

**arenaidé**

November 2023

# Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar

Anders Kjellberg

# Rapporten i korthet

Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar

Anders Kjellberg, författare  
Professor sociologi vid Lunds universitet.

German Bender, redaktör  
Utredningschef på Arena Idé och doktorand  
i företagsekonomi vid Handelshögskolan.

## Rapporten i en mening:

Denna rapport handlar om var kollektivavtalen finns, var de inte efterlevs och var de inte finns ("de vita fläckarna") samt var risken för exploatering av arbetskraft är störst.

I denna rapport presenteras för första gången andelen anställda som täcks av kollektivavtal per bransch och företagsstorlek. Uppgifterna bygger på registerbaserad statistik från SCB (2021). Kollektivavtals-täckningen varierar mellan olika branscher och företagsstorlekar (se tabellen).

Kollektivavtalens täckningsgrad är mycket hög i Sverige. Nästan nio av tio anställda omfattas av kollektivavtal. I privat sektor är andelen lägre, men ändå mycket hög: omkring 80 procent. Därtill har Sverige (vid sidan om Island) världsrekord i facklig anslutning: cirka sju av tio anställda är medlemmar av en fackförening. Men arbetarnas organisationsgrad är klart lägre än tjänstemännens och har minskat betydligt mer under de senaste 15-20 åren.

Rapporten belyser de delar av den svenska arbetsmarknaden

som saknar kollektivavtal, som vi kallar kollektivavtalens "vita fläckar". Beroende på beräkningsmetod arbetar mellan 585 000 och 633 600 personer i företag utan kollektivavtal. Det motsvarar 13 procent av alla anställda. I privat sektor är andelen utan kollektivavtal högre, eftersom alla i offentlig sektor omfattas av kollektivavtal. Med 77 procents täckningsgrad i privatägda företag (79 procent inklusive statliga/kommunala företag) arbetade nästan var fjärde privatanställd i kollektivavtalslösa företag.

Andra bekymrande omständigheter som rapporten behandlar, är att befintliga kollektivavtal inte alltid efterlevs och att allt fler människor utsätts för exploatering och arbetslivskriminalitet.

## Mer om rapportens innehåll

- » Kollektivavtalens täckningsgrad – andel anställda respektive andel företag.
- » Arbetsgivarnas organisationsgrad.
- » Riskfaktorer – grupperna som löper störst risk att exploateras.
- » Problem med oseriösa företag och arbetslivskriminalitet.
- » Fördelar med kollektivavtal för arbetsgivare och anställda.

## Åtgärder för att stärka den svenska modellen

- » Fler och bättre kontroller.
- » Skärpt lagstiftning.
- » Skärpta sanktioner.
- » Bättre samverkan mellan myndigheter och parter.
- » Bättre information till utländsk arbetskraft och arbetsgivare.
- » Högre facklig anslutningsgrad.

Den fullständiga listan med 69 förslag finns i rapportens sista kapitel.

Facklig organisationsgrad för utvalda branscher, samt andel anställda och andel företag som omfattas av kollektivavtal (2021/2022)

Bransch/årtal	Organisationsgrad arbetare	Organisationsgrad tjänstemän	Andel anställda med kollektivavtal	Andel företag med kollektivavtal
	2022	2022	2021	2021
Jord- & skogsbruk, fiske	42 %	-	73 %	43 %
Industri	72 %	79 %	95 %	53 %
Bygg	56 %	66 %	87 %	43 %
Handel	51 %	66 %	77 %	34 %
Hotell & restaurang	31 %	55 %	70 %	39 %
Transport	57 %	70 %	87 %	52 %
Information & kommunikation	-	69 %	52 %	7 %
Utbildning	-	-	76 %	32 %
Vård & omsorg	-	-	77 %	23 %
Personliga & kulturella tjänster	-	-	70 %	34 %
Summa privat sektor	56 %	69 %	77%*	30 %

\*Anmärkning: Statliga och kommunala bolag är exkluderade. Om dessa inkluderas stiger andelen anställda som täcks av kollektivavtal till 79 procent. För fler anmärkningar om statistiken, se tabell 26 i rapporten.

## Förord

I denna rapport fördjupas och uppdateras två ämnen som jag senast behandlade i Arena Idé-rapporten *Den svenska modellen i en oviss tid* (2020), nämligen kollektivavtalens täckningsgrad i olika branscher och kollektivavtalens ”vita fläckar”.

Inledningsvis diskuteras olika fördelar med kollektivavtal ur såväl arbetsgivarnas som de anställdas perspektiv samt varför en del arbetsgivare upplever att det finns problem med kollektivavtalet som gäller i deras bransch.

Helt nytt är att andelen *anställda* med kollektivavtal för första gången redovisas per bransch. Dessa tabeller bygger på uppgifter från utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. De innehåller såväl reguljära kollektivavtal som hängavtal. Andelen *arbetsgivare* med kollektivavtal har uppdaterats till 2019 och 2022 (statistik från Företagarna) och kompletterats med statistik som erhållits från ovan nämnda utredning.

Den andra delen av rapporten är en utförlig genomgång av kollektivavtalens ”vita fläckar” bland arbetare och tjänstemän i olika branscher samt vilka grupper som är mest utsatta för arbetskrafts-exploatering och andra former av arbetslivskriminalitet det vill säga brott mot lagar och avtal i arbetslivet. Ett växande problem är att kollektivavtalen långt ifrån alltid *efterlevs* där de finns.

I en avslutande del diskuteras hur kollektivavtalens täckningsgrad ska kunna ökas, deras efterlevnad förbättras och arbetslivskriminaliteten bekämpas.

Jag vill tacka nationalekonomen Anna Fransson vid Medlingsinstitutet, historikern Annette Thörnquist och rättssociologen Lena Lindgren för värdefulla synpunkter på delar av manuset. Chefsjuristen Per Ewaldsson och nationalekonomen Christian Kjellström, båda på Medlingsinstitutet, har bidragit med förtydliganden av vissa text-avsnitt. Ett tack också till Johan Hedelin, huvudsekreterare för utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring för att ha givit mig tillgång till reviderad statistik om företag med respektive utan kollektivavtal samt nationalekonomen Fredrik W Andersson på SCB:s enhet för arbetsmarknad och utbildning för information om det reviderade urvalet företag. Vidare vill jag tacka Martin Daniels på Företagarna för tillgång till statistik om kollektivavtalens täckningsgrad hos småföretagen 2019 och 2022. Ett stort tack också till rapportens redaktör German Bender.

*Lund den 26 november 2023*

ANDERS KJELLBERG  
Sociologiska institutionen,  
Lunds universitet  
Telefon 046-222 88 47, E-post [anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)  
Hemsida <https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>6</b>
<b>INLEDNING .....</b>	<b>15</b>
<b>KOLLEKTIVAVTAL ELLER INTE? .....</b>	<b>17</b>
Vad är ett kollektivavtal?.....	17
Varför är det bra med kollektivavtal? .....	17
Fördelar med kollektivavtal ur arbetsgivarsynpunkt:.....	18
Kollektivavtalens positiva respektive negativa sidor enligt arbetsgivarna i privat sektor .....	22
Fördelar med kollektivavtal ur fackets och arbetstagarnas synvinkel: .....	26
<b>KOLLEKTIVAVTALEN OCH DEN SVENSKA MODELLEN.....</b>	<b>29</b>
Lag eller kollektivavtal eller både och? .....	30
Statlig reglering som komplement till kollektivavtal .....	32
Kollektivavtal tillämpas inte alltid i praktiken .....	33
Hängavtal alternativt anslutning till arbetsgivarorganisation .....	35
Bör den svenska kollektivavtalsmodellen skrotas? .....	46
<b>KOLLEKTIVAVTALENS TÄCKNINGSGRAD .....</b>	<b>48</b>
Täckningsgrad per andelen anställda i privat och offentlig sektor.....	49
Täckningsgrad per andelen anställda i olika branscher, sektorer och företagsstorlekar .....	56
Täckningsgrad per andelen arbetsgivare i olika företags-storlekar .....	62
Jämförelse av täckningsgraden mellan andelen anställda och andelen arbetsgivare i olika företagsstorlekar .....	67
Täckningsgrad per andelen arbetsgivare i olika branscher .....	69
Jämförelse av täckningsgraden mellan andel anställda och andel arbetsgivare i olika branscher .....	70
Företagarnas undersökningar 2005-2022 .....	73
<b>FACKLIG ORGANISATIONSGRAD I OLIKA BRANSCHER .....</b>	<b>83</b>
Inrikes och utrikes födda arbetare .....	87
<b>KOLLEKTIVAVTALSTÄCKNING OCH ORGANISATIONSGRAD – OLIKA BRANSCHER OCH UNDERSÖKNINGAR.....</b>	<b>90</b>
Olika sätt att beräkna kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad.....	92
<b>KOLLEKTIVAVTALENS "VITA FLÄCKAR": ARBETARYRKEN .....</b>	<b>95</b>
Transportbranschen: taxi, flyttfirmor, åkerier, cykelbud mm .....	96
Taxi – låg kollektivavtalstäckning .....	97
Flyttbranschen – stark prispress nedåt .....	102
Cabotagetrafik – utländska åkerier och förare i Sverige .....	102
Budbilsbranschen – underleverantörer utan kollektivavtal .....	106
Gig-arbete inom bland annat transport- och städbranscherna .....	107
E-handeln .....	116
Andra delar av handelsbranschen .....	121
Frisör- och skönhetsbranschen .....	122
Städbranschen: många Almegaföretag deltar inte i upphandlingar .....	124
Tvätteribranschen .....	132
Hushållsnära tjänster .....	133
Privata vårdföretag: hemtjänst, personliga assistenter mm .....	135

Oseriösa vårdföretag och kriminella företagare .....	147
Restaurangbranschen: en sedan länge utsatt bransch .....	148
Jord- och skogsbruk samt bärplockning .....	153
Skogsbruket.....	153
Bärplockningsbranschen .....	155
Arbete på jordgubbs- och grönsaksodlingar samt i djurparker.....	160
Byggbranschen: många underentreprenörer.....	163
Byggnadsarbetarnas låga organisationsgrad försvagar facket.....	184
Våld och hot i byggbranschen .....	187
Kollektivavtalens täckningsgrad i byggbranschen.....	192
<b>KOLLEKTIVAVTALENS "VITA FLÄCKAR": TJÄNSTEMANNAYRKEN .....</b>	<b>192</b>
Medie- och IT-branschen .....	192
Techföretag inom finansbranschen.....	197
Spelutvecklingsföretag .....	199
Reklam- och PR-företag.....	202
Advokatbyråer och revisionsfirmor.....	205
Callcenter – telemarketing: kollektivavtal, men låga löner.....	206
Utbildning: friskolor mm .....	206
Körskolor – illegal verksamhet ökar .....	207
<b>SÄRSKILT UTSATTA GRUPPER .....</b>	<b>207</b>
Falsa egenföretagare och egenanställda.....	212
Exploatering av utländsk arbetskraft .....	215
Risk för osund konkurrens vid offentliga upphandlingar .....	221
<b>AVSLUTANDE DISKUSSION .....</b>	<b>232</b>
Störst risk för arbetskraftsexploatering .....	232
Vad kan facket göra? Elvadimensioner av facklig styrka .....	237
Kollektivavtalskollen och partsgemensamma initiativ .....	244
Fackföreningar, skyddsombud och andra aktörer.....	246
<b>RAPPORTENS 69 FÖRSLAG... ..</b>	<b>254</b>
<b>APPENDIX .....</b>	<b>275</b>
Upphandlingsmyndighetens bedömningar om risk för oskäliga arbetsvillkor vid upphandlingar.....	275
<b>REFERENSER.....</b>	<b>281</b>

## Sammanfattning

Trots frånvaron av allmängiltigförklaring är kollektivavtalens täckningsgrad mycket hög i Sverige. Nästan nio av tio anställda omfattas av kollektivavtal. I privat sektor är andelen lägre, omkring 80 procent. Sverige har vid sidan av Island världsrekord i facklig anslutning. Cirka sju av tio anställda är medlemmar av en fackförening, men arbetarnas organisationsgrad är klart lägre än tjänstemännens och har minskat betydligt mer under de senaste 15-20 åren. Arbetsgivarnas organisationsgrad är stabilare och ligger kvar på en mycket hög nivå. Mellan 85 och 90 procent av alla anställda arbetar i företag, myndigheter eller andra organisationer som är anslutna till en arbetsgivarförening.

Kollektivavtalens centrala roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen, som är en variant av den nordiska modellen, gör att den kallas ”partsmodellen”. I kontrast till den statsreglerade franska modellen utmärks den nordiska modellen av att förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar spelar huvudrollen (Kjellberg 2023f-g).

Men det finns viktiga skillnader mellan de nordiska länderna. I Sverige regleras ännu mer av parterna själva än i våra nordiska grannländer där staten har en aktivare roll i avtalsrörelserna (Kjellberg 2023b-c). Allmängiltigförklaring av kollektivavtal förekommer således i Finland och i vissa branscher i Norge. Den svenska staten är inte heller lika ambitiös som den norska när det gäller att övervaka anställnings- och arbetsvillkoren för att förhindra exploatering av arbetskraft, även om en viss skärpning sent omsider håller på att ske. Det har också blivit vanligare med trepartsöverenskommelser i Sverige. Det nya huvudavtalet är del av en sådan.

### *Kollektivavtalens täckningsgrad: andel anställda respektive andel företag*

Omkring 585 000 anställda i åldern 15-74 år *folkbokförda i Sverige* omfattas inte av kollektivavtal (tabell 5). I privat sektor arbetar omkring 20 procent av de anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal (tabell 4). Enligt en annan beräkning finns 634 000 anställda på kollektivavtalslösa arbetsplatser (tabell 7).

En del av utrikesfödda som är folkbokförda i Sverige är arbetskraftsmigranter som vistas här under en relativt lång period. Men flera grupper som arbetar inom Sveriges gränser ingår *inte* i statistiken över avtalslösa arbetstagare. Dit hör till Sverige utstationerade byggnadsarbetare på arbetsplatser utan kollektivavtal, utländska chaufförer på svenska vägar i den så kallade cabotagetrafiken och i Sverige säsonganställda i de gröna näringarna samt papperslösa som arbetar här. Därtill kommer de så kallade falska egenföretagarna. De saknar kollektivavtal och befinner sig i en gråzon där de ofta har en svagare ställning än de anställda i avtalslösa företag. Detta gäller främst på arbetsidan.

Ett alternativt sätt till att beräkna kollektivavtalens täckningsgrad utifrån andelen *anställda* som omfattas av avtal är att undersöka andelen *företag* som har kollektivavtal. Då blir andelen avsevärt lägre

(30 procent) än andelen anställda med kollektivavtal (77 procent i privat sektor) – se tabell 1.

Förklaringen är att de allra flesta företag är mycket små och att bara en bråkdel av dessa har kollektivavtal. Det totala antalet *anställda* i de minsta företagen är högst begränsat samtidigt som antalet *företag* i de minsta storleksklasserna är mycket stort. Mikroföretagen (1-9 anställda) utgör 86 procent av alla företag samtidigt om de endast rymmer 17 procent av de anställda. Omvänt svarar de medelstora och stora företagen tillsammans för bara tre procent av företagen men 61 procent av de anställda.

Beroende på om man utgår från andelen företag eller andelen anställda vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad blir resultatet därför mycket olika.

**Tabell 1. Andel anställda och företag efter storleksklass i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021**

Företagsstorlek	Andel med kollektivavtal		Andel av alla anställda respektive företag efter företagsstorlek	
	Anställda	Företag	Anställda	Företag
Mikroföretag 1-10 anställda	<b>43%</b>	<b>23%</b>	<b>17%</b>	<b>86%</b>
Små företag 11-49 anställda	<b>71%</b>	<b>68%</b>	<b>23%</b>	<b>11%</b>
Summa småföretag 1-49 anställda	<b>59%</b>	<b>28%</b>	<b>39%</b>	<b>97%</b>
Medelstora företag 50-249 anställda	<b>84%</b>	<b>83%</b>	<b>23%</b>	<b>2,3%</b>
Stora företag 250- anställda	<b>93%</b>	<b>91%</b>	<b>38%</b>	<b>0,4%</b>
<b>Totalt</b>	<b>77%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Exklusive företagen med 1- 10 anställda</b>	<b>84%</b>	<b>71%</b>		

*Anmärkning.* Vanligen räknas alla bolag till privat sektor oberoende av om de har privata, statliga eller kommunala ägare (exempelvis i AKU). I tabellen ovan är de stats- och kommunalägda företagen exkluderade. Om de inkluderas omfattas 79 procent av de anställda i privat sektor av kollektivavtal.

Källa: tabellerna 9 och 11.

Det är ändå anmärkningsvärt att bland företagen med minst 11 anställda är andelen *anställda* och andelen *företag* som omfattas av kollektivavtal nästan densamma: 71 respektive 68 procent hos företagen med 11-49 anställda, 84/83 hos de med 50-249 anställda och 93/91 hos dem med minst 250 anställda.

Bland de allra minsta mikroföretagen – de som endast har 1-4 anställda – uppgav 41 procent av de som inte hade kollektivavtal i en

enkät att det viktigaste skälet att inte ha avtal var att ”alla eller nästan alla är familjemedlemmar” (Calmfors et al. 2019: 123). Vidare fanns bland mikroföretagen 83 500 fåmansbolag där delägarna var de enda anställda (år 2021). Allt detta gör att – om man exkluderar dessa företag – andelen företag med kollektivavtal blir väsentligt högre än i tabell 1. Det kan uppskattningsvis röra sig om 40-45 procent med kollektivavtal bland mikroföretagen (1-10 anställda), 45-50 procent bland småföretagen totalt (1-49 anställda) och ännu något högre bland samtliga företag med anställda.

Om man helt utesluter mikroföretagen (1-10 anställda) så blir resultatet att 84 procent av de *anställda* omfattas av kollektivavtal och drygt 70 procent av *företagen*, det vill säga i företagen som har minst 11 anställda.

Enkätundersökningar som Företagarna låtit göra har fördelen att omspänna hela perioden 2010-2022. Enligt 2022 års undersökning hade 36 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal (tabell 16). Det är en minskning jämfört med 2010 (42 procent) och 2015 (39 procent), men inte jämfört med 2019 då andelen med kollektivavtal liksom 2022 var 36 procent (tabell 17). Bidragande till att andelen företag med kollektivavtal minskat är att mikroföretagen (här 1-9 anställda) ökade sin andel av de privatägda företagen från 84,4 procent 2009 till 86,3 procent 2015 och 86,8 procent 2019 (SCB:s företagsregister). Denna storleksklass rymmer den överväldigande majoriteten av alla företag och har den i särklass lägsta kollektivavtalsäckningen. Under pandemiåren slogs många av de minsta företagen ut, med följd att mikroföretagens andel minskade till 83,9 procent 2021 och 83,2 procent 2022. Mätt i andelen företag med kollektivavtal avstannade nedgången efter 2019. Enligt Företagarnas undersökningar var denna 36 procent såväl 2019 som 2022. Bidragande kan också varit att pandemiårens korttidsarbete var mer flexibelt för företagen med kollektivavtal.

Nyligen har data blivit tillgängliga som även visar hur andelen *anställda* som omfattas av kollektivavtal i privat sektor varierar mellan olika branscher och företagsstorlekar även om denna statistik begränsar sig till år 2021. Den omfattar endast personer folkbokförda i Sverige och är inte uppdelad på arbetare och tjänstemän. Statliga och kommunala bolag är exkluderade även om de i arbetsmarknadsundersökningarna (AKU) räknas till privat sektor.

- Som framgår av tabell 2 omfattas 77 procent av alla privatanställda av kollektivavtal. I topp ligger industrin med 95 procentens kollektivavtalsäckning, varefter kommer bygg- och transportbranscherna med vardera 87 procent.
- Omkring tio-femton procentenheter lägre eller på 76-77 procent finns handeln samt privata vård- och utbildningsföretag (vårdcentraler, äldreboenden, hemtjänst- och personliga assistentföretag, friskolor mm).
- Därefter följer jord- och skogsbruket (73 procent), hotell- och restaurangbranschen samt företag inom personliga och kulturella tjänster (alla på 70 procent), finansiell verksamhet



& företagstjänster mm (cirka 67 procent) och i botten information & kommunikation (52 procent).

**Tabell 2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän samt andelen anställda respektive andelen företag som omfattas av kollektivavtal 2021/2022**

	Organisationsgrad arbetare	Organisationsgrad tjänstemän	Andel anställda med kollektivavtal	Andel företag med kollektivavtal
Bransch/årtal	2022	2022	2021	2021
Jord- & skogsbruk, fiske	42%	-	73%	43%
Industri	72%	79%	95%	53%
Bygg	56%	66%	87%	43%
Handel	51%	66%	77%	34%
Hotell & restaurang	31%	55%	70%	39%
Transport	57%	70%	87%	52%
Information & kommunikation	-	69%	52%	7%
Finans & försäkring	-	61%	(67%)	(14%)
Företagstjänster mm	49%	66%	(67%)	(14%)
Utbildning	-	-	76%	32%
Vård & omsorg	-	-	77%	23%
Personliga & kulturella tjänster	-	-	70%	34%
<b>Summa privat sektor</b>	<b>56%</b>	<b>69%</b>	<b>77%</b>	<b>30%</b>

För anmärkningar se under tabell 26.

Källa: tabell 26.

Grupperingen ”finansiell verksamhet och företagstjänster mm” är mycket omfattande och innehåller såväl branscher som domineras av tjänstemän som sådana som domineras av arbetare (tablå 1). Allt avser anställda i privat sektor.

**Tablå 1. Finansiell verksamhet, företagstjänster mm.**

<p>(1) <i>Tjänstemän</i>: anställda i banker, försäkringsbolag, advokatbyråer, bokförings- och revisionsbyråer, huvudkontor, konsulter, PR- och kommunikationsbyråer, arkitekter och tekniska konsulter, anställda inom forskning och utveckling, reklam &amp; marknadsföring, marknads- och opinionsundersökningar, design, foto, översättning, tolkning, veterinärer, resebyråer, kontorstjänster, callcenters, inkassoföretag.</p> <p>(2) <i>Arbetare</i>: säkerhets- och bevakningspersonal, fastighetsservice, lokalvård, sotning, skötsel och underhåll av grönytor.</p> <p>Därtill kommer bemanningsföretag: både arbetar- och tjänstemannajobb.</p>
---

Branschen ”information och kommunikation”, som har en för svenska förhållanden mycket låg kollektivavtalstäckning, domineras helt av tjänstemän och av dessa arbetar många inom IT-sektorn (tablå 2).

**Tablå 2. Information & kommunikation.**

<p>Förlagsverksamhet (inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel), film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, webbportaler mm.</p>
---

Enligt detta beräkningssätt som utgår från registerbaserad statistik avseende 2021 fanns det cirka 633 600 personer i företag utan kollektivavtal. Med 77 procents täckningsgrad i privat sektor arbetade nästan var fjärde privatanställd i kollektivavtalslösa företag.

Om de anställda i statliga och kommunala bolag inkluderas i privat sektor stiger täckningsgraden från 77,4 till 79,0 procent. Det är något lägre än de 80,6 procent som är resultatet av mina beräkningar med en helt annan metod. Det innebär ändå en förbluffande samstämmighet. För arbetsmarknaden i dess helhet är kollektivavtalens täckningsgrad 87,0 procent enligt tabellerna 4-5 som baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna, hängavtalsstatik från fackförbunden samt AKU (15-74 år). Enligt den registerbaserade statistiken, som kan betraktas som säkrare, var täckningsgraden 85,6 procent år 2021 (tabell 8).

#### *Kollektivavtalens täckningsgrad: andel företag*

Andelen företag med kollektivavtal stiger snabbt med *företagsstorleken* (tabell 1 ovan). Enligt Företagarnas enkätundersökning år 2022, som till skillnad från tabell 1 ovan särredovisar företagen med 1-4 anställda, omfattades 29 procent av dessa av kollektivavtal, 65 procent av dem med 5-19 anställda och 86 procent av företagen med 20-49 anställda (tabell 16). Hängavtalen är vanligare ju mindre företaget är medan de reguljära kollektivavtalens dominans tilltar desto större företaget är.

Stora skillnader föreligger mellan olika *branscher*:

- Omkring vartannat företag inom industrin och byggbranschen omfattades 2022 av kollektivavtal (enligt Företagarnas enkätundersökning), vilket överensstämmer väl med tabell 2 ovan som baseras på registerbaserad statistik för år 2021.
- I genomsnitt vart tredje företag i tjänstenäringarna (tabell 18-19).

Med en mer detaljerad indelning blir andelen företag med kollektivavtal enligt Företagarnas undersökning år 2022 följande: 59 procent inom transport & magasinering, 55 procent i hotell & restaurang, 45 procent i handeln, 38 procent i uthyrning & städ mm, 37 procent i privata utbildningsföretag (friskolor mm) och 38 procent inom privat vård & omsorg mm (se tabell 19 där fler branscher finns). Variationerna i täckningsgrad förklaras till en del av att företagens fördelning på olika storleksklasser skiljer sig åt mellan branscherna. Det existerar även stora *regionala* skillnader. Endast 22 procent av företagen i Stockholms län hade kollektivavtal 2022, det vill säga långt under riksgenomsnittet som enligt Företagarnas statistik var 36 procent detta år (tabell 20 respektive tabell 19).

Med komplettering av andra källor kan man få en tämligen god bild av kollektivavtalens ”vita fläckar” och vilka grupper som löper störst risk att utsättas för exploatering och olika former av arbetslivskriminalitet – det vill säga brott mot lagar och avtal i arbetslivet – eller rent allmänt dåliga anställnings- och arbetsvillkor.

### *Fördelar med kollektivavtal för arbetsgivare och anställda*

Det finns åtskilliga fördelar med kollektivavtal för såväl arbetsgivare som fack och arbetstagare. Utan centrala kollektivavtal hade det inte funnits ett normerande ”märke” på arbetsmarknaden, den så kallade industrinormen. Avtalen ger arbetsfred under avtalsperioden och underlättar företagets planering. De ger möjlighet till en konstruktiv dialog med de anställda, särskilt om det finns en fackklubb eller andra fackrepresentanter på arbetsplatsen. Kollektivavtal är också mer flexibla och branschanpassade än lagstiftning. Korttidsstödet under pandemin och införandet av olika EU-direktiv är exempel på det.

Med en hög täckningsgrad utjämnas vidare konkurrensförhållandena mellan företagen så att låga löner inte används som konkurrensmedel, men det förutsätter att kollektivavtalen också tillämpas *i praktiken*. Detta sker långtifrån alltid eftersom det finns oseriösa företag som tecknar kollektivavtal för att allt ska se bra ut, att ha en snygg fasad utåt. För seriösa företag är kollektivavtal en kvalitetsstämpel som kan underlätta rekryteringen av personal och framstå som attraktivt för kunder.

Även bland arbetsgivare med kollektivavtal och hos arbetsgivarförbunden själva förekommer kritik när det gäller avtalens *utformning och innehåll* såsom att byggavtalet anses krångligt och OB-tilläggen inom handeln kostsamma. Framför allt byggbranschens arbetsgivare har kritiska synpunkter. Det förklaras delvis av att det saknas arbetsplatsklubbar och förhandlingarna i stället sker med ombudsmän.

### *Kollektivavtalens vita fläckar*

Denna rapport handlar också om de delar av den svenska arbetsmarknaden som saknar kollektivavtal (kollektivavtalens ”vita fläckar”), om kollektivavtal som inte tillämpas i praktiken och om att allt fler arbetande utsätts för exploatering och olika former av arbetslivskriminalitet. Det gäller främst utländska arbetare i bygg- och anläggningsbranschen, jord- och skogsbruket samt bärplockning, men även i transport-, städ- och restaurangbranscherna och andra privata tjänstenärningar.

Även om de för exploatering mest utsatta vanligen återfinns på arbetarsidan och det är där som man finner de tydligaste exemplen på brister i kollektivavtalens efterlevnad så har kollektivavtalen, som vi sett, inom vissa branscher stora vita fläckar bland anställda i tjänstemannayrken

### *Problem med oseriösa företag, arbetslivskriminalitet, låg kollektivavtalstäckning och minskande facklig anslutning*

Bygg- och anläggningsbranschen utmärks av omfattande problem med oseriösa bolag och arbetslivskriminalitet med hög risk för exploatering av arbetskraft. Både arbetsgivare och fack är högst medvetna om tillståndet i branschen och gav därför i uppdrag åt den partssammansatta *Byggmarknadskommisionen* att närmare undersöka förhållandena. Byggnads och Byggföretagen har också tillsatt en åtgärdskommission för att effektivare övervaka att avtal och lagar

följs. *Fair Play Bygg* drivs av parterna i Stockholmsregionen för att tipsa myndigheterna om fusk, svart arbetskraft, allvarligare arbetsmiljöbrott mm. Även föreningen *Rättvist byggande* har som mål att motverka kriminalitet och osund konkurrens i byggbranschen. Nyligen tog Sveriges ledande banker med syfte att få hållbara arbetsvillkor hos branschens underentreprenörer initiativet till *Hållbar byggbransch*.

Anlitandet av underentreprenörer som tävlar om att pressa priserna är utbrett i byggbranschen. De stora byggföretagen har kollektivavtal, men de har minskat andelen arbetare i egen regi och anlitar i växande grad *underleverantörer* som ofta har ett stort inslag av utstationerad arbetskraft (behöver inte betala skatt i Sverige) och falska egenföretagare (utför samma arbete som anställda men saknar deras rättigheter). Allt för att pressa priserna. För att lättare vinna anbud har ett stort antal utstationeringsföretag hängavtal, men det är svårt att kontrollera *efterlevnaden* eftersom facket där vanligen har få eller inga medlemmar, arbetarna bara tillfälligt vistas i Sverige och är rädda att bli hemsända om de uttrycker kritik.

Fallande organisationsgrad inom branschen i sin helhet hör också till bilden. Bland byggnadsarbetare folkbokförda i Sverige sjönk andelen fackligt anslutna mellan 2006 och 2022 från 81 till 56 procent.

