som säger att kollektivavtalen är gjorda för stora industrier, ”Ica Maxi” och liknande arbetsplatser. Men för hans företag hade avtalet bara ”kladdat” till det och skapat en stor och onödig apparat. Också **Byggföretaget** är inne på det spåret. Å ena sidan säger han att han inte kan tänka sig att skaffa kollektivavtal om han enbart har 1–3 anställda eftersom då:

...kan vi göra alla uppgörelser 'man mot man' eller 'öga mot öga' så att säga. Och är vi bara överens om i stort sett vad vi vill båda två. Men om han vill ha, nu när det är hög inflation, och han vill ha stor löneökning, då kommer jag ju kräva en motprestation att han gör mer än vad han gör i dag så att säga.

Byggföretag

Men å andra sidan säger han att om ett företag börjar få ”en hel del anställda” är kollektivavtal nästan ett måste:

Men det är som jag säger, börjar du få en hel del anställda då ser jag nästan ett kollektivavtal som ett måste. Dels för de anställdas trygghet, och att du då gentemot anställda är också är en trygg arbetsgivare.

Byggföretag

Byggföretagaren menar att det i ett nystartat företag ofta anställs vänner och dessa relationer fungerar på ett sätt där kollektivavtal inte behövs. När företag fortsätter växa och har funnits till ett tag kommer det in nya människor. Då blir vänskapsrelationerna mindre dominerande i personalstyrkan och åldersskillnaden mellan chefer och anställda ökar. I det skedet måste ett företag börja fundera på om det ska ha kollektivavtal eller inte.

Också **Återvinningsföretag** säger att med 2-3 anställda är det enkelt att ”komma överens var för sig” men fortsätter med att säga att ”ju fler anställda du har desto större och flera olika viljor finns det” och ”då måste man ju ha några regler att gå efter”. Han har mer förståelse för nyttan av kollektivavtal om hans företag hade haft 10-15 anställda men nu när det är ett litet företag, med bara två anställda, finns ingen anledning att ha kollektivavtal. En annan företagare som också anser att gränsen går vid just 10 anställda för när det kan bli värt med kollektivavtal är **It-företag**:

Det var ju lite grann när vi gick över 10 anställda för då kommer det lite andra juridiska krav från myndigheter och sånt och då tänker man att det skulle kanske kunna underlätta med ett kollektivavtal för att få hjälp och stöd att följa regelverken från myndighetssidan. Och där kan jag egentligen inte svara på om det hade gjort det eller inte, men det är ju då man började tänka på att ja, men nu är vi ju 10 anställda här och då blir det lite andra regler på LAS.

It-företag

Han beskriver det vidare som att det är det första "tröskelvärdet" för när kollektivavtal kan bli ett alternativ.

Även **Bygginstallation** nämner 10 anställda som en gräns, då han betraktar ett företag med färre än 10 anställda som litet och därmed är kollektivavtalets regler inte bra för företaget. **Ekonomisystem** menar i sin tur att när ett företag får fler än 10 anställda behöver det byggas upp en organisation och då kan kollektivavtal bli ett mer attraktivt alternativ. Också **Revision och it** nämner att när ett företag får runt 10 anställda behövs mer organisation och administration, vilket kan aktualisera kollektivavtal. **Hälsoturism** sätter å sin sida siffran till 10–20 heltidsanställda.

Samtidigt finns det andra som menar att ett företag kan vara större än så och fortfarande stå utan kollektivavtal. Till exempel säger **VVS-försäljning** att de vid sin nuvarande nivå på 13–14 anställda inte behöver kollektivavtal men hade de däremot vuxit till 25–30 anställda hade de inte haft något problem med att ha kollektivavtal. **Bageriet** säger 20 anställda eller fler och **Turistbolag** säger att det är förståeligt att ett företag med 1500 anställda har kollektivavtal. **Rekryteringsbolag** drar gränsen vid flera hundra anställda inom industrin:

Jag skulle aldrig i mitt liv kunna tänka mig kollektivavtal mer än om jag skulle driva en stor fabrik med flera hundra anställda, då skulle det vara praktiskt kanske.

Rekryteringsbolag

Företagare tycks mena att det är enklare att ha nära och unika relationer till de anställda när de är få och deras roller inte är tydligt definierade. Växer antalet anställda blir det en helt annan verklighet och kollektivavtalet kan ge struktur på företaget och dess personalstyrka. **HR-chefen** menar att det är svårt för ett stort företag att ha en "rättvissekänsla" utan kollektivavtal, något som fungerar på ett litet företag. Därtill menar hon att det är dyrt för ett litet företag att teckna kollektivavtal och när det är nystartat behöver fokus ligga på att få verksamheten att växa, inte att tillbringa tid på att försöka tolka kollektivavtal. Bortsett från henne förekommer annars få resonemang om att kollektivavtal kostar för mycket som motiv till att avstå.

Kort sammanfattning

Krångel innebär alltså enligt de intervjuade att man uppfattar att det blir svårare att driva företag om man har kollektivavtal. Det framkommer också ibland att företagare kanske inte alltid vet exakt vad ett kollektivavtal innebär. Det kan tänkas att det uppstår rykten kring krångel som sprids. När ett sådant narrativ väl satt sig tror man på det även om man egentligen inte vet säkert.

Företagarna har en farhåga om att de måste följa regler som inte passar verksamhetens natur, något de ser som en hög kostnad. I dagsläget gör företagare individuella överenskommelser med sin personal vid avsteg från exempelvis vardaglig verksamhet eller avtalade uppsägningstider. Kollektivavtalens uppdelning mellan olika branscher och olika anställda uppfattas också försvara för verksamheten. Slutligen ser man framför sig att det blir än mer

regler som inte ger något mervärde för vare sig verksamheten eller de anställda. Bedömningen utmynnar i slutsatsen att kollektivavtalen inte är funktionella givet verksamhetens natur. Det är i sig intressant att så många företagare resonerar i termer av att kollektivavtal primärt har en nytta för större företag, där de ofta tänker att "större" börjar runt 10 anställda. Storleken på företaget, att behöva olika kollektivavtal för små grupper eller enskilda anställda, och förutsättningar till direkta och flexibla relationer med de anställda tyder på att kollektivavtal skapar uppenbara strukturella problem för småföretagare. De minskningar av transaktionskostnader som stora företag kan få med kollektivavtal finns inte i mindre företag, med mindre behov av "opersonlig rättvisa."

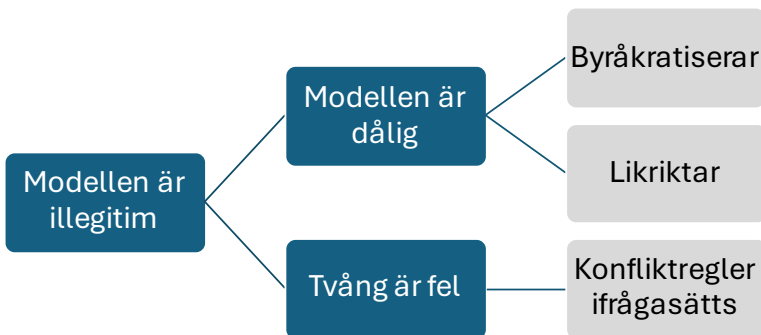
En annan slutsats är vidare att det finns en omedvetenhet om kollektivavtalens fördelar vad gäller dispositivitet och att det inte är något företagarna generellt tänker på. Arbetsmarknadens parter har en pedagogisk utmaning i att nå ut med information om hur kollektivavtal faktiskt kan erbjuda flexibilitet och möjlighet till anpassningar av verksamheten.

I termer av legitimitet kan sägas att företagare som betonar krångel sällan är systemkritiska – de ser bara inte själva nyttan med kollektivavtal men uppfattar till största del systemet som legitimt. Vilket är något som kan ses med positiva ögon från parternas sida då det är tydligt att företagarna inte per sig är emot den svenska modellen. Hade kollektivavtalen till exempel förenklats hade kanske den här gruppen kunnat bli övertygade att teckna kollektivavtal.

Modellen är illegitim

Det är värre för parterna om företagare uppfattar modellen som illegitim i sig själv. Ett annat stort tema i vår intervjustudie handlar mer om kollektivavtalet just som norm; huruvida företagare uppfattar att modellen med kollektivavtal har legitimitet. Här finns flera företagare som menar att modellen i det stora hela är illegitim och försvarar för svenska företag eller att det i vart fall finns aspekter av modellen som i deras mening saknar legitimitet. Det kan handla om att man uppfattar systemet med kollektivavtal och fackliga förhandlingar som förlegat och byråkratiskt. Det handlar också om att man vänder sig emot att bli tvingad att teckna kollektivavtal, något man uppfattar som moraliskt fel. Figur 3 sammanfattar några av aspekterna som företagare lyfter och som vi diskuterar i de följande avsnitten.

Figur 3: Modellen är illegitim



Modellen är dålig

De tidigare resonemangen om kollektivavtalens krångel ifrågasätter alltså inte modellen i sig, utan utgår ifrån att kollektivavtalen av olika skäl inte är attraktiva för just företagarens verksamhet.

Det förekommer dock också företagare som ifrågasätter modellen i sin helhet. **Konferensanläggningen**, exempelvis, menar att Sverige är överbyråkratiskt och ogillar hela den svenska modellen.

Sverige är ju... Vi har ju överbyråkratiserats väldigt mycket. Jag tillhör de som tycker att vi ska ha minimilön och att anställningsförfarandet ska vara mycket enklare. Så jag tycker inte om det här med kollektivanställningar och förhandling mellan parter... Det är de ju alltid så stolta när de ska prata om den svenska modellen, men jag delar inte den åsikten.

Konferensanläggningen

Företagaren menar således att det räcker med lagstiftade minimilöner och att resten bör vara upp till respektive företag och dess anställda. Också **Maskinkonstruktion** ogillar den svenska modellen som han menar är en kartellbildning mellan storbolagen och fackföreningarna som stänger ute sådana som honom.