Det är lättare för svenska fack att förmå utländska byggföretag att teckna kollektivavtal än att bevaka att de följer dem. Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen kräver av sina medlemmar att de endast anlitar underleverantörer med kollektivavtal. Men det brister även i tecknandet av kollektivavtal som exempelvis vid bygget av Northvolts batterifabrik i Skellefteå där cirka 750 av 2 000 arbetarna hösten 2021 fanns hos underentreprenörer utan kollektivavtal.

Upphandlande myndigheter har till skillnad från privata företag inte rätt att kräva kollektivavtal men däremot kollektivavtalsliknande villkor. Upphandlingsmyndigheten bedömer att risken för oskäliga arbetsvillkor är hög vid upphandlingar inom bygg- och anläggningssektorn.

Lägsta pris vinner vanligen vid offentliga upphandlingar. Kommuner, regioner och statliga myndigheter upphandlar årligen för omkring 800 miljarder kronor. För att vinna upphandlingar för färdtjänst, sjuk- och skolresor mm avstår många taxibolag från att teckna kollektivavtal. I städbranschen går nästan alla upphandlingar till företagen med lägsta pris. Majoriteten av medlemmarna i Almega Serviceföretagen deltar inte i upphandlingarna eftersom de inte kan konkurrera om de ska betala avtalsenliga löner. Anlitandet av underleverantörer som betalar låga löner och får statliga lönebidrag snedvrider konkurrensen. I många upphandlingar uppges endast oseriösa företag lämna anbud.

Efter en lagskärpning 2017 ska de företag som anlitas av kommuner, regioner och statliga myndigheter och deras underleverantörer i bl.a. städbranschen ha löner, arbetstider och semester i nivå med centrala kollektivavtal. För löner innebär det i praktiken avtalens miniminivåer.

Fackens kontrollmöjligheter är begränsade på grund av den låga organisationsgraden: 49 procent i lokalvård 2021. Till skillnad från i

byggsektorn förekommer nästan ingen utstationering i städbranschen där arbetskraftsexploatering nästan enbart drabbar personer som på olika sätt migrerat till Sverige, exempelvis arbetskraftsinvandrare, asylsökande och papperslösa.

En annan personalintensiv bransch är hemtjänsten, vilket betyder att lönekostnaden är den tyngsta posten och statligt subventionerade jobb även här tenderar snedvrída konkurrensen. De låga ersättningarna till utförarna medför att kommunal hemtjänst på många håll avvecklats och seriösa företag dragit sig tillbaka. De nedpressade priserna vid upphandlingar har gjort det svårt att tillämpa kollektivavtal och ha rimliga villkor för de anställda. Relativt många små företag har kunnat göra stora vinster genom olika former av fusk och dessutom pressat kostnaderna genom en hög andel utbildad personal, många timanställda mm. Kommunerna har för det mesta inte tid och resurser att göra några mer omfattande kontroller. Inspektionen för vård och omsorg (Ivo) genomför nästan inga inspektioner för att kontrollera hur hemtjänstföretagen eller de personliga assistentföretagen sköter sig. När Ivo beviljar tillstånd för en hemtjänstföretagare vet man ofta inte om denne tidigare fuskat. Moderatstyrda Lomma har för att höja kvaliteten tagit tillbaka hemtjänsten och äldreboendena som nu drivs i kommunens regi.

Restaurangbranschen utmärks av hög personalomsättning, låg facklig organisationsgrad, relativt få fackklubbar, hög andel utrikes födda, många arbetskraftsmigranter, tendenser till etnisk segmentering, stort antal subventionerade jobb och hög andel hängavtal bland företagen med kollektivavtal. Det är en kombination som försvårar för facket att kontrollera kollektivavtalens efterlevnad. Att en relativt hög andel av företagen har kollektivavtal (55 procent 2022 enligt Företagarna – tabell 19; en lägre andel på 39 procent enligt den registerbaserade statistiken – tabell 13) gör det till en extra stor utmaning att hinna med. Det understryker att även om kollektivavtalens täckningsgrad är hög i en bransch kan det vara problematiskt att säkerställa avtalens efterlevnad.

Transportbranschen innehåller flera delbranscher med hög risk för exploatering och dåliga villkor, bland annat genom att många tvingas arbeta som falska egenföretagare. Dit hör taxi, cabotagetrafik, bud- och flyttfirmor samt matbud via cykel, moped och bil. För att bättra på sitt rykte tecknade Foodora 2021 ett hängavtal, men inte för moped- och bilbudet. Genom att anlita egenanställda och egenföretagare undviker plattformsföretagen arbetsgivaransvaret och den arbetsrättsliga lagstiftningen. Sex av tio flyttfirmor saknar trafik-tillstånd men kan ändå använda rutavdrag eftersom Skatteverket inte har rätt att undersöka om de har sådant tillstånd.

Skönhetsbranschen tillhör branscherna med lägst kollektivavtals-täckning, högst andel svarta löner och högst andel anställda som befinner sig i en utsatt position med risk för arbetskraftsexploatering. Myndighetsgemensamma kontroller tyder på att anställda utnyttjas i bl.a. nagelsalonger, fotvårdsinrättningar och massageinstitut.

Utländsk säsongarbetskraft utnyttjas i jord- och skogsbruk samt bärplockning. De stora skogsbolagen upphandlar planterings- och

röjningstjänster från skogsvårdsföretagen till så låga priser att dessa, trots att de vanligen är certifierade och har kollektivavtal känner sig föranledda att fuska när det gäller tillämpningen av avtalen. I Skåne är det enligt Kommunal och SAC vanligt med extremt dåliga villkor på grönsaksodlingar.

Flera branscher som domineras av tjänstemän har en låg eller relativt låg andel anställda med kollektivavtal. Hit hör medie- och IT-branschen, spelutvecklingsföretag, techföretag i finansbranschen, reklam- och PR-företag, advokatbyråer och revisionsfirmor. För att kunna rekrytera arbetskraft tvingas dessa företag ofta erbjuda goda anställningsvillkor men det förekommer likväl att tjänstepensionslösningar saknas eller är sämre än de kollektivavtalade, att de anställda förväntas arbeta extra utan ersättning och att personalneddragningar görs utan dialog med de anställda.

Det betyder att främst tjänstemän kan ha relativt goda villkor även utan kollektivavtal samtidigt som arbetare i flera branscher – främst utrikes födda – relativt ofta drabbas av exploatering och andra former av arbetslivskriminalitet antingen de har kollektivavtal (som inte följs) eller inte.

När det gäller fackföreningarnas förmåga att motverka arbetslivskriminalitet, dåliga anställnings- och arbetsvillkor samt att öka kollektivavtalens täckningsgrad diskuteras elva dimensioner av facklig styrka. En av dem är organisatorisk styrka i form av hög organisationsgrad och ett utbyggt nät av fackklubbar på arbetsplatserna.

En annan styrkedimension är möjligheterna att påverka politiker, myndigheter och arbetsgivare för gemensamma insatser mot fusk, osund konkurrens och ohållbara arbetsvillkor. Bland annat är det angeläget med förändrade sekretessregler för ett bättre informationsutbyte och en effektivare samverkan mellan olika myndigheter när det gäller att bekämpa arbetslivskriminalitet och stoppa exploatering av arbetskraft. Likaså behöver kontrollen förstärkas väsentligt vid offentliga upphandlingar så att de kontrakterade villkoren verkligen efterlevs samtidigt som de arbetsrättsliga kraven skärps.

Det har visat sig att flera tidigare lagändringar har bidragit till en ökning av antalet utsatta inom arbetslivet. Dit hör liberaliseringen av F-skattereglerna (falska egenföretagare), införandet av allmän visstid (otrygga anställningsformer, egenanställningar) och världens kanske mest liberala regler för arbetskraftsmigration (exploatering av arbetskraftsinvandrare).

I slutet av rapporten presenteras ett stort antal konkreta förslag till åtgärder för att stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen, bland annat mer effektiva kontroller (vid upphandlingar, anlåtande av underleverantörer, tecknande av hängavtal, mm), skärpta sanktioner vid brott mot avtal och lagar, tätare myndighetssamverkan och partssamverkan, reformerad lagstiftning (etableringskontroll för vårdföretag och friskolor, förändrat F-skattesystem för att undvika "falska egenföretagare", mm), förbättrad information till framför allt utländsk arbetskraft samt möjliga vägar för att höja den fackliga organisationsgraden.

## Inledning

I Sverige omfattas en internationellt mycket hög andel av de anställda av kollektivavtal. Sverige har tillsammans med Island världsrekord i facklig organisationsgrad. Arbetsgivarnas organisationsgrad är ännu högre. Konflikträtten är vidsträckt, men få arbetsmarknadskonflikter förekommer även ur ett nordiskt perspektiv. Detta är några utmärkande drag hos den svenska partsmodellen där kollektivavtalen står i centrum. Detta i skarp kontrast till länder som exempelvis Frankrike där staten har huvudrollen, den fackliga organisationsgraden är mycket låg och strejker hör till vardagen.

Det finns emellertid vissa sprickor i den svenska arbetsmarknadsmodellen, vilka dessutom tenderar att vidgas. Numera har arbetarna en klart lägre facklig organisationsgrad än tjänstemännen. Särskilt låg är den bland den växande andelen utrikes födda arbetare och framför allt i privata tjänstenärningar. Allra lägst än den bland utstationerade, säsonganställda och andra som inte är folkbokförda i Sverige men som arbetar här. Det saknas tyvärr exakta uppgifter om dessa gruppers fackliga anslutning. Om vi håller oss till anställda folkbokförda i Sverige så har organisationsgraden gått ned anmärkningsvärt mycket bland inte minst byggnadsarbetare: från 81 procent 2006 till 56 procent 2022. Om den växande andelen till Sverige utstationerade byggnadsarbetare hade ingått i statistiken så hade organisationsgraden sjunkit ännu mer.

Först i denna rapport presenteras fördelar och eventuella nackdelar med kollektivavtal ur arbetsgivarnas och de anställdas synvinkel. Därefter behandlas kollektivavtalens täckningsgrad. Två mått används, dels andelen *anställda* som omfattas av kollektivavtal, dels andelen *företag* i privat sektor som har avtal. Den senare andelen är avsevärt lägre än den förra vilket har att göra med att de allra flesta företag är mycket små. Den stora majoriteten företag finns i gruppen med 1-10 anställda men knappt vart fjärde av dessa har kollektivavtal, vilket starkt påverkar den genomsnittliga andelen *företag* med avtal. De allra flesta *anställda* finns i företag med minst 50 anställda och här är täckningsgraden i genomsnitt mycket hög såväl med avseende på andelen företag som andelen anställda som omfattas av kollektivavtal. Men stora variationer förekommer mellan olika branscher.

Medan ungefär vartannat *företag* inom industrin och byggbranschen har kollektivavtal är det bara vart tredje i de privata tjänstenärningarna (tabell 7). Särskilt låg är andelarna i några branscher dominerade av tjänstemän: information och kommunikation (10 procent) och juridik, ekonomi mm (15 procent) – alla tal avser 2022 (tabell 8). I Stockholms län är täckningsgraden klart lägre än den för Sverige genomsnittliga: 22 procent 2022 (1-49 anställda).

Av företagen med kollektivavtalen är hängavtalen vanligast i de minsta företagen. Anslutningen till arbetsgivarorganisationer var mellan 2010 och 2022 oförändrat 74 procent av företagen i storleksklassen 20-49 anställda men har sjunkit hos företagen med 1-19 anställda (tabell 10). I genomsnitt sjönk arbetsgivarnas organisationsgrad mätt på detta sätt från 32 procent 2010 till 25 procent 2022. Det avspeglar en ökning av andelen företag med färre än 20 anställda.

Ett par av de här nämnda utvecklingarna pekar fram mot ett arbetsliv som i tilltagande utsträckning delvis faller utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen: en efter 2006 minskad facklig organisationsgrad bland arbetare i framför allt byggbranschen och de privata tjänstenäringarna samtidigt som andelen mindre företag (1-19 anställda) som inte tillhör en arbetsgivarorganisation stiger. I samma storleksklass ökar hängavtalen samtidigt sin andel hos företagen med kollektivavtal. Därtill kommer en växande andel utrikes födda bland arbetare folkbokförda i Sverige och därutöver en tillväxt av utländska arbetare (ej folkbokförda i Sverige) inom framför allt bygg- och anläggningsbranschen, jord- och skogsbruket mm.

Huvuddelen av rapporten belyser kollektivavtalens ”vita fläckar” i olika branscher och yrken varvid det framgår att vissa kategorier arbetare, framför allt de som kommer från andra länder i egenskap av arbetskraftsmigranter, utstationerade, säsonganställda mm, är mer utsatta än andra för exploatering och andra former av *arbetslivskriminalitet*, det vill säga brott mot lagar och avtal i arbetslivet som innebär att arbetstagare utnyttjas, konkurrensen snedvrids mm.<sup>1</sup> Även där det finns kollektivavtal visar det sig att det inte alls är säkert att de tillämpas i praktiken.

Pia Bergman (tidigare på Skatteverket, nu på Svenskt Näringsliv) föreslår det nya begreppet *arbetsmarknadskriminalitet* som ”inkluderar alla de aktiviteter som idag sker på den svenska marknaden med syfte att underminera för företag att bedriva sin verksamhet under schyssta villkor.” En del av arbetsmarknadskriminaliteten utgörs av *arbetslivskriminalitet*, som ”sätter fokus på arbetstagarna och arbetslivet”.<sup>2</sup>

Vidare diskuteras flera allvarliga brister i lagstiftningen när det gäller att bekämpa arbetslivskriminalitet och rent allmänt motverka dåliga anställnings- och arbetsvillkor.

En av frågorna är vad fack, arbetsgivare och andra aktörer kan göra för att skapa hållbara arbetsplatser och bekämpa arbetslivskriminalitet.

---

<sup>1</sup>. I *Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet* (Regeringskansliet 2022, sid. 7) återges ett förslag till definition av arbetslivskriminalitet från Delegationen mot arbetslivskriminalitet (se vidare delegationens definition i SOU 2022: 36, sid. 55-96). Där definieras arbetslivskriminalitet ”som kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal, och som rör arbetslivet. Vid bedömningen av om ett förfarande är kvalificerat ska särskilt beaktas om förfarandet

- innebär att arbetstagare utnyttjas,
- innebär att konkurrensen snedvrids,
- utförs i organiserad form eller systematiskt, eller
- är av allvarlig eller omfattande karaktär.”

Utdrag ur delegationens kommentar om arbetslivskriminalitet: ”De allvarligaste fallen av arbetslivskriminalitet omfattar brottslighet, såsom vissa former av människohandel, människoexploatering, arbetsmiljöbrott, vissa bidragsbrott och skattebrott, vissa brott mot utlänningslagen (2005:716) och viss ekonomisk brottslighet. Även brott mot andra lagar, förordningar och myndighetsföreskrifter kan utgöra arbetslivskriminalitet, liksom avtalsbrott.” (SOU 2022:36, sid. 14). Delegationen menar att definitionen även bör omfatta brott som inte är kriminaliserade eller straffbara såsom brott mot avtal (ibid: 80-81).

<sup>2</sup>. *Arbetsmarknadskriminalitet* (av Pia Bergman). Svenskt Näringsliv februari 2023, sid. 9.



Angående de fackliga organisationernas förmåga att uppnå resultat belyses elva dimensioner av facklig styrka. Slutligen presenteras ett stort antal förslag på hur osund konkurrens och arbetslivskriminalitet ska kunna förebyggas och bekämpas.

## Kollektivavtal eller inte?

### *Vad är ett kollektivavtal?*

Ett kollektivavtal är vanligen en överenskommelse mellan en fackförening och en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation om anställningsvillkor (lön, arbetstid, försäkringar, mm). Avtal med enskilda arbetsgivare kallas *hängavtal* eftersom de ansluter till ("hänger på") kollektivavtalet i branschen i fråga. De ingås vanligen mellan företag som inte är anslutna till en arbetsgivarorganisation, men kan också tecknas mellan företag anslutna till exempelvis Svenskt Näringsliv (SN) och ett annat SN-förbund än det egna om en del av personalen hör hemma inom det förbundets avtalsområde.

Det finns också arbetsgivare som varken tecknar hängavtal eller faller under ett centralt kollektivavtal men ändå har kollektivavtal. Ett välkänt exempel är SAS som med stöd av SN-förbundet Svenska Flygbranschen, där man är medlem, tecknar ett eget *företagsavtal*.

Förutom *substansiella* kollektivavtal om anställningsvillkoren finns det *proceduravtal* som reglerar förhandlingsordning mm, såsom 1938 års Saltsjöbadsavtal, 1997 års Industriavtal (reviderat 2011 och 2016) eller 2022 års nya huvudavtal, som dock även innehåller substansiella reformer om omställning mm. Medbestämmandeavtal är ett annat exempel på proceduravtal, i det här fallet som en uppföljning till Medbestämmandelagen (MBL).

### *Varför är det bra med kollektivavtal?*

Beroende på om man ser det ur arbetsgivarsynpunkt eller ur facklig synvinkel kan det finnas både för- och nackdelar med ett kollektivavtal. Ur facklig synvinkel är det i princip alltid bra med ett kollektivavtal, men om utfallet inte visar sig bli det förväntade kan det finnas anledning att säga upp avtalet under avtalsperioden under förutsättning att det innehåller en paragraf som medger detta. Så sker ibland med så kallade sifferlösa avtal med möjlighet till uppsägning vid en bestämd tidpunkt under avtalsperioden.

Ett kollektivavtal är alltid en kompromiss som innehåller såväl givanden som taganden från båda sidor. Beroende på styrkeförhållandena mellan parterna kan avtalet vara mer eller mindre förmånligt för den ena eller andra parten.

De allra flesta fackföreningar strävar efter att få till stånd kollektivavtal, men undantag finns i den anarkosyndikalistiska tradition som en gång i tiden var stark i Frankrike och Spanien. Huvudskälet var att man inte ville bindas av fredsplikt.

I det följande görs ett försök att sammanställa kollektivavtalens fördelar för olika aktörer, inklusive för enskilda företag och arbetstagare, men också vad vissa arbetsgivare uppfattar som nackdelar.

#### *Fördelar med kollektivavtal ur arbetsgivarsynpunkt:*

- Den kanske viktigaste fördelen ur arbetsgivarsynpunkt är att kollektivavtal ger arbetsfred under avtalsperioden. Ett undantag är fackliga sympatiåtgärder men väldigt få om en några företag drabbas årligen av sådana.
- Med ett hängavtal eller anslutning till en arbetsgivarorganisation kan oorganiserade arbetsgivare undvika fackliga stridsåtgärder som syftar till att förmå företaget att teckna kollektivavtal.
- Ett kollektivavtal underlättar företagets planering genom att precisera de villkor som gäller under avtalsperioden.
- Kollektivavtalet ger arbetsgivaren en grundtrygghet på arbetsplatsen. Almega beskriver det på sin hemsida som:  
*”Kollektivavtalet ger dig som arbetsgivare en grundtrygghet på arbetsplatsen, alla vet vad som gäller och du kan alltid hänvisa till avtalet och känna dig stärkt och säker på att avtalets innehåll följer alla lagar och regler.”* (Almegas hemsida 2023-11-25: [Kollektivavtal – en bra deal för dig som arbetsgivare](#))
- Utan centrala kollektivavtal skulle det inte finnas ett normerande ”märke” för lönernas utveckling i Sverige såsom den normerande roll som Industriavtalet har i avtalsförhandlingarna och även i den lokala lönesättningen (Karlson et al. 2014). Om märket inte hade funnits skulle företagets kostnadskontroll försvåras.
- Genom kollektivavtal utjämnas konkurrensförhållandena mellan företagen eftersom lönen och andra anställningsvillkor då inte används som ett konkurrensmedel. Det ökar förutsägbarhet för företagen.
- När företag inte kan använda lägre löner och sämre arbetsvillkor i jämförelse med andra inom branschen ifråga som ett sätt att konkurrera, måste de i stället förbättra arbetsmetoder och bli mer produktiva för att hävda sig gentemot sina konkurrenter. Detta var en grundtanke bakom den så kallade Rehn-Meidnermodellen (Calmfors et al. 2019: 51). Det är dessutom bra för samhället och bidrar till ökat välstånd.
- Under förutsättning att kollektivavtalens täckningsgrad är hög och att kollektivavtalen också tillämpas i praktiken minskar utrymmet för exempelvis oseriösa företag att konkurrera med

låga löner och snedvridda konkurrensen. Osund konkurrens är ett växande problem i arbetslivet.<sup>3</sup>

- Kollektivavtal ger legitimitet åt företag som vill bedriva en seriös och kvalitetsinriktad verksamhet. Kollektivavtalet blir ett slags kvalitetsstämpel som kan underlätta rekrytering av arbetskraft och framstå som attraktivt för kunder. I ett läge när det råder stor brist på civilingenjörer och kvalificerade industriarbetare framhåller chefen för Teknikföretagens medlemsenhet Björn Widlert:

*”– Ett kollektivavtal skapar attraktionskraft för arbetsgivaren. Det blir allt vanligare att potentiella arbetstagare efterfrågar kollektivavtal när de väljer mellan olika arbetsplatser. Det blir också lättare att behålla kompetent personal om du har ett kollektivavtal eftersom du får marknadsmissiga villkor för exempelvis försäkringar och pensioner på ett väldigt kostnadseffektivt sätt. Det är viktiga parametrar för att attrahera och behålla personal, berättar Björn Widlert.*

*Ett annat sätt att lösa kompetensbristen är att rekrytera personal utanför EU. Företaget måste då söka arbetstillstånd, vilket kräver både anställningsvillkor och lösningar som är i nivå med kollektivavtal. Det lättaste är då att ha ett kollektivavtal att luta sig på, eftersom det uppfyller de krav som Migrationsverket ställer.*

*– Många startupföretag väljer att teckna kollektivavtal just för att enklare kunna söka arbetstillstånd för personal utanför EU. Teknikföretagen kan också ge konkret rådgivning och stöd kostnadsfritt i den process det innebär att söka arbetstillstånd, säger Björn Widlert.” (Svenskt Näringsliv 9/11 2023: [”Kollektivavtal attraherar kompetent personal”](#)).*

Urban Nordlund, som är ansvarig för medlemsvärvning på Installatörsföretagen menar att den kvalitetsstämpel som följer med ett kollektivavtal kan bättra på orderstocken:

*”Företag som är kollektivavtalsansluta får även ett litet försprång när man lämnar offerter till större företag eftersom det är en kvalitetsstämpel i sig att vara en godkänd medlem hos Installatörsföretagen.” (Installatörsföretagen november 2023: [”Intervju: Kollektivavtalet en kvalitetsstämpel](#)).*

- Kollektivavtal förbättrar förhållandet mellan företag och anställda genom att man är överens om vilka villkor som gäller. Om det finns en fackklubb på arbetsplatsen är det naturligtvis en fördel.

---

<sup>3</sup>. Med *osund konkurrens* avses vinnande av konkurrensfördelar genom mycket låga löner eller att inte betala ut den överenskomna lönen, brott mot regler om skatter och avgifter t.ex. genom att använda svartarbete eller att inte betala sociala avgifter, brott mot andra lagar, t.ex. arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och semesterlagen, eller brott mot kollektivavtal.

- Med kollektivavtal ges möjligheter till partssamverkan och samarbete kring frågor av gemensamt intresse, till exempel om den långsiktiga kompetensförsörjningen.
- Med kollektivavtal kan kostnadseffektiva tjänstepensionslösningar uppnås genom det mycket stora antalet anställda som inkluderas i dem, vilket gör att fack och arbetsgivare tillsammans kan pressa fram förmånliga villkor från pensionsbolagen.
- Ett kollektivavtal sänker de så kallade *transaktionskostnaderna* för de enskilda företagen genom att de inte själva behöver lägga ned så mycket tid och kraft på förhandlingar eller på att ta reda på olika saker. Almegas kommentar om detta:
 

*”Tid är pengar – Eftersom många frågor som uppkommer på en arbetsplats redan är reglerade genom kollektivavtalet, sparar du mycket tid både för dig själv och dina anställda, som ni annars skulle behöva lägga på att undersöka, reda ut och ta nya beslut utifrån varje situation.”* (Almegas hemsida 2023-11-25: [Kollektivavtal – en bra deal för dig som arbetsgivare](#)).

*”Med ett kollektivavtal får man helt enkelt en kvalitetssäkring och behöver inte fundera över frågor som hur man ska hantera föräldralöner, pension och andra detaljerade frågor”* (Björn Widlert på Teknikföretagen, artikel hos Svenskt Näringsliv 9/11 2023: [”Kollektivavtal attraherar kompetent personal”](#)).
- Jämfört med lagstiftning ger kollektivavtal flexibilitet åt företagen. Arbetstidsfrågor hör till sådana villkor som genomgående regleras i kollektivavtal, regler som i varierande grad kompletterar och/eller avviker från arbetstidslagens regler. Ett exempel på undantag från Arbetstidslagen genom kollektivavtal är att regelverket för läkarnas arbete (som kan innefatta jour- och beredskapsarbete) därigenom kan anpassas ”till de särskilda förutsättningar som kan gälla i hälso- och sjukvården.”<sup>4</sup> I industrins arbetar- och tjänstemannaavtal regleras förutsättningarna för de lokala parternas förhandlingar om arbetstidens förläggning.<sup>5</sup>
- Med kollektivavtal kan arbetstidslagen anpassas till branschen och den anställde. Lagen är således dispositiv och kan avtalas bort, men de avtalade reglerna får inte vara sämre för den enskilde individen än EU-direktivets regler.<sup>6</sup> Arbetsgivarnas ökade intresse för flexibla arbetstider medför emellertid att fler än tidigare får arbeta på obekväma tider och ha oregelbundna arbetstider. Utökade möjligheter till öppettider och nattarbete

<sup>4</sup> . Sveriges Läkareförbunds hemsida om förläggningen av läkarnas arbetstid: [Arbetstidens förläggning](#).

<sup>5</sup> . *Avtal eller lag?*, s. 58-59.

<sup>6</sup> . *Avtal eller lag?*, s. 58. Stern & Björklund 2022: 15-18.

var sannolikt det viktigaste skälet till att e-handelsföretaget Wolt Market (en så kallad dark store) hösten 2023 på eget initiativ tecknade kollektivavtal med Handelsanställdas förbund.

När det gäller Las (Lagen om anställningsskydd) kan företagen genom avtalsturlistor som upprättas tillsammans med det lokala facket få en för dem förmånligare turordning vid uppsägningar.

Under coronapandemin blev det smidigare att införa korttidsarbete för företag med kollektivavtal än de som till punkt och pricka hade att följa lagen om korttidsarbete (Fransson & Kjellström 2020).

- Kollektivavtal om omställning och studiemöjligheter ökar löntagarnas acceptans av strukturförändringar, exempelvis i samband med klimatomställning och globalisering. Först ut med sådana avtal var tjänstemännen, följt av LO så sent som 2004.<sup>7</sup> Det nya huvudavtal som undertecknades 2022 innebär väsentligt utökade möjligheter till omställning och studier. Det medför klart bättre villkor än motsvarande statliga satsning i kollektivavtalslösa företag, vilken administreras av Kammarkollegiet (Kjellberg 2021).

Att staten åtagit sig en stor del av finansieringen av den kollektivavtalade omställningsordningen är naturligtvis en fördel ur ett arbetsgivarperspektiv. Delvis kan de statliga insatserna ses som en kompensation för de kraftiga nedskärningarna av arbetsmarknadsutbildningen. Bara mellan 1991 och 2004 minskade, trots ökad arbetslöshet, antalet deltagare i yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning från drygt 40 000 till omkring 10 000.<sup>8</sup>

Chefen för Teknikföretagens medlemsenhet, Björn Widlert, understryker:

*”– Vi ser också att allt fler stora och snabbväxande företag väljer att teckna kollektivavtal. När konjunkturen är skakig ökar efterfrågan på den trygghet som kollektivavtalen kan ge, till exempel bra försäkringar vid uppsägning på grund av arbetsbrist.*

*Han nämner omställningsförsäkringen som en viktig pusselbit.*

*– Det har varit en stor framgångssaga i hur den fungerar. Det finns inga andra aktörer som kan matcha det stöd som en omställningsförsäkring ger i att ge stöd i att hitta ett nytt jobb.”*

(Svenskt Näringsliv 9/11 2023: ”[Kollektivavtal attraherar kompetent personal](#)”).

- Med kollektivavtal och medlemskap i en arbetsgivarorganisation:
  - (a) kommer företagen i åtnjutande av ekonomiskt stöd vid arbetskonflikter.

---

<sup>7</sup>. Det första trygghetsavtalet tecknades 1972 mellan Sif, CF, Salf och arbetsgivarorganisationen för de då krisdrabbade statliga bolagen. TCO 2011:52.

<sup>8</sup>. LO-tidningen nr 25 3 september 2004.

(b) Särskilt för mindre företag kan det ha stort värde att få tillgång till rådgivning och juridisk hjälp.

- Kollektivavtal ger klara regler för hur konflikter på arbetsmarknaden ska lösas. Sverige har jämfört med andra länder få störningar på arbetsmarknaden och en låg konfliktfrekvens.
- Med kollektivavtal och en facklig organisation på arbetsplatsen underlättas kommunikationen med de anställda. Därigenom skapas en kanal för de anställda att framföra synpunkter till företagsledningen som i sin tur ges möjlighet att förklara behovet av förändringar. Ett sådant samspel kan medföra en så kallad *produktivitetsskoalition* mellan företag och fack (Calmfors et al. 2019: 53, 100). En norsk studie visar att produktiviteten ökar med stigande facklig organisationsgrad (Lind 2022:13-14, Barth et al. 2020).
- Lönesättningen kan upplevas som rättvisare och mer transparent om det i kollektivavtalet finns tydliga kriterier som de anställda ställer sig bakom. Det är vanligare i tjänstemännens kollektivavtal än i arbetarnas och hänger samman med att tjänstemännen har ett större inslag av individuell lönesättning (Karlsson et al. 2014: 129, 141). Det hela underlättas om det på arbetsplatsen finns en fackklubb som kommer överens med arbetsgivaren om ett lokalt lönesystem. Detta förekommer mest på större arbetsplatser eftersom det där vanligen finns fackklubbar.