Det är inte bara skrivningarna i det här att skydda anställda utan det är ett samförstånd mellan de stora arbetsgivarna och fackföreningarna att utestänga sådana som mig... Så det är inte själva förmånsnivåerna eller så utan det är att jag blir utsatt för en sorts utpressning, och accepterar jag inte den så kan jag bli svartlistad... Och nu är det väldigt nära det gamla Östblocket i mina ögon... Det är inte bara det här pappret och hotet om att inte få komma in som leverantör utan det här protokollet, som jag kallar det, är ju en hämsko för Sverige... Man blir tidigt infångad i ett system som gör att man går i samma hjulspår som de andra. Kollektivavtalet blir ju per definition att alla ska vara lika. Hur ska man då konkurrera? Hur kan man då gå en ny väg?

Maskinkonstruktion

Kritiken från **Konferensanläggning** och **Maskinkonstruktion** bygger på liknande tankegångar, att modellen likriktar och försvårar. Den här typen av resonemang ifrågasätter med andra ord legitimiteten hos modellen överlag, där partssystemet ses som icke-dynamiskt och ett hinder för svenska företags utveckling.

Tvång är fel

Det finns en liknande aversion som har att göra med kollektivavtals tvång. Några av företagen uttrycker sig inte nödvändigtvis som att de är emot den svenska modellen, men de ogillar tvång. Sex av företagen som har kollektivavtal tar upp hur de uppfattar sig ha blivit tvingade att teckna dem. Ett illustrativt citat kommer från **Byggföretag**, som menar att Byggnads kom med ett ultimatum att antingen skriva på eller stängas ute från byggen.

Jag tvingades ju in då med kollektivavtal. Det ultimatum som jag fick då utav Byggnads, det var ju helt enkelt att antingen skriver jag på ett hängavtal med Byggnads eller så stänger de ute mig från byggena.

Byggföretag

Också företagaren som håller på med **Bygginstallation** upplever att facken agerar med hot och maffiametoder när de hotar med blockad om man inte tecknar kollektivavtal.

Men jag kommer ihåg vid ett tillfälle då pratade jag med en kvinna där som var representant i Norrköping och hon menade på så här att det kan ju vara så att vi måste sätta er i blockad om inte ni går med på ett avtal. Och då kommer det innebära att ni inte får några varor till eran butik. Vill du verkligen utsätta butiken för det? Nej, det är klart jag inte vill det. Nej, men då kanske det är enklast att du skriver på... Och

för mig är ju det lite maffiametoder på något sätt... det är ju utpressning helt enkelt.

Bygginstallation

Fackförbund har laglig rätt att vidta stridsåtgärder, så som blockad, för att teckna kollektivavtal. Det är dock uppenbart att företagare inte håller med om att det är "rätt" att göra så. **Bygginstallation** uppfattar hot om blockad som maffiametoder. Det perspektiv som företagaren ger uttryck för tyder på att språkbruk och bemötande har stor betydelse för legitimitet, att företagare uppfattar att fackförbundet som betar sig "illa" underminerar deras legitimitet. Ur ett fackligt perspektiv kan citatet tolkas som att företagaren inte vill gå med på det inflytande som facken besitter genom att de har makten att genomdriva tecknande av kollektivavtal

Här finns också en intressant diskrepans mellan vad lagen tillåter och vad åtminstone företagare uppfattar som rätt(vist). Diskrepansen mellan "lag" och "rätt" är teoretiskt intressant, då det handlar om värderingar och normer som kan förändras över tid, liksom variera mellan individer. Uppfattningarna om konfliktreglernas legitimitet är vidare en fråga som har stor relevans för parterna, då det inom modellen finns skilda uppfattningar mellan parterna vad gäller avsaknaden av proportionalitet i konfliktreglerna på svensk arbetsmarknad (se exempelvis Malm Lindberg et al., 2015).

Det förekommer också tre fall (**Återvinningsföretag**, **Bilhandlare** och **Bageri**) där företagare berättar om att facket bokar in ett möte som företagarna tolkar som ett tillfälle för information eller sondering av intresse för kollektivavtal. Vid sittande bord "överraskar" facket företagaren med att det i själva verket är en förhandling, där målet är att företagaren ska skriva under

kollektivavtal. Det är uppenbart att deras uppfattning om facket och kollektivavtal försämrats av händelsen och om något tycks bidra till att de blivit än mer skeptiska till att teckna kollektivavtal.

Kort sammanfattning

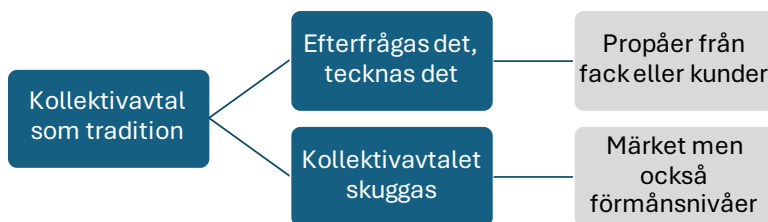
Illustrationerna ovan tyder på att den svenska modellen ibland har låg legitimitet. Det finns företagare som menar att modellen hindrar företagande och bidrar negativt till svenskt företagande. Den upplevs inte som rättvis helt enkelt. Notera att resonemangen är helt i linje med Lundhs (2008) diskussion av parterna som en arbetsmarknadskartell. Andra företagare stör sig mer på det tvång som facket riktar emot dem för att teckna kollektivavtal. Slutligen ser vi att det förekommer att fackförbund bokar in möten med företagare som upplevs som bakhåll när det plötsligt framgår att mötet ska utmynna i ett signerat kollektivavtal. Intervjumaterialet innehåller många fler facetter kring relationer med fackförbund som inte ryms i den här rapporten. I likhet med fallen ovan underminerar dessa exempel på vad företagare uppfattar som problematiskt fackligt agerande inte bara kollektivavtalsviljan i sig utan hela den svenska modellens legitimitet.

Kollektivavtal som tradition – signal om seriöst företag?

Ett tredje tema som träder fram ur intervjumaterialet är signaler om att kollektivavtal är en tradition med starkt fäste på svensk arbetsmarknad. Man kan säga att kollektivavtal fungerar som en norm man förhåller sig till. Dessa resonemang är i linje med Webers traditionella legitimitet, att kollektivavtal ses som en del av vad det innebär att driva företag i Sverige ("det är så man gör"). Ett uttryck för det är de berättelser om hur det mer eller mindre ses som en självklarhet att teckna ett kollektivavtal när det kommer en propå från ett fackförbund eller för att kunder

efterfrågar ett. Figur 4 presenterar aspekter på hur företagare resonerar kring kollektivavtalet som tradition och som diskuteras mer utförligt nedan.

Figur 4: Kollektivavtal är en tradition som utgör en norm på arbetsmarknaden



Efterfrågan på kollektivavtal leder till tecknande

Bland de intervjuade som har eller har haft kollektivavtal finns ett antal företag som tecknat kollektivavtal eller hängavtal⁵ utan att facket hotat med repressalier. **Redovisningsekonomen** menar exempelvis att när propån från facket kom var det självklart att teckna avtal, eftersom han inte hade något att dölja.

5) I den här fotnoten ges en förteckning med en kort sammanfattning av hur företagen har uttryckt sig kring kollektivavtalstecknandet. **Tryckeriet** har haft kollektivavtal där det fungerat mycket bra, nämner vikten av personkemi. **Värdföretag** driver två företag – ett med och ett utan kollektivavtal – och upplever att det inte gör någon skillnad. **Trafikskola** har tidigare haft kollektivavtal, och TRR och TSL som kunder, omställningsförsäkringen stimulerade till beslut att skaffa kollektivavtal, inget fackligt tryck. **Redovisningsekonomen** har hängavtal men har varit medlem i Svenskt Näringsliv i alla år. **Sanering** har två kollektivavtal. **Metallbranschen** har kollektivavtal med IF Metall och Unionen. **Trafikskola 2** har kollektivavtal. **Vitvaruförsäljare** hade kollektivavtal då han drev billackering. **Verktygsgrossist** har hängavtal med IF Metall.

Ja, det var ju för att det var så att vi hade då de som var anslutna till Handels. Då kommer ju den propån att de ville ha hängavtal och då gick jag ju med på det. Naturligtvis. Jag har ju ingenting att dölja i det och så tillhörde jag ju arbetsgivar sidan.

Redovisningsekonomen

Kanske ska det som uttrycks här tolkas i linje med en ganska vanlig uppfattning i Sverige, att kollektivavtalsanslutning signalerar schyssta villkor. Också **Hotellchefen** tecknade kollektivavtal direkt när hon tog över hotellet, utan påstötningar av vare sig fack eller anställda. Anledningen var att **Hotellchefen** uppfattade att gäster frågade efter kollektivavtal vid bokning av konferenser.

Ratio: Visst hade du kollektivavtal?

Hotellet: Ja. Och det är för att vi har konferenser... Ja och det där är väl en gammal klyscha som ligger kvar liksom att har man en konferensanläggning så måste man vara fackligt ansluten, för annars bokar de inte här. Men jag kan ju säga att det stämmer inte riktigt i dagens läge känner jag.

Hotellchefen

Tecknandet av kollektivavtal tycks ha att göra med att företagarna betraktar kollektivavtalet som en norm. Både **Redovisningsekonomen** och **Hotellchefen** kan ses som indirekt sägandes att kollektivavtal signalerar ett bra eller schysst företagande. Här handlar kollektivavtalet mer om att visa legitimitet och har mindre att göra med ett renodlat nyttoresonemang. Samtidigt menar **Hotellchefen** att traditionen inte längre upprätthålls och att kunder mer sällan ställer kollektivavtal som krav vid bokning av konferenser.

Skuggande av kollektivavtal

Kanske än mer intressant är att många företagare använder kollektivavtalet som norm i sitt företagande, utan att ha tecknat ett formellt avtal. **Återvinningsföretaget** menar exempelvis att när ett centralt avtal är tecknat kan man peka på det och vet vad som gäller:

Nej, men jag tycker det är ändå bra här för att då när kollektivavtalet finns, ja, men då kan man säga ja, men titta här. Det har man gjort upp centralt, det här gäller.