### *Kollektivavtalens positiva respektive negativa sidor enligt arbetsgivarna i privat sektor*

Enligt en enkätundersökning som Sveriges Byggindustrier gjort anser drygt 60 procent av de tillfrågade medlemsföretagen att kollektivavtalslösa företag har konkurrensfördelar (Calmfors et al. 2019: 51, fotnot 10). Det betyder enligt min mening att om alla företag hade haft kollektivavtal så skulle ökad produktivitet och inte lägre kostnader bli det främsta konkurrensmedlet. Det kan därför hävdas att en hög kollektivavtalstäckning kan göra näringslivet effektivare än det annars skulle ha varit. I den nämnda enkätundersökningen önskar 70 procent av de tillfrågade byggföretagen att fler tecknar kollektivavtal.

Vid intervjuer som Calmfors et al. genomförde hösten 2017 med representanter för olika arbetsgivarförbund framkom att kollektivavtal kan verka begränsande på olika sätt (Calmfors et al. 2019: 102-104):

- Inom Almega-området vill en del företag för att underlätta rekryteringen av unga välutbildade personer att den enskilda individen ska kunna bestämma hur arbetskostnaden ska fördelas mellan lön, betald semester, pensionsavsättningar mm). Sådana önskemål anses hålla nere kollektivavtalens

täckningsgrad hos i synnerhet IT-företag. Nackdelar med ett sådant system är det skulle förorsaka en del extra administrationskostnader och bli mer svåröverskådligt. Danmarks så kallade *fritvalgskontoen* är ett exempel på hur en del av de årliga löneökningarna efter individens önskemål kan fördelas mellan lön, pensionsavsättning och i vissa avtal extra fritid (Kjellberg 2023b).

- Internationella koncerner med dotterbolag i Sverige vill tillämpa sina globala pensionssystem i alla länder för att hålla nere de administrativa kostnaderna.
- Byggavtalet anses krångligt och genom att baseras på grupp-ackord omöjliggöra individuell lönesättning. I avsaknad av fackklubbar sker förhandlingarna med de olika regionernas ombudsmän, vilket ses som en nackdel.
- Inom Svensk Handel anses generösa OB-tillägg vara ett stort problem.
- Särskilt inom byggbranschen anses kollektivavtalens regler om arbetstidens förläggning vara oflexibla, vilket bekräftas av enkätundersökningen.

I den hösten 2017 gjorda enkätundersökningen bland företag får de svarande ta ställning till fyra positiva påståenden och sju negativa om kollektivavtal (Calmfors et al. 2019: 114-137). Eftersom svarsfrekvensen endast var 12 procent får man tolka resultaten med stor försiktighet.

*Företagen med kollektivavtal* värdesätter allra mest att ett avtal ”ger företaget att bra anseende”, följt av ”förbättrar relationen mellan företaget och de anställda därför att det ger en ram som båda parter kan förhålla sig till” (ibid: 115-116). Det sistnämnda gäller särskilt de större företagen. Däremot håller företagen inte med om att avtal ”gör det lättare att sätta olika löner för olika anställda genom att ange tydliga kriterier för löneskillnader”. Det kan åtminstone delvis bero på att inte alla kollektivavtal innehåller tydliga kriterier för lönedifferentiering. Än mindre instämmer de i att ett avtal ”innebär ett färdigt paket av löner och andra anställningsvillkor som förenklar för företaget”.

De arbetsgivare som svarade på enkäten verkar alltså känna igen sig i de punkter jag tar upp ovan som handlar om ökad tydlighet och förutsebarhet, att kollektivavtal ger legitimitet och att samverka med de anställda underlättas.

När det gäller de sju negativa påståendena om kollektivavtal håller företagen som har avtal i mycket liten utsträckning med om dem (ibid: 115). Ett undantag är att många tycker att kollektivavtal ”gör det svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget”. Däremot instämmer man inte i att kollektivavtalen skulle vara ”krångliga och administrationskrävande”.

Som väntat har *företagen utan kollektivavtal* en mindre positiv inställning. Framför allt tycker de att kollektivavtal inte har något att tillföra. De ser också fler nackdelar såsom att avtalen är ”krångliga och administrationskrävande” och ”gör det svårt att bestämma andra

anställningsvillkor, till exempel pensioner och försäkringar, på det sätt som passar företaget bäst”. Precis som företagen med kollektivavtal instämmer de i påståendet att kollektivavtal ”gör det svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget”. Dessutom försvårar avtalen ”att sätta olika löner för olika anställda”. Däremot instämmer de avtalslösa företagen *inte* i att kollektivavtal skulle ”ge en för hög kostnadsnivå i företaget” och förvånande nog dessutom i mindre grad än vad företagen med avtal gör.

Vid en blick på svaren från *samtliga företag* avviker byggbranschens arbetsgivare starkt genom att instämma i samtliga negativa påståenden. Det enda positiva påstående som de håller med om är att kollektivavtal ”ger företaget ett bra anseende”. Även arbetsgivarna inom transport- och lagerbranschen instämmer i många av de negativa påståendena men ”har samtidigt några av de högsta siffrorna när det gäller de positiva påståendena” (ibid: 119). Kanske något överraskande har hotell- och restaurangbranschens arbetsgivare en förhållandevis positiv inställning till kollektivavtal, klart över handels- och fastighetsbranschens. Å andra sidan är det inte så förvånande med tanke på att kollektivavtalen enligt Calmfors et al. har en hög täckningsgrad inom hotell- och restaurangbranschen. Enligt den registerbaserade statistiken är kollektivavtalens täckningsgrad i denna bransch klart lägre än den för privat sektor genomsnittliga (tabell 2). Calmfors et al. (2019) har även undersökt skälen till att en del företag inte tecknar kollektivavtal. Ungefär vart tredje företag utan avtal svarar att ”alla eller nästan alla anställda är familjemedlemmar”, ytterligare en tredjedel ”de anställda har inte efterfrågat kollektivavtal” och ännu en tredjedel ”det är större nackdelar än fördelar med ett kollektivavtal” (ibid: 123). Bland de minsta företagen (1-4 anställda) uppgav fyra av tio företag utan kollektivavtal att de anställda helt eller till övervägande delen utgjordes av familjemedlemmar. Detsamma gäller nästan vart tionde företag med 5-9 anställda.

Enligt en studie av Karlson et al. som dock endast omfattade ett fåtal kollektivavtalslösa företag (nästan alla företagen i undersökningen hade kollektivavtal) var ett ”huvudsyfte med att stå utanför kollektivavtalssystemet att få ökad flexibilitet för att kunna hantera skiftande konjunkturer och marknadsförutsättningar” (Karlson et al. 2014: 122). Som framgått av Calmfors et al. (2019) anser företagen oberoende om de har kollektivavtal eller ej att avtalens bristande flexibilitet i detta avseende är en klar nackdel.

Till skillnad från i Tyskland saknas i de svenska avtalen öppningsklausuler som medger lokala anpassningar till konjunkturläget eller hur bra/dåligt ett företag går. Däremot ingicks det i Sverige våren 2009 krisavtal om tillfälligt minskad arbetstid (men inte lägre lön per arbetad tid). Under pandemiåret 2020 träffades avtal om korttidsarbete som medfört större flexibilitet än för företagen med kollektivavtal än för avtalslösa företag som har att följa lagens bokstav.

Stern & Björklund (2022) har studerat kollektivavtalens flexibilitet i förhållande till arbetstidslagstiftningen. Till skillnad från Calmfors et al. (2019) delar de upp avtalen i arbetaravtal och tjänstemannaavtal (25 av vardera). I förhållande till de centrala kollektivavtalen är möj-



ligheterna till lokala överenskommelser störst hos tjänstemannaavtalen (Stern & Björklund 2022: 27-38). Jämfört med andra arbetaravtal är decentraliseringsmöjligheterna störst i Teknikavtalet mellan Teknik-arbetsgivarna och IF Metall och i arbetaravtalet inom vård och omsorg. Även i förhållande till Arbetstidslagen ger tjänstemannaavtal också på central nivå i regel större flexibilitet än arbetaravtal.

När både arbetar- och tjänstemannaavtalen tas med i analysen är flexibiliteten i förhållande till arbetstidslagstiftningen viktigare för företagens syn på kollektivavtalen (särskilt angående arbetaravtalen) än möjligheterna att avtala lokalt (som anses särskilt viktigt i tjänstemannaavtalen). Vid lokala avtal ökar dock transaktionskostnaderna genom att det tillkommer förhandlingar utöver det som överenskommit på central nivå. En annan begränsning är att det inte alltid finns en lokal motpart i företaget.

Kollektivavtal kan träffas om undantag från arbetstidslagen i sin helhet eller vissa paragrafer. Avtal kan exempelvis träffas om reglerna för ordinarie arbetstid, arbetstidens förläggning, dygnsvila, veckovila och raster. Det lokala facket kan träffa avtal på högst en månad om reglerna för övertid, mertid och nödvändigt nattarbete (LO 2015: 23). I den på Företagarnas hemsida hösten 2022 publicerade artikeln ”Fem myter om kollektivavtal” är det inte så mycket nackdelar med kollektivavtal som står i fokus utan i stället att företag utan kollektivavtal kan ha *lika goda eller bättre* anställningsvillkor än företagen med kollektivavtal.<sup>9</sup> Som exempel nämns att företag *med* kollektivavtal kan ha behovs- och timanställda samt att den lagstadgade turordningen vid uppsägningar i likhet med förbudet mot nattarbete kan avtalas bort. Häremot kan invändas att ur *arbetsgivarsynpunkt* kan de båda sistnämnda exemplen uppfattas som *fördelar* även om företag utan kollektivavtal kan beviljas dispens av Arbetsmiljöverket. Vidare framhålls att det finns oseriösa företag både bland dem som har och inte har kollektivavtal. Att kollektivavtal inte är någon garanti mot oseriösa företag kommer vi senare att se flera exempel på i denna Arena Idé-rapport.

En annan synpunkt från Företagarnas sida är att det inte borde vara tillåtet med konfliktåtgärder för att tvinga företag att ingå kollektivavtal.<sup>10</sup> Här handlar det dock inte om huruvida det i sig är bra eller dåligt med kollektivavtal.

Att de flesta småföretag saknar kollektivavtal förklaras av Företagarna med att avtalen är anpassade till de större företagen och att de inte ger den flexibilitet som är önskvärd.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>. [Fem myter om kollektivavtal - Företagarna \(foretagarna.se\)](https://foretagarna.se) 24/10 2022. Läst 31/10 2022.

<sup>10</sup>. Se t ex *Kollektivavtalet och den svenska modellen* (Företagarna april 2006), vilken dock inte längre är tillgänglig på internet.

<sup>11</sup>. ”Kollektivavtal anpassas till stora företag” (Företagarna). [Kollektivavtal - Företagarna \(foretagarna.se\)](https://foretagarna.se) Läst 31/10 2022.

## *Fördelar med kollektivavtal ur fackets och arbetstagarnas synvinkel:*

- Med ett kollektivavtal kan man räkna med att löner och andra anställningsvillkor i allmänhet blir bättre eller avsevärt bättre än i kollektivavtalslösa företag. Det gäller bland annat livförsäkring, arbetsskadeförsäkring, sjukförsäkring och avtalspension (tjänstepension) samt omställningsordningar mm.<sup>12</sup> Det blir betydligt dyrare för individen att själv anlita försäkringsbolag för att få motsvarande trygghetslösning. Många anställda – och även många fackmedlemmar – känner emellertid inte till att dessa försäkringar ingår i kollektivavtalet. Exempelvis visste 2015 bara var tredje Unionenmedlem att tjänstepensionen ingår.<sup>13</sup> Övertidsersättning är ett annat exempel på en kollektivavtalad förmån, en annan är OB-ersättning som ger extra ersättning vid arbete på obekvämt arbetstid, vilket inte minst inom handeln är en viktig kollektivavtalad förmån. Kollektivavtal reglerar även restid, jour- och beredskapstid. De flesta kollektivavtal innehåller regler för permissioner (exempelvis rätt till ledighet för läkarbesök) och arbetsfria dagar. Det förekommer även att uppsägningstiden enligt kollektivavtal kan vara längre än vad lagen föreskriver. I avtal med minimilöner (ofta benämnda lägstalöner) finns en garanterad lägstalön.
- Kollektivavtal ger förmåner utöver vad som är stadgat i lag. Enligt Semesterlagen har man rätt till semester i 25 dagar. På arbetsplatser med kollektivavtal är det vanligt med längre semester. Vidare brukar kollektivavtal ge tio procent extra sjukersättning. Även vid föräldraledighet tillför kollektivavtalet tio procent extra. Med kollektivavtal blir även det nya omställningsstödet bättre än i de kollektivavtalslösa företagen.
- Kollektivavtal förhindrar att arbetsgivarna spelar ut de anställda mot varandra utifrån vem som kan ta jobbet för lägst lön.
- Med kollektivavtal förhindras exploatering av arbetskraft under förutsättning att avtalet följs. Utan kollektivavtal är det lagligt att i princip betala en hur låg lön som helst.<sup>14</sup> Sverige

---

<sup>12</sup>. Som exempel kan nämnas Unionens försäkringar: ”tjänstepension och sjukförsäkring genom tjänstepensionsavtalet ITP, trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), hjälp från trygghetsråd genom omställningsstöd och avgångsersättning (AGE), föräldralön, tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och andra efterlevandeskydd till dina närmaste.” Enligt uppgift från Roland Larsson på Unionen 1/2 2017 saknade mer än hälften av de som blev medlemmar vid inträdet i Unionen kollektivavtal på arbetsplatsen. Viktigaste rekryteringsargumentet var förbundets inkomstförsäkring.

<sup>13</sup>. Arbetsliv 16/2 2015.

<sup>14</sup>. Vissa begränsningar finns dock genom 1915 års avtalslag (avtalet får med hänsyn till omständigheterna inte vara oskäligt, vilket kan prövas av Arbetsdomstolen

saknar lagar om minimilöner och om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det finns inte heller någon lagstiftning som gör stat och kommuner skyldiga att vid upphandlingar kräva lön, arbetstid och semester i nivå med kollektivavtal.<sup>15</sup> Tvärtom hade Norrtälje kommun att 2018 rätta sig efter Högsta förvaltningsdomstolens utslag att det var otillåtet att sätta ett golv för lägsta tillåtna timarvode vid upphandling av tjänster eftersom det skulle förhindra priskonkurrens.<sup>16</sup> Då hade ändå reglerna för upphandling ändå ändrats 2017 så att upphandlare fått större möjlighet att ställa krav om miljö, sociala villkor och arbetsvillkor.

- Kollektivavtalens konkurrensutjämnande effekt är i högsta grad också ett fackligt intresse. För facken är det angeläget att undvika social dumpning.
- Utan centrala avtal på branschnivå eller lokala kollektivavtal kan arbetsgivaren ensidigt bestämma löner och andra villkor. Så är det i stor utsträckning i Storbritannien för anställda i privat sektor.
- Kollektivavtal ger individen rätt till lönesamtal. Det finns ingen lagstiftning som garanterar denna rättighet.
- Kollektivavtal ger facken möjlighet att få insyn i anställningsvillkoren och tillse att de som stipuleras i kollektivavtalet också följs.
- Med ett kollektivavtal har det lokala facket rätt till information om företaget och rätt att förhandla innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändringar på såväl individ- som organisationsnivå. Det betyder också att de fackliga representanterna inte längre är hänvisade till att utföra allt fackligt arbete på fritiden. Så var det t.ex. på Klarna innan det där träffades ett kollektivavtal 2023.<sup>17</sup>
- Ett kollektivavtal förenklar och sänker transaktionskostnaderna också för den som får ett nytt jobb. Unionen formulerar det på följande sätt:  
*”Ett kollektivavtal på arbetsplatsen innebär att du i princip bara behöver komma överens med arbetsgivaren om vad du ska ha i lön när du tackar ja till en anställning. Allting annat, som betald föräldradagighet, semester, tjänstepension, rätt till löne-*

---

varvid hänsyn tas till kollektivavtalet inom branschen) och diskrimineringslagen (Herzfeld Olsson 2023, sid. 39-40).

<sup>15</sup>. Riksdagen röstade hösten 2016 ned ett sådant förslag. Arbetet nr 40 2/12 2016.

<sup>16</sup>. Närmare bestämt för måleritjänster. Arbetsvärlden 26/8 2018.

<sup>17</sup>. SvD 31/10 2023.

*förhöjning och mycket mer är redan klart. Det ingår i kollektivavtalet.”<sup>18</sup>*

- Med kollektivavtal eller företag som tillhör en arbetsgivarorganisation är det fritt fram för de anställda att utan motstånd från arbetsgivarens sida ansluta sig till facket. Därmed finns förutsättningar att bilda fackklubbar och samverka och förhandla med arbetsgivaren i olika frågor.
- Den svenska modellen, där kollektivavtal har en mer betydelsefull roll än lagstiftning, är till fördel också för fack och anställda genom den ökade flexibilitet och anpassning till olika branscher som möjliggörs.
- Frånvaron av så kallade öppningsklausuler (sådana finns i Tyskland) förhindrar att lokala avtal ur arbetstagsynpunkt blir sämre än vad som föreskrivs i de centrala branschavtalen. Vad gäller arbetstidsfrågor förekommer emellertid att centrala branschavtal kan ge den lokala nivån mandat att avvika nedåt från såväl lag som centralt avtal. Så är det i gruvavtalet men extra långa arbetspass och nattarbete kompenseras då genom arbetstidsförkortning i form av extra lång ledighet såsom veckor då man inte behöver arbeta alls eller extra pensionsavsättningar. Avvikelse nedåt vad gäller själva lönen förekommer aldrig i Sverige även om lokala löneavvikelse nedåt är teoretiskt möjliga i centrala avtal som innehåller stupstockar om löneutrymmen eller om individgarantier, det vill säga hos avtalskonstruktionerna 2 (lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek, bl.a. teknikavtalet Sveriges Ingenjörer) och 3 (Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti, bl.a. kemisk industri IF Metall)<sup>19</sup> i Medlingsinstitutets typologi.<sup>20</sup> Men i verkligheten är det tvärtom så att dessa avtalskonstruktioner öppnar upp för lönehöjningar utöver industrins ”märke”.<sup>21</sup> Exempelvis IF Metalls allokemiska avtal är ett processlöneavtal som ger möjlighet till extra stora lönehöjningar när företaget gör stora vinster. I den kemiska industrin har företagen alltid gått bra, men om de inte hade gjort det och utfallet blivit sämre så hade facket kunnat utlösa stupstocken i det centrala avtalet som då hade gällt.

---

<sup>18</sup>. [Kollektivavtal | Unionen](#) Läst 18/7 2022.

<sup>19</sup>. Jämför Lag & Avtal 21/10 2015: [Tillåtet undantag från kemiavtal \(lag-avtal.se\)](#)

<sup>20</sup>. Mejl 13/11 2023 från Christian Kjellström, Medlingsinstitutet. Om de sju avtalskonstruktionerna se Kjellberg 2023b tabell 7 eller Medlingsinstitutets årsrapporter.

<sup>21</sup>. Telefonsamtal 14/11 2023 med ombudsman Mårten Karlsson, IF Metall.

## Kollektivavtalen och den svenska modellen

Den svenska arbetsmarknadsmodellen utmärks av kollektivavtalens centrala roll för att reglera anställningsvillkoren. Svensk *partsreglering* står i skarp kontrast till fransk *statsreglering* inom vilken staten spelar huvudrollen för lönebildningen genom den statligt bestämda minimilönen (Kjellberg 2023f-g). När den franska staten förändrar minimilönen utgör det samtidigt ”märke” för de kollektivavtalade lönehöjningarna, som i Frankrike dessutom utsträcks till att omfatta de oorganiserade företagen, så kallad *allmängiltigförklaring*. I länder med statliga minimilöner blir lönenivån i hög grad en politisk fråga. När inflationen stiger kan trycket på att höja dem öka för att kompensera löntagarna.

I Sverige saknas såväl statligt satta minimilöner som allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Här sätts märket i stället av industrins parter, den så kallade industrinormen (Kjellberg 2019 och 2023b-c, Bender 2022). Dess genomslag på andra avtalsområden sker framför allt genom den inom Svenskt Näringsliv disciplinerade samordningen mellan medlemsförbunden men även genom LO-samordningen som dock inte alltid kommer till stånd. LO brukar också ge visst utrymme för låglönesatsningar och sådana kan även finnas i själva industrinormeringen. En tredje samordnande aktör är Medlingsinstitutet som har i uppdrag att på olika sätt understödja industrins lönenormerande roll.

Även om det är arbetsmarknadens parter som har ansvaret för lönebildningen är lagstiftningen inom arbetsmarknadsområdet inte oviktig i Sverige. Den kompletterar förhandlingsmodellen. Det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet kan ses som en uppföljning och komplettering till det 1997 ingångna Industriavtalet. Det år 2022 undertecknade huvudavtalet följs upp av en hel del lagstiftning (bland annat reviderad Las) och statlig delfinansiering av det nya omställningsstödet. Förtroendemannalagen och MBL bygger på att det finns ett kollektivavtal.

Omvänt kan man säga att kollektivavtalen kompletterar lagstiftningen. Såväl MBL (Medbestämmandelagen) som Las (Lagen om anställningsskydd) föreskriver eller uppmuntrar till lokala förhandlingar när arbetsgivaren planerar större förändringar. Med kollektivavtal kan man, som nämnts, få extra semesterersättning, extra sjukersättning och arbetstidsförkortning utöver Arbetstidslagen, mm.

Den svenska partsmodellen utmärks av en kombination av centralisering och decentralisering:

- Förhandlingar om omställningsavtal, tjänstepension och försäkringar på huvudorganisationsnivå (inom privat sektor SN, LO och PTK)
- Avtalsförhandlingar på förbunds nivå med samordning mellan industrins parter, inom SN och inom LO
- Förhandlingar på arbetsplatsnivå för att anpassa centrala avtal och förbundsavtal till de lokala förhållandena. Därför är det viktigt att facket finns på arbetsplatserna i form av klubbar mm. Utan ett lokalt fack blir det dessutom svårare att kontrollera att kollektivavtalet också tillämpas i praktiken.

Till skillnad från i Tyskland innehåller de svenska kollektivavtalen inga *öppningsklausuler* som medger att lokala överenskommelser innehåller sämre villkor än vad som stipuleras i det centrala avtalet/branschavtalet. I Sverige med fler länder tillämpas i stället den så kallade förtursprincipen (på engelska: *the favourability principle*) som innebär att det mest gynnsamma avtalet alltid gäller. Således får lokala kollektivavtal inte innehålla villkor som är sämre för löntagarna än de som finns i avtal på högre nivå.

*Sifferlösa löneavtal* och avtal utan individgarantier kan dock medföra att löneökningen uteblir eller blir mycket liten för vissa individer medan andra får mer. För gruppen i sin helhet som omfattas av sifferlösa avtal kan löneökningen i genomsnitt bli större eller mindre än industrins märke beroende på om det råder brist på arbetskraft eller inte inom yrket/yrkena samt på arbetsgivarnas inställning till att avsätta extra budgetutrymme för vissa grupper (offentlig sektor). Som framgår av Medlingsinstitutets årsrapporter förekommer ett flertal avtalsmodeller i Sverige, alltifrån sifferlösa avtal till tarifflöner.

Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är ofta semidispositiv, vilket innebär att den kan "avtalas bort" och ersättas av kollektivavtal. Arbetsrättsexperten Erik Sinander menar att det kan göras inom tämligen vida gränser men inte helt förbehållslöst:

*"Att en bestämmelse är semidispositiv innebär att det är möjligt att göra avvikelser från lagen genom kollektivavtal, men inte i individuella anställningsavtal. Avvikelser från semidispositiva regler kan vara "sämre" för arbetstagarna än vad lagen föreskriver. Presumtionen i svensk rätt kan då sägas vara att kollektivavtalsparterna har låtit en sådan försämring vägas upp på något annat sätt. Exakt hur det är gjort skärskådas inte i svensk rätt, men den svenska kollektivavtalsrätten har också gränser. Arbetsdomstolen har nämligen slagit fast att arbetstagarnas lagstadgade rättigheter inte får urholkas (se till exempel AD 2004 nr 73). Mot bakgrund av tilliten till kollektivavtalssystemet ska det mycket till för att detta tröskelbegrepp ska åsidosätta ett villkor i ett kollektivavtal." ("Direktivet om minimilöner kan ge större utrymme för kollektivavtal", Lag & Avtal 28/12 2022)*

### **Lag eller kollektivavtal eller både och?**

Arbetsrättsforskaren Ann Numhauser-Henning ser flera fördelar med partsreglering (kollektivavtal) framför statsreglering (lagstiftning), främst:

- 1) Eftersom det är parterna själva som råder över införandet av reglerna och svarar för kontrollen att de efterlevs får de "en räckvidd och 'närvaro' på den enskilda arbetsplatsen som lagstiftaren bara kan drömma om." (Numhauser-Henning 2001: 316, Kjellberg 2017: 381-382)
- 2) Det som parterna avtalat om får vidare en "legitimitet som många gånger överträffar lagstiftningens." (Numhauser-Henning *ibid.*)

- 3) Tillsammans med möjligheten att genom avtal anpassa regleringen till de specifika villkoren i varje bransch har de ovan nämnda punkterna bidragit till ”att lagstiftaren, även i de fall man valt att intervensera genom arbetsrättslig lagstiftning, ofta medger avvikelser i kollektivavtalets form”. (Numhauser-Henning *ibid.*)

Det nya huvudavtalet (2022) och tillhörande förändring av Las är ett exempel på en kombination av parts- och statsreglering. Lagen om förenings- och förhandlingsrätt (1936) är ett annat genom att den uppmuntrade till förhandlingar och kollektivavtal för privatanställda tjänstemän. Lagen om kollektivavtal och arbetsdomstol (1928) var i praktiken en kodifiering av den praxis som vuxit fram mellan arbetsmarknadens parter (Kjellberg 2017: 381).

En fördel med kollektivavtal för både arbetsgivare och fack är att man kan undvika den oförutsägbarhet och osäkerhet som skiftande politiska majoriteter medför då en fråga regleras genom lagstiftning. Så har det varit med Las, som flera gånger reviderats sedan lagens tillkomst 1974. Parterna har haft divergerande åsikter om lagen och om de revideringar den genomgått, exempelvis angående införandet 2007 av ”allmän visstid”. Genom huvudavtalet 2022 sattes Las-frågan in ett större sammanhang och först efter långa förhandlingar uppnåddes slutligen en kompromisslösning.

Det blev i praktiken ett *trepartsavtal* eftersom statens medverkan krävdes för lagändringar (reviderad Las) och finansiering av en stor del av omställningsstudiestödet. Samma sak gäller etableringsjobben, som det var meningen att de skulle vara på plats 1 januari 2023. I båda fallen stod det mycket snart klart att statens medverkan kan ställa till problem när avtal ska börja tillämpas:

- Trots upprepade påstötningar från parterna och CSN självt beviljade den högerdominerade regeringen Kristersson CSN helt otillräckliga anslag för att myndigheten skulle kunna hantera det mycket stora antalet individer som ansökte om omställningsstudiestöd. Åtskilliga sökande försattes därför i en svår situation (Bender & Kjellberg 2023a-b).
- Etableringsjobben, för vilka det redan krävts en flerårig process (bl.a. klartecken från EU-kommissionen), fördröjdes ytterligare genom regeringen Kristerssons senfärdighet att införa dem, vilket bl.a. berodde på motstånd från de i regeringsunderlaget ingående Sverigedemokraterna (Bender & Kjellberg 2023a-b).

Däremot fungerade pandemiårens korttidsjobb bra redan från början under regeringen Andersson, till skillnad från motsvarigheten under finanskrisen då regeringen Reinfeldt inte lyckades blåsa liv i de korttidsjobb som då fanns på agendan. I stället fann sig bland annat IF Metall nödsakat att ingå ett centralt krisavtal våren 2009. Pandemiårens korttidsjobb bidrog till att många företag anslöt sig till arbetsgivarorganisationer eller tecknade hängavtal för att kunna dra

nytta av den mer flexibla användningen av korttidsjobb som kollektivavtal medgav jämfört med de företag som endast hade att hålla sig till lagstiftningen (Fransson & Kjellström 2020).

Erfarenheterna från finanskrisen, pandemiåren, det nya huvudavtalet och etableringsjobben visar tydligt att regeringens färg har stor betydelse för tillkomsten och implementeringen av trepartsavtal. Just detta brukar anföras som ett argument mot trepartsöverenskommelser och att hålla staten utanför. Problemet är att det inte är möjligt att göra så om statens medverkan krävs av finansieringsskäl eller för att genomföra lagändringar.

Tillkomsten av Las var i sig ett misslyckande för den traditionella svenska partsmodellen i den meningen att anställningsskyddet från och med 1970-talet kom att regleras genom lagstiftning och inte genom kollektivavtal, i varje fall om man bortser från så kallade avtalsturlistor, vilket innebär att turordningen vid uppsägningar förändras genom lokala kollektivavtal.

Las föregicks 1971 av en 'äldre lag' som LO ansåg angelägen mot bakgrund av arbetarnas jämfört med tjänstemännens mycket korta uppsägningstider i kollektivavtalen och den snabba strukturomvandlingen av näringslivet som ökade arbetslösheten bland främst äldre arbetare, vilka hamnade i en utsatt position (Kjellberg 2017: 373-374). Uppsägningstiden för äldre arbetare förlängdes genom lagen från 14 dagar till minst två månaders betald uppsägningstid. SAF var öppen för att lösa frågan genom förhandlingar men krävde lika lång uppsägningstid från arbetarnas sida, vilket hade inneburit en inlåsning och oacceptabel bundenhet till arbetsgivaren i fråga.

Fram till 1928 års lag om kollektivavtal och arbetsdomstol var det mycket tunnsått med lagstiftning på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen blev partssammansatt och på så sätt en del av den svenska partsmodellen. Det viktigaste i övrigt var att stridsåtgärder förbjöds under avtalsperioden, men med undantag för sympatikonflikter.

Utan förhandlingar uppnås inga kollektivavtal. Omkring sekelskiftet 1900 krävdes många gånger att arbetarna gick ut i strejk för att få till stånd kollektivavtal. Med några undantag var tjänstemännen i privat sektor inte beredda att ta detta steg förrän långt senare (Kjellberg 2003). För att bryta arbetsgivarnas motstånd mot kollektivavtal för tjänstemän inom industrin, handeln och bankerna fordrades lagstiftning, 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt, som drevs fram av Daco (De Privatanställdas Centralorganisation) med industri-tjänstemännen i Sif som pådrivare (Kjellberg 2017: 365-367).

### *Statlig reglering som komplement till kollektivavtal*

Ibland kan en fackförening föredra statlig reglering framför kollektivavtal. Kommunal bedömde att det var bättre att driva frågan om fria arbetskläder inom äldreomsorgen via myndigheterna än kollektivavtalsvägen (Thörnquist 2021). Förutom risken för infektioner hos vårdtagare och personal – och den stress som oro för att bli smittad kan framkalla – motiverades kravet av jämställdhetsskäl. Inom mansdominerade arbetaryrken svarar arbetsgivaren i regel för arbetskläder. Om frågan reglerades genom kollektivavtal befarade facket att man



skulle tvingas göra eftergifter i andra frågor såsom när det gäller att få bort de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom den kommunala sektorn. Dessutom saknades kollektivavtal i många små privata vårdföretag.

Enligt Arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att förse de anställda med personlig skyddsutrustning men lagen säger inget om arbetskläder eller vem som ska bekosta dem (inklusive daglig tvätt). Socialstyrelsen gav 2015 ut en föreskrift som gjorde det obligatorisk med arbetskläder i äldreomsorg och hemtjänst för äldre (SOSFS 2015:10). Socialstyrelsen hade dock inte mandat att bestämma vem som skulle stå för kostnaderna utan hänvisade till Arbetsmiljöverket, som å sin sida menade att det inte fanns lagstöd för att arbetsgivaren skulle stå för finansieringen. Efter fackliga kampanjer för fria arbetskläder och sedan flera skyddsombud konfronterat arbetsgivarna med s.k. 6:6a begäran om åtgärder i arbetsmiljön gick flera domar i Kommunals favör men inte vad gäller finansieringsfrågan.<sup>22</sup> Varken Socialstyrelsen, som såg till patientsäkerheten, eller Arbetsmiljöverket som betraktade det som en arbetsmiljöfråga, ansåg sig ha lagstöd för vem som skulle svara för arbetskläderna och betala dem. Om arbetsgivarna inte självmant hade infört arbetskläder, fick de anställda fortsätta att arbeta i privata kläder och en del köpte till och med arbetskläder för egna pengar. För att få till stånd en ändring av Arbetsmiljölagen vände sig Kommunal 2017 till det socialdemokratiska partiet som ansåg att frågan i stället borde lösas av parterna. Kommunal, Läkarförbundet, Vårdförbundet och Fysioterapeuterna lämnade året därpå gemensamma synpunkter på en preliminär version av Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om infektionsrisker (AFS 2018:4). Efter mer än 20 års kamp för fria arbetskläder kom Kommunal och arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) senhösten 2018 fram till en gemensam tolkning av denna föreskrift, nämligen att det är arbetsgivarens skyldighet att ordna med arbetskläder inklusive kostnaden för dem. Därmed löstes frågan genom en *kombination av statlig reglering och partsreglering* (Thörnquist 2021).

En stor roll spelade också att EU:s ramdirektiv om åtgärder för att förbättra säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen (89/391/EEC). Där fastslås nämligen att sådana åtgärder inte under några omständigheter får medföra kostnader för de anställda. När direktivet efter påstötning från EU-kommissionen om behovet av tydligare svenska regler ledde till en förändring av Arbetsmiljölagen 2002 blev det ändå inget klagande i lagen angående det ekonomiska ansvaret för åtgärderna (Thörnquist 2021: 343-344).

### *Kollektivavtal tillämpas inte alltid i praktiken*

Som vi strax ska se har kollektivavtalen trots frånvaron av allmän-giltigförklaring en mycket hög täckningsgrad i Sverige. Knappt nio av

---

<sup>22</sup> En ”6:6a begäran” är en framställan från skyddsombud till arbetsgivare enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen om begäran om arbetsmiljöåtgärd. Om skyddsombuden inte får tillfredsställande svar kan de vända sig till Arbetsmiljöverket, vilket skedde vid flera tillfällen i kampen om arbetskläder.

tio av alla anställda omfattas av kollektivavtal, men andelen är lägre i privat sektor – 81 procent (15-74 år) mot 100 procent i offentlig sektor. Drygt en halv miljon privatanställda arbetar i kollektivavtalslösa företag. I privat sektor finns också ett annat problem. Framför allt i byggbranschen – och särskilt när det gäller utstationerad personal – tillämpas kollektivavtalen långt ifrån alltid i praktiken. För oseriösa företag blir hängavtal, som vi ska se, ofta ett sätt att komma in på byggmarknaden och få uppdrag, exempelvis vid upphandlingar eller som underleverantör.

Facken har naturligtvis lättast att kontrollera följsamheten på arbetsplatser där man har medlemmar och representeras genom en klubb eller arbetsplatsombud. Det är svårare i branscher med låg organisationsgrad och de högst begränsade ekonomiska och personella resurser som det resulterar i på central och regional facklig nivå. Låg organisationsgrad brukar samvariera med om branschen innehåller många små arbetsplatser utan fackklubb eller arbetsplatsombud, hög personalomsättning och en hög andel tidsbegränsade jobb.

En sådan bransch är restaurangbranschen. När Hotell och Restaurang Facket (HRF) år 2012 undersökte kollektivavtalens efterlevnad i Stockholmsområdet hos 64 restauranger (varav 27 var medlemmar i SN-förbundet Visita och de övriga 27 hade hängavtal) framkom felaktigheter i nästan alla företagen vad gäller tillämpningen av kollektivavtalets lönebestämmelser samt ett stort antal andra fel.<sup>23</sup>

Ett senare uppmärksammat problem inom hotell- och restaurangbranschen är ett utbrett fusk med inbetalningar till de anställdas tjänstepensioner (avtalspensioner).<sup>24</sup> Enligt avtalet ska 4,5 procent av lönesumman från 25 års ålder betalas in till det partsägda Fora som hanterar tjänstepensionen inom LO-SN-området. Det förekommer att arbetsgivare helt eller delvis inte sköter dessa inbetalningar. Därför uppmanas medlemmarna att logga in på Fora för att se om pengarna verkligen kommer in. Vidare kontrollerar förbundets ombudsmän i samband med andra ärenden numera rutinmässigt att detta fungerar. Som framgår av den del av rapporten som handlar om ”kollektivavtalens vita fläckar” är bristande efterlevnad av kollektivavtalen ett stort problem i vissa branscher. Det förekommer exempelvis att avtalen tillämpas på arbetstagare födda i Sverige, men inte på utländsk arbetskraft. Fackligt center för papperslösa uppger att många företag som har kollektivavtal ”helt enkelt struntar i att använda avtalet på de papperslösa”.<sup>25</sup>

Medlingsinstitutets nationalekonomer Petter Hällberg och Christian Kjellström har i en studie visat att:

*”De kollektivavtalade lägstalönerna förefaller i praktiken påverka lönenivån för alla anställda, också hos arbetsgivare utan kollektivavtal”* (Hällberg & Kjellström 2020).

---

<sup>23</sup>. Frödin & Kjellberg 2015: 187-188.

<sup>24</sup>. Hotellrevyn nr 5 2018.

<sup>25</sup>. ”Facklige kämpen: Kollektivavtal ingen garanti för att företaget är schysst”, Fastighetsfolket 29/1 2022.

Eftersom det i vissa branscher finns många företag som tecknat kollektivavtal men som inte efterlever dem framträder en motsägelsefull bild med å ena sidan *avtalslösa företag som följer avtalens lönenivåer* medan det å andra sidan finns *företag med kollektivavtal som inte tillämpar avtalen* i verkligheten. Man bör då tänka på att ett kollektivavtal innehåller betydligt mer än lönen och att Medlingsinstitutets undersökning endast omfattade lönenivån.

### *Hängavtal alternativt anslutning till arbetsgivarorganisation*

I Sverige underlättas de lokala förhandlingarna av att den stora majoriteten löntagare finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Det har väsentligt begränsat motståndet mot att förhandla med fackföreningarna.

Den i Sverige höga fackliga organisationsgraden och vidsträckta konflikträtten ger dessutom facken goda möjligheter att tvinga motvilliga oorganiserade arbetsgivare till förhandlingsbordet. Det slutar ofta med att företaget tecknar ett så kallat *hängavtal* med fackförbundet, vilket innebär att man tillämpar branschens riksavtal. Det är således inte tal om några företagsavtal men finjusteringar av riksavtalet kan förekomma. I andra fall går företaget med i en arbetsgivarorganisation och omfattas då automatiskt av branschens kollektivavtal.

Vid samtalen med oorganiserade arbetsgivare brukar hängavtal tecknas utan att det går så långt som till fackliga stridsåtgärder inklusive sympatiåtgärder (strejk, blockad mm). Enligt Medlingsinstitutets konfliktstatistik inträffar årligen endast ett fåtal sådana konflikter.<sup>26</sup> Varje år nytecknas tusentals hängavtal. Medlingsinstitutets generaldirektör Irene Wennemo skriver i institutets blogg:

*”En i vanliga fall ganska undanskymd del av Medlingsinstitutets verksamhet handlar om tvister med företag utan kollektivavtal. Då och då trillar det ned ett varsel om detta i vår info-brevlåda. Under mina fyra år som generaldirektör har det vanligaste ärendet av denna typ varit ett LO-förbund som ställt krav på kollektivavtal i ett mindre företag, där det har några medlemmar.*

*Resultatet brukar bli att företaget antingen går med i en arbetsgivarorganisation eller sluter ett så kallat hängavtal direkt med det varslande fackförbundet. Det hela brukar vara en ganska odramatisk historia och har inte lett till mer än ett 20-tal strejkdagar under mina år på Medlingsinstitutet.*

*Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att det inte finns någon lagstiftning som styr lönerna för de anställda. Det är en fråga som fackföreningar och arbetsgivare ska hantera. För att fackföreningarna ska klara detta har de långtgående möjligheter att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare som inte har kollektivavtal. Det är först när det finns ett kollektivavtal på plats som det uppstår fredsplikt.*

*Varsel och konflikter mot arbetsgivare utan kollektivavtal är dock speciella. Det brukar vara lätt att få stöd från andra fackförbund och många gånger stöds konflikten också av allmänheten. Det som är utmaningen jämfört med andra tvister är att det inte finns så mycket att förhandla om.*

---

<sup>26</sup>. Se Medlingsinstitutets årsrapporter.

*När ett fackförbund och en arbetsgivarorganisation ska förhandla om ett nytt rikstäckande kollektivavtal finns goda möjligheter till givande och tagande. Det är möjligt för båda parter att se sig själva som segrare i förhandlingen. När det gäller tvister med företag utan kollektivavtal finns inte denna möjlighet. Antingen accepterar företaget kollektivavtal eller så gör det inte det. Manöverutrymmet i dessa situationer kan bestå av sådant som tidsfrist för när avtalet ska börja gälla, övergångslösningar för betalning av försäkringspremier eller liknande. (...)*

*Att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare är utmanande, trots en bred uppslutning från andra fackförbund. I slutändan är det den enskilda arbetstagaren som ska våga och vilja strejka mot sin arbetsgivare. Det är ingen självklarhet i ett land med så få konflikter som i Sverige. Men detta instrument måste finnas i en arbetsmarknadsmodell som inte kräver lagstadgade löner.” (Irene Wennemo 9/11 2023: ”[Stridsåtgärder är en del av modellen](#)”).*

Man kan säga att själva möjligheten till stridsåtgärder mot företag utan kollektivavtal är den närmaste motsvarigheten som Sverige har till andra länders *allmängiltigförklaring* av kollektivavtal. Sverige tillhör ändå länderna med allra lägst konfliktfrekvens i avtalsförhandlingarna också ur ett nordiskt perspektiv.<sup>27</sup> Dessutom är det sällsynt med konfliktåtgärder för att förmå arbetsgivare att teckna kollektivavtal och allra ovanligast är det i storföretag. Senaste gången det hände var när den amerikanska leksaksjätten Toys R Us efter en tre månader lång konflikt 1995 gick med på ett kollektivavtal med Handelsanställdas Förbund. Till internationella storföretag som utan strid tecknat kollektivavtal i Sverige hör amerikanska IBM och Microsoft liksom japanska modejätten Uniqlo. Amerikanska Amazon anlitar en underleverantör med kollektivavtal som sköter driften av det stora lagret i Eskilstuna, men saknar kollektivavtal på sitt molntjänstföretag i Sverige. Inte heller Google har kollektivavtal. Både när det gäller Toys R Us (1995) och likaledes amerikanska Tesla (2023) blev det aktuellt med omfattande sympatiåtgärder från andra LO- och TCO-förbund. I fallet Toys R Us spelade de en avgörande roll.

Till skillnad från i Storbritannien och USA är sympatikonflikter tillåtna i Sverige förutsatt att grundkonflikten är lovlig. Norge har liknande regler för sympatikonflikter som Sverige men med undantag för blockader där en proportionalitetsregel finns. Även sympatikonflikter i förhållande till utländsk konflikt är tillåtna i Norge (Malm Lindberg et al. 2015: 65). Så är det även i Sverige (Nelhans 1974).

I Danmark liknar rättsläget det svenska men proportionalitetsregler gör det likväl svårare för facken att tillgripa sympatiåtgärder. Den danska proportionalitetsprincipen är dock inte lagfäst utan finns istället i huvudavtal och rättspraxis (Fahlbeck 2007: 24-28). En annan begränsning är att sympatiåtgärder endast får vidtas till stöd för fackförbund anslutna till den egna huvudorganisationen (se även Malm Lindberg et al. 2015: 37-56). Sedan LO-Danmark gick samman med FTF till den nya centralorganisationen FH 2019 är denna begränsning till stor del undanröjd.

---

<sup>27</sup>. Kjellberg 2023b, Medlingsinstitutets årsrapporter.

Varken i Danmark eller Sverige finns det således någon *lagstiftning* som inskränker rätten till sympatikonflikter. I Norge är sympati-*strejker* fullt tillåtna medan det finns en proportionalitetsregel angående blockader. I Finland avser den borgerliga regeringen att begränsa användandet av sympatiåtgärder, men det gäller främst avtalsrörelserna och inte tecknandet av kollektivavtal med företag utan sådana.<sup>28</sup> I Finland allmängiltigförklaras nämligen kollektivavtal så att de omfattar samtliga företag inom branschen i fråga. Och här det tillåtet med stridsåtgärder för att förbättra villkoren (Malm Lindberg et al. 2015: 79, 81)

I Tyskland har rätten till sympatiåtgärder vidgats avsevärt sedan den federala arbetsdomstolen 2007 gjorde en ny bedömning baserad på EU:s sociala stadga (Malm Lindberg et al. 2015: 37-56). Tidigare var det inte tillåtet med ”solidaritetstrejker” eller andra åtgärder för att stödja ett annat fackförbund med motiveringen att den arbetsgivaren inte kunde göra något för att tillgodose kraven (Fahlbeck 2007: 35). Däremot fick fackförbund stoppa arbeten som ett konfliktdrabbat företag lade ut på andra företag för att upprätthålla produktionen. Idag tillämpas precis som i Danmark en proportionalitetsprincip när det gäller sympatiåtgärder.

Sympatiåtgärder förekommer inte bara till stöd för förbund som vill teckna kollektivavtal med motsträviga arbetsgivare utan också i avtalsrörelserna. Bland LO-förbunden är det naturligt med tanke på samordningen mellan förbunden (Ericson & Eriksson 2020: 108-109). När det gäller stridsåtgärder mot oorganiserade arbetsgivare som under en konflikt driver företaget vidare med oorganiserad personal är sympatiåtgärder den enda effektiva åtgärden för att få till stånd kollektivavtal eller motverka social dumping, det vill säga löner långt under de avtalsenliga, mm (Junesjö 1998: 82-83, Sinander 2022).

Antingen det kommer till stridsåtgärder eller inte fordras det ibland långdragna samtal mellan fack och arbetsgivare innan kollektivavtal på avtalslösa arbetsplatser kommer till stånd. Ett exempel på hur det kan behövas över ett års dialog mellan fack och företag innan det föreligger ett hängavtal är när paketleveransbolaget *Instabee* tecknade kollektivavtal gällande från 1 oktober 2023 för nära 700 arbetare.<sup>29</sup> Processen förlängdes av att Instabee var en sammanslagning av Budbee och Instabox där det för det första tog tid för fusionen att sätta sig kulturellt och tekniskt och för det andra måste den pågående avtalsrörelsen först avslutas så att man visste hur det kollektivavtal såg ut som man skulle förhålla sig till. Båda parter visade god vilja och förde en fruktbar dialog.

Ibland krävs dock stridsåtgärder eller varsel därom som när Sveriges största solcells företag, *Svea Renewable Solar AB*, sedan Elektrikerna

---

<sup>28</sup>. Programme of Prime Minister Petteri Orpo’s Government 20 June 2023: [A strong and committed Finland](#): “The Government will amend the legislation so that solidarity action will become subject to the duty to notify in accordance with the proportionality assessment and the Act on Mediation in Labour Disputes. In future, solidarity action that is proportionate in relation to the objectives and the effects of which only affect the parties to the labour dispute, will be legal.” (sid. 67)

<sup>29</sup>. Transportarbetaren 3/10 2023: ”[Avtal på paketjätte firades](#)”.

efter resultatlösa förhandlingar från våren 2019 försökt få till stånd ett kollektivavtal.<sup>30</sup> Det varsel om strejk och blockad som skulle träda ikraft 26 februari 2020 hann dock aldrig utlösas eftersom parterna sju dagar dessförinnan träffade ett kollektivavtal.

Men problemet visade sig i detta fall ändå inte vara löst då det snart framkom att företaget dagen innan tecknat ett kollektivavtal med det *gula facket Tingvalla Bro*. Enligt den förändring av konfliktlagstiftningen som skedde efter den långdragna konflikten i Göteborgs containerhamn är det endast ”förstahandsavtal” som gäller. I Göteborg är det Transports avtal. Efter detta fordrades det ett 50-tal träffar för att Elektrikerna och Svea Solar skulle kunna skapa en bra relation till varandra och finna pragmatiska lösningar. I januari 2022 kom man gemensamt fram till att företaget från 1 maj samma år tillämpade Elektrikernas installationsavtal men med anpassning till företaget. I avtalet ingick hur man skulle hantera underleverantörer och facklig information. Från företagets sida förklarade man sig mycket nöjd med uppgörelsen. Till bilden hörde att Elektrikerna under sommaren 2021 tecknat ett avtal med Installationsföretagen anpassat just till solcellsbranschen.

Liksom hos andra solcellsföretag fortsatte det dock att vara problem med arbetsmiljön (elsäkerhet och fallskydd) varför ett nytt kollektivavtal tecknades i november 2023 enligt vilket Elektrikerna tillsätter en halvtidstjänst finansierad av företaget för att få igång skyddsarbetet inklusive skyddsombud. Även lönehöjningar ingår i avtalet.

Ett annat exempel från solcellsbranschen på tecknande av hängavtal efter konflikt eller konflikthot är att *Smart Solar Norden AB* efter upprepade påstötningar sedan 2021 från Elektrikerna först vägrade teckna kollektivavtal, varpå förbundet varslade om strejk och blockad från 17 oktober 2023.<sup>31</sup> Företaget ändrade sig i sista stund och strejken avblåstes.<sup>32</sup>

Även betaltjänstföretaget *Klarna* sade nej till kollektivavtal under utdragna förhandlingar med Unionen som upplevde en stor medlems-tillströmning sedan företaget våren 2022 plötsligt tillkännagivit att var tionde anställd skulle bort. Efter att Unionen, Sveriges Ingenjörer, DIK, Akademikerförbundet SSR och Naturvetarna varslat om strejk från 7 november 2023 gav Klarna med sig och tecknade ett kollektivavtal, men inte med Unionen utan med Finansförbundet, Akavia och Sveriges Ingenjörer. Sedan Klarna bestämt avvisat att sluta ett kollektivavtal med Unionen blev avtalet med Finansförbundet ett sätt för företaget att rädda ansiktet, sidsteppa Unionen och samtidigt undvika en strejk. Det blev möjligt eftersom Klarna inte bara är ett techföretag utan också en bank. Dessutom föll finansavtalet troligen Klarna mer i smaken eftersom det är ett sifferlöst avtal. Ännu viktigare är kanske att Finansförbundets medbestämmandeavtal med bankerna medför att färre frågor behöver förhandlas med facket och enligt Klarnas vd innebär det att ”När det kommer till sakerna jag oroade

---

<sup>30</sup>. Källa till avsnittet om Svea Solar: Elektrikern 19/2 2020, 31/1 2022 och 7/11 2023.

<sup>31</sup>. Elektrikern 3/10 2023.

<sup>32</sup>. Vimmerby Tidning 16/10 2023: [”Strejken på företag i Västervik avblåst”](#).

mig för, att förlora flexibiliteten och snabbheten, tror jag att med det här avtalet, som det ser ut, kommer vi kunna röra oss snabbt”.<sup>33</sup> Vidare vållade Klarnas val av avtal fackliga problem på klubbnivå genom att den stridbara Unionen-klubben desavouerades och upplöstes, klubbordföranden Sen Kanner slutade på Klarna och en ny Finansförbundsklubb måste bildas.<sup>34</sup>

Ett annat exempel är *Teslas* bestämda avvisande av kollektivavtal, vilket fick IF Metall att inleda stridsåtgärder 27 oktober 2023 på företagets samtliga orter i Sverige. Den 3 november utvidgades det till blockad på andra verkstäder som också servar Tesla-bilar.<sup>35</sup> Det är huvudkontoret i USA som säger nej och som inte heller gett TM Sweden mandat att förhandla om ett avtal. Den 22-23 november uppgav Medlingsinstitutets medlare Kurt Eriksson att läget var helt låst och det därför inte fanns något att förhandla om.<sup>36</sup>

Teslas Nordenchef gjorde ingen hemlighet av att man planerade sätta in *strejkbrytare* genom att flytta arbetskraft från andra orter vilket också skedde.<sup>37</sup> Stämningen bland bilmekanikerna är laddad och många är rädda för repressalier om de strejkar. Dagens Arbete intervjuade en av dem som ville vara anonym av rädsla för repressalier från företaget. Och många är rädda för vad företagets kan hitta på, vad som händer med befordringsmöjligheter och bonusar eller risken att få sparken:

– Många är oroliga. Måste man strejka? Vad händer om man strejkar? Vad kommer företaget göra? Många frågor surrar i luften, säger bilmekanikern. (...)

Men stödet bland de anställda är splittrat. Många som arbetar på Tesla är unga, karriärsugna och födda i länder utan en stark facklig tradition, berättar bilmekanikern.

– Alla är väldigt måna om att göra karriär. Man vill göra bra ifrån sig och sen gå vidare. Kanske få ett bra jobb i Berlin eller nån annanstans ute i världen. Man siktar uppåt helt enkelt, säger hen.

– Ja, då är man ju mer lojal mot företaget än mot arbetarna.

Bilmekanikern har kollegor som uttryckt att de inte kommer delta i strejken, trots att de är med i facket.

– De säger att det inte känns bra att strejka. De är måna om att få bonus eller befordran och vill inte riskera några repressalier. Även om företaget inte får ge repressalier vet alla mycket väl att de kan göra saker som inte syns, säger hen.

Enligt bilmekanikern är stödet för strejken splittrat bland de anställda.

– Vissa är med på det, men andra tycker facket går ut lite hårt. Det verkar finnas hela spannet. De finns de från länder utan facklig tradition som

<sup>33</sup>. Arbetsvärlden 21/11 2023: ”[Expert: Klarnas avtalsval kan handla om prestige](#)”.

<sup>34</sup>. Arbetet 15/11 2023: [Finansförbundet fick avtalet med Klarna: ”Viktigt att engagera sig i nya klubben](#)”. Arbetet 7/11 2023: [Kritiken: Är av fackligt arbete förlorat när Klarna väljer bort Unionen](#).

<sup>35</sup> Dagens Arbete 5/10 2023. [Strejkhott mot Tesla i Sverige – vägrar teckna kollektivavtal \(da.se\)](#), Dagens arbete 25/10 2023: ”Tesla planerar för omfattande strejkbryteri”, DN 26/10 2023 ”Tesla uppges planera för strejkbrytare.

<sup>36</sup>. Dagens Industri 22/11 2023: [”Ordern från Elon Musk: Tesla får inte skriva på något avtal](#)”. Detta dementeras i Dagens Arbete 23/11 2023: [”Medlaren dementar: Ingen order har kommit från Elon Musk](#)”. Arbetet 22/11 2023: [”Varken Tesla eller IF Metall kan backa – konflikten växer](#)”.

<sup>37</sup>. DN 27/10 2023: ”Strejkbrytare uppges ingå i Teslas konfliktstrategi”.



*säger, visst inga problem, vi strejkar, vi måste följa svenska traditioner, säger hen.*

*Alla är samtidigt väl medvetna om ägaren Elon Musks antifackliga inställning.*

*– Folk har fått sparken i andra delar av världen. Elon Musk har gjort flera har gjort flera uttalanden mot fackföreningar och så. Är man obekvämt, då blir man sparkad. Det är inställningen från företaget, säger hen.” (Dagens arbete 20/10 2023)<sup>38</sup>*

Arbetarna utsätts för en enorm press att inte delta i strejken. Det är vanligt bland antifackliga företag att uppträda så i Teslas hemland.<sup>39</sup> Även i arbetet pressas arbetarnas hårt för att prestera maximalt och lockas med befordran om de gör så. I likhet med många andra amerikanska företag har man byggt upp en företagskultur som går ut på att splittra arbetarna och straffa dem som inte presterar tillräckligt eller som inte finner sig i att arbeta extra utan ersättning på obekvämt arbetstid:

*Enligt bilmekanikern gör företagskulturen på Tesla det svårt för facket att mobilisera.*

*– Cheferna är väldigt tydliga med att Tesla inte är en arbetsplats för alla. De anställer bara de mest högpresterande, de bästa i världen. Är man inte högpresterande, då är Tesla inte rätt ställe, då kan man få gå, säger hen.*

*För att bli befördrad behöver man visa att man är beredd att offra allt för företaget.*

*– De som får befordran är ofta de som jobbar mycket obetald övertid. Alla känner pressen att vara duktig och jobba kvällar och helger utan att skriva ner tiden. Vi har en del som blivit utbrända av det här. Men företaget verkar inte bry sig så mycket om det, säger hen.*

*Den som inte når produktionsmålen riskerar att bli av med jobbet. De anställda blir årligen bedömda på en femgradig skala.*

*– Om du får en etta så blir du sparkad mer eller mindre. En tvåa är allvarligt, då har du mycket att jobba med, då måste du ha uppföljningssamtal och så. När du målen får du en trea, då är du en superbra medarbetare. Då har du excellent på allting. Att inte få en trea är dåligt. För en fyra måste du ha utmärkt dig och jobbat extra mycket på helgerna eller nåt. Och för en femma så måste har du uppfunnit en ny elbil, typ, säger hen. (Dagens arbete 20/10 2023)*

Teslas starka press på arbetarna för att prestera och presentera maximalt bekräftas av Tesla-arbetare vid bolagets norska verkstäder som fruktar att få sparken för att de är sjukskrivna:

*– Det er ikke for å få tariffavtale Tesla-ansatte kontakter oss – det er av frykt. De er redde for oppsigelse, forteller Oskar E. Lindøe, leder i Fellesforbundet i Oslo og Akershus:*

*– Har Tesla-ansatte større grunn til å frykte oppsigelse enn andre verkstedsansatte?*

---

<sup>38</sup>. [Tesla-anställd: ”Är man obekvämt, då får man sparken”](#). Dagens Arbete 20/10 2023 (av Mikael Färnbo).

<sup>39</sup>. German Bender [”Strejken mot Tesla är en kamp om framtiden”](#), Dagens Arena 30/10 2023. Lyssna även på Ekonomiekot 30/10 2023: [”Därför är strejken mot Tesla unik”](#).



– Vi har hatt sju oppsigelsessaker med Tesla de siste årene. Det er et høyere antall enn andre verksteder. Ser en på det lave antallet medlemmer vi har i Tesla er selskapet overrepresentert, påpeker Lindøe. (NRK 21/11 2023: ”[Tesla-ansatte fagorganiserer seg i hemmelighet](#)”).

Arbetarna är samtidigt medvetna om att de har en mäktig motståndare som inte i första taget är beredd att gå dem till mötes i frågan om kollektivavtal:

*Bilmekanikern tror att Tesla med sina pengar och inflytande kan komma att göra det jobbigt för IF Metall.*

– Jag har väldigt svårt att se att de skulle ändra sin inställning till kollektivavtal bara för lilla Sverige. Tyskarna vill ju ha kollektivavtal, norrmännen, amerikanerna. Om de släpper in oss riskerar det att bli en dominoeffekt.

Om det ska bli ett kollektivavtal i Sverige krävs det förmodligen att arbetare i fler länder börjar sätta press, tror bilmekanikern. Företaget har redan börjat kartlägga vilka som planerar att strejka, något Dagens Arbete avslöjat. Enligt IF Metall samlar företaget på det sättet in uppgifter om facktillhörighet bland de anställda, vilket är olagligt.

– Många tvekar och funderar på hur de ska svara. Nån har ringt facket. Nån har svarat. Det är olika. Jag blev också ställd när jag fick frågan, säger hen.