Återvinningsföretag

Det finns många andra berättelser som indikerar att kollektivavtalen implicit dikterar villkor även för företag som inte tecknat avtal. Det visar sig att många av de intervjuade företagen skuggar kollektivavtal och trots att de inte behöver förhålla sig till reglerna inom branschen är det något de valt att göra. Bland andra berättar **Blomsterhandlare** att hon har Handels kollektivavtal och följer det till punkt och pricka.

Vi har inte kollektivavtal, men jag har ju Handels avtal, om man säger så, så jag följer det till punkt och pricka så jag har det som miniminivå om man säger så, att det är ju min lilla gyllene handbok, typ.

Blomsterhandlare

Blomsterhandlaren menar att kollektivavtalen utgör en miniminivå som hon utgår ifrån. Samma resonemang hittas hos **It-konsult och pedagog**, där kollektivavtalet är ett riktmärke för vad som kan betraktas som schyssta villkor, eller som en referenspunkt han använder för att exempelvis bedöma om förmåner är rimliga.

Härddrar man det forskningsmässigt så säger jag 'ja, jag har tittat i kollektivavtal så jag vet vad relevanta referenser är, men jag har gjort det när jag har varit i situationer innan, inte när jag behöver göra det'. Hade jag gått in och tittat i ett par kollektivavtal om det är något nytt, ja jag gjorde ju det med den här förmånen så att man kan nog säga att ja, jag kan titta på dem som referenser ibland om jag är osäker vad som är rimligt.

It-konsult och pedagog

It-konsult och pedagog har tidigare jobbat i verksamheter där det fanns kollektivavtal. På grund av det har han god kunskap om sådana. Han skuggar kollektivavtal när det gäller anställdas förmåner (i exemplet handlar det om förstärkt lön vid föräldraledighet).

Även **Städbolag Ett** skuggar kollektivavtal, specifikt Fastighetsanställdas kollektivavtal. Motiveringen till det är att se till att de "inte ligger fel i lönerna" och att personalen inte ska ha det sämre än på andra ställen (med kollektivavtal). Ett annat städbolag, **Städbolag Två**, som beskriver sig som ideologisk motståndare mot facket, skuggar också kollektivavtalet. **It-företag** följer Unionens avtal eftersom många på hans företag är medlemmar i just Unionen och det gör att de kan visa att de har "schyssta arbetsvillkor". **Tolkförmedling** följer i sin tur Visions avtal eftersom de samarbetar med många kommunägda företag och då vill hon skapa liknande arbetsvillkor.

Fastighetsbolaget menar i sin tur att när de i vissa fall ska bestämma vad skäliga arbetsvillkor är vänder de sig mot existerande kollektivavtal och jämför sig.

De [anställda] har inget problem med att vi inte har kollektivavtal i sig, de tycker att de vill ha skäliga arbetsvillkor vilket ju ofta då kanske blir att man jämför sig mot vad som brukar finnas i ett kollektivavtal? Och så tillämpar vi något som liknar det så att säga

Fastighetsbolaget

Han förklarar vidare att ett specifikt exempel på när de skuggat kollektivavtal är när de skulle införa ett OB-tillägg som några anställda ville ha. De kom i och med det över två kollektivavtal som berörde den yrkesgrupp som tog upp frågan om OB-tillägg. Det kunde göras både komplicerat och okomplicerat enligt vd:n och de gjorde en analys av vad som var skäligt i just deras fall på fastighetsföretaget. Sedan hittade de en medelväg och den slutliga lösningen "är inte precis som kollektivavtalen men det liknar dem".

Hur går skuggningen till?

Fastighetsbolaget beskriver detaljerat hur skuggande av kollektivavtal kan ta sig uttryck i praktiken och det är ett intressant spår att fortsätta på. På vilket sätt sker själva skuggningen av kollektivavtalen? Och vilka specifika saker i kollektivavtalen är det som skuggas? **Bilfirman** berättar att hon har en bekant som är verksam inom Unionen och att hon genom henne får information om kollektivavtalen och vad som tillkommit i det senaste. **Bilfirman** berättar också att hon använder sig av Youtube för att ta reda på framförhandlade löneökningar i branschen.

Ja när avtalsrörelsen är klar sitter vi och försöker [utröna resultatet]. Vi har bra tillgång till avtalens Youtube som har förhandlats. Det brukar ju faktiskt både hon [väninna som arbetar på Unionen] och jag försöka fånga. Och sen tittar vi lite på hur vi ska tillämpa [det] och så vi brukar lägga något högre löneökning än vad de gör.

Bilfirma

Bilfirman har det sämre ställt med kontakter med IF Metall, det dominerande facket i branschen, där hon upplever en ”tuff jargong” och hon uppfattar att de inte på något sätt vill förmedla information om hur ett potentiellt kollektivavtal med IF Metall skulle se ut. **Bilfirman** beskriver hur skuggandet går till och vilka saker det är som de skuggar:

Vad som är nytt i avtalet, till exempel, så hjälper hon [väninnan på Unionen] att lyfta lite vad de har, och jag tycker det är positivt för då kan jag matcha Metall[s avtal] för att jag tycker Unionen har lite bättre villkor ibland. Lite så. Så att jag kanske gör saker som inte Metall har i avtalet, som andra har för att jag har fått tips av henne. Vi har till exempel friskvård på jobbet som hon har tipsat mig om.

Bilfirma

Också **Återvinningsföretag** har kontakt med en facklig representant, i det här fallet på Transportarbetareförbundet.

Det går att föra en vettig diskussion med henne och jag frågar ju också henne när det kommer uppdateringar, att vad är den nya lönen. Och då får jag reda på det så att jag är mån om att betala vad de ska ha.

Återvinningsföretag

Miljöarbetaravtalet är det kollektivavtal som skuggas av **Återvinningsföretag**, huvudsakligen kring lönesättningen. En detalj som han nämner är att det finns osäkerheter kring hur premiekompensation ska hanteras och så som det står i kollektivavtalet är det svårt att överföra till verksamheten. Företagaren står även här i kontakt med facket och diskuterar hur han ska göra, trots att han inte har någon tanke på att skaffa kollektivavtal.

Framför allt är det lönerna som företagen skuggar och de nämner ofta märket som något de håller under uppsikt. **SYV-konsult** följer märket men samtidigt säger han att det kan vara svårt att veta vad märket är. **Verktygsgrossisten** berättar att de vid lönesättning tittar på märket för att sedan titta på hur den specifika medarbetaren har utvecklats. Men det är märket som är kanske mest styrande och han säger att de har höjt dubbelt så mycket som märket höjde senast. **Utbildningskonsult It** utgår också från märket vid lönesättning och gällande storleken på lönepotten som ska fördelas över de anställda tar han inspiration från Unionens förhandlingar, medan **Bygginstallation** följer Byggnads löner.

Varför skuggar man?

Det finns flera olika anledningar som företagare tar upp till varför de väljer att skugga kollektivavtalen och inte ansluta sig helt och hållet.

Blomsterhandlaren som skuggar Handels kollektivavtal är lite vag men resonerar om att det var svårt att få tag på information om kollektivavtalet och vad det faktiskt innebar att ansluta sig. Till exempel upplevde hon osäkerhet kring vilka kostnader det skulle innebära samt vilka skyldigheter som medföljde. I samma veva vänder hon sig emot den mentalitet hon menar råder inom facket och som hon själv upplevt när hon gick utbildningar arrangerade av facket (Unionen).

Och en del individer som jag såg, eller som jag träffade och hörde resonemanget på mina utbildningar, det var ju att liksom de skulle sätta dit företagen, typ. Ja, det var den mentalitet att "nej nu jädrar liksom". Men alltså då har ni ingenstans att gå. Det är skrämmande, faktiskt. För det är ju alltså... det ska ju vara för gott samarbete, inga motpolar.

Blomsterhandlare

Sålunda är det tydligt att något som verkar ha spelat in i att **Blomsterhandlaren** endast skuggar kollektivavtalet är en negativ tidigare erfarenhet och bild av hur facket fungerar och den inställning fackligt aktiva har mot företagare. Huvudanledningen verkar med andra ord inte främst vara att kollektivavtalet i sig är fyrkantigt och inskränkande, utan också osäkerheten kring hur facket kommer att bete sig.

Kort sammanfattning

Sammantaget tyder den av vissa upplevda självklarheten i att man tecknar kollektivavtal när någon efterfrågar det, liksom det omfattande skuggandet av kollektivavtal, på att kollektivavtal är en stark norm på svensk arbetsmarknad. Det är tydligt att det är något man förhåller sig till när man ska besluta om löneökningar eller nivåer på förmåner. Kollektivavtalet sätter en standard för vad som är goda arbetsvillkor. På något sätt måste företagarna förhålla sig till detta och att kunna hänvisa till kollektivavtalen ger en form av legitimitet till de löner och arbetsvillkor som erbjuds. Ord som "skäligt", "rimligt", "göra rätt och riktigt" förekommer när företagare ska beskriva skuggandet av kollektivavtalen och det visar den tyngd som kollektivavtalen har i deras ögon. Kollektivavtal fyller sålunda en praktisk om än indirekt normativ funktion. Det ligger nära den akademiska definitionen av legitimitet – en slags förgivettagande om att det är det här som gäller. Mer specifikt är det ett uttryck för traditionell legitimitet som blir synligt här.

Samtidigt innebär skuggandet en utmaning för både fack och arbetsgivarorganisationer. Uppenbarligen har de en "produkt" som blivit en sorts standard för lönesättning och förmåner. Modellen kan tänkas undermineras i det långa loppet om företagen inte ansluter sig till den. Ett sätt att se det är att skuggandet är att plocka russinen ur kakan. Företagare som skuggar kollek-

tivavtal kan sägas agera fripassagerare. Här finns ett dilemma: det är troligen inte bra om fack och arbetsgivarorganisationer blir mer stängda och vägrar att ge ut detaljerna i deras kollektivavtal då det skapar än mer osäkerhet och oro, samtidigt som fripassagerarproblematiken är ett potentiellt ökande problem.