*Bilmekanikern skulle själv inte bli förvånad om Tesla helt enkelt flyger in strejkbrytare till verkstäderna från övriga Europa.*

– De har väldigt stora resurser. De kanske sparkar alla och betalar. De kanske bara lämnar Sverige helt enkelt. Eller flyger in strejkbrytare. Vem vet, de kanske ställer upp ett skepp i hamnen så får folk köra in bilarna, så kör de ut på internationellt vatten och serverar dem. Ingenting skulle förvåna mig, säger hen. (Dagens arbete 20/10 2023)

### **Tablå 3. Teslas alternativ till kollektivavtal**

Förutom att Tesla förväntar sig att de omkring 120 bilmekanikerna i Sverige arbetar övertid utan ersättning så finns det inget fullgott försäkringsskydd. Vidare saknas omställningsstöd i enlighet med det nya huvudavtalet, extra pensionsavsättningar och deltidspension, vilket medför en lägre pension än för de som har kollektivavtal.
---

Även Unionen försöker teckna kollektivavtal med företaget, men utan framgång. ”Det finns en koncernlinje att man inte ska ha kollektivavtal”, säger Unionens förhandlingschef Martin Wästfelt.<sup>40</sup>

När ett så resursstarkt globalt företag som Tesla utmanar den svenska arbetsmarknadsmodellen erfordras stöd från den samlade svenska fackföreningsrörelsen och kanske även från utländska fack. Ett stort antal sympatiåtgärder har inletts. Transport stoppar exempelvis lossning av Tesla-bilar i svenska hamnar medan Seko och Fackförbundet ST (TCO) förhindrar paketleveranser.<sup>41</sup> Det gäller bland annat reservdelar till bilarna men allra viktigast är att det inte levereras registrerings skyltar till nya Tesla-bilar eftersom Trafikstyrelsen enligt

<sup>40</sup>. Sveriges Radio 5/10 2023: ”[Flera fack vill få till avtal med Tesla – utan framgång](#)”

<sup>41</sup>. [Transport hotar att sluta lossa bilar i flera hamnar: ”Inga Teslor på svensk mark?”](#). Dagens Arbete 17/10 2023.

upphandlingsavtalet endast sänder dem via Postnord och de inte kan hämtas på plats.<sup>42</sup> Elon Musks reaktion på X är att ”Detta är galenskap” (*”This is insane”*).

Om de svenska facken ska lyckas få till stånd kollektivavtal med Tesla i något land så är det Sverige. Den fackliga styrkan är här betydande genom:

- Världens högsta fackliga organisationsgrad (bortsett från Island).
- Hög kollektivavtalsäckning (cirka 80 procent i privat sektor).
- Vidsträckt rätt till sympatiåtgärder. Sådana är förbjudna i USA och Storbritannien och genom en proportionalitetsregel begränsade i Danmark och Tyskland.
- Valfyllda konfliktfonder, i IF Metalls fall 15 miljarder kronor.

Å andra sidan har arbetarnas organisationsgrad minskat kraftigt efter 2006, från 77 till 59 procent 2022. Andelen facklig anslutna industriarbetare har emellertid inte sjunkit lika mycket – från 84 till 72 procent – och befinner sig således fortfarande på en hög nivå. Teslas verkstäder räknas dock till handelsbranschen eftersom de är knutna till försäljningen av bilar. Ur ett internationellt perspektiv har Sverige en närmast unikt hög organisationsgrad inom handelsbranschen, 51 procent bland arbetare och 59 procent bland handelsanställda i genomsnitt 2022 (tabell 23). I Storbritannien var endast 11 procent av de handelsanställda fackligt organiserade samma år och i USA bara 4 procent.<sup>43</sup>

Det är inte känt hur hög organisationsgraden är bland Teslas mekaniker men med stor sannolikhet lägre än i andra bilverkstäder. Till skillnad från inom annan detaljhandel klassificeras försäljarna inom bilhandeln (liksom i handeln med båtar, alkohol och läkemedel) som tjänstemän och finns därmed inom Unionens organisationsområde, medan mekanikerna finns inom IF Metalls.

Fackens organisatoriska styrka har även minskat på andra sätt, vilket tenderar rubba balansen mellan arbetsgivare och fack. Andelen förtroendevalda har sjunkit sedan 1990-talets mitt och allra mest hos tjänstemännen som också är svagare företrädare av fackklubbar (Kjellberg 2023b, sid. 243-246, 248-249). Antalet fackrepresentanter i bolagens styrelser har enligt Unionens förbundsordförande Martin Linder minskat kraftigt.<sup>44</sup>

Allt detta begränsar möjligheterna till fackligt inflytande i företagen. Till detta kommer globala storföretag som motsätter sig kollektivavtal och allt vad fackligt inflytande heter samt motarbetar att de anställda organiserar sig. De vill bestämma allt själva. Tesla drar sig inte för strejkbryteri, vilket sedan Saltsjöbadsavtalet varit bannlyst. Då

---

<sup>42</sup>. Dagens Arbete 23/11 2023: [Totalstopp för nya Teslabilar får Elon Musk att reagera: ”Galenskap”](#).

<sup>43</sup>. Storbritannien (UK): [Trade Union Membership Statistics UK. May 2023](#). USA: Bureau of Labor Statistics: [Union Membership \(Annual\) News Release January 19, 2023](#).

<sup>44</sup>. Arbetsvärlden 15/11 2023: [”Krönika: Klarna ville inte låta facket få inflytande”](#) (av Martin Linder).

träffades en informell överenskommelse om att upphöra med det. Tesla tar i praktiken avstånd från den svenska partsmodellen på alla punkter. Utan kollektivavtal måste allt fackligt arbete i företag som Tesla utföras på fritiden.

Rätten till sympatiåtgärder är, som nämnts, vidsträckt i Sverige<sup>45</sup>, men Tesla uppför sig inte riktigt inom ramen för de spelregler som gäller på den svenska arbetsmarknaden utan har bemött IF Metalls strejk med strejkbryteri i stor skala, förutom att bemöta sympatiåtgärderna med att bland annat införa nya Tesla-bilar till Sverige på utländska långtradare.

Tesla är ett globalt amerikanskt företag med enorma ekonomiska muskler som mer än väl kompenserar för IF Metalls stora strejkkassa. Bolaget har även fördelen att som ny aktör på den svenska arbetsmarknaden ha verkstäder utan fackliga traditioner och med många unga mekaniker i arbetsstyrkan. Många kommer även från andra länder vilket ökar beroendet av arbetsgivaren som på olika sätt pressar arbetarna. Detta håller nere den fackliga anslutningen och beredskapen att delta i en strejk.

Under Toys R Us-konflikten 1995 spelade sympatiåtgärder stor roll, inte minst Finansförbundets blockad av finansiella transaktioner. Idag skulle en sådan blockad knappast få någon större effekt genom de betalningslösningar som numera existerar.

Vid arbetsmarknadskonflikter brukar den allmänna opinionens inställning vara av stor betydelse och särskilt om ”tredje man” (i detta fall främst Teslas kunder) berörs. I den utsträckning denna avspeglas i tidningspressen förefaller den i stor utsträckning ha tagit parti mot Tesla. Det gäller förutom de socialdemokratiska tidningarna och vänsterpressen ledarsidorna i liberala Dagens Nyheter<sup>46</sup>, Expressen<sup>47</sup> och Sydsvenskan<sup>48</sup>, moderata Barometern<sup>49</sup> och borgerliga Corren<sup>50</sup>. Likaledes liberala Dagens Industri och oberoende moderata Svenska Dagbladet intar dock en helt annan hållning.

Enligt en Novus-undersökning som gjorts på uppdrag av LO med anledning av konflikten mellan Tesla och IF Metall tycker 83 procent av svenskarna att det är viktigt att svenska kollektivavtal ska gälla i Sverige.<sup>51</sup> Nästan sju av tio tillfrågade anser att IF Metall gör rätt som strejkar och endast var tionde tycker att facket gör fel.

---

<sup>45</sup>. Se även Tidningen Näringsliv 22/11 2023: ”[Professor om Teslakonflikten: Fackens strejkmöjlighet unikt stor](#)”.

<sup>46</sup>. DN 2/11 2023: ”[Ledare: Klarna borde inte snegla på USA, Tesla borde snegla på Sverige](#)”, DN 11/11 2023: ”[Ledare. Arvid Åhlund: Företag som verkar för ”socialistiska kärnvärden” kan rimligen teckna kollektivavtal](#)”.

<sup>47</sup>. Expressen ledarredaktionen 28/10 2023: ”[Egot Musk kör sönder den svenska modellen](#)”.

<sup>48</sup>. Sydsvenskan 8/11 2023: ”[Huvudledare. Alla vinner på den svenska modellen, Tesla](#)”.

<sup>49</sup>. Barometern ledaren 6/11 2023: ”[Tesla bryter mot svensk tradition](#)”. Samma ledare finns i Borås Tidning 8/11 2023.

<sup>50</sup>. Corren ledaren 30/10 2023: ”[Nej, Elon Musk – du bestämmer inte här](#)”.

<sup>51</sup>. Av de om besvarade frågorna anser 61 procent att det är mycket viktigt med kollektivavtal, 22 ganska viktigt, 8 procent inte särskilt viktigt, 3 procent inte alls viktigt medan 7 procent inte vet. På frågan om IF Metall gör rätt anser 67 procent att förbundet gör rätt, 10 procent att man gör fel medan 23 procent inte har någon

Under Toys R Us-konflikten inleddes en köpbojkott som företaget aldrig hämtade sig ifrån. Idag pausar många svenska företag sina inköp av Tesla-bilar. Mer än vartannat företag har stoppat inköpen av elbilar visar en kartläggning. Enligt Ronny Svensson på tjänstebilsföretaget Ynnor är förklaringen:

*”– Det är utifrån de värderingar man har. Det passar inte in i de värderingar som vissa företag har och då avstår man från att köpa, säger experten Ronny Svensson på Ynnor till Ekot. (...)*  
*Teslastrejken och att det blivit allmänt känt att företaget vägrar kollektivavtal gör att många slutar köpa bilarna. En ny undersökning som tjänstebilsföretaget Ynnor gjort visar att mer än hälften av företagen stoppat sina inköp.”* (Carup 16/11 2023: [”Svenska storföretag stoppar inköp av Teslas bilar”](#)).

Från Almega, Svenskt Näringsliv, Timbro och en del borgerliga tidningar reses krav om att begränsa strejkrätten. Enligt företrädare för Almega saknar fackens sympatiåtgärder mot Tesla alla proportioner.<sup>52</sup> Inget företag ska tvingas till kollektivavtal är budskapet. I globala anti-fackliga företag är man så långt från en maktbalans mellan arbetsgivare och fack som man kan komma. I detta läge dammar ledande företrädare för arbetsgivarna av de gamla kraven om inskränkt rätt till sympatiåtgärder. De anställda borde vara nöjda med de villkor som erbjuds av Tesla och andra globala företag, menar man.

På sikt hotas den svenska partsmodellen om andra spelregler ska gälla för nya företag med en ofta central roll i den digitala och gröna omställningen. Med inskränkt konflikträtt blir det också svårt för facken att hantera de växande problemen med underleverantörer utan kollektivavtal, osund konkurrens och arbetslivskriminalitet. Inget av detta beaktar Almega när man argumenterar för inskränkt konflikträtt trots att Sverige även bland de nordiska länderna har i särklass lägst konfliktfrekvens. Under perioden 2010-2021 förlorades minst 14 gånger fler arbetsdagar genom strejk/lockout i alla de andra nordiska länderna jämfört med i Sverige.<sup>53</sup>

Att begränsa facken konflikträtt är knappast något nytt önskemål. Svenskt Näringsliv har sedan lång tid tillbaka tidvis kampanjat för att lagstiftningsvägen inskränka möjligheterna till fackliga stridsåtgärder.<sup>54</sup> Det syftar inte bara på sympatiåtgärder riktade mot företag som vägrar teckna kollektivavtal utan också på sympatikonflikter under avtalsrörelserna. Under Målarförbundets strejk 2016 fann exempelvis Svenskt Näringslivs vice vd Peter Jeppsson att ”Det är uppenbart att det behövs ett förbud mot sympatiåtgärder”.<sup>55</sup>

Det föreslog man redan 1996 från Svenska Arbetsgivareföreningens sida, vilket väl att märka var före Industriavtalet 1997 och efter 1995

---

uppfattning. Aftonbladet 17/11 2023: [”Teslastrejken växer – flera fackförbund sluter upp”](#).

<sup>52</sup>. DN Debatt 17/11: [”Tesla visar att strejkreglerna måste moderniseras”](#)

<sup>53</sup>. Beräkning utifrån Medlingsinstitutets årsrapport 2022, sid. 42-43.

<sup>54</sup>. Lag & Avtal 14/11 2023: [”Anas en strängare syn på sympatiåtgärder?”](#)

<sup>55</sup>. Svenskt Näringsliv nyhet 21/4 2016: [”Det behövs ett förbud mot sympatiåtgärder”](#).

års konfliktdrabbade avtalsrörelse.<sup>56</sup> Då krävde man förbud mot sympatiåtgärder, införande av proportionalitetsregel vid övriga konflikter och efter engelsk förebild obligatoriska medlemsomröstningar innan konflikt inleds. Man var även inne på tvångsskiljedom. Istället närmade sig industrins parter varandra och träffade 1997 års Industriavtal och ett nytt förstärkt Medlingsinstitut inrättades år 2000. Sedan Industriavtalets tillkomst utmärks den svenska arbetsmarknaden av få konflikter och inte bara ur ett internationellt perspektiv utan även ur ett nordiskt. De största konflikterna har sedan dess ägt rum inom offentlig sektor men aldrig för att få till stånd kollektivavtal eftersom alla offentliganställda redan omfattas av kollektivavtal. År 2005 återkom arbetsgivarna, nu genom Svenskt Näringsliv, med kraven om inskränkt konflikträtt i skriften *Den svenska modellen har kantrat*, och nu handlade det återigen om sympatiåtgärder. Kravlistan såg ut så här:

1. inför en proportionalitetsregel, dvs en stridsåtgärds omfattning och syfte måste stå i proportion till dess konsekvenser och vilka effekter den får för företagen och tredje man
2. förbjud sympatiåtgärder, dvs säkerställ att utomstående arbetsgivare inte tvingas in i andras konflikter
3. inför möjlighet till tvångsskiljedom via lag för att tvinga parterna till ansvarsfulla avtal
4. ge medlare ökade befogenheter att skjuta upp eller ställa in varslade stridsåtgärder
5. förbjud samhällsfarliga konflikter
6. förbjud organisation som saknar kollektivavtal att vidta stridsåtgärder inom områden där det finns gällande kollektivavtal
7. inför förbud för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot företag där organisationen saknar medlemmar. (Svenskt Näringsliv 2005, sid. 6)

Det första kravet syftade i likhet med 1996 inte specifikt på sympati-konflikter – de skulle precis som på den tidigare kravlistan förbjudas. Krav nummer sex förverkligades i samband med konflikten i Göteborgs containerhamn. Syftet med förslagen var enligt Svenskt Näringsliv att förändra maktbalansen på arbetsmarknaden.

Svenskt Näringslivs ordförande Jan-Olof Jacke hävdade under Tesla-konflikten ”att Tesla har rätt att göra sitt val (...) även om det är att inte ha kollektivavtal”. Det innebär i klartext att ett fackförbund inte ska kunna tvinga något företag att teckna kollektivavtal.<sup>57</sup> Även själva *varslen* om sympatiåtgärder i Klarna-fallet tas av Jacke till intäkt för att förändra konfliktreglerna.

Om fackförbunden berövas rätten att tvinga oorganiserade arbetsgivare att gå med på kollektivavtal så hade det inte bara inneburit en stor förändring på dagens arbetsmarknad. När lagen om kollektivavtal och arbetsdomstol tillkom 1928 fastslogs att det råder fredsplikt under avtalsperioden men med undantag för sympatiåtgärder under förutsättning att primärkonflikten är lovlig. Det var arbetsgivarna som var

---

<sup>56</sup>. Saf 1996.

<sup>57</sup>. Dagens Industri 16/11 2023: [Jacke ger sig in i Teslabråket: ”Det är inte rimligt”](#).

mest angelägna om att det skulle vara så eftersom de vill behålla handlingsfriheten att trappa upp lockouter till storlockouter.

Sympatikonflikter har aldrig varit förbjudna i Sverige. Inte heller att tvinga arbetsgivare utan kollektivavtal att gå med på avtal, men om ett sådant förbud hade funnits vid 1800-talets slut och 1900-talets början hade den svenska partsmodellen knappast existerat idag.

Det hade exempelvis inte blivit något kollektivavtal på Kockums Mekaniska Verkstad i Malmö 1898. Det var första gången som Metallarbetareförbundet godtogs som förhandlingspart av ett större verkstadsföretag, men det skedde först efter en fem månader lång strejk 1897-98. Vid Asea i Västerås skedde motsvarande genombrott 1898, vid Göteborgs mekaniska verkstad 1899 och vid Motala Verkstad år 1900.<sup>58</sup> De kompromissuppgörelser på central nivå som ingicks 1905 (Verkstadsavtalet) och 1906 (Decemberkompromissen LO-Saf 1906) hade inte heller kommit till stånd. De var som bekant föregångare till 1938 års Saltsjöbadsavtal LO-Saf.

Med tanke på det äger rum ytterst få sympatikonflikter i samband med avtalstecknande tyder mycket på att det är sympatiåtgärder under *avtalsrörelserna* som Svenskt Näringsliv främst vill begränsa eller förbjuda. Visserligen är strejkkvoten internationellt mycket låg i Sverige men det är under avtalsrörelserna som strejker och sympatiåtgärder kan få konsekvenser för *löneutvecklingen*, inte minst för arbetsgivarförbund som Almega som framför allt organiserar personalintensiva företag för vilka lönekostnaderna utgör en mycket stor del av de totala kostnaderna. Det är utifrån ett sådant perspektiv som man kan förstå att företrädare för Almega med enfaset betonar vikten av förändrade konfliktregler under Tesla-konflikten.

Opinionsmässigt är det allra lättast för arbetsgivarna att kampanja för inskränkt konfliktträtt i samband med stridsåtgärder riktade mot *enskilda* företag och särskilt om dessa är små i likhet med den 2006-2007 mycket omtalade salladsbaren Wild'n Fresh i Göteborg som innehades av en ung kvinna. Det är rimligen svårare när det gäller en global antifacklig jätte som Tesla, ägt av världens rikaste man.

Det kanske inte är en slump att det i alla de fem ovan nämnda fallen rör sig om nya företag i nya branscher: paketleveranser i samband med e-handel (Instabee), solcellsinstallationer (Svea Solar och Smart Solar Norden AB), digitala betaltjänster (Klarna) och elbilar (Tesla) samt i det senare fallet dessutom ett amerikanskt globalt företag.

För fackförbunden är det extra angeläget att nya företag i nya snabbväxande branscher tecknar kollektivavtal, annars riskerar kollektivavtalen på sikt trängas tillbaka på arbetsmarknaden. Det gäller i synnerhet som flera av företagen har eller kommer att få en central roll i den gröna och digitala omställningen.

### *Bör den svenska kollektivavtalsmodellen skrotas?*

Idag är det få seriösa arbetsgivare som vill avskaffa kollektivavtalen, men under en stor del av 1990-talet ville Saf med Verkstadsföreningen i spetsen helt decentralisera lönebildningen till de enskilda företagen

---

<sup>58</sup>. Kjellberg 2002, sid. 85 fotnot 19.

och den enskilde individen. Sådana strävanden ligger i linje med nyliberal teori enligt vilken fackföreningar och kollektivavtal förorsakar ”stelheter” på arbetsmarknaden, varför fackens inflytande bör begränsas eller elimineras (Waddington, Müller & Vandaele 2023).

Inte bara nyliberal teori utan också den enklaste varianten av gammaldags nationalekonomisk teori hävdar att fackföreningar och kollektivavtal snedvrider konkurrensen på arbetsmarknaden så att lönerna drivs upp över ”marknadsviktnivån”, vilket framkallar arbetslöshet (Calmfors et al. 2019: 46-50).

Fackliga organisationer betraktas med ett sådant synsätt som karteller som stör marknadskrafternas fria spel. Det är i och för sig riktigt även ur ett fackligt perspektiv men är då något positivt eftersom det stärker såväl kollektivet (”kartellen”) som individen och inte minst de som har en svag ställning på arbetsmarknaden. Själva poängen med fackföreningar är ju att sammanhållning och solidaritet ger styrka och att löner och andra anställningsvillkor därigenom blir bättre än om den enskilde individen bara har sig själv att lita till. Även arbetsgivarorganisationer kan ses som karteller, men med syfte att begränsa löneökningar.

En invändning mot låga löner är att köpkraften därigenom begränsas med följd att arbetslösheten kan bli högre än vad den annars skulle ha varit. En annan är att alltför låga löner riskerar begränsa utbudet av arbetskraft inom ett land med följd att import av arbetskraft blir en lösning för arbetsgivare att finna arbetare som är beredda att acceptera löner som landets egna invånare inte gör. Så kallade enkla jobb som betalas med låga löner brukar av en del nationalekonomer anföras som ett recept att minska arbetslösheten, men kan i stället förorsaka brist på arbetskraft och samtidigt hög arbetslöshet. Som nämnts kan det öka behovet av arbetskraftsinvandring. I övrigt vill samma nationalekonomer sänka ersättningsnivån i olika socialförsäkringar inklusive arbetslöshetsförsäkringen.

En tredje invändning mot låga löner är att de tenderar hålla tillbaka teknisk utveckling.

Nationalekonomen Lars Jonung menade 1996 i DN Debatt (”Kollektivavtalens tid är ute”) att kollektivavtalen har ett skadligt inflytande genom att deras minimilöner ”ligger över den lönenivå som skulle ge full sysselsättning” och att ”systemet med kollektivavtal skapar en stelhet i lönebildningen som försvårar och fördröjer anpassningen av lönenivå och lönestruktur till oväntade negativa störningar av den typ som drabbade svensk ekonomi i början av 1990-talet (DN Debatt 19/6 1996).”

En mer flexibel lönebildning utan kollektivavtal skulle med andra ord möjliggöra lönesänkningar. Priset på arbete (lönen) borde enligt Jonung inte längre vara reglerat. Som det nu var fungerade kollektivavtalen tillsammans med arbetsrätten som ”en omfattande prisreglering” som borde ersättas av en *individualiserad arbetsrätt* där ”den enskilde arbetsgivaren och arbetssökande får rätten att utforma de centrala dimensionerna i löne- och anställningskontraktet”. Statens uppgift blir då att garantera ett sådant system genom att tillse att ”Ingen organisation, grupp eller myndighet får direkt eller indirekt



hindra individuella avtal genom blockad, lockout eller trakasserier av enskilda individer eller företag.”

Ordet ”lockout” i DN Debatt-artikeln bör lämpligen läsas som ”strejk” eftersom arbetsgivarna med denna typ av avtalsfrihet knappast har någon anledning att tillgripa lockouter. Att ersätta kollektivavtal med individuella kontrakt utgör en central del av det nyliberala tankegodset. Hos Jonung hänvisas facket till att bli rådgivare åt den enskilde individen. Detta är inte bara en nationalekonoms 1990-talstankar. IT-företag som Spotify vill än idag ha det så – minus facket.

## Kollektivavtalens täckningsgrad

Det finns två sätt att mäta kollektivavtalens täckningsgrad. Det ena är att beräkna *andelen anställda* som omfattas av kollektivavtal, medan det andra avser *andelen arbetsgivare* (företag) som har kollektivavtal. Den förstnämnda metoden är den internationellt vedertagna och den som jag använder i bland annat Medlingsinstitutets årsrapporter (Kjellberg 2023a-b).<sup>59</sup>

I denna Arena Idé-rapport redovisas såväl andelen *anställda* som andelen *företag* som täcks av kollektivavtal i olika branscher, företagsstorlekar mm. Kollektivavtalen indelas i reguljära kollektivavtal (via arbetsgivarorganisation) och hängavtal (direkt med ett fackförbund).

Utanför beräkningen av andelen anställda som omfattas av kollektivavtal faller arbetstagare folkbokförda i andra länder såsom de till Sverige utstationerade inom till exempel bygg- och anläggningsbranschen, utländska chaufförer i den så kallade cabotagetrafiken, säsonganställda arbetskraftsmigranter inom jord- och skogsbruk och bärplockning, ’falska egenföretagare’ inom byggbranschen, gigekonomin mm, samt papperslösa och alla svartarbetande. I ett forskningsprojekt om papperslösa uzbeker i Sverige uppskattas att antalet kan vara så högt som 20 000 medan den officiella SCB-statistiken räknar med att drygt 5 000 personer födda i Uzbekistan finns i Sverige (2021).<sup>60</sup>

Att många som arbetar i Sverige inte kommer med i statistiken beror på att beräkningarna utgår från är antalet anställda 16-64 år eller 15-74 år enligt Arbetskraftsundersökningarna (AKU), vilka endast omfattar personer *folkbokförda i Sverige*. Resultatet blir att kollektivavtalens täckningsgrad överskattas något eftersom andelen som

---

<sup>59</sup>. Av flera skäl används inte andelen företag som tillhör en arbetsgivarorganisation vid internationella jämförelser, till exempel inom EU, då man beräknar arbetsgivarnas organisationsgrad eller kollektivavtalens täckningsgrad. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra beror en arbetsgivarorganisations styrka i förhållande till de fackliga motparterna snarare på antalet anställda som den täcker in än på antalet anslutna företag. Genom att i stället utgå från andelen av de anställda som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation får man för det tredje ett mått som är jämförbart med den fackliga organisationsgraden.

<sup>60</sup>. ”[Forskning ska kasta ljus på skuggsamhället](#)”, Forte16/11 2022.



omfattas av kollektivavtal i de ovan nämnda kategorierna är låg eller mycket låg. Antalet personer i nämnaren (under bråkstrecket) behöver således räknas upp om man vill inkludera alla i Sverige anställda eller som arbetar under anställningsliknande förhållanden. Då skulle täckningsgraden bli lägre än i beräkningarna nedan.

Ytterligare en anledning till att kollektivavtalens täckningsgrad överskattas är att ett stort antal byggföretag med till Sverige utstationerad arbetskraft har kollektivavtal. I den utsträckning deras anställda kommer med i täljaren blir det en överskattning eftersom de inte finns i nämnaren. Om hänsyn tas till detta behöver täckningsgraden skrivas ned ytterligare något.

### *Täckningsgrad per andelen anställda i privat och offentlig sektor*

En beräkning avseende 2021 visar att 88 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal) detta år (tabell 3). Det var praktiskt taget detsamma som under de senaste tjugofem åren. Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 1995–2020 cirka 81-85 procent av de anställda. Flera brott i tidsserien gör att man får iakta en viss försiktighet vid jämförelser mellan olika år. I offentlig sektor täcks alla anställda av kollektivavtal.

Motsvarande andel som täcks av kollektivavtal i åldrarna 15-74 år var 87 procent år 2021 (tabell 4).

Mellan 2020 och 2021 sjönk enligt tabell 3 kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor från 85 till 82 procent och på arbetsmarknaden i dess helhet från 90 till 88 procent. I verkligheten är nedgången dock inte lika stor som den ser ut att vara. En stor del av förklaringen till att andelen anställda som täcks av kollektivavtal är lägre 2021 än 2020 hänger samman med förbättrad statistik från Svenskt Näringsliv, närmare bestämt att det i sju förbund som både är arbetsgivar- och branschförbund nu blivit möjligt att räkna bort företagen som endast är med i branschdelen av förbunden. Utan denna justering hade kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 2021 blivit cirka 84 procent i stället för 82 procent, som emellertid är den mest korrekta siffran. För arbetsmarknaden i dess helhet hade täckningsgraden blivit 89 procent och inte de 88 procent som redovisas i tabell 3.

**Tabell 3. Andel löntagare 16-64 år (%) i Sverige som täcks av kollektivavtal 1995-2021**

Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Privat	84	81	84	83	/ 82	/ 84	85	84	84	85
Off.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>/ 88</b>	<b>/ 90</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>90</b>

Sektor	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Privat	84	85	85	84	/ 83	83	85	85	/ 82
Off.	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>/ 89</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>/ 88</b>

*Anmärkning 1.* De i tabell 3 redovisade talen har erhållits genom att dividera antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Med anställda avses endast de som är folkbokförda i Sverige och som inte arbetar utomlands (totala antalet anställda har erhållits genom att addera anställda i privat och offentlig sektor, varvid de som arbetar utomlands faller bort). I tabell 4 har antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) dividerats med antalet anställda i åldern 15–74 år. Det är det mest korrekta tillvägagångssättet med tanke på att arbetsgivarorganisationernas statistik över antalet anställda i medlemsföretagen inte begränsas till 16–64 år.

*Anmärkning 2.* Mellan 2020 och 2021 sjönk enligt tabell 15.1 kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor från 85 till 82 procent och på arbetsmarknaden i dess helhet från 90 till 88 procent. I verkligheten är nedgången dock inte lika stor som den ser ut att vara. En stor del av förklaringen till att andelen anställda som täcks av kollektivavtal är lägre 2021 än 2020 hänger samman med förbättrad statistik från Svenskt Näringsliv, närmare bestämt att det i sju förbund som både är arbetsgivar- och branschförbund nu blivit möjligt att räkna bort företagen som endast är med i branschdelen av förbunden. Utan denna justering hade kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 2021 blivit cirka 84 procent i stället för 82 procent, som emellertid är den mest korrekta siffran. För arbetsmarknaden i dess helhet hade täckningsgraden blivit 89 procent och inte de 88 procent som redovisas i tabell 3.

Ovanstående beräkningar avseende anställda 16-64 år innebär en mindre överskattning av täckningsgraden eftersom täljaren inkluderar personer äldre än 64 år när det gäller kollektivavtal slutna av arbetsgivarorganisationerna (de gör ingen åldersavgränsning) och innehåller dessutom personer som inte är folkbokförda i Sverige (utstationerade med kollektivavtal), medan nämnaren som bygger på AKU endast avser anställda folkbokförda i Sverige och endast i åldersspannet 16-64 år.