Det tyder också på ett annat potentiellt problem för parterna: på makronivå har modellen god funktionalitet och legitimitet men på mikronivån ansluter sig många av de intervjuade företagen inte helt och fullt till modellen.

En modell med hög makrolegitimitet men låg mikroefterfrågan?

Kollektivavtalens ställning är stark om vi ser till stödet bland riksdagspartierna eller i termer av andelen anställda som omfattas av kollektivavtal. Därför är det också intressant att undersöka om de företag som inte har kollektivavtal upplever att de

Figur 5: En modell med hög makrolegitimitet men låg mikroefterfrågan



uppfattas som oseriösa på grund av det. Ett fjärde tema i den här rapporten blir därför att undersöka om företagarna upplever att det finns ett ”tryck”, eller en efterfrågan, på att teckna kollektivavtal. Här skiljer sig svaren från företagarna åt, men något som många har gemensamt är att de tycker att den generella bilden i samhället är att företagande utan kollektivavtal ses på med viss misstänksamhet, medan företagande med kollektivavtal ses som seriöst. Figur 5 sammanfattar mönster i intervjustudien kring aspekter som kan kallas hög makrolegitimitet men låg efterfrågan lokalt.

Hög makrolegitimitet

Företagarna uppfattar att det i vissa fall från ”elithåll” presenteras som att företag utan kollektivavtal är oseriösa. Exempelvis säger **Utbildningskonsult It** att han blir irriterad när det på tv framförs att alla företag som inte har kollektivavtal är oseriösa. Han menar att det är som att man från politiskt håll försöker stämpla de kollektivavtalslösa företagen. **Festarrangemang** säger att det hos gemene man finns en bild av att det är oseriöst företagande om en företagare inte har kollektivavtal. Det uppfattas med andra ord finnas ett socialt tryck i Sverige på att företagare ska skaffa kollektivavtal, så som **Konferensanläggning** uttrycker det. **Bageri** uttrycker sig dock starkast av de intervjuade, kanske också för att han haft en speciellt tuff upplevelse av facket, och kopplar ihop misstänksamheten mot företag utan kollektivavtal till att företagande i allmänhet i Sverige ses på med misstänksamhet och att ”det är individen som gör något skumt”.

Sammantaget verkar det från företagets sida upplevas som att det i samhället i stort finns fördomar om företag utan kollektivavtal, vilket också **It-företag** säger:

Men vissa anställda eller vissa personer kan ju kanske uppfatta det som lite provocerande att man inte har kollektivavtal så att en viss fördom finns det.

It-företag

Resonemangen tyder sammantaget på att kollektivavtal har stor legitimitet i Sverige, eftersom företagare annars inte skulle uppfatta "normen".

Låg efterfrågan på kollektivavtal från kunder

Om vi flyttar oss till "vardagsnivån" och hur företagandet går till i praktiken förändras synen på den roll som kollektivavtalen spelar. Det förekommer enstaka fall där kunders efterfrågan på kollektivavtal kan bli avgörande, exempelvis **Hotellchefen** (som har kollektivavtal) säger att just kunders efterfrågan var avgörande för hennes beslut att teckna kollektivavtal:

Många gånger kan jag tycka att jag kan ju lika gärna vara utan kollektivavtal om det inte var för att jag vet att vissa gäster frågar efter det, eller kunder, ja konferensgäster då frågar efter det.

Hotellchefen

Samtidigt är hon ganska ensam om den ståndpunkten och tidigare i intervjun med **Hotellchefen** har hon sagt att det är en gammal klyscha att om du driver konferensanläggning måste du vara "fackligt ansluten" eftersom du annars inte kommer få bokningar. **Hotellchefen** är som sagt ganska ensam i att uppleva det trycket från kunder och **Gjuteriets** svar är ett mer typiskt exempel:

Men vi har aldrig fått någon påstötning ifrån våra kunder att vi ska ha det [kollektivavtal].

Gjuteri

Liknande svar upprepas av flera andra intervjuade. Enligt **Ekonomisystem** har ingen frågat honom under alla de år som han drivit företag, **Städbolag Två** har heller inte fått frågan och samma svar kommer från **Vitvaruförsäljare**. **Maskinkonstruktion** och **Metallbranschen** menar att frågan om kollektivavtal dyker upp men att det inte är någon "dealbreaker".

Offentlig upphandling: det räcker med kollektivavtalsliknande villkor

Företagarna tappar alltså sällan kunder på grund av att de inte har kollektivavtal. Vid de tillfällen som avsaknaden av kollektivavtal kan leda till problem handlar det om upphandlingar och kontakt med offentlig sektor. Resultatet är i linje med en enkätundersökning genomförd av Upphandlingsmyndigheten 2019. Det visar sig att 55 procent av alla kommuner, regioner och statliga myndigheter ställer krav på "arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal i en upphandling de senaste 12 månaderna" (Upphandlingsmyndigheten, 2019). **Tryckeriet** är ett exempel på en kollektivavtalslös företagare som fick sin verksamhet påverkad av det vid ansökan om investeringsstöd.

Vi var inne i någon process för att söka investeringsstöd från Länsstyrelsen och samma sak där, där är det också krav på kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande anställningsformer. Och även kommunen har ju till viss del sådana krav. Så att det var mycket såna här upphandlingsfrågor där man ställer krav på kollektivavtal som blev problem för oss... Eller 'problem,' men som liksom påverkade saker och ting.

Tryckeriet

Verktygsgrossist nämner att de har SL som kund och att de, genom sina underbolag, kan vara krävande. Dock är det inte nödvändigtvis kollektivavtal som efterfrågas utan det handlar

om alla möjliga sorters krav, exempelvis miljörelaterade. **Verktygsgrossist** har bilden av att de här kraven inte följs noggrant av offentliga kunder. Detta överensstämmer väl med Upphandlingsmyndighetens rapport, där endast fjorton procent av de som har ställt krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal i en upphandling de senaste 12 månaderna har följt upp att villkoren uppfylls (Upphandlingsmyndigheten, 2019).

Ett annat företag, **Konferensanläggning**, säger att när han sökt pengar från EU-projekt har det dykt upp frågor om de har kollektivavtal, men att företaget ändå fått pengar, varför kollektivavtal inte tycks ha varit en så viktig faktor. **It-företag** säger i sin tur att det kan finnas en press vid upphandlingar om att man som företagare ska ha kollektivavtal, något som också hörs från **Hälsoturism** och **Rekryteringsbolag**.

I de flesta fall tolkar företagarna det som att offentliga kunder kräver "kollektivavtalsliknande villkor" men att man inte diskrimineras vid avsaknad av kollektivavtal. **Blomsterhandlaren** som har haft individer hos sig som arbetstränade och sedan gick över till deltidsanställning förklarar hur Arbetsförmedlingen ställde krav på henne:

Arbetsförmedlingen, då skulle man ju typ ha kollektivavtal, men de sa att så länge vi följer, ja men säg, minimilönerna, är det lugnt och då behövdes det liksom inte. Så att det var inga problem.

Blomsterhandlare

Kan företagare uppvisa att de har liknande arbetsvillkor som de som stipuleras i kollektivavtalen verkar det alltså i många fall räcka. **Hälsocentralen** pratar om hur det går till vid upphandlingar och vilka krav som ställs där. På ett liknande sätt som i

exemplet ovan med Arbetsförmedlingen fungerade det att ha kollektivavtalsliknande villkor:

Ja, det är därför vi säger att vi har kollektivavtalsliknande villkor och det är det som står vanligtvis i upphandlingstexterna. Att man har förstått att man inte kan ställa obligatoriskt krav på kollektivavtal, men på liknande villkor.

Hälsocentral

Utbildningskonsult It har ett liknande exempel men i det fallet är det till och med så att "kollektivavtal eller motsvarande inte behövs":

Vi gav oss in i offentlig verksamhet som kunder för ja, 5 år sedan här. Vi har ju trafikförvaltningen som kund i dag, så måste jag tänka efter, står det någonstans i deras kontrakt att man ska ha kollektivavtal eller motsvarande? Nej, jag skulle inte säga att det är så.

Utbildningskonsult It

Kunder är mer intresserade av ISO-certifikat och miljödiplom än kollektivavtal

När företag väl börjar prata om att det kan finnas krav på arbetsvillkor vid kontakt med kunder, oavsett om det är en offentlig kund eller inte, börjar de prata om att de "drunknar" i krav, bland annat också gällande andra markörer som miljöarbete och ISO. **Hälsoturism** säger att kunder i hennes bransch tycker att det är viktigast med hållbarhetskriterier snarare än kollektivavtal. Och **VS-leverantör** svarar nekande på frågan om kunder efterfrågar kollektivavtal, för att sedan säga att det handlat "mer om miljö" och krav på miljödiplomering när kunderna ställt krav. **It-företag**

säger också att det tillsammans med kollektivavtalsförfrågan dyker upp frågor om ISO-certifieringar. Det är en potentiellt intressant förändring och logiskt med tanke på att dessa frågor på senare tid av många kommit att anses vara lika viktiga som arbetsvillkor.

Logistik pratar om att kollektivavtal som krav vid offentliga upphandlingar tidigare var en stor fråga, men att offentliga aktörer i dag allt mer gör en kvalitetsanalys som går ut på att företaget inte ska ha betalningsanmärkningar, att de betalar sina skatter och inte har skumma underleverantörer.

Fackligt intresse på företagen är lågt

Att det inte är en hög efterfrågan på kollektivavtal gäller enligt de intervjuade företagen även när det kommer till de anställda och deras krav

För att förstå det halvhjärtade intresset för kollektivavtal räcker det inte att se till regler och förmåner i kollektivavtalen. Det visar sig att det också saknas en efterfrågan på kollektivavtal hos företagens anställda. Under intervjuerna ställdes en fråga om huruvida de anställda på företagen är medlemmar i facket eller om det finns en fackklubb på företaget. Tanken var att kollektivavtal åtminstone delvis hänger samman med efterfrågan från anställda, och troligen med lokalt fackligt intresse. Många av de intervjuade vet inte om deras anställda är med i facket eller inte. Andra tror sig veta att några anställda är medlemmar. Överallt är dock den fackliga aktiviteten låg eller obefintlig. De flesta intervjuade svarar väldigt kort att det inte finns något fackligt intresse på arbetsplatsen. **Hälsocentralen** utvecklar hur hon ser på intresset:

Vi har en och annan så där, så att det finns väl. vi har ju, tror jag, 69 helårsanställda som det ser ut just nu. Och då skulle jag tro att kanske 8–9 personer, kanske uppemot 10, är anslutna till olika... En del är av yrkesmässiga skäl. En del får ju sina facktidskrifter och så via det också... Men det är ju ett väldigt skralt intresse hos de allra flesta.

Hälsocentralen

Eventbolaget har inte heller fackligt engagemang bland sina anställda. Han menar att ointresset för fackförbund och kollektivavtal har att göra med unga människors inställning till arbete, där unga människor jobbar för sin chef och lägger mindre vikt vid huruvida företaget har kollektivavtal eller inte:

Sen skulle jag säga att de yngre som kommer in i dag... De skiter fullständigt i... "Ja, vi är kollektivavtalsanslutna...". "Jaha, okej, vad betyder det då?". "Jo, men det betyder att de berättar för mig vad jag ska sätta för lön på dig så att du kan vara lugn"... "Ja okej vad skönt..."

De skiter fullständigt i det. Dagens yngre jobbar för människan bakom ratten. Inte om du har kollektivavtal eller inte.

Eventbolaget

Motsvarande resonemang förs av **HR-chefen**:

Och jag hör ju ibland också när facket jagar dem... Men de anställda är ju inte intresserade av kollektivavtal, de är intresserade av verksamheten....

HR-chefen

It-företaget sätter avsaknaden av kollektivavtal på sitt företag i direkt samband med det låga fackliga intresset. Han resonerar

att hans anställda inte driver frågan om kollektivavtal, och utan facklig aktivitet lokalt innebär förhandling att någon från facket centralt ska komma ut på företaget och förhandla:

Men det har väl egentligen fallit på att ingen i personalen har varit intresserad av att teckna kollektivavtal... Alltså det har inte funnits något driv från personalens håll...

Nu har vi ju inte varit så stora innan, men det är klart att hade man haft en lokal fackklubb så hade det kanske underlättat vid förhandlingar och sånt också. Då blir det så att ska man förhandla då får ju facket komma hit och förhandla åt den anställda till exempel.

It-företaget

Bageriet berättar att båda hans anställda är med i facket, men att de inte har någon uppfattning om huruvida företaget borde teckna kollektivavtal:

De sa direkt att "bara så du vet, vi är med [i facket] men det är alla som utbildar sig. Det ska vara a-kassa och så vidare men oavsett vad du tycker, vi tycker inte att det är viktigt att företaget är med i kollektivavtalet"... De har inte någon uppfattning om det är bättre om jag är med i kollektivavtalet.

Bageriet

Det låga fackliga intresset lokalt är genomgående. Det går inte att utifrån den här studien dra några slutsatser om varför så är fallet, men få anställda, hög grad av familjaritet och låg social distans kan tänkas sänka efterfrågan. Likaså ska det inte uteslutas att fackligt medlemskap också skulle kunna uppfattas som "illojalt". Slutligen kan det också här vara fallet att de anställdas "cost-benefit"-analys inte heller utfaller till medlemskapets fördel.

Kollektivavtal efterfrågas inte vid rekrytering

Den här bilden stärks ytterligare av att samma mönster återses när vi frågar om arbetstagare brukar fråga om kollektivavtal vid anställningsintervjuer. Det visar sig att det heller inte är en fråga som dyker upp i det sammanhanget. **Blomsterhandlaren** svarar att hon fått frågan vid ett fåtal tillfällen.

Nej, jag tror att på de här åren så är det nog kanske en eventuellt två som har frågat. Det var bara en fråga, sen var det inget mer.

Blomsterhandlaren

Hälsocentralen menar att det inte finns någon ”uppenbar förväntan på det” och fortsätter med att han menar att ”ett grundmurat bra rykte” verkar vara viktigare. Han menar att det har funnits en besvikelse bland vårdpersonal om hur facket hanterat lönerna och därför är det inte längre självklart för vårdpersonal att kollektivavtal innebär en seriös verksamhet. **Utbildningskonsult It** bekräftar detta och säger att det i anställningsintervjuerna i stället är fokus på lönen.

Faktiskt nej, faktiskt. Jag har nästan inte nej, men i de anställningsintervjuerna så har det varit mera fokus på lönen om man säger så.

Utbildningskonsult It

Vid diskussion med potentiella nyanställda säger **Utbildningskonsult It** att han förekommer frågan om kollektivavtal, eftersom han alltid brukar ta upp att de inte har kollektivavtal men motsvarande villkor. **It-företaget** är inne på ett liknande spår. Frågan kan dyka upp ganska ofta men när han förklarar vad de erbjuder för arbetsvillkor i stället brukar det räcka. Att ha kollektivavtal är inte ”avgörande”. **SYV-konsult**, som är tydlig med

att han inte har något ideologiskt motstånd mot kollektivavtal, säger att frågan inte dyker upp ofta under anställningsintervjuer och att om den gjorts så har det inte varit några problem när han beskrivit deras villkor. **It-konsult och pedagog** säger också att när de förklarar sin modell för semester, försäkringar, tjänstepension och lön brukar det uppskattas och därför blir det inget problem när någon frågar om kollektivavtal – för de kan erbjuda något likvärdigt.

Kort sammanfattning

På makronivå upplever företagarna att det finns ett narrativ kring företag utan kollektivavtal som oseriösa. Det finns ett socialt tryck på att skaffa kollektivavtal och krafter som underbygger narrativet. Det håller många av de intervjuade med om. Men vad som också framträder i intervjumaterialet är att misstänksamheten på makronivå inte verkar finnas på den vardagliga mikronivån. När företagarna tillfrågas mer konkret om det förekommer efterfrågan på kollektivavtal från kunder eller under anställningsintervjuer är svaret oftast nej. Dessutom är det sällan som det i den typen av situationer uppstår skada för företaget om de inte har kollektivavtal, då arbetstagare inte tackar nej till jobberbjudanden på grund av att kollektivavtal inte finns. Samtidigt får det heller inte kunder att dra sig undan. Det här är en "paradox" i materialet. En tolkning av resultatet är att det finns en informell acceptans av att små företag står utanför modellen. Det skulle i sådana fall förklara varför anslutningsgraden ökar signifikant bland större företag – legitimitetskraven kan tänkas öka med storlek då trycket på att inordna sig i samhällliga traditioner blir större när företagen växer (Fligstein, 2002).

Det finns inte heller någon efterfrågan på kollektivavtal från anställda och vi ser att det fackliga intresset är lågt eller obefintligt ute på företagen. Oavsett orsaker till det låga fackliga

intresset finns det med andra ord nästan aldrig någon bland de anställda som driver fackliga frågor, där i sådana fall kollektivavtalsteckning skulle vara en första möjlig punkt. Det låga intresset pekar på en svaghet i den svenska modellen: utan lokal förankring undermineras det som är en av kollektivavtalets främsta nyttor, nämligen möjligheten till anpassning av regler genom lokala förhandlingar på företaget. Förhandling utan lokalt engagemang innebär i stället kontakter med centrala fackliga ombudsmän, som inte känner verksamheten. Det är troligt att det minskar attraktiviteten i kollektivavtal. Det finns onekligen något märkligt i att ingå ett avtal med en part som ska representera de anställda, där de anställda inte själva har efterfrågat representativiteten.

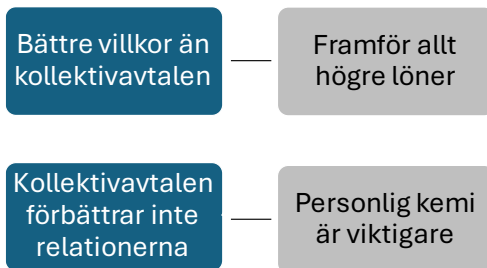
Att företag utan kollektivavtal betraktas som oseriösa problematiseras därmed på mikronivån och det här kan sägas ifrågasätta kollektivavtalens traditionella legitimitet.

Hur ser villkoren och relationerna med de anställda ut utan kollektivavtal?

Tidigare i rapporten redovisades hur vanligt det var att företagen skuggar kollektivavtal. Vad som ofta framkommer när de pratar om skuggningen är att de menar att de till och med har *bättre* villkor än kollektivavtalen. Dessutom nämns att kollektivavtalen inte förbättrar relationerna till de anställda. Det som sägs under intervjuer är inte nödvändigtvis fakta och människor tenderar att framställa sig själva i så god dager som möjligt. Därför kan svaren vara tillrättalagda. Vi kan inte heller utesluta en viss selektion av företag som ställer upp på att bli intervjuade; kanske är företag med sämre villkor mindre benägna att ställa upp i den här typen av studie. Trots det är det värt att lyfta fram mönstret att många av företagen menar sig ha bättre villkor än de som

kollektivavtalen stipulerar. Därför kommer det här avsnittet att fortsätta undersöka hur skuggandet av kollektivavtalen går till och hur företagen förhåller sig till dem.

Figur 6: Företagen menar att de har bättre villkor än kollektivavtalen och att kollektivavtal inte stärker relationerna till de anställda



Företagare anser sig ha bättre villkor än kollektivavtalen

Det är framför allt lönen och vissa typer av arbetsförmåner som nämns när företagen menar att de har bättre arbetsvillkor än kollektivavtalen. **Maskinkonstruktion**, som nu jobbar ensam som konsult inom maskinteknik men tidigare har haft flera anställda i samma företag, berättar att han vid löneförhandlingar brukade dubblera märkets löneökning, ”blev det 2 procent så fick de 4 procent”, säger han. Dessutom säger han att han la till ytterligare en halv procent eftersom de anställda inte fick någon arbetstidsförkortning, vilket var något som stod i kollektivavtalen. Också **Städbolag Ett** beskriver lite närmare hur det ser ut med hennes lönesättning och hur den är högre än kollektivavtalen:

Sen ligger jag en aning högre i lön, några kronor över deras avtal, och sen ger jag ungefär 20 kr mer betalt om de jobbar helg eller kväll per timme.