Av beräkningar redovisade i tabell 4 vilka baseras på antalet anställda i åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 81 procent 2021, vilket är detsamma som 2007 men något lägre än under de mellanliggande åren (tabell 4). För arbetsmarknaden i sin helhet var andelen anställda med kollektivavtal 87 procent (87,0 procent).<sup>61</sup>

Beräkningar av kollektivavtalens täckningsgrad hösten 2022 som gjorts av Medlingsinstitutet med hjälp av *lönestrukturstatistiken* ger en andel anställda med kollektivavtal på 88 procent eller med en decimal 87,5 procent (offentlig + privat sektor), vilket är 0,5 procentenhet högre än den i tabell 4 nedan redovisade andelen.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup>. [Kjellberg 2023a](#), tabell 11B och appendix 22.

<sup>62</sup>. Pressmeddelande Medlingsinstitutet 20/6 2023: [Nya variabler i statistiken - Medlingsinstitutet \(mi.se\)](#)

**Tabell 4. Andel löntagare 15-74 år (%) i Sverige som täcks av kollektivavtal 2007-2021**

Sektor	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Privat	81	/84	85	83	83	84	83	83	83	83
Off.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	<b>87</b>	<b>/89</b>	<b>90</b>	<b>89</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>

Sektor	2017	2018	2019	2020	2021
Privat	/ 82	82	83	83	/ 81
Off.	100	100	100	100	100
Alla	<b>/ 88</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>/ 87</b>

Anmärkning. Se under tabell 3.

Av tabell 5 framgår hur många löntagare som åren 2010-2021 fanns på arbetsplatser utan kollektivavtal samt deras andel av de anställda inom privat sektor. Räknat på åldersgruppen 16-64 år var deras antal 416 000 år 2010 och 522 100 år 2021. Om man istället som i tabell 5 tar gruppen 15-74 år som utgångspunkt var antalet löntagare på kollektivavtalslösa arbetsplatser 448 000 år 2010 och 585 300 år 2021.<sup>63</sup> Detta tillvägagångssättet är det mest korrekta med tanke på att arbetsgivarorganisationernas statistik över anställda i medlemsföretagen inte begränsas till åldersgruppen 16-64 år. Det betyder att omkring närmare 600 000 anställda finns på arbetsplatser utan kollektivavtal. Alla tal avser i Sverige folkbokförda personer.<sup>64</sup> Enligt utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring uppgår antalet anställda i företag utan kollektivavtal till ca 633 600 år 2021 (tabell 7 nedan) eller 48 300 fler än det i tabell 5 för redovisade antalet för samma år (15-74 år).

<sup>63</sup>. År för år var antalet anställda 15-74 år på kollektivavtalslösa arbetsplatser 448 000 år 2010, 451 000 år 2012, 483 000 år 2013, 474 500 år 2014, 500 100 år 2016, 551 600 år 2017, 543 600 år 2018, 483 000 år 2019, 498 900 år 2020 och 585 300 år 2021.

<sup>64</sup>. Antalet anställda i företag utan kollektivavtal blir något högre om till Sverige utstationerade arbetstagare i företag utan kollektivavtal inkluderas.

**Tabell 5. Antal löntagare med respektive utan kollektivavtal i privat sektor och i hela ekonomin vid slutet av respektive år**

	2010		2012		2013	
	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.061.200	2.076.600	2.144.500	2.160.600	2.161.100	2.177.200
Hängavtal	167.600	167.600	177.500	177.500	168.700	168.700
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.228.700	2.244.200	2.322.000	2.338.100	2.329.800	2.345.900
Täckningsgrad	84,3%	83,4%	85,0%	83,8%	84,0%	82,9%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.644.700	2.692.500	2.732.000	2.789.100	2.772.400	2.828.900
- därav anställda utan Kollektivavtal	416.000	448.300	410.000	451.000	442.600	483.000
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	15,7%	16,7%	15,0%	16,2%	16,0%	17,1%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.503.600	3.543.300	3.595.200	3.644.500	3.611.100	3.664.400
Antal anställda i hela arbetskraften*	3.919.600	3.996.600	4.005.200	4.104.900	4.053.700	4.147.400
Andel med kollektivavtal	89,4%	88,7%	89,8%	88,8%	89,1%	88,4%

	2014		2016		2017	
	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.218.800	2.240.900	2.274.000	2.291.200	2.341.400	2.364.500
Hängavtal	138.800	138.800	155.300	155.300	119.600**	119.600**
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.357.600	2.379.700	2.429.700	2.446.600	2.461.000	2.484.100
Täckningsgrad	84,6%	83,4%	84,47%	83,0%	83,3%	81,8%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.785.600	2.854.200	2.876.300	2.946.700	2.954.500	3.035.700
- därav anställda utan Kollektivavtal	428.000	474.500	446.600	500.100	493.500	551.600
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	15,4%	16,6%	15,53%	17,0%	16,7%	18,2%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.676.800	3.743.100	3.821.600	3.881.800	3.874.300	3.943.800
Antal anställda i hela arbetskraften*	4.104.800	4.224.500	4.268.200	4.381.900	4.367.800	4.495.400
Andel med kollektivavtal	89,6%	88,6%	89,54%	88,6%	88,7%	87,7%

/Forts./

	2018		2019		2020	
	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.362.000	2.385.700	2.408.124	2.431.749	2.387.700	2.411.700
Hängavtal	110.300**	110.300**	114.800**	114.800**	108.000	108.000
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.472.300	2.496.000	2.522.924	2.546.549	2.495.700	2.519.700
Täckningsgrad	83,4%	82,1%	84,8%	83,2%	84,9%	83,47%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.964.600	3.039.600	2.976.000	3.061.900	2.939.000	3.018.600
- därav anställda utan Kollektivavtal	492.300	543.600	453.100	515.400	443.300	498.900
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	16,6%	17,9%	15,2%	16,8%	15,1%	16,53%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.971.500	3.989.100	3.866.924	3.940.349	3.942.800	4.016.900
Antal anställda i hela arbetskraften*	4.4132.800	4.532.700	4.434.800	4.570.500	4.386.100	4.515.800
Andel med kollektivavtal	90,0%	88,0%	89,8%	88,7%	89,9%	89,0%

	2021	
	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.316.000	2.333.100
Hängavtal	106.000	106.000
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.422.000	2.439.100
Täckningsgrad	82,3%	80,6%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.944.100	3.024.400
- därav anställda utan Kollektivavtal	522.100	585.300
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	17,7%	19,4%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.758.800	3.828.000
Antal anställda i hela arbetskraften*	4.386.900	4.519.300
Andel med kollektivavtal	88,1%	87,0%

\* Privat + offentlig sektor (kvartal 4), vilket betyder att folkbokförda i Sverige som är anställda utomlands exkluderas.

Som vi ska nedan var kollektivavtalens täckningsgrad i privatägda företag 77,4 procent år 2021 enligt registerbaserad statistik (tabell 7). När man precis som i AKU inkluderar de statliga och kommunala bolagen i privat sektor justeras denna andel upp till 79,0 procent. Eftersom den registerbaserade statistiken kan anses säkrare än beräkningarna som ligger till grund för tabell 5 finns det anledning att för hela arbetsmarknaden använda andelen 85,6 procent (tabell 8). En hög kollektivavtalstäckning förutsätter en hög organisationsgrad hos både facken och arbetsgivarna. Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit stabil under

de senaste tjugo åren om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden (tabell 6). År 2021 arbetade 81 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 65 procent. Enbart företagen i Svenskt Näringsliv (SN) omfattade år 2021 67 procent av alla privatanställda (Kjellberg 2023a Appendix 3 Table E).

År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått.

År 2021 var organisationsgraden för arbetsgivarna 17 procentenheter högre än för löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 70 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 87 procent av samtliga anställda. Nedgången i arbetsgivarnas organisationsgrad mellan 2020 och 2021 från 89 till 87 procent hade inte blivit lika stor utan den förbättrade statistik från Svenskt Näringsliv (SN) som föreligger för år 2021. Utan exkluderingen av de företag som endast tillhör branschdelen, och inte arbetsgivardelen, av några SN-förbund hade arbetsgivarnas organisationsgrad blivit 82 procent i privat sektor och inklusive offentlig sektor 88 procent. De siffror som redovisas i tabell 6 är dock de mest korrekta.

**Tabell 6. Andel löntagare 16-64 år (%) i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar 1993/95-2021**

<i>Facklig organisationsgrad</i>								
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85
<b>Alla</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>71</b>
<i>Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer</i>								
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Alla</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>/ 87</b>	<b>88</b>	<b>87</b>

<i>Facklig organisationsgrad</i>								
Sektor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privat	65	65	65	64	64	64	64	63
Offentlig	83	83	83	82	81	80	79	79
<b>Alla</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>68</b>
<i>Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer</i>								
Sektor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privat	80	81	80	82	82	82	82	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Alla</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>90</b>

/Forts./

<i>Facklig organisationsgrad</i>				
	2019	2010	2021	2000-2021
Privat	63	64	65	-9
Offentlig	79	79	80	-13
<b>Alla</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>-13</b>
<i>Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer</i>				
Sektor	2019	2020	2021	2000-2021
Privat	82	83	/ 81	+6
Offentlig	100	100	100	0
<b>Alla</b>	<b>88</b>	<b>89</b>	<b>/ 87</b>	<b>+4</b>

*Anmärkning 1.* Brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad avspeglar införandet av ett nytt datasystem hos Svenskt Näringsliv, vilket resulterade i ett klart högre rapporterat antal anställda i medlemsföretagen än under de föregående åren.

*Anmärkning 2.* Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltids-ekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller

uppmärksammat att det utöver SN finns cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor. Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. *Anmärkning 3.* Om i stället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom *privat sektor* 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012, 79 procent 2013, 81 procent 2014 och 2015, 80 procent 2016 och 2017, 82 procent 2018, 80 procent 2019, 82 procent 2020 och 79 procent 2021. Motsvarande tal för *privat och offentlig sektor sammantaget* blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010-2013, 87 procent 2014, 2015 och 2016, 86 procent 2017 samt 88 procent 2018, 87 procent 2019, 88 procent 2020 och 86 procent 2021.

Det betyder att arbetsgivarna genom sin höga organisationsgrad spelar en mycket viktig och allt större roll för att ”bära upp” den svenska kollektivavtalsmodellen. Den relativt låga fackliga organisationsgraden bland arbetare inom den privata sektorn – och särskilt i vissa privata tjänstenärings – försvårar tecknandet av kollektivavtal och bildandet av fackklubbar som ute på arbetsplatserna kan kontrollera av avtalen verkligen följs.

Alla företag organiserade i arbetsgivarföreningar har emellertid inte kollektivavtal. När Handels Arbetsgivarorganisation (HAO), som numera heter Svensk Handel, gick med i Svenska Arbetsgivarföreningen (Saf), var det ett villkor att kollektivavtal skulle vara frivilligt för medlemsföretagen. Så är det än idag, men om facket begär kollektivavtal är företaget skyldigt att ”koppla in” detta. Även inom de andra SN-förbund som har sitt ursprung i HAO är kollektivavtalen frivilliga. Ett sådant förbund inom Almega är Medieföretagen, som bland annat organiserar inom reklambranschen. I slutet av 2021 saknade sammanlagt ca 32 860 arbetare och ca 29 000 tjänstemän kollektivavtal i arbetsgivarförbund anslutna till Svenskt Näringsliv eller allt som allt ca 61 860 personer.<sup>65</sup>

### *Täckningsgrad per andelen anställda i olika branscher, sektorer och företagsstorlekar*

Som framgår av tabell 4 ovan var kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 81 % 2021 (15-74 år). Ett delbetänkande från utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring som presenterades i augusti 2023 innehåller beräkningar baserade på registerdata om kollektivavtalens täckningsgrad i olika branscher (privat sektor) – se

---

<sup>65</sup>. I slutet av 2021 (10 november) saknade ca 6 050 arbetare och ca 7 730 tjänstemän i Svensk Handels medlemsföretag (på avtalsarbetsplatser) kollektivavtal. Dessa siffror avser årsanställda (heltidsekvivalenter). Omräknat till individer (många är deltidsanställda) blir det ca 7 600 arbetare och ca 8 100 tjänstemän. Allra flest som inte kopplats in på kollektivavtal hade Almega Tjänsteförbunden med ca 13 400 arbetare och ca 13 500 tjänstemän och Säkerhetsföretagen med ca 7 700 arbetare och ca 1 400 tjänstemän (samtliga tal avser årsanställda). Tillsammans med några andra Almega-förbund och Svenska Flygbranschen samt Svensk Handel blir det sammanlagt ca 27 850 arbetare och ca 27 500 tjänstemän, vilket omräknat till individer blir ca 32 860 arbetare och ca 29 000 tjänstemän (andelen deltidsarbetande är högre bland arbetare än bland tjänstemän) eller tillsammans ca 61 860 personer (Kjellberg 2023a, Appendix 24).



tabell 7 nedan där *andelen* anställda som omfattas lagts till i kolumnen längst till höger.

Som framgår av tabell 7 var den genomsnittliga täckningsgraden i privat sektor drygt 77 procent år 2021, det vill säga närmare fyra procentenheter lägre än i tabell 4 ovan.<sup>66</sup> Till en del förklaras denna differens av att statliga bolag (t.ex. LKAB, SJ, Vattenfall, Systembolaget och Samhall) liksom kommunala bolag (t.ex. Tekniska Verken i Linköping) av denna utredning (SOU 2023:41) räknas till offentlig sektor trots att de anställda inte är offentliganställda.<sup>67</sup> Om de anställda i dessa företag förs över till privat sektor stiger täckningsgraden i denna från 77,4 till 79,0 procent, men en differens på närmare två procentenheter (mer exakt 1,6 procentenheter) finns kvar.<sup>68</sup> Den kan sannolikt tillskrivas olikheter i metod mellan de båda beräkningssätten.

För arbetsmarknadens i sin helhet var kollektivavtalens täckningsgrad 86 procent (85,6 procent) enligt utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring (tabell 8) jämfört med 87 procent (87,0 procent) enligt det ovan redovisade beräkningssättet, det vill säga en differens på en procentenhet (1,4 enhet).<sup>69</sup>

Antalet anställda som inte omfattades av kollektivavtal år 2021 var enligt tabell 7, som bygger på data från utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring, ca 633 600 vilket är något högre än de 585 300 som framgår av mina beräkningar i tabell 5.

---

<sup>66</sup>. SOU 2023:41 [Förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring](#). Delbetänkande av Förutsättningsutredningen – förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Stockholm 2023. Beräkning utifrån tabell 10.5, sid. 189.

<sup>67</sup>. SOU 2023:41 sid 183 och speciellt fotnot 6 samt fotnot 8 sid. 184. Anledningen till att utredningen gör så är att de anställda i dessa bolag till 100 procent omfattas av kollektivavtal.

<sup>68</sup>. Det vill säga mellan 79,0 % och 80,6 %. Det rör sig om 110 826 anställda i statliga bolag och 96 549 i kommunalt ägda bolag (kommuner och regioner) eller tillsammans 207 375 anställda. Se SOU 2023:41, tabell 10.4, sid. 188.

<sup>69</sup>. SOU 2023:41, sid 198-188 (beräkning utifrån tabell 10.4) respektive Kjellberg 2023a, tabell 11B och appendix 22.

**Tabell 7. Antal och andel anställda per bransch i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021**

Bransch (SNI 2007)	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal	Rang
Jord- o skogsbruk, fiske (01-03)	15 545	4 302	19 847	7 179	27 026	73,4%	7
Tillverkning, utvinning, energi, miljö (05-33, 35-39)	463 076	33 394	496 470	27 179	523 649	94,8%	1
Tillverkning av verkstadsvaror (därav 25-30, 33)	382 600	26 864	409 464	19 521	428 985	95,4%	1
Byggverksamhet (41-43)	194 442	52 180	246 622	35 957	282 579	87,3%	2-3
Handel (45-47)	356 429	28 606	385 035	115 876	500 911	76,9%	4-5
Transport (49-53)	131 850	9 536	141 386	20 853	162 239	87,1%	2-3
Hotell o restaurang (55-56)	77 785	9 809	87 594	37 136	124 730	70,2%	8-9
Information o kommunikation (58-63)	96 861	2 824	99 685	92 432	192 117	51,9%	11
Finansiell verksamhet, företagstjänster (64-82)	373 715	20 683	394 398	190 392	584 790	67,4%	10
Offentlig förvaltning mm (84,99)	680	489	1 169	1 805	2 974	39,3%	12
Utbildning (85)	74 211	1 316	75 527	23 769	99 296	76,1%	6
Vård o omsorg (86-88)	137 273	3 456	140 729	41 981	182 710	77,0%	4-5
Personliga o kulturella tjänster (90-98)	74 663	11 016	85 679	36 408	122 087	70,2%	8-9
Uppgift saknas	18	21	39	2 656	2 695	1,4%	
<b>Totalt</b>	<b>1 996 548</b>	<b>177 632</b>	<b>2 174 180</b>	<b>633 623</b>	<b>2 807 803</b>	<b>77,4%</b>	
	<b>71,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>77,4%</b>	<b>22,6%</b>	<b>100,0%</b>		

*Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor.*

*Anmärkning 2. Med offentlig förvaltning mm avses här bland annat brand- och räddningsverksamhet i privat regi och verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader o.d.*

*Anmärkning 3. Under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi (till vilket i denna tabell inte räknas kommunala och statliga bolag). Inom den privata tjänstesektorn finns följande branscher enligt SNI 2007, Svensk standard för näringsgrensindelning): **Handel (G = 45-47)**, dvs parti- och detaljhandel samt reparation av motorfordon. **Transport (H = 49-53)**, bl.a. land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet. Hit räknas bolag som SAS, SJ, PostNord och Citymail. **Hotell och restaurang (I = 55-56)**. **Information och kommunikation (J = 58-63)**, dvs förlagsverksamhet (inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel), film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, webbportaler mm.*

*I tabell 7 ovan har följande kursiverade branscher slagits ihop till en enda, "Finansiell verksamhet, företagstjänster (64-82)": **Finans- och försäkringsverksamhet (K = 64-66)**. **Fastighetsförvaltning (L = 68)**, bl.a. fastighetsförmedling. **Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (M = 69-75)**, bl.a. advokatbyråer, bokförings- och revisionsbyråer, verksamheter som utövas av huvudkontor, konsulttjänster till företag, PR- och kommunikationsbyråer, arkitekt- och teknisk konsultverksamhet, vetenskaplig forskning och utveckling, reklam och*

marknadsföring, marknads- och opinionsundersökningar, design, foto, översättning, tolkning och veterinärverksamhet. **Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster (N = 77-82)**, bl.a. uthyrning, bemanningsföretag, resebyråer, säkerhets- och bevakningsverksamhet, fastighetservice, lokalvård, sotning, skötsel och underhåll av grönytor, kontorstjänster, callcenters, inkassoföretag.

**Offentlig förvaltning och försvar, obligatorisk socialförsäkring (O = 84 +U = 99)**, bl.a. administration av arbetsmarknadsprogram, brand- och räddningsverksamhet, verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader mm. **Utbildning (P = 85)**, bl.a. arbetsmarknadsutbildning. **Vård och omsorg, sociala tjänster (Q = 86-88)**, bl.a. hälso- och sjukvård, vård- och omsorg med boende, öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade, dagbarnvård, sociala insatser för barn och ungdomar med sociala problem, för vuxna med missbruksproblem, humanitära insatser, drift av flyktingförläggning. **Kultur, nöje och fritid (R = 90-93)**, bl.a. underhållningsverksamhet, teatrar, konserthus, djurparker, spel- och vadhållningsverksamhet, sportverksamhet, idrottsföreningar, gymanläggningar. **Annan serviceverksamhet (S = 94-98)**, bl.a. frivilligorganisationer, reparation av datorer, hushållsartiklar och personliga artiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärsarbete i hushåll.

Källa: SOU 2023:41 *Förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring*. Delbetänkande av Förutsättningsutredningen – en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Stockholm 2023, Tabell 10.5, sid. 189 samt sid. 183-184 angående avgränsningen mellan privat och offentlig sektor.

Om man som i tabell 7 exkluderar de offentligägda bolagen blir kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor endast 77 procent, vilket betyder att nästan var fjärde anställd i den sektorn finns på arbetsplatser utan kollektivavtal.

Antingen de offentligägda bolagen inkluderas i privat sektor eller ej kvarstår det faktum att ca 633 600 anställda arbetar i företag som saknar kollektivavtal (tabell 7 ovan). Det är ett något högre antal (48 300 fler) än de ca 585 300 som enligt mina beräkningar är anställda i kollektivavtalslösa företag (tabell 5 ovan). Alla tal avser år 2021.

I likhet med de föregående tabellerna är inte heller tabell 7 är indelad i arbetare och tjänstemän. Det är ändå anmärkningsvärt att branschen information & kommunikation<sup>70</sup>, som är starkt dominerad av tjänstemän, har en så låg kollektivavtalstäckningsgrad som 52 procent. Här ingår medie- och IT-företag inklusive spelutvecklingsföretag.

Långt under genomsnittet på 77 procent för privat sektor ligger även kategorin finansiell verksamhet & företagstjänster på 67 procent. Medan finansiell verksamhet, i likhet med försäkringsverksamhet (som också ingår i denna grupp), så gott som uteslutande innehåller tjänstemän finns åtskilliga arbetare inom branschen företagstjänster, som bl.a. innehåller fastighetservice, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård.<sup>71</sup> Här finns exempelvis fastighetsskötare, byggnadsarbetare (hos bemanningsföretag), väktare och städare.

---

<sup>70</sup>. Förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering mm.

<sup>71</sup>. Företagstjänster innefattar fastighetservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård.

Utbildning och vård & omsorg i offentlig regi täcks till 100 procent av kollektivavtal, men hos privatskolor och annan privat driven utbildning är denna andel endast 76 procent. Anställda inom privat organiserad vård och omsorg omfattas till 77 procent av kollektivavtal. Det betyder att ca 23-24 procent av den privatanställda personalen i branscherna utbildning och vård & omsorg *inte* omfattas av kollektivavtal.

Ännu lägre är täckningsgraden i de ”gröna näringarna” (jord- och skogsbruk samt fiske), närmare bestämt 73 procent. I verkligheten kan den vara långt under denna nivå eftersom dessa näringar rymmer åtskilliga säsongarbetare från andra länder (bär- och salladsplockare, skogsplanterare med flera). Eftersom dessa *inte är folkbokförda* i Sverige kommer de inte med i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som ligger till grund för beräkningarna av kollektivavtalens täckningsgrad per bransch.<sup>72</sup>

Inom industrin omfattas däremot så mycket som 95 procent av de anställda av kollektivavtal.

Även byggbranschen har en hög täckningsgrad (87 procent), vilket – som vi ska se – inte hindrar att det i delar av branschen är växande problem med kollektivavtalens efterlevnad, fusk och arbetslivskriminalitet. Liksom i de gröna näringarna överskattas täckningsgraden eftersom den till Sverige utstationerade arbetskraften inte kommer med i statistiken (ej folkbokförda i Sverige).

I tabell 8 redovisas kollektivavtalens täckningsgrad per sektor och företagsform. I stat, kommuner, regioner, statliga affärsverk och övriga offentliga institutioner är täckningsgraden 100 procent. Detsamma gäller offentligägda företag och organisationer.

Till skillnad från i AKU (SCB) räknas inte statliga och kommunala bolag till den privata sektorn. Som vi såg i tabell 7 var täckningsgraden i privat sektor 77,4 procent år 2021. Som tabell 8 visar sönderfaller den privata sektorn (exklusive offentligägda bolag) i:

- Privatägda *aktiebolag* med ca 2 542 200 anställda och en kollektivavtalstäckning på 78,8 procent av de anställda.
- Övriga privata företag med ca 100 000 anställda och en täckningsgrad på 55,8 procent.
- Övriga organisationer med ca 165 600 anställda och en kollektivavtalstäckning på 69,8 procent.

På arbetsmarknaden i sin helhet omfattades 85,6 (86) procent av de anställda av kollektivavtal (tabell 8). Det är en procentenhet lägre än de 87 procent (87,0) som baserade på uppgifter från parterna och AKU 15-74 år samma år (2021) som redovisas i tabell 6 ovan. Med en decimal är det 1,4 procentenhet lägre än i tabell 6.

---

<sup>72</sup>. [Kvalitetsdeklaration Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik \(RAMS\)](#), SCB 2022-11-24 AM0207, sid. 6.

**Tabell 8. Antal och andel anställda efter sektor och företagsform som täcks av kollektivavtal, 2021**

Sektor mm	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal
Statlig förvaltning	261 319	0	261 319	0	261 319	<b>100,0%</b>
Statliga affärsverk	3 381	0	3 381	0	3 381	<b>100,0%</b>
Primärkommunal förvaltning	854 724	0	854 724	0	854 724	<b>100,0%</b>
Region	269 171	0	269 171	0	269 171	<b>100,0%</b>
Övriga offentliga institutioner	1 345	0	1 345	0	1 345	<b>100,0%</b>
Aktiebolag, ej offentligt ägt	1 842 966	159 837	2 002 803	539 363	2 542 166	<b>78,8%</b>
Övrigt företag ej offentligt ägt	47 825	7 989	55 814	44 185	99 999	<b>55,8%</b>
Statligt ägt företag eller organisation	110 559	267	110 826	0	110 826	<b>100,0%</b>
Kommunalt eller regionalt ägt företag eller organisation	95 072	1 477	96 549	0	95 549	<b>100,0%</b>
Övrig organisation	105 757	9 806	115 563	50 075	165 638	<b>69,8%</b>
<b>Totalt</b>	<b>3 592 119</b>	<b>177 632</b>	<b>3 771 495</b>	<b>633 623</b>	<b>4 405 118</b>	<b>85,6%</b>
	<b>81,54%</b>	<b>4,0%</b>	<b>85,6%</b>	<b>14,4%</b>	<b>100,0%</b>	

*Anmärkning.* Statliga affärsverk avser Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Svenska kraftnät. De bedriver både affärsverksamhet och myndighetsutövning och har större ekonomisk självständighet än andra myndigheter. "Övriga offentliga institutioner avser hushållssällskap, akademier mm. "Övrig organisation" avser idrottsklubbar, riksförbund, teatrar, bostadsrättsföreningar, församlingar, ekonomiska föreningar, samfällighetsföreningar m.m. Stiftelseägda högskolor klassificeras som "Statligt ägt företag eller organisation".

Källa: SOU 2023:41, tabell 10.4, sid. 188.

Om vi ser på olika företagsstorlekar så omfattas drygt fyra av tio anställda av kollektivavtal i den minsta storleksklassen, de så kallade mikroföretagen (här 1-10 anställda) – se tabell 9. Sedan stiger täckningsgraden snabbt så att redan i kategorin med 11-49 anställda omfattas nästan sex av tio anställda och i de medelstora företagen (50-249 anställda) 84 procent. I de stora företagen (minst 250 anställda) är andelen hela 93 procent (alla tal avser år 2021).

Av tabellen framgår också att 30 procent av alla anställda finns i småföretag (1-49 anställda), 24 procent i medelstora företag (50-249 anställda) och en ännu högre andel, närmare bestämt 46 procent i företag med minst 250 anställda.

**Tabell 9. Antal och andel anställda efter företagsstorlek i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021**

Företagsstorlek	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal
Mikroföretag 1-10 anställda	122 586 (26,1%)	77 692 (16,6%)	200 278 (42,7%)	268 812 (57,3%)	469 090 (100,0%)	<b>42,7%</b>
Små företag 11-49 anställda	382 530	68 193	450 723	184 814	635 537	<b>70,9%</b>
Summa småföretag 1-49 anställda	505 116	145 885	651 001 (30%)	453 626	1 104 627	<b>58,9%</b>
Medelstora företag 50-249 anställda	506 963	22 714	529 677 (24%)	104 042	633 719	<b>83,6%</b>
Stora företag 250- anställda	934 469	9 033	993 502 (46%)	75 955	1 069 457	<b>92,9%</b>
<b>Totalt</b>	<b>1 996 548</b>	<b>177 632</b>	<b>2 174 180 (100%)</b>	<b>633 623</b>	<b>2 807 803</b>	<b>77,4%</b>
	<b>71,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>77,4%</b>	<b>22,6%</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Exklusive mikroföretag</b>	<b>1 873 962</b>	<b>99 940</b>	<b>1 973 902</b>	<b>364 811</b>	<b>2 338 713</b>	<b>84,4%</b>
	<b>80,1%</b>	<b>4,2%</b>	<b>84,4%</b>	<b>15,6%</b>	<b>100,0%</b>	

*Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor.*

*Anmärkning 2. Observera att med mikroföretag brukar avses företag med 1-9 anställda hos SCB och SCB:s företagsregister,*

*Källa: SOU 2023:41, tabell 10.6, sid. 190.*

Kollektivavtalens täckningsgrad stiger från drygt 77 procent till drygt 84 procent om mikroföretagen (1-10 anställda) exkluderas. Andelen med reguljära kollektivavtal ökar ännu mer eller från 71 till 81 procent medan andelen anställda med hängavtal sjunker från 6 till 4 procent. Förklaringen är hängavtalens framträdande plats bland mikroföretagen (nästan 17 procent).

#### *Täckningsgrad per andelen arbetsgivare i olika företagsstorlekar*

Om vi i stället ser på *andelen arbetsgivare* som har kollektivavtal blir bilden en helt annan. Det beror på att den stora majoriteten företag finns i den minsta storleksklassen, det vill säga den där kollektivavtalens täckningsgrad är som allra lägst.

Av tabell 10A-B, som bygger på SCB:s företagsregister, framgår att av de totalt 323 100 företagen med anställda år 2021 var de allra flesta mycket små. Nästan sju av tio företag eller 223 500 hade endast 1-4 anställda. Sammanlagt svarade mikroföretagen (här 1-9 anställda) för 269 600 anställda, vilket var så mycket som drygt 83 procent av samtliga företag med anställda.

Av samtliga privat ägda företag med anställda svarade mikroföretagen (1-9 anställda) för 84 procent och småföretagen sammanlagt (1-49 anställda) för drygt 97 procent år 2021.

Företagen med 1-49 anställda brukar räknas som småföretag. De 313 300 småföretagen svarade år 2021 för hela 97 procent av företagen med anställda. *Det betyder att antalet småföretag med anställda och det totala antalet företag med anställda nästan är identiskt.*

Samtidigt fanns, som vi sett, 70 procent (24 procent + 46 procent) av alla anställda med kollektivavtal i de övriga tre procenten företag, det vill säga i företag med minst 50 anställda eller med andra ord i medelstora och stora företag (tabell 9).

I SCB:s företagsregister räknas även alla myndigheter och organisationer som företag. Det förklarar att stat, kommun och region tillsammans svarar för 28 av de 33 ”företagen” med minst 10 000 anställda.

**Tabell 10A. Antal företag i olika storleksklasser (antal anställda) per ägarkategori, november 2021 enligt SCB:s företagsregister**

Storleksklass efter antal anställda 2021	Stat	Kommun	Region	Privat svenskt, ej koncern	Privat svenskt, koncern	Utlands-ägda	Totalt
0	875	792	38	877 081	69 100	21 346	969 232
<b>Företag med anställda</b>							
1-4	38	216	8	193 705	25 102	4 456	223 525
5-9	34	124	11	32 087	12 279	1 519	46 054
<b>Summa mikroföretag 1-9</b>	<b>72</b>	<b>340</b>	<b>19</b>	<b>225 792</b>	<b>37 381</b>	<b>5 975</b>	<b>269 579</b>
10-19	46	189	15	14 864	10 587	1 387	27 088
20-49	80	324	24	6 155	8 521	1 542	16 646
<b>Summa 10-49</b>	<b>126</b>	<b>513</b>	<b>39</b>	<b>21 019</b>	<b>19 108</b>	<b>2 929</b>	<b>43 734</b>
<b>Summa småföretag 1-49</b>	<b>198</b>	<b>853</b>	<b>58</b>	<b>246 811</b>	<b>56 489</b>	<b>8 904</b>	<b>313 313</b>
50-99	56	199	18	1 198	2 820	862	5 153
100-199	43	129	9	352	1 232	561	2 326
200-499	66	74	8	104	624	403	1 279
500-999	47	69	3	15	176	152	462
1000-1499	20	65	2	8	44	46	185
1500-1999	11	45	2	1	24	27	110
2000-2999	10	38		2	27	23	100
3000-3999	4	26	2		13	9	54
4000-4999	7	13			6	4	30
5000-9999	8	30	13		16	8	75
10000-	9	12	7		3	2	33
<b>Totalt företag med anställda</b>	<b>479</b>	<b>1 553</b>	<b>122</b>	<b>248 491</b>	<b>61 474</b>	<b>11 001</b>	<b>323 120</b>
Totalt	1 354	2 345	160	1 125 572	130 574	32 347	1 292 352

*Anmärkning.* SCB:s företagsregister innehåller samtliga juridiska personer i Sverige. Registret innehåller även fysiska personer som uppfyller minst ett av nedanstående kriterier: momsregistrerad, arbetsgivarregistrerad, F-skatterregistrerad eller har inregistrerad firma. Det betyder att företagsregistret rymmer Sveriges alla företag, myndigheter och organisationer, men alla benämns företag.

Källa: Företagsregistret SCB.



Av tabell 10B framgår att 96 procent av alla företag var privatägda svenska företag och drygt 3 procent utlandsägda. Bland företagen med minst 50 anställda svarade de utlandsägda dock för vart fjärde (ca 2 100 av ca 8 700 privatägda företag i den storleksklassen). De offentligägda företagen (inklusive myndigheter) uppgick till mindre än en procent av alla företag med anställda år 2021.

**Tabell 10B. Antal företag i olika storleksklasser (antal anställda) per ägarkategori, november 2021 enligt SCB:s företagsregister (sammandrag)**

Storleksklass efter antal anställda 2021	Offentligägda	Privatägda: svenskägda	Privatägda: utlandsägda	Privatägda: totalt	Totalt
<b>Mikroföretag 1-9</b>	431 (20,0%)	263 173 (84,9%)	5 975 (54,3%)	269 148 (83,9 = <b>84%</b> )	269 579 (83,4%)
<b>Små företag 10-49</b>	678 (31,5%)	40 127 (12,9%)	2 929 (26,6%)	43 056 (13,4%)	43 734 (13,5%)
<b>Summa småföretag 1-49</b>	1 109 (51,5%)	303 300 (97,8%)	8 904 (80,9%)	312 204 (97,3 = <b>97%</b> )	313 313 (97,0%)
<b>Företag 50-</b>	1 045 (48,5%)	6 585 (2,1%)	2 097 (19,1%)	8 682 (2,7 = <b>3%</b> )	9 727 (3,0%)
<b>Summa företag med anställda</b>	<b>2 154 (100,0%)</b>	<b>309 965 (100,0%)</b>	<b>11 001 (100,0%)</b>	<b>320 966 (100,0%)</b>	<b>323 120 (100,0%)</b>
Ägarandelar	0,7%	95,9%	3,4%	99,3%	100,0%

Enligt tabell 11, som bygger på data från utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring, hade nästan 30 procent (29,7 procent) av de privatägda företagen med anställda kollektivavtal år 2021. Bland småföretagen (1-49 anställda) var denna andel 28 procent. Om de minsta företagen ("mikroföretagen" med 1-10 anställda) exkluderas blir täckningsgraden 71 procent, det vill säga drygt sju av tio företag med minst 11 anställda omfattades år 2021 av kollektivavtal.

När mikroföretagen (här 1-10 anställda) exkluderas stiger vidare andelen företag med reguljära kollektivavtal från 19 till 61 procent (markerat med **grön** färg i tabell 11).

Värt att lägga märke till är att mikroföretagen svarar för drygt 86 procent av alla företag med anställda (264 262 av 306 243 företag). Det är den låga kollektivavtalstäckningen i denna stora grupp av företag (23 procent) som gör att den genomsnittliga täckningsgraden för samtliga företag med anställda inte blir högre än 30 procent.



**Tabell 11. Antal och andel företag efter storleksklass i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021**

Företagsstorlek	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal
Mikroföretag 1-10 anställda	33 190	27 798	60 988	203 274	264 262	<b>23,1%</b>
Små företag 11-49 anställda	18 866	4 180	23 046	10 764	33 810	<b>68,2%</b>
Summa småföretag 1-49 anställda	52 066	31 978	84 034	214 038	298 072	<b>28,2%</b>
Medelstora företag 50-249 anställda	5 407	284	5 691	1 201	6 892	<b>82,6%</b>
Stora företag 250- anställda	1 150	16	1 166	113	1 279	<b>91,2%</b>
<b>Totalt</b>	<b>58 613</b>	<b>32 278</b>	<b>90 891</b>	<b>215 352</b>	<b>306 243</b>	<b>29,7%</b>
	<b>19,3%</b>	<b>10,53%</b>	<b>29,7%</b>	<b>70,3%</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Exklusive företagen med 1-10 anställda</b>	<b>25 423</b>	<b>4 480</b>	<b>29 903</b>	<b>12 078</b>	<b>41 981</b>	<b>71,2%</b>
	<b>60,6%</b>	<b>10,7%</b>	<b>71,2%</b>	<b>28,8%</b>	<b>100,0%</b>	

*Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor.*

*Anmärkning 2. I åtskilliga av mikroföretagen (här 1-10 anställda) utan kollektivavtal utgörs personalen av enbart eller nästan enbart av familjemedlemmar. För att få fram en uppskattning av hur många företag det rör sig om görs följande beräkningar. Enligt SCB:s företagsregister 2021 utgjorde företagen med 1-4 anställda 82 procent av de med 1-9 anställda. Det approximeras här med 80 procent av de med 1-10 anställda, vilket utifrån tabellen ovan betyder 80 procent av 264 262, vilket ger 211 410 företag med 1-4 anställda. Enligt Företagarnas undersökning 2022 saknade 70 procent av företagen med 1-4 anställda kollektivavtal. Med användande av denna procentsats blir det 70 procent av de ovan nämnda 211 410 företagen med 1-4 anställda = 147 988 företag som saknar kollektivavtal (om de 77 procent som saknar kollektivavtal enligt tabellen ovan istället använts skulle de blivit ännu fler). Enligt en enkätundersökning genomförd år 2017 av Calmfors et al. 2019 (sid. 123) utgjordes alla eller nästan alla anställda av familjemedlemmar i 41 procent av de avtalslösa företagen med 1-4 anställda, vilket tillämpat här betyder 41 procent av de 147 988 avtalslösa företagen, vilket blir **60 175** företag utan kollektivavtal där alla eller nästan alla anställda utgörs av familjemedlemmar.*

*Antalet företag med 5-10 anställda = 264 262 företag med 1-10 anställda minus 211 410 företag med 1-4 anställda = 52 852 företag. Enligt Företagarnas undersökning 2022 saknade 34 procent av företagen med 5-19 anställda kollektivavtal. Andelen avtalslösa bland de med 5-10 anställda kan försiktigtvis uppskattas till 40 procent. Det betyder att 40 procent av de 52 852 företagen i denna storleksklass saknade kollektivavtal = 21 141 företag. Enligt Calmfors et al. 2019 var alla eller nästan alla anställda familjemedlemmar i drygt 9 procent av de avtalslösa företagen med 5-9 anställda, vilket betyder ungefär 9 procent av 21 141 avtalslösa företagen med 1-10 anställda, vilket ger **1 903** företag.*

*Det totala antalet företag med 1-10 anställda som saknar kollektivavtal och där alla eller nästan alla anställda utgörs av familjemedlemmar till företagaren blir då 60 175 + 1 903 = **62 078** företag. Därtill kommer **83 500** fåmansaktiebolag där delägarna själva är de enda anställda. Tillsammans blir det ca **145 600** bolag för vilka*

kollektivavtal inte är särskilt relevanta. Om dessa subtraheras från de ca 306 200 företagen med minst en anställd återstår ca **160 600** företag. Av dessa hade ca 90 900 kollektivavtal vilket ger en täckningsgrad på **56,6 procent = 57 procent**. I storleksklassen 1-10 anställda blir det ca 264 300 företag minus 145 600 företag = 118 700 företag av vilka ca 61 000 har kollektivavtal, vilket betyder att 55,6 = **51,4 procent** av dem har kollektivavtal. För småföretagen totalt (1-49 anställda) görs motsvarande operation: ca 298 100 företag minus ca 145 600 företag = ca 152 500 företag av vilka ca 84 000 har kollektivavtal, vilket ger en täckningsgrad på **55,1 procent**. Detta räkneexempel förutsätter att inga fåmansbolag där ägarna är de enda anställda har kollektivavtal och inte heller några familjemedlemmar omfattas av kollektivavtal. I verkligheten har en del av dessa kollektivavtal varför de bör ingå i nämnaren med följd att täckningsgraden blir lägre än 57 procent totalt, lägre än 55 procent i småföretagen (1-49 anställda) respektive lägre än 51 procent i företagen med 1-10 anställda.

Källa: SOU 2023:41, reviderad (omkörd) tabell 10.3, sid. 187. I de i delbetänkandet publicerade tabellerna om antalet arbetsgivare med kollektivavtal kom även de utan anställda av misstag med. Av mikroföretagen med 1-10 anställda i tabellen ovan hade 60 988 kollektivavtal men i tabell 10.3 i betänkandet där mikroföretagen inkluderade alla med 0-10 anställda omfattades 68 317 företag av kollektivavtal. Det betyder att mellanskillnaden om 7 329 företag utgörs av företag utan anställda men som har kollektivavtal. Av dessa var 2 654 medlemmar i en arbetsgivarorganisation medan 4 675 endast hade hängavtal. Branscherna med högsta antalet företag utan anställda men med kollektivavtal var bygg- och transportbranscherna (ca 1 400 – 1 500 vardera). Relativt sett var företagen utan anställda men med kollektivavtal allra vanligast i transportbranschen (1 426 företag av totalt 22 509 företag inklusive de med 0 anställda).

Hos företagen med mer än 10 anställda hade drygt 60 procent reguljära kollektivavtal (genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation) och närmare 11 procent hängavtal (tecknade direkt med ett fackförbund). Bland mikroföretagen (1-10 anställda) är hängavtalen betydligt vanligare: ca 33 200 av dem hade reguljära kollektivavtal och ca 27 800 hängavtal.

Knappt var fjärde mikroföretag (23 procent) har kollektivavtal. Det bör dock observeras att i åtskilliga av dessa mycket små företag utgörs de anställda av ägarna själva och/eller av familjemedlemmar. Som framgår av anmärkning 2 under tabell 11 finns det bland de cirka 264 300 företagen i denna storleksklass 83 500 fåmansbolag där delägarna själva är de enda anställda, vartill kommer uppskattningsvis cirka 62 000 företag i vilka alla eller nästan alla anställda utgörs av familjemedlemmar till företagaren eller företagarna. Om dessa företag utesluts stiger andelen företag med kollektivavtal avsevärt. Exakt hur mycket är svårt att säga då en del av de nämnda företagen ändå har kollektivavtal eftersom avtalen innehåller ett antal förmånliga försäkringar och en kostnadseffektiv tjänstepension. Uppskattningsvis kan andelen mikroföretag (1-10 anställda) med kollektivavtal mycket väl uppgå till cirka 40-45 procent och motsvarande andel hos samtliga småföretag (1-49 anställda) till cirka 45-50 procent samt ännu något högre hos samtliga företag med anställda.

Av tabell 11 kan även *arbetsgivarnas organisationsgrad* i privat sektor utläsas mätt i andelen företag (med minst en anställd) som tillhör en arbetsgivarorganisation. Denna överensstämmer i stort sett med andelen företag som har reguljära kollektivavtal, det vill säga 19

procent (19,3 procent) år 2021.<sup>73</sup> Det är nästan exakt samma andel – 20 procent (19,7 procent) – som jag erhållit genom att addera antalet företag som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation vid årsskiftet 2021/2022 med uteslutande av de ca 10 000 företagen som tillhör Svenskt Näringsliv men som saknar anställda och sedan dividera med antalet företag med anställda enligt SCB:s företagsregister (Kjellberg 2023a appendix 25). Arbetsgivarnas organisationsgrad blir dock högre (29,0 procent) när företagen där ägaren kan bedömas vara den ende anställda subtraheras (se även mitt kapitel i Medlingsinstitutets årsrapport, Kjellberg 2023h).

### *Jämförelse av täckningsgraden mellan andelen anställda och andelen arbetsgivare i olika företagsstorlekar*

Om vi i en och samma tabell kombinerar företagsstorlek med kollektivavtalens täckningsgrad per andelen anställda respektive per andelen företag och dessutom kompletterar med de anställdas respektive företagets fördelning på olika storleksklasser antingen de har kollektivavtal eller inte får vi tabell 12 nedan.

Som framgår av tabellen är andelen företag med kollektivavtal betydligt lägre (30 procent) än andelen anställda med kollektivavtal (77 procent i privat sektor). Förklaringen är att de allra flesta företag är väldigt små och att bara en bråkdel av dessa mycket små företag har kollektivavtal. Det totala antalet *anställda* i de minsta företagen är högst begränsat samtidigt som antalet *företag* i de minsta storleksklasserna är mycket stort. Mikroföretagen (här 1-10 anställda) utgör 86 procent av alla företag samtidigt om de endast rymmer 17 procent av de anställda. Omvänt svarar de medelstora och stora företagen tillsammans för bara tre procent av företagen men 61 procent av de anställda.

Beroende på om man utgår från andelen företag eller andelen anställda vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad blir resultatet därför mycket olika.

---

<sup>73</sup>. Om företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation men som saknar kollektivavtal blir organisationsgraden något högre. I vissa arbetsgivarförbund anslutna till Svenskt Näringsliv är inte alla företag med anställda ”inkopplade” på branschens kollektivavtal. Det gäller ett antal företag anslutna till Svensk Handel och till en del Almega-förbund.

**Tabell 12. Andel anställda och företag efter storleksklass i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021**

Företagsstorlek	Andel med kollektivavtal		Andel av alla anställda respektive företag efter företagsstorlek	
	Anställda	Företag	Anställda	Företag
Mikroföretag 1-10 anställda	43%	23%	17%	86%
Små företag 11-49 anställda	71%	68%	23%	11%
Summa småföretag 1-49 anställda	59%	28%	39%	97%
Medelstora företag 50-249 anställda	84%	83%	23%	2,3%
Stora företag 250- anställda	93%	91%	38%	0,4%
<b>Totalt</b>	<b>77%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Exklusive företagen med 1-10 anställda</b>	<b>84%</b>	<b>71%</b>		

*Anmärkning.* Vanligen räknas alla bolag till privat sektor oberoende av om de har privata, statliga eller kommunala ägare (exempelvis i AKU). I tabellen ovan är de stats- och kommunalägda företagen exkluderade. Om de inkluderas omfattas 79 procent av de anställda i privat sektor av kollektivavtal.

Källa: tabellerna 9 och 10.

Det är ändå anmärkningsvärt att bland företagen med minst 11 anställda är andelen *anställda* och andelen *företag* som omfattas av kollektivavtal nästan densamma: 71 respektive 68 procent hos företagen med 11-49 anställda, 84/83 hos de med 50-249 anställda och 93/91 hos dem med minst 250 anställda.

Om man helt utesluter mikroföretagen (1-10 anställda) så blir resultatet att 84 procent av de *anställda* omfattas av kollektivavtal och drygt 70 procent av *företagen*, det vill säga i företagen som har minst 11 anställda.

Enligt statistik erhållen från Företagarna var arbetsgivarnas organisationsgrad 25 procent hos företag med 1-49 anställda år 2022 (se tabell 19 år 2022: 20,2 procent med reguljära kollektivavtal + 5,0 procent med både reguljärt avtal och hängavtal = 25,2 procent). Utgångspunkten är, liksom i utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring, företagen med reguljära kollektivavtal. Om medelstora och stora företag hade tagits med i denna av Novus utförda urvalsundersökning hade arbetsgivarnas organisationsgrad blivit något högre.

Det är framför allt bland de minsta företagen som anslutningen till arbetsgivarorganisationer är låg. Utesluts mikroföretagen (hos utredningen 1-10 anställda) stiger andelen företag anslutna till en

arbetsgivarorganisation från 19 till 61 procent (60,6 procent) år 2021 – se tabell 11 ovan.

### Täckningsgrad per andelen arbetsgivare i olika branscher

Om vi ser på hur olika branscher skiljer sig åt är den mycket låga kollektivavtalsäckningen bland informations- och kommunikationsföretagen slående: endast sju procent hade kollektivavtal 2021 i denna av tjänstemän starkt dominerade bransch (tabell 13). Dubbelt så hög täckning – 14 procent – hade finansiell verksamhet & företagstjänster där vissa delbranscher domineras av arbetare (fastighetsköpare, väktare och städare) och andra av tjänstemän (bank- och försäkrings-tjänstemän, arkitekter och konsulter).

I topp ligger verkstadsindustrin och transportbranschen. I båda branscherna hade drygt vartannat företag kollektivavtal. Därpå följer byggbranschen där drygt 43 procent hade tecknat kollektivavtal men nästan vartannat av dem som gjort så hade hängavtal. De gröna näringarna (jord- och skogsbruk med fiske) hade en ungefär lika hög andel företag med kollektivavtal (knappt 43 procent).

**Tabell 13. Antal och andel företag per bransch i privat sektor som täcks av kollektivavtal, 2021**

Bransch (SNI 2007)	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal
Jord- o skogsbruk, fiske (01-03)	2 520	1 472	3 992	5 372	9 364	42,6%
Tillverkning, utvinning, energi, miljö (05-33, 35-39)	6 517	4 312	10 829	9 758	20 587	52,6%
Tillverkning av verkstadsvaor (därav 25-30, 33)	3 219	2 271	5 490	4 926	10 416	52,7%
Byggverksamhet (41-43)	10 939	9 162	20 101	26 286	46 387	43,3%
Handel (45-47)	10 092	5 237	15 329	29 548	44 877	34,2%
Transport (49-53)	5 238	1 793	7 031	6 559	13 590	51,7%
Hotell o restaurang (55-56)	4 283	2 846	7 129	11 233	18 362	38,8%
Information o kommunikation (58-63)	1 217	369	1 586	20 764	22 350	7,1%
Finansiell verksamhet, företagstjänster (64-82)	8 042	3 607	11 649	73 650	85 299	13,7%
Offentlig förvaltning mm (84,99)	21	10	31	167	198	15,7%
Utbildning (85)	1 856	256	2 112	4 557	6 669	31,7%
Vård o omsorg (86-88)	2 368	431	2 799	9 382	12 181	23,0%
Personliga o kulturella tjänster (90-98)	5 504	2 772	8 276	16 239	24 515	33,8%
Uppgift saknas	16	11	27	1 837	1 864	0,1%
<b>Totalt</b>	<b>58 613</b>	<b>32 278</b>	<b>90 891</b>	<b>215 352</b>	<b>306 243</b>	<b>29,7%</b>
	<b>19,3%</b>	<b>10,53%</b>	<b>29,7%</b>	<b>70,3%</b>	<b>100,0%</b>	
Exklusive information & kommunikation och finans/företagstjänster	49 354	28 302	77 656	120 938	198 594	39,1%
	<b>24,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>39,1%</b>	<b>60,9%</b>	<b>100,0%</b>	

**Anmärkning 1. Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag.** Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor. Om de sammanlagt 1 541 statliga och kommunala bolagen (se nedanstående tabell) inkluderas höjs täckningsgraden från 29,7 till 30,0 procent.

**Anmärkning 2.** För branschindelningen, se anmärkning 3 under tabell 7.

Källa: SOU 2023:41, reviderad (omkörd) tabell 10.2, sid. 186.

Den totala täckningsgraden 2021 var 30 procent (29,7 procent) mätt i andelen företag som har kollektivavtal. Om information & kommunikation och finansiell verksamhet & företagstjänster exkluderas stiger andelen företag med kollektivavtal från 30 till 39 procent.

Inom två branscher där verksamheten fortfarande huvudsakligen drivs i offentlig regi har knappt vart fjärde privatägt företag kollektivavtal i den ena (vård och omsorg) och knappt vart tredje i den andra (utbildning).

### *Jämförelse av täckningsgraden mellan andel anställda och andel arbetsgivare i olika branscher*

Om vi kombinerar facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän med andelen anställda respektive andelen företag med kollektivavtal *per bransch* blir resultatet som i tabell 14 nedan.

Endast hos industrin ligger såväl den fackliga organisationsgraden som kollektivavtalens täckningsgrad över den genomsnittliga antingen man i det senare faller mäter per anställda eller per företag. Byggbranschen har tappat mycket i facklig organisationsgrad med kollektivavtalens täckningsgrad ligger klart över den genomsnittliga hur man än mäter den. Det försvårar fackets möjligheter att kontrollera avtalens efterlevnad. Detta gäller i ännu högre grad inom jord- och skogsbruket och särskilt inom jordbruket.

I informations- och kommunikationsbranschen är tvärtom den fackliga organisationsgraden hög samtidigt som branschen har den i särklass lägsta kollektivavtalstäckningen.

Transportbranschen har en facklig organisationsgrad strax över den för privat sektor genomsnittliga samtidigt som kollektivavtalstäckningen ligger högt över genomsnittet både per andelen anställda och andelen företag. Man bör dock ha i minnet att transportbranschen är mycket heterogen.

I hotell- och restaurangbranschen befinner sig såväl organisationsgraden som andelen anställda med kollektivavtal på en nivå under den genomsnittliga. Den mycket låga organisationsgraden på arbetsplatsen gör det svårare att bilda fackklubbar ute på arbetsplatserna och medför högst begränsade ekonomiska och personella resurser för förbundet. Alle detta försvårar för facket att kontrollera avtalens efterlevnad. Det Däremot ligger andelen företag med avtal över genomsnittet, vilket tyder på att de minsta företagen är underrepresenterade i branschen. I avsaknad av statistik om företagsstorleken per bransch har arbetsställdas storleksfördelning använts för att få en approximativ uppfattning om detta. Det visar sig då att arbetsställen med 1-9

anställda är underrepresenterade i hotell- och restaurangbranschen: 68 procent jämfört med genomsnittet på 77 procent för samtliga branscher.<sup>74</sup>

**Tabell 14. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän samt andelen anställda respektive andelen företag som omfattas av kollektivavtal 2021/2022**

	Organisationsgrad arbetare	Organisationsgrad tjänstemän	Andel anställda med kollektivavtal	Andel företag med kollektivavtal
Bransch/årtal	2022	2022	2021	2021
Jord- & skogsbruk, fiske	42%	-	73%	43%
Industri	72%	79%	95%	53%
Bygg	56%	66%	87%	43%
Handel	51%	66%	77%	34%
Hotell & restaurang	31%	55%	70%	39%
Transport	57%	70%	87%	52%
Information & kommunikation	-	69%	52%	7%
Finans & försäkring	-	61%	(67%)	(14%)
Företagstjänster mm	49%	66%	(67%)	(14%)
Utbildning	-	-	76%	32%
Vård & omsorg	-	-	77%	23%
Personliga & kulturella tjänster	-	-	70%	34%
<b>Summa privat sektor</b>	<b>56%</b>	<b>69%</b>	<b>77%</b>	<b>30%</b>

För anmärkningar se under tabell 26.

Grupperingen ”finansiell verksamhet och företagstjänster mm” är mycket omfattande och innehåller såväl branscher som domineras av tjänstemän som sådana som domineras av arbetare (tablå 4). Allt avser anställda i privat sektor. Det har inte varit möjligt att utifrån materialet från utredningen om en ny kollektivbaserad arbetslöshetsförsäkring särskilja ”finansiell verksamhet” (inklusive försäkringstjänster) från ”företagstjänster mm” varför kollektivavtalstäckningen för båda satts inom parentes.

**Tablå 4. Finansiell verksamhet, företagstjänster mm.**

<p>(1) <i>Tjänstemän</i>: anställda i banker, försäkringsbolag, advokatbyråer, bokförings- och revisionsbyråer, huvudkontor, konsulter, PR- och kommunikationsbyråer, arkitekter och tekniska konsulter, anställda inom forskning och utveckling, reklam &amp; marknadsföring, marknads- och opinionsundersökningar, design, foto, översättning, tolkning, veterinärer, resebyråer, kontorstjänster, callcenters, inkassoföretag.</p> <p>(2) <i>Arbetare</i>: säkerhets- och bevakningspersonal, fastighetservice, lokalvård, sotning, skötsel och underhåll av grönytor.</p> <p>Därtill kommer bemanningsföretag: både arbetar- och tjänstemannajobb.</p>
--

<sup>74</sup>. Beräkningar med hjälp av statistik från Företagsregistret (antal arbetsställen november 2022 fördelat på näringsgren och storleksklass).

Branschen ”information och kommunikation”, som har en för svenska förhållanden mycket låg kollektivavtalsäckning, domineras helt av tjänstemän och av dessa arbetar många inom IT-sektorn (tablå 5).

**Tablå 5. Information & kommunikation.**

Förlagsverksamhet (inklusive tidningsutgivning och utgivning av dataspel), film, tv, telekommunikation, dataprogrammering, datakonsultverksamhet, webbportaler mm.
--

Enligt detta beräkningssätt som utgår från registerbaserad statistik avseende 2021 fanns det cirka 633 600 personer i företag utan kollektivavtal. Med 77 procents täckningsgrad i privat sektor arbetade nästan var fjärde privatanställd i kollektivavtalslösa företag.

Om de anställda i statliga och kommunala bolag inkluderas i privat sektor stiger täckningsgraden från 77,4 till 79,0 procent. Det är något lägre än de 80,6 procent som är resultatet av mina beräkningar med en helt annan metod. Det innebär ändå en förbluffande samstämmighet. I tabell 15 nedan redovisas antalet och andelen arbetsgivare med kollektivavtal efter sektor och företagsform. I offentlig sektor – som här förutom statlig, kommunal och regional förvaltning och tre statliga affärsverk, mm även inkluderar offentligägda bolag (vilka normalt brukar räknas till näringslivet / privat sektor) är kollektivavtalsäckningen 100 procent.

**Tabell 15. Antal och andel företag efter sektor och företagsform som täcks av kollektivavtal, 2021**

Sektor mm	Reguljärt kollektivavtal	Endast hängavtal	Summa med kollektivavtal	Inget kollektivavtal	Alla	Andel med kollektivavtal
Statlig förvaltning	209	0	209	0	209	100,0%
Statliga affärsverk	3	0	3	0	3	100,0%
Primärkommunal förvaltning	290	0	290	0	290	100,0%
Region	20	0	20	0	20	100,0%
Övriga offentliga institutioner	32	0	32	0	32	100,0%
Aktiebolag, ej offentligt ägt	50 361	26 715	77 076	185 662	262 738	29,3%
Övrigt företag ej offentligt ägt	2 363	3 449	5 812	19 386	25 198	23,1%
Statligt ägt företag eller organisation	250	5	255	0	255	100,0%
Kommunalt eller regionalt ägt företag eller organisation	1 263	23	1 286	0	1 286	100,0%
Övrig organisation	5 889	2 114	8 003	10 304	18 304	43,7%
<b>Totalt</b>	<b>60 680</b>	<b>32 306</b>	<b>92 986</b>	<b>215 361</b>	<b>308 347</b>	<b>30,2%</b>
	<b>19,7%</b>	<b>10,48%</b>	<b>30,2%</b>	<b>69,8%</b>	<b>100,0%</b>	

*Anmärkning.* Statliga affärsverk avser Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Svenska kraftnät. De bedriver både affärsverksamhet och myndighetsutövning och har större ekonomisk självständighet än andra myndigheter. ”Övriga offentliga institutioner avser hushållssällskap, akademier mm. ”Övrig organisation” avser idrottsklubbar, riksförbund, teatrar, bostadsrättsföreningar, församlingar,



ekonomiska föreningar, samfällighetsföreningar m.m. Stiftelseägda högskolor klassificeras som "Statligt ägt företag eller organisation".