Städbolag Ett

Till skillnad från de andra företagen som också säger att de ger bättre löner än kollektivavtalen är **Maskinkonstruktion** och **Städbolag Ett** någorlunda detaljerade. De andra företagen som ger uttryck för detta är ganska kortfattade. **Företagshälsovården** säger att "det ska vara schysst och gärna lite bättre" när hon diskuterar deras lönesättning som görs utifrån märket. En annan som nämner det är **Tryckeriet**:

Är det en person som har goda kvalifikationer, då betalar man oftast över kollektivavtal, även om man inte har kollektivavtal.

Tryckeriet

Dock säger han vid ett annat tillfälle i intervjun att det finns en risk att den anställde får lite lägre i lön i ett företag utan kollektivavtal, men att den samtidigt kan ha många andra förmåner och ett flexibelt arbete. Liknande, oprecisa, resonemang hörs från flertalet andra företagare, även när de pratar om att de har högre löner än kollektivavtalet (**Bilhandlare, Städbolag Två, VS-leverantör**).

När det däremot kommer på tal att de erbjuder bättre typer av arbetsförmåner än det som står i kollektivavtalet, blir det mer detaljerade beskrivningar. Till exempel tar **Byggföretag** upp att när de står utanför kollektivavtal kan de ge de anställda en sjukförsäkring:

Fördelen med att inte ha kollektivavtal det är ju att du kan göra egna uppgörelser så att du kan välja att ge den anställda

en sjukförsäkring. Så att den kommer lite snabbare in i kön så här, när det gäller sjukvård och det är ju en stor fördel för arbetsgivaren också.

Byggföretag

Dessutom tar han upp att om det inte finns kollektivavtal är det möjligt för arbetstagaren att förhandla bort tjänstepension mot andra fördelar. Samtidigt kan det bli försvårande om arbetstagaren inte har koll på sina "rättigheter" och inte vet hur det ser ut i kollektivavtalet. Även **It-företag** tar upp pensionen, men med vinkeln att de har bättre pensionsavsättningar än det som kollektivavtalet ger, något som också **Fiberoptik** pratar om. Förutom den typen av "traditionella" arbetsvillkor är en del av företagarna inne på att de kan ge sina anställda "specialvarianter" av arbetsvillkor när de står utanför. Till exempel säger **Städbolag Ett**, som säger sig betala högre lön än kollektivavtalet till sina anställda, att hon erbjuder massage och företagshälsovård, trots sin lilla storlek:

Jag erbjuder till exempel friskvård med att de får bokas på massage en gång i månaden. Och det är mycket högre än vad någon annan har. Och sedan så har jag företagshälsovård till det här lilla företaget också i och med att vi jobbar med städning så erbjuder jag min personal hjälp när de får extra problem.

Städbolag Ett

Städbolag Två berättar att hennes anställda har bättre reseersättning än i kollektivavtalet. Mer specifikt får de betalt för restiden fram och tillbaka mellan hemmet och arbetsplatsen. Hon har även lagt till att om de tar mer ansvar i arbetet (som att förvara kunders nycklar) får de lite mer betalt.

Tryckeriet, som också pratar om lönesättningen utan kollektivavtal, tar upp att företag utan kollektivavtal kan vara generösare med ”de mindre förmånerna”:

Och sen har man ju kanske någon sorts... Ja men, inköpsförmåner med personalrabatter och sådana saker och det är ju sällan sådant finns med i kollektivavtal (...) Men den övriga biten, jag tror man är lite generösare med de mindre förmånerna, som sagt man går ut och äter oftare och man bjuder på lunch. Så har man någon aktivitet sådär. Det finns alltid lite extra så där.

Tryckeriet

Bilhandlaren, som inte poängterar att de har bättre förmåner än kollektivavtalet, beskriver mer okonventionella förmåner som deras företag kan ge. De anställda får exempelvis jobba med sina bilar hos företaget på fritiden och att de får förvaringsplatser för sina båtar under vintern.

En av de viktigaste förmånerna på lång sikt som kollektivavtal reglerar är tjänstepension. Av den anledningen ställdes frågan om företaget erbjuder tjänstepension till varje anställd, med följdfrågan vilken leverantör de valt. Av de 45 intervjuade företagen är det fem företag där tjänstepension inte var en självklar del av arbetsvillkoren. Det finns olika anledningar till varför tjänstepension inte är en självklar del hos dessa företag. Till exempel är det ofta fallet att anställda får välja mellan tjänstepension och en högre lön, och har då valt en högre lön på bekostnad av tjänstepensionen. I två fall förefaller det inte ha varit ett uttalat val de anställda stod inför och här kan det konstateras att de anställda kanske inte förstått att den högre lönen uppstår på bekostnad av tjänstepension.

I de allra flesta fall erbjuder alltså företagen utan kollektivavtal tjänstepension till sina anställda och det görs ofta genom exempelvis Fora, Söderberg & Partners eller Max Matthiessen.

Kollektivavtal förbättrar inte relationen till anställda

Om kollektivavtal potentiellt skapar ordning och reda, färdiga lösningar som är lika för alla och dessutom ofta ses som en garanti för "schyssta villkor" kan man tänka sig att förekomsten av ett kollektivavtal på företaget skulle förbättra relationen till de anställda. Det finns flera exempel på hur företagarna menar att kollektivavtalet skulle kunna vara ett sätt att luta sig tillbaka och bekvämt inför sina anställda kunna hänvisa till kollektivavtalet, "take it or leave it".

Samtidigt svarar företagarna sällan ja när de uttryckligen får frågan om de tror att kollektivavtal förbättrar relationen till de anställda. En som svarar nej är **Byggföretag** och han menar i stället att det finns en "kompismentalitet" hos mindre företag och att därför kollektivavtal inte skulle förbättra relationen mellan chef och anställd. **Hälsocentral** pratar om sin tidigare erfarenhet av kollektivavtal när han jobbade för regionen och det var inget som direkt främjade relationerna mellan chefer och anställda, påpekar han. I dag är han trygg i sin roll som arbetsgivare och säger att relationsskapandet beror mycket på vem man är som person:

Jag är ju ägare, delägare av kött och blod och står för det jag tycker och jag tror det där mycket beror på hur man är. Jag har rätt lång erfarenhet innan jag startade och har man en struktur och man har ordning och reda på rollerna och så där. Jag har ju aldrig behövt ett kollektivavtal för att förstå min roll.

Hälsocentral

Vidare säger **Städbolag Ett** rakt av "nej" på frågan om relationerna blir bättre på grund av kollektivavtal. **Hydraulikfirma** är lika fåordig och säger "nej, det är ju bättre att prata själv". Liknande svar kommer från **VS-leverantör**, **Vitvaruförsäljare** och **Rekryteringsbolag**. **Rekryteringsbolag** går så långt som att säga att kollektivavtal driver relationen mellan anställd och chef i motsatt riktning. Däremot är **Företagshälsovård** lite mer utförlig och säger att det som styr goda relationer mellan chef och arbetstagare är ledarskap, en bra organisation och schyssta villkor. Oavsett om det står i ett kollektivavtal eller inte. **Fiberoptik** är delvis inne på samma spår och säger:

Nej, jag tror inte att relationerna blir bättre för att det finns ett kollektivavtal. Det är ändå människor som skapar relationer och det hjälper inte med kollektivavtal. Det hjälper inte om man betalar en skitbra lön eller jättebra semesterersättning eller vad som helst ... Man kanske har överseende med vissa skavanker i relationerna, men de blir inte bättre.

Fiberoptik

Resonemanget som **Fiberoptik** för liknar det som **It-konsult och pedagog** säger, nämligen att det i grund och botten inte är kollektivavtalet i sig självt som skapar goda relationer mellan chef och anställda:

Jag tror i grund och botten så hänger det inte på om man har kollektivavtal eller inte, är du en bra chef som bryr dig om dina medarbetare så ser du till att du sätter upp strukturer för att ha en bra dialog med medarbetarna oavsett om det finns kollektivavtal eller inte.

It-konsult och pedagog

Samtidigt menar han att kollektivavtal kan tvinga fram en dialog om den inte uppstår spontant, vilket kan vara bra och hjälpsamt för företagaren i termer av relationen till de anställda:

Det kollektivavtalet gör är att det tvingar fram en dialog så om någon inte spontant tar tag i det så är det så att säga ett tvingande instrument för att säkerställa att man har en dialog. Och då ökar ju sannolikheten att man får en bra dialog än om det är ingen som påminner en om att man behöver ha en.

It-konsult och pedagog

När **Inhyrd chef** resonerar kring frågan säger han att det är mycket med ett kollektivavtal som kan göra att de anställda känner sig sedda. Ledningsgruppen, ledningsarbetet och utvecklingsarbetet kan förbättras och indirekt stärka de anställdas delaktighet och engagemang. Med hjälp av kollektivavtalet kan också diskussionerna förbättras och ”man öppnar upp på ett annat sätt”. Enligt **Verktygsgrossist** blir relationen bättre med ett kollektivavtal eftersom det skyddar de anställda. **Tryckeriet** säger å sin sida att kollektivavtalet kan innebära både bättre och sämre relationer. När han var anställd på en butik i Stockholm hanterades kollektivavtalet på ett sätt som gjorde att relationerna blev smidigare. Men när han sedan arbetade på en butik i Norrland försämrade kollektivavtalet relationerna eftersom personkemin var sämre mellan fackklubben och arbetsgivaren.

Kort sammanfattning

Sammanfattningsvis framhäver många av företagarna att de har bättre villkor än kollektivavtalen, vilket manifesteras främst genom högre lön och andra typer av arbetsförmåner. Det saknas inte kreativitet och flexibilitet bland de ”alternativa” förmåner företagen erbjuder. Det är möjligt att de intervjuade, som ju driver förhållandevis små företag, inte känner till alla förmåner

som inkluderas i kollektivavtalen. Bilden som framkommer är dock att företagarna är måna om sina anställda och att de inte främst ser förmånskostnader som ett viktigt motiv för att stå utanför.

När de intervjuade företagarna resonerar om relationerna med de anställda menar de flesta att relationen inte blir bättre för att företag har kollektivavtal. Kollektivavtal kan bidra till bättre relationer, om det stärker dialog och ledarskap, men de intervjuade företagarna tycks mena att om man är en duktig chef och arbetsgivare så bygger man upp goda relationer ändå. Kanske ska också detta resultat ses i ljuset av företagens storlek; i ett mindre företag byggs mer personliga relationer mellan ägare och anställda.

En utveckling kring hur företagare ser på facket

Kollektivavtal är ett avtal som företagare tecknar med ett fackförbund (eller flera). Det vore därmed märkligt om berättelser om fackförbund inte uppkom på olika sätt och i olika sammanhang under intervjuerna. Alla intervjuer inleddes också med att respondenter fick berätta om sina erfarenheter av "företagande, kollektivavtal och fackförbund," tre stödord som ramade in temat "respondentens bakgrund" (se intervjuguide i appendix 2).

Tolkningen av vad "erfarenhet av fackförbund" kan vara görs således av respondenter själva. Flera (tretton) av företagarna tar upp att de själva har varit medlemmar i facket tidigare, några har också varit aktiva inom sin fackförening. Ungefär lika många (tio) pratar om att de blivit kontaktade av fackförbund i egenskap av företagare, exempelvis att fackförbund varit på företaget och pratat med de anställda men att det inte lett fram till ett kollektivavtal. Resultatet är inte förvånande, flera av de inter-

vjuade har långa karriärer på storföretag bakom sig, medan andra är "serie-entreprenörer" som startat och drivit olika företag.

Flera av respondenterna tar också upp konkreta erfarenheter de haft i egenskap av företagare i andra situationer än kollektivavtalstecknande. Det kan handla om lönerrevision, uppsägningar, övergång av verksamhet eller liknande. I dessa berättelser har företagarna mycket olika erfarenheter av relationen till fackförbundet de haft kontakt med. Det är också ett tydligt mönster att många av de intervjuade företagarna har negativ inställning till facket. Det här är något som inte kan utvecklas inom ramen för den här rapporten, men som det finns anledning att återkomma till i framtida forskning som berör relationerna mellan fack och företagare.

Vi tänkte dock här göra några nedslag i hur företagen resonerar kring sina erfarenheter av facket, eftersom det har relevans för viljan att teckna kollektivavtal. Flera tar upp att de har haft konstruktiv och professionell samverkan med facket, andra har mer blandade erfarenheter och betonar att det är väldigt personberoende huruvida relationerna blir bra eller dåliga.

De företagare som lyfter positiva erfarenheter av facket uppskattar särskilt dialog, samarbete och en lösningsorienterad attityd. I dessa berättelser framkommer en syn på facket som samarbetspartner snarare än motståndare, och företagare uppskattar konstruktiva samtal om frågor som rör arbetsplatsen och de anställda. Det är värt att påminna att också detta resultat betonar behov av flexibilitet och frihet – relationen till facket anses fungera som bäst i situationer då man uppfattar att facket lägger regler och paragrafer åt sidan och i stället fokuserar på att hitta bra lösningar.

De allra flesta har dock en rätt negativ erfarenhet av facket. De uppfattar att fackens företrädare behandlar företagare med misstänksamhet eller motvilja. Flera företagare uppfattar att fackföreningar på lite olika sätt försöker "trycka till" företagare, något som uppfattas provocerande och opåkallat. När det kommer till negativa erfarenheter av facket kan det alltså tänkas att det inte främst är kollektivavtal i sig som gör företagen tveksamma till kollektivavtal. Snarare är det tilliten till den andra avtalsparten, i förlängningen fackens legitimitet, som saknas.

Slutsatser

Att ta del av företagares erfarenheter, resonemang och åsikter om kollektivavtal och den svenska arbetsmarknadsmodellen är att ta del av en mångfacetterad värld med olika röster. Några mönster är dock tydliga. Det första handlar om att nyttan av kollektivavtal inte ses som tillräckligt stor, vilket ofta beror på att företagarna uppfattar dem som krångliga. Krångel återkommer också i attitydundersökningar bland företagare som en farhåga kring kollektivavtal. Enligt de intervjuade företagarna innebär krånglet mer specifikt att man uppfattar att det blir svårare att driva företaget på det sätt som är bäst. De har en farhåga att de måste följa regler som inte passar verksamhetens natur, något de ser som en stor nedsida. Man föredrar att göra individuella överenskommelser med sin personal. Kollektivavtalens uppdelning mellan olika branscher och anställda uppfattas också som mindre attraktivt. Slutligen ser man framför sig att det blir än mer regler som inte ger något mervärde för vare sig verksamheten eller de anställda. Bedömningen utmynnar i slutsatsen att kollektivavtal inte är attraktivt givet verksamhetens natur. Det ska samtidigt påpekas att det finns företagare som menar att kollektivavtal kan underlätta företagandet och att det ger en form av "ordning och reda". Att kunna luta sig mot, samt få hjälp av, fack och arbetsgivarorganisationer är dessutom något som kan avlasta företagarna.

Kollektivavtal ses också som framtagna för framför allt stora företag. Många resonerar att om och när de växer sig större blir också nyttan och relevansen av att teckna kollektivavtal

större. Bland de intervjuade innebär ”större” att ha minst runt 10 anställda.

Ur ett rationellt-legalt perspektiv, om man tänker sig att regel- följandet sker på grund av att det är rationellt (bra för företaget) och rättvist (ger schyssta villkor) tycks den svenska modellen ha rätt låg legitimitet. Det finns också företagare som menar att modellen hindrar företagande och bidrar negativt till svenskt företagande i allmänhet. Andra företagare ogillar att facket kan tvinga in dem i kollektivavtalet. Intervjumaterialet innehåller många fler facetter kring relationer med fackförbund som inte ryms i den här rapporten. Ett starkt mönster är att fackligt agerande ibland inte bara underminerar kollektivavtalsviljan, utan hela den svenska modellens legitimitet bland företagarna.

Vi ser flera tecken på traditionell legitimitet, att kollektivavtal är något som tas för givet och utgör en stark norm man förhåller sig till. Företag menar att de tecknar kollektivavtal när någon efterfrågar det. Det omfattande skuggandet av kollektivavtal ute i företagen tyder på att kollektivavtal är en stark norm på svensk arbetsmarknad. Det är tydligt något företagare förhåller sig till när man ska besluta om löneökningar eller nivåer på förmåner. Att kunna hänvisa till kollektivavtalen ger en form av legitimitet till de löner och arbetsvillkor företagare erbjuder. Ord som ”skäligt”, ”rimligt”, ”göra rätt och riktigt” förekommer när företagare ska beskriva skuggandet av kollektivavtalen, vilket visar den tyngd som kollektivavtalen har i deras ögon. Kollektivavtal fyller sålunda en praktisk om än indirekt normativ funktion inför de anställda och inför en själv. Det ligger nära det som sociologer menar med legitimitet – en slags förgivettagande om att det är det här som gäller.

Samtidigt innebär skuggandet en utmaning för både fack och arbetsgivarorganisationer. Uppenbarligen har de en ”produkt” som blivit en sorts standard för vad som är en rimligt vad gäller lönesättning och förmåner. Modellen kan tänkas undermineras i det långa loppet om företagen inte ansluter sig till den. Ett sätt att se det är att skuggandet är att plocka russin ur kakan. Här finns ett dilemma för hur situationen ska hanteras; det är troligen inte bra om fack och arbetsgivarorganisationer blir mer stängda och vägrar att ge ut detaljerna i deras kollektivavtal då det skapar än mer osäkerhet och oro. Samtidigt är fripassagerarproblematiken ett potentiellt ökande problem.

Resultatet tyder också på ett annat potentiellt problem för parterna: på makronivå har modellen god funktionalitet och legitimitet, på mikronivån ansluter sig många av de intervjuade småföretagarna inte helt och fullt till modellen. På makronivå upplever företagarna att det finns ett narrativ kring företagande utan kollektivavtal som oseriöst. Det finns ett socialt tryck att skaffa kollektivavtal och krafter som underbygger narrativet, exempelvis den mediala rapporteringen. Men vad som också framträder i intervjumaterialet är att den här narrativa miss-tänksamheten på makronivå inte verkar finnas på den vardagliga mikronivån. När företagarna tillfrågas mer konkret om det förekommer efterfrågan på kollektivavtal från kunder eller under anställningsintervjuer är svaret allt som oftast nej. Det finns inte heller något tryck från fackligt aktiva på arbetsplatserna. Dock ska påpekas att ingen av de intervjuade företagen har fackligt aktiva eller fackklubb på sitt företag. Här finns en mikromekanism som potentiellt underminerar modellens långsiktiga fördelar: utan facklig närvaro på arbetsplatsen innebär tecknandet av kollektivavtal att förhandlingar ska ske med ”representanter” som inte tycks representera.

Den svenska modellen och dess kollektivavtal stöds i princip av företagare, men de ser hellre att någon annan än de själva tecknar dem. De menar att deras verksamhet inte gynnas av kollektivavtal. De ser inte heller att deras anställda missgynnas av att de inte har kollektivavtal. Det är med andra ord ett avtalserbjudande man klarar sig utan. I det perspektivet är avsaknaden av fackligt engagemang på företagen en risk för modellen på sikt. Utan lokalt engagemang blir kollektivavtalet mindre värt. Om företagare ska ta kontakt med centrala ombudsmän för att förhandla om villkor är företagares farhågor om att kollektivavtal skapar ytterligare regelbördor kanske realistisk. Här blir också upplevelsen av goda relationer till fackliga företrädare ytterst viktig.

Hur kan kollektivavtalen bli mer attraktiva för den här typen av företagare? Förenklade avtal är en väg att undersöka. Medarbetaravtal en annan. I fokus ska naturligtvis frågan om ”schyssta villkor” finnas.

Det tycks slutligen finnas kunskapsluckor om kollektivavtalens fördelar vad gäller dispositiviteten och hur den svenska modellen är uppbyggd. Arbetsmarknadens parter har en pedagogisk utmaning i att nå ut med information om hur kollektivavtal faktiskt kan erbjuda flexibilitet och möjlighet till anpassningar av verksamheten.

Avslutande reflektion

Kollektivavtalsäckningen i Sverige är hög och det är framför allt (stor)företagen som håller uppe täckningsgraden. Bland små företag (1–49 anställda) är kollektivavtalsäckningen cirka 40 procent (Kjellberg, 2024). Samtidigt finns både stora och framgångsrika företag som också väljer att stå utanför kollektivavtals-

modellen. En hypotes är att många av dem har vuxit fram under en period i Sverige där det fackliga engagemanget dalat. I dag sjunker andelen företag där det finns fackliga klubbar (IF Metall och Unionen) och andelen som engagerar sig fackligt minskar likaså (Kjellberg, 2021). Betyder det att modellen långsamt urholkas underifrån? Inte nödvändigtvis. Det är kanske viktigast att större företag tecknar avtal, givet att de fullständigt dominerar som arbetsgivare. Utan tvekan är regler och byråkrati lättare att hantera när företag växer och kan arbetsdela. Intervjuresultaten i rapporten tyder på att delar av kollektivavtalets villkor spillas över till mindre företag ändå, i form av märket och genom skuggningen av kollektivavtal.

Retoriken kring kollektivavtal är dock snarare att kollektivavtal är för alla, och inte sällan med följdpåståenden att företag som saknar kollektivavtal är sämre än företag med kollektivavtal. Kanske är det snarare retoriken kring kollektivavtal som borde uppdateras för att bättre passa verkligheten – kollektivavtal är framför allt bra/till för större företag. Där finns mer sannolikt fackligt engagemang, behov av regler som skapar ordning och reda och dessutom administrativt stöd som gör att regler inte uppfattas stå i konflikt med verksamhetens kärna.

Utifrån vår rapports resultat kan det också göras ett antal slutsatser som framför allt är viktiga för arbetsgivarorganisationer och fack att ta del av, kollektivavtalen är trots allt deras ”produkt”. För arbetsgivarorganisationerna och facken är det viktigt att inse att det behövs mer utbildning om hur kollektivavtalen fungerar. Det behövs eftersom många företagare inte verkar ha kunskap om den flexibilitet som kan skapas genom att teckna kollektivavtal och att det då blir möjligt att göra avsteg från LAS. Dessutom behöver parterna bli varse om den ”free rider-problematik” som uppstår när företag enbart skuggar kollektivavtalen. Hur ska man

hantera det faktum att många företagare följer kollektivavtalen i form av löner och arbetsvillkor utan att teckna kollektivavtal och ansluta sig till modellen? De ”plockar russinen ur kakan” och i längden kan det utarma arbetsgivarorganisationerna och facken.

Något som främst är viktigt för facken att ta med sig är att bemötandet och kommunikationen till företagen spelar roll. Eftersom många av de intervjuade företagarna har tidigare negativa erfarenheter av kontakt med facket lyfts det fram som något avskräckande. Tillit saknas alltså till den part man ska teckna ett avtal med och det är inte kollektivavtalet i sig som är problemet i de fallen: det är motparten. Slutligen är det relevant att fundera över den fackliga inaktiviteten bland de anställda på de intervjuade företagen. De kanske är medlemmar i facket men inte särskilt aktiva sådana. Det minskar trycket underifrån på företagarna att skaffa kollektivavtal. Hur ska facken göra för att öka sina medlemmars engagemang?

Samtidigt går det inte att dra stora slutsatser kring modellens långsiktiga överlevnad baserat på en intervjustudie. Vårt viktigaste bidrag är att nyansera bilden av varför företagare helst inte vill teckna kollektivavtal.

Referenser

- Arbetsmarknadsekonomiska rådet. (2018). *Hur fungerar kollektivavtalen?* [Arbetsmarknads-ekonomisk rapport].
- Beck, U. (2009). *Risk society: Towards a new modernity* (repr). Sage.
- Bender, G. (2024). *Organizing the Labor Market: Power, ideas, and institutions in wage formation, digital automation, and migration*. Stockholm School of Economics.
- Brandl, B. (2020). Variations and (a)symmetries in trust between employees and employers in Europe: Some (not so) well-known stylized facts. *European Journal of Industrial Relations*, 26(3), 313–329. <https://doi.org/10.1177/0959680119850721>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Fligstein, N. (2002). *The architecture of markets: An economic sociology of twenty-first century capitalist societies* (2. print., and 1. paperback print). Princeton Univ. Press.
- Giddens, A. (2003). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford Univ. Press.
- Hellgren, J., Falkenberg, H., Malmrud, S., Eriksson, A., & Sverke, M. (2017). *Lön, motivation och prestation: Psykologiska perspektiv på verksamhetsnära lönesättning*. Svenskt Näringsliv.
- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., & Larsson, A.-S. (2014). *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagets lönesättning och utvecklingskraft* (Vol. 2014). Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2021). *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Futurion.
- Kjellberg, A. (2024). *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och lönebildning* (Förlagets slutgiltiga version). Politikens och idéernas Arena i Stockholm.
- Larsson, B., Eriksson, Y. U., & Adolfsson, P. (2022). The Legitimacy of Performance-Related Pay in Swedish Public Sector Organisations. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 26(1), Article 1. <https://doi.org/10.58235/sjpa.v26i1.7039>
- Lundh, C. (2008). *Arbetsmarknadens karteller: Nya perspektiv på det svenska kollektivavtalssystemets historia* (1. uppl). Norstedts akademiska förlag.
- Malm Lindberg, H., Karlson, N., & Grönbäck, J. (2015). *Ultima ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv* (1. uppl). Lustus.
- Medlingsinstitutet. (2024). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*.
- Palm, J. (2017). *There is power in a union: Trade union organization, union membership and union activity in Sweden*. Department of Sociology, Stockholm University. <https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1130355/FULLTEXT01.pdf>
- Prytz, J., & Larsson, B. (2024). Changes in trade union membership and attitudes to unions in Sweden. In T. Berglund & Y. Ulfsdotter Eriksson, *Scrutinising Polarisation* (1st ed., pp. 165–180). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003412861-10>

Varför inte kollektivavtal?

- Scheller, E. (2018). *Hängavtal—Deras utbredning på svensk arbetsmarknad* (2; Ratio). Ratio.
- Stern, C., & Björklund, M. (2022). *Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet*. (Arbetsmarknadsprogrammet, rapport nr. 22, Stockholm: Ratio. (22; Arbetsmarknadsprogrammet). Ratio.
- Stern, C. & Paulsson, E. (2019). *Framtidens kollektivavtal? Medarbetaravtal ur parternas perspektiv*. Arbetsmarknadsprogrammet, rapport nr. 13, Stockholm: Ratio. (13; Arbetsmarknadsprogrammet). Ratio.
- Stern, L., Karlson, N., & Uddén Sonnegård, E. (2021). *Den svenska modellens framtid*. Dialogos Förlag.
- Upphandlingsmyndigheten. (2019). *Undersökning om hur offentlig sektor ställer arbetsrättsliga villkor*. <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/om-hallbar-upphandling/socialt-hallbar-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/arbetsrattsliga-villkor-enligt-kollektivavtal/undersokning-om-hur-offentlig-sektor-staller-arbetsrattsliga-villkor/>
- Weber, M. (2019). *Economy and society: A new translation* (K. Tribe, Trans.). Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674240827>

Appendix 1

Helst inte kollektivavtal?

Till inbjudna deltagare i intervjustudie.

Syftet med projektet

Ratio forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras. En viktig del av företagandets villkor är kollektivavtalen.

Tidigare forskning tyder på att kollektivavtalens attraktivitet varierar bland annat över branscher och företagsstorlek. Forskningsprojektet som vi kallar "Helst inte kollektivavtal?" syftar till att belysa hur småföretag som inte har kollektivavtal ser på dessa. Vi vill belysa hur företagare ser på kollektivavtalens regler och förmåner och vilka för- och nackdelar man upplever av att inte ha kollektivavtal.

Syftet med forskningsintervjuer är att ta del av uppfattningar, berättelser och upplevelser av företagandets villkor i relation till kollektivavtal. Vi ser dig som en nyckelperson och dina erfarenheter är viktiga för ett bra resultat.

Etiska riktlinjer: Individens skydd och rättigheter

- Vi vill gärna spela in intervjun för att kunna återge korrekta citat i forskningspublikationer.
- Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet.
- Inspelningen och transkriberingen kommer endast finnas tillgänglig för de som jobbar i forskningsprojektet.
- Vi kommer endast att använda intervjuarbetet i forskningsändamål – rapporter och vetenskapliga artiklar.
- När forskningsresultaten presenteras är du och ditt företag anonyma.

Appendix 2

Småföretagare om modellen

Respondentens bakgrund

- Företagande
- Kollektivavtal?
- Fackförbund?

Företaget

- Verksamhet
- Anställda
- Ålder/kön
- Fackklubb/medlemskap

Upplevelser av kollektivavtal

- Positivt och negativt?
 - Relationen anställda
 - Anseende
 - Regler/Administration
 - Lönebildning
 - Arbetsvillkor/arbetstid

Företagande utan kollektivavtal?

- Sämre villkor för anställda
 - Löner
 - Förmåner
 - Pensioner
 - Försäkringar

Nackdelar av att stå utanför?

- Dispositiva lagar
- Omställningsförsäkring?
- Kostnader?

Annat?

Ratio är ett fristående forskningsinstitut
som forskar om företagandets villkor.

www.ratio.se