Källa: SOU 2023:41, reviderad (omkörd) tabell 10.4, sid. 188.

När det gäller den privata sektorn täcks en högre andel av aktiebolagen av kollektivavtal (29 procent) än bland övriga företag (23 procent). Totalt sett täcktes 30,2 procent av företagen och andra organisationer av kollektivavtal år 2021. Det är endast obetydligt högre än inom enbart den privata sektorn, där täckningsgraden var 29,7 procent (tabell 13 ovan). Förklaringen är det förhållandevis ringa antalet verksamheter inom offentlig sektor (2 095 av totalt 308 347).

### *Företagarnas undersökningar 2005-2022*

De undersökningar som Företagarna genomfört har fördelen att de omfattar olika tidpunkter, vilket gör det möjligt att över tid studera hur arbetsgivarnas organisationsgrad och andelen företag med kollektivavtal utvecklats. En nackdel är att de utgörs av urvalsundersökningar med följd att siffrorna är mer osäkra än i registerbaserad statistik.

Enligt den undersökning som Företagarna lät Novus göra 2022 hade 36 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal, vilket fördelas på 20 procent med reguljärt kollektivavtal, 11 procent med hängavtal samt 5 procent med både kollektivavtal och hängavtal (tabell 16). Översatt till samma indelning som i tabellerna ovan blir det 25 procent med reguljärt kollektivavtal och 11 procent med endast hängavtal. Det bör observeras att "de gröna näringarna" (jord- och skogsbruk samt fiske) inte ingår i Företagarnas undersökningar.

Motsvarande undersökning 2019 visade samma andel med kollektivavtal (36 procent), medan det 2015 rörde sig om 39 procent och 2010 42 procent.<sup>75</sup> Det betyder att en växande andel småföretag saknar kollektivavtal.

Eftersom det överväldigande antalet företag är små eller mycket små är det inte någon större skillnad mellan andelen småföretag och andelen av samtliga företag som täcks av kollektivavtal. De flesta småföretag – och företag överhuvudtaget – är mycket små. Enligt SCB:s företagsregister fanns det november 2021 269 600 så kallade mikroföretag (1-9 anställda) – se tabell 10A-B ovan. De svarade för så mycket som 83 procent av alla de 323 100 företagen med minst en anställd. Enbart företagen med 1-4 anställda utgjorde 69 procent av samtliga företag med anställda. Det totala antalet småföretag (1-49 anställda) uppgick till 313 300 stycken och svarade för hela 97 procent av alla företag med anställda. *Det betyder, som vi sett, att antalet småföretag med anställda och det totala antalet företag med anställda nästan är identiskt.*

Som framgår av tabell 16 saknade år 2022 nästan två av tre småföretag kollektivavtal. Nästan 30 procent av företagen med 1-4 anställda hade kollektivavtal, vilket sedan stiger snabbt med antalet anställda. Mer än dubbelt så många företag (65 procent) med 5-19 anställda hade

---

<sup>75</sup>. Uppgifterna från undersökningen får tolkas med viss försiktighet eftersom bortfallet var 41 procent (59 procent av de tillfrågade besvarade frågorna; Flodéus u.å. sid 3).

kollektivavtal och drygt 85 procent av de med 20-49 anställda. Totalt sett hade 36 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal. En enkätundersökning som Arbetsmarknadsekonomiska rådet utförde september-oktober 2017 visar att knappt 42 procent av företagen hade kollektivavtal (företag där ägaren är den ende anställda exkluderade).<sup>76</sup> Av företagen med 1-4 anställda hade drygt 31 procent avtal, men redan vid 5-9 anställda stiger täckningsgraden till 58 procent. Hos företagen med minst 250 anställda hade nästan 94 procent tecknat kollektivavtal.

Som vi sett hade 36 procent av småföretagen (1-49 anställda) kollektivavtal 2022 i Företagarnas undersökning. Det är en högre andel än de 28 procent avseende år 2021 som redovisas i tabell 11 ovan (raden 1-49 anställda) som bygger på data framtagna av utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

**Tabell 16. Andel och antal småföretag (1-49 anställda) med kollektivavtal i olika storleksklasser 2010, 2015 och 2022**

Antal Anställda	Kollektiv-Avtal	Häng-Avtal	Både och*	Summa med avtal	Andel utan avtal	Vet ej
<b>2010</b>						
1-4	22%	9%	2%	33%	67%	
5-19	50%	15%	3%	68%	32%	
20-49	68%	13%	6%	87%	13%	
Summa 1-49	30%	11%	2%	<b>42%</b>	58%	
<b>2015</b>						
1-4	20%	10%	2%	32%	68%	
5-19	47%	15%	7%	69%	31%	
20-49	67%	10%	6,5%	83,5%	16,5%	
Summa 1-49	25%	11%	3%	<b>39%</b>	61%	
<b>2022</b>						
1-4	16%	10%	4%	29%	70%	1%
5-19	39%	18%	9%	65%	34%	1%
20-49	60%	11%	14%	86%	14%	1%
Summa 1-49	20%	11%	5%	<b>36%</b>	63%	1%

\*Både kollektivavtal och hängavtal

*Anm.* Frågan som ställdes i undersökningen 2010 var: "Har ditt företag kollektivavtal, genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation, eller hängavtal?" Av de 4.150 företag som hösten 2010 besvarade frågan hade 1.518 företag 1-4 anställda, 2.242 företag 5-19 anställda och 390 företag 20-49 anställda (uppgift från René Bongard, Företagarna). Andelen företag som besvarade frågorna var 59 procent. Bortfallet var således 41 procent, varav den övervägande delen vägrade svara av principiella skäl. Man kan fråga sig om de som saknar kollektivavtal (eller hängavtal) är överrepresenterade bland dem som vägrade svara av principiella skäl. Sifo:s småföretagsbarometer innehåller företag som räknas till "den privata affärsdrivande sektorn inom svenskt näringsliv" (Björn Flodéus (u.å.) *Undersök-*

<sup>76</sup>. AER (2018) sid. 94-98.

ningspopulation och metodik TNS SIFO, sid. 2). Företag inom jord- och skogsbruk är exkluderade liksom företag som ingår i koncerner med totalt fler än 49 anställda. Urvalet gjordes ur en population om totalt 197 695 småföretag ur SCB:s Företagsregister. Av dem hade 147 129 1-4 anställda, 46 823 5-19 anställda och 3 743 20-49 anställda.

Källa: Sifo och Företagarna (2010), Novus och Företagarna (2015 och 2022) samt SCB:s företagsregister.

Hängavtalen var 2022 vanligast bland företagen med 5-19 anställda (18 procent).<sup>77</sup> Av de allra minsta företagen (1-4 anställda) hade ca 10 procent hängavtal, men där svarade hängavtalen å andra sidan för vart tredje företag med avtal, vilket är klart högre än i någon av de andra storleksklasserna. Relativt sett är hängavtalen således vanligast i de allra minsta företagen.

Vid en jämförelse mellan de undersökningar som Företagarna lät Sifo göra 2005, 2007 och 2010 och Novus 2015, 2019 och 2022 framträder en minskning av andelen småföretag med kollektivavtal, närmare bestämt från 44 procent 2005 till 36 procent 2019 och likaså 2022 (tabell 17). Den kraftiga minskningen av ”vet ej”-svar ligger främst bakom ökningen av andelen kollektivavtalslösa företag mellan 2005 och 2010 (från 51 till 58 procent).

**Tabell 17. Andelen småföretag med respektive utan kollektivavtal 2005-2022.**

Företag med 1-49 anställda	2005	2007	2010	2015	2019	2022	Förändring 2005-2022
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	44%	41%	42%	39%	36%	36%	- 8
Inget kollektivavtal	51%	57%	58%	61%	62%	63%	+ 12
”Vet ej”-svar	5%	2%	0%	0%	2%	1%	- 4

Källa: Sifo och Företagarna 2011 (sid. 4). Angående 2015-2022 Novus och Företagarna.

Alla de här presenterade siffrorna bör till följd av ett relativt stort bortfall (dock betydligt mindre än i enkätundersökningen av Calmfors et al.), betraktas med viss reservation och det gäller i än högre grad vid en detaljerad branschuppdelning. I 2010 års undersökning avstod fyra av tio (41 procent) tillfrågade företag att besvara frågan om de hade kollektivavtal, varav den stora majoriteten angav principiella skäl att inte svara på frågan. I 2015 och 2022 års undersökningar var bortfallet klart större: 60 respektive 63 procent.

Bidragande till att andelen företag med kollektivavtal minskat är att mikroföretagen (1-9 anställda) som utgör den överväldigande majoriteten av alla företag med anställda och som har den i särklass lägsta kollektivavtalsäckningen ökade sin andel av de privatägda företagen från 84,4 procent 2009 till 86,3 procent 2015 och 86,8 procent 2019 (SCB:s företagsregister). Under pandemiåren slogs många av de minsta företagen ut, med följd att mikroföretagens andel minskade till

<sup>77</sup>. Se även Scheller (2018) sid. 8.

83,9 procent 2021 och 83,2 procent 2022 (alla tal avser november månad). Mätt i andelen företag med kollektivavtal avstannade nedgången i täckningsgraden efter 2019. Enligt Företagarnas undersökningar var denna 36 procent såväl 2019 som 2022. Bidragande kan också varit att pandemiårens korttidsarbete var mer flexibelt för företagen med kollektivavtal.

Av tabell 18 framgår att kollektivavtalens täckningsgrad mellan 2010 och 2022 minskade mest inom industrin (minus 18 procentenheter). Det är en betydligt större förändring än inom byggbranschen (minus sju enheter) eller tjänstenäringarna (minus sex enheter). Mellan 2019 och 2022 minskade täckningsgraden dock mest inom byggbranschen (minus fyra procentenheter). Fortfarande är andelen småföretag med kollektivavtal avsevärt högre inom industrin och byggbranschen än genomsnittet för tjänstenäringarna (inklusive handel).

**Tabell 18. Andelen småföretag med respektive utan kollektivavtal i olika sektorer 2010-2022.**

Företag med 1-49 anställda	2010	2015	2019	2022	Förändring 2010-2022
<b>Industri</b>					
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	67%	52%	50%	49%	-18
Inget kollektivavtal	33%	48%	48%	49%	+16
”Vet ej”-svar	0%	0%	2%	2%	+2
<b>Byggbranschen</b>					
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	58%	53,5%	55%	51%	-7
Inget kollektivavtal	42%	46,5%	44%	48%	+6
”Vet ej”-svar	0%	0%	1%	1%	+1
<b>Tjänster (inklusive handel)</b>					
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	38%	34%		32%	-6
Inget kollektivavtal	62%	66%		68%	+6
”Vet ej”-svar	0%	0%		1%	+1
<b>Alla sektorer</b>					
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	42%	39%	36%	36%	-6
Inget kollektivavtal	58%	61%	62%	63%	+5
”Vet ej”-svar	0%	0%	2%	1%	+1

Källa: Sifo och Företagarna 2011 (sid. 4). Angående 2015-2022 Novus och Företagarna.

Skillnaderna är dock stora mellan olika tjänstenäringar). Kollektivavtal är vanligare inom industrin, byggbranschen, handeln, transportbranschen och hotell- och restaurangbranschen än hos övriga näringar (tabell 19). År 2022 hade vartannat industriföretag och vartannat byggföretag kollektivavtal, nästan vartannat handelsföretag (45 procent), och mer än vartannat transportföretag (59 procent) respektive hotell- och restaurangföretag (55 procent). Det är betydligt mer än genomsnittet för övriga tjänstenäringar (20 procent). Vid en mer detaljerad branschuppdelning av de senare framgår betydande variationer. Särskilt låg är täckningsgraden inom tjänstenäringar dominerade av tjänstemän såsom information & kommunikation (10-

15 procent 2019/2022) och juridik & ekonomi mm (13-15 procent 2019/2022).

**Tabell 19. Andel småföretag (1-49 anställda) med respektive utan kollektivavtal i olika branscher 2010, 2015, 2019 och 2022**

2010	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med Kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	46%	17%	4%	67%	33%
Byggbranschen	36%	18%	4%	58%	42%
Handel	39%	8%	1%	48%	52%
Transport	44,5%	16,5%	2,5%	63,5%	36,5%
Hotell & restaurang	41%	19%	1%	61%	39%
Utbildning & vård	34%	6%	1%	40,5%	59,5%
Övriga tjänster	14%	6%	2%	22%	78%
Tjänster totalt**	28%	8%	1,5%	38%	62%
Alla branscher	30%	11%	2%	<b>42%</b>	58%

2015	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal Saknas
Industri mm	34%	14%	4%	52%	48%
Byggbranschen	28,7%	18%	7%	53,5%	46,5%
Handel	31%	10%	2,5%	45%	56%
Transport	41%	11%	4,5%	56%	44%
Hotell & restaurang	43%	17%	5,5%	66%	34%
Utbildning & vård	30%	9%	1%	40,5%	59,5%
Övriga tjänster	14%	7%	1,5%	22%	78%
Tjänster totalt**	23%	9%	2%	34%	66%
Alla branscher	25%	11%	3%	<b>39%</b>	61%

2019	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas***
Industri (C)	31,5%	13,1%	5,0%	49,6%	48,0%
Byggbranschen (F)	28,8%	19,0%	7,3%	55,1%	43,8%
Handel (G)	27,5%	10,8%	3,4%	41,7%	56,5%
Transport, magasinering (H)	51,9%	10,1%	7,5%	69,5%	30,0%
Hotell & restaurang (I)	44,1%	13,5%	2,6%	60,2%	37,2%
Info/kommunikation (J)	7,9%	6,3%	1,5%	15,7%	82,3%
Fastighet (L)	11,2%	7,8%	0,6%	19,6%	79,0%
Juridik, ekonomi mm (M)	8,0%	4,4%	0,4%	12,8%	84,8%
Uthyrning, städ mm (N)	16,5%	9,6%	4,1%	30,2%	61,8%
Utbildning (P)	20,2%	5,9%	0,1%	26,2%	73,8%
Vård, omsorg mm (Q)	19,9%	0,4%	0,0%	20,3%	79,8%
Kultur, nöje, fritid (R)	20,8%	4,0%	3,1%	27,9%	72,2%
Tjänster J-R	10,7%	5,5%	1,6%	17,8%	80,3%
Alla branscher	22,3%	10,1%	3,5%	<b>35,9%</b>	62,3%

/Forts./

2022	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas***
Industri (C)	30,5%	12,0%	6,9%	49,4%	48,8%
Byggbranschen (F)	22,7%	18,2%	10,3%	51,2%	47,6%
Handel (G)	28,7%	12,0%	4,2%	44,9%	53,8%
Transport, magasinering (H)	39,4%	11,2%	8,2%	58,8%	40,4%
Hotell & restaurang (I)	30,3%	15,0%	9,4%	54,7%	42,3%
Info/kommunikation (J)	3,8%	4,0%	2,3%	10,1%	89,9%
Fastighet (L)	16,4%	4,6%	7,9%	28,9%	71,1%
Juridik, ekonomi mm (M)	8,9%	5,1%	1,1%	15,1%	84,8%
Uthyrning, städ mm (N)	12,3%	22,3%	3,3%	37,9%	62,1%
Utbildning (P)	33,6%	0,4%	2,8%	36,8%	62,8%
Vård, omsorg mm (Q)	30,6%	5,2%	2,0%	37,8%	62,2%
Kultur, nöje, fritid (R)	17,2%	8,9%	4,2%	30,3%	79,7%
Tjänster J-R	10,4%	7,1%	2,4%	19,9%	79,8%
Tjänster totalt (G-R)**	18,7%	9,3%	3,7%	31,7%	67,6%
Alla branscher	20,2%	11,0%	5,0%	36,2%	62,9%

\* Både kollektivavtal och hängavtal.

\*\* Handel, transport, hotell & restaurang, utbildning & vård samt övriga tjänster.

\*\*\* Därtill kommer år 2019 1,8% vet ej-svar i genomsnitt (2,5% industri, 1,1% bygg, 1,8% handel, transport, hotell och restaurang samt 1,9% övriga tjänster).

\*\*\*\* Därtill kommer år 2022 0,9% vet ej-svar i genomsnitt (1,8% industri, 1,2% bygg och 0,8% tjänster totalt).

*Anmärkning 1 (avseende 2010 och 2015):*

Industri mm (inklusive mineralutvinning, elproduktion, vattenförsörjning, avfallshantering mm, det vill säga B-E): SNI 05-39

Byggbranschen (F): SNI 41-43

Handel (inklusive reparation av motorfordon och motorcyklar; G): SNI 45-47

Transport (inklusive magasinering; H): SNI 49-53

Hotell & restaurang (I): SNI 55-56

Utbildning & Vård (inklusive omsorg och sociala tjänster; P-Q): SNI 85-88

Övriga tjänster: SNI 58-82 (förlagsverksamhet, datakonsulter och andra informationstjänster, finansverksamhet, fastighetsverksamhet, uppdragsverksamhet, uthyrningsverksamhet, fastighetservice, callcenterverksamhet och andra stödtjänster; J-N), 90-98 (kultur mm; R-T).

Alla tjänster: SNI 45-98

Alla näringar: SNI 05-98

*Anmärkning 2 (avseende 2019 och 2022).* För dessa år redovisas en mer detaljerad branschuppdelning än för 2010 och 2015. På grund av få företag med 1-49 anställda i några branscher särredovisas de inte. Det gäller försörjning av el, gas, värme och kyla (D), vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering (E) samt finans- och försäkringsverksamhet (K).

*Anmärkning 3 (avseende alla år):* Jord- och skogsbruk samt fiske ingår inte i Företagarnas undersökningar.

*Källa:* Sammanställning av data som körts fram av René Bongard, Företagarna, baserat på Sifo (2010) och Novus (2015) respektive Martin Daniels, Företagarna baserat på Novus (2019 och 2022).

Vid en jämförelse mellan år 2022 i tabell 19 ovan (Företagarnas undersökning) och data erhållna från utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring avseende år 2021 (tabell 13 ovan) visar det omkring vartannat industriföretag har kollektivavtal i båda undersökningarna (drygt 49 respektive knappt 53 procent). I övrigt ligger Företagarnas andelar med kollektivavtal genomgående högre

än hos utredningen. Det gäller bland annat byggbranschen (51/43 procent), handeln (45/34), transport (59/52), hotell & restaurang (55/39), information & kommunikation (10/7), utbildning (37/32) och vård & omsorg (38/23).

Båda undersökningarna avser privat sektor men med den skillnaden att Företagarnas undersökning begränsas till småföretag (1-49 anställda) och exkluderar jord- och skogsbruk samt fiske. I båda fallen har industrin och transportbranschen en hög andel företag med kollektivavtal medan information & kommunikation har en mycket låg. Den största differensen finns hos hotell- och restaurangbranschen med en 39-procentig täckningsgrad hos utredningen jämfört med en 55-procentig hos Företagarna.

I *Stockholmsområdet* är andelen småföretag som saknar kollektivavtal klart högre än genomsnittet för landet i sin helhet. Det överensstämmer med resultaten redovisade i AER (Arbetsekonomiska Rådet) 2018 enligt vilken 28 procent av företagen i Stockholm hade kollektivavtal 2017.

År 2022 hade enligt Novus endast 22 procent av småföretagen i Stockholms län kollektivavtal (tabell 20). Det var ungefär detsamma som 2019 och 2015 (23 procent) och 2010 (24 procent).

För åren 2010 och 2015 föreligger en mer detaljerad uppdelning. Inom gruppen ”övriga tjänster” (här inklusive vård & utbildning) saknade år 2015 85 procent av företagen i Stockholms län kollektivavtal (tabell 11). Även i näringar som handel, hotell & restaurang och transporter var andelen kollektivavtalslösa företag påfallande hög. I genomsnitt saknade mer än två av tre företag i dessa näringar kollektivavtal 2015 i Stockholms län jämfört med ungefär vartannat i riket i sin helhet. Också inom industrin och byggbranschen var kollektivavtals-täckningen lägre än på riksplanet: 40 procent av länets småföretag i byggbranschen hade år 2015 avtal mot 53-54 procent i riket. Motsvarande siffror inom industrin var 35 respektive 52 procent. Skillnaderna är således stora inte bara mellan olika *branscher* utan också *geografiskt*. Totalt sett hade 23 procent av småföretagen i Stockholms län kollektivavtal 2015 jämfört med 39 procent i hela riket (tabell 18-19). Under 2019 var motsvarande andelar 23 respektive 36 procent och år 2022 var de 22 respektive 36 procent.

**Tabell 20. Andel småföretag (1-49 anställda) med respektive utan kollektivavtal i Stockholms län 2010-2022**

2010	Reguljärt Kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med Kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	36%	9%	0%	45%	55%
Byggbranschen	21%	13%	1%	35%	65%
Handel, hotell & restaurang och transport	32%	4%	0%	36%	64%
Övriga tjänster inklusive vård & utbildning	10%	1%	2%	12,5%	87,5%
Alla branscher	19%	4%	1%	<b>24%</b>	76%
Antal företag i undersökningen**	229	43	14	ca 286	1.186

2015	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med Kollektivavtal	Kollektivavtal Saknas
Industri mm	19%	15%	1%	35%	65%
Byggbranschen	22%	14%	4%	40%	60%
Handel, hotell & restaurang och transport	21%	6%	3%	30%	70%
Övriga tjänster inklusive vård & utbildning	11%	3%	1%	15%	85%
Tjänster totalt	14%	4%	1,5%	19,5%	80,5%
Alla branscher	15%	6%	2%	<b>23%</b>	77%
Antal företag i Undersökningen	147	56	21	224	410
<b>Oviktat</b>					
Antal företag i Undersökningen	179	68	21	268	904
<b>Viktat</b>					

	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med Kollektivavtal	Kollektivavtal Saknas
Alla branscher 2019	14,5%	6,7%	1,9%	<b>23,1%</b>	75,5%
Alla branscher 2022	12,2%	6,8%	3,3%	<b>22,3%</b>	76,5%

\* Både kollektivavtal och hängavtal.

\*\* Viktat antal företag i undersökningen 2010: 1 186. Fördelade på bransch svarade industri mm för 59, byggbranschen för 151, handel, transport och hotell & restaurang för 357 samt övriga tjänster inklusive utbildning & vård för 620.

Anmärkning (avseende alla år): Jord- och skogsbruk samt fiske ingår inte i Företagarnas undersökningar.

Källa: sammanställning av data som körts fram av statistiker René Bongard, Företagarna, baserat på Sifo (2010) och Novus (2015) respektive Martin Daniels, Företagarna baserat på Novus (2019 och 2022).

Andelen småföretag anslutna till en *arbetsgivarorganisation* är naturligtvis lägre än kollektivavtalens täckningsgrad. Vid beräkningen av arbetsgivarernas organisationsgrad inkluderas förutom företagen



med reguljära kollektivavtal endast företagen som både har ett sådant avtal och ett hängavtal, medan företagen som *endast* har ett hängavtal utesluts.

Särskilt låg är organisationsgraden bland de allra minsta företagen. I genomsnitt tillhörde knappt vart fjärde företag (24 procent) med 1-4 anställda en arbetsgivarorganisation 2010, drygt vart femte (22 procent) 2015 och exakt vart femte 2022 (tabell 21). Andelen stiger i intervallet 5-19 anställda till drygt vartannat företag 2010 och 2015 (53 respektive 54 procent) och knappt vartannat 2022 (48 procent). Alla tre åren var tre fjärdedelar av företagen med 20-49 anställda anslutna till en arbetsgivarorganisation (74 procent).

**Tabell 21. Andelen småföretag (1-49 anställda) i olika storleksklasser anslutna till en arbetsgivarorganisation 2010, 2015 och 2022**

Antal anställda	Andel företag anslutna till Arbetsgivarorganisationer
<b>2010</b>	
1-4	24%
5-19	53%
20-49	74%
Summa 1-49	<b>32%</b>
<b>2015</b>	
1-4	22%
5-19	54%
20-49	74%
Summa 1-49	<b>28%</b>
<b>2022</b>	
1-4	20%
5-19	48%
20-49	74%
Summa 1-49	<b>25%</b>

*Källa:* Beräkningar utifrån Sifo och Företagarna (2010) samt Novus och Företagarna (2015 och 2022).

Nedgången i intervallen 1-4 och 5-19 anställda medför att arbetsgivarnas genomsnittliga organisationsgrad mätt i *andelen företag* som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation har sjunkit från 32 procent 2010 till 28 procent 2015 och 25 procent 2022 (tabell 21). Det står i skarp kontrast till arbetsgivarnas organisationsgrad mätt som *andelen anställda* som arbetar i företag hos organiserade arbetsgivare. Medan arbetsgivarnas organisationsgrad i det förra avseendet sjunkit har den, som vi sett, ökat något när det gäller andelen anställda som arbetsgivarorganisationernas medlemsföretag täcker in.

Paradoxen förklaras av att företagen med minst 50 anställda bara utgör en liten minoritet av samtliga företag (endast tre procent)<sup>78</sup> samtidigt som de i hög grad är organiserade och sysselsätter en stor del av de anställda i privat sektor. Inom exempelvis Svenskt Näringsliv (arbetsgivar delen) svarade företagen med 50 anställda eller fler vid årsskiftet 2022/2023 för tre fjärdedelar (75 procent) av samtliga anställda i medlemsföretagen och nästan 40 procent i företag med minst 500 anställda (tabell 22).

I tabell 22 inkluderas även företag ägda av stat, kommun och regioner. Mönstret består. Endast 10 procent av företagen med 1-9 anställda var vid årsskiftet 2022/2023 medlemmar i Svenskt Näringsliv (SN). Dessa cirka 28 300 företag utgjorde mer än hälften (56 procent) av SN:s medlemsföretag men omfattade endast 6 procent av de anställda i medlemsföretagen. Av samtliga cirka 332 900 företag med anställda 2022/2023 var endast 15 procent medlemmar av Svenskt Näringsliv.

**Tabell 22. Antal företag i olika storleksklasser vid årsskiftet 2022/2023, varav anslutna till Svenskt Näringsliv**

Antal anställda	Antal företag hösten 2022 (inklusive SN-företag anslutna till branschföreningar)			Antal årsanställda årsskiftet 2022/2023**
	Alla	Svenskt Näringsliv*	SN:s andel	Svenskt Näringsliv
1-9	276 826* (83%)	28 296 (56%)	10%	117 100 (6%)
10-49	45 529 (14%)	16 919 (33%)	37%	360 400 (19%)
Summa 1-49	322 355 (97%)	45 215 (89%)	14%	477 500 (25%)
50-249		4 534 (9%)		453 600 (24%)
250-499		583 (1%)		201 300 (11%)
Summa 50-499	9 478 (3%)	5 117 (10%)	54%	654 900 (35%)
500-	1 085*** (0%)	480 (1%)	44%	733 200 (39%)
Summa	332 918 (100%)	50 812 (100%)	15%	1 865 700 (100%)

\* Observera att med företag anslutna till Svenskt Näringsliv avses avtalsarbetsplatser, inte företag i juridisk mening. Ett företag kan omfatta flera avtalsarbetsplatser. Det betyder att Svenskt Näringslivs andel av företagen överskattas.

\*\* Årsanställda (heltidsekvivalenter) avrundade tal.

\*\*\* Varav 632 privatägda.

Anm. 1. Antal företag enligt företagsregistret avser november 2022. Antal företag i Svenskt Näringsliv årsskiftet 2022/2023 enligt *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022* (Medlingsinstitutet 2023), sid 139.

Anm. 2. Företag med 1-9 anställda brukar betecknas som mikroföretag, de med 10-49 anställda som små företag, de med 50-249 anställda som medelstora företag samt de med minst 250 anställda som stora företag.

Källor: SCB Företagsregistret, Svenskt Näringsliv, Medlingsinstitutet.

En jämförelse av arbetsgivarnas organisationsgrad enligt Företagarnas studie jämfört med utredningen för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring visar att andelen organiserade företag enligt den förra

<sup>78</sup>. Enligt SCB:s företagsregister svarade november 2021 företagen med 1-49 anställda för 97 procent av samtliga företag med anställda.

var 25 procent 2022 (1-49 anställda) medan denna andel enligt utredningen var 19 procent (andelen med reguljärt kollektivavtal i tabell 11). Enligt mina egna beräkningar var den 20 procent före en justering med anledning av att företagaren själv ibland är den ende anställde.

## **Facklig organisationsgrad i olika branscher**

Innan vi går in på kollektivavtalens ”vita fläckar” finns det anledning att belysa i vilka branscher och grupper som facken är mindre starka och var den fackliga organisationsgraden minskat mest. Det kan förväntas att det finns ett samband mellan luckor i kollektivavtalens täckningsgrad och låg facklig organisationsgrad.

Den fackliga organisationsgradens förändringar mellan 2006 och 2022 framgår av tabell 23. De största nedgångarna finns hos arbetare i byggbranschen (minus 25 procentenheter), följt av arbetare i hotell- och restaurangbranschen (minus 21) och ”övriga privata tjänster” (minus 19) samt företagstjänster mm och offentlig sektor (båda minus 17).

Hos tjänstemännen är förändringarna 2006–2022 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på sju procentenheter (varav bland kommunalt anställda minus åtta enheter). Största uppgången finns bland handelstjänstemän (plus fyra enheter).

Sedan 2006 har arbetarnas organisationsgrad minskat med 18 procentenheter (från 77 till 59 procent). Det är ett betydligt större tapp än bland tjänstemännen hos vilka nedgången stannade på fyra enheter (från 77 till 73 procent).

Bland arbetarna är den fackliga organisationsgraden särskilt låg i de privata tjänstenäringarna (50 procent 2022) och där framför allt i hotell- och restaurangbranschen (31 procent). Högst är den inom industrin (72 procent) följt av offentlig sektor (70 procent). Avsevärt lägre är andelen fackligt anslutna i byggbranschen (56 procent 2022).

**Tabell 23. Facklig organisationsgrad per bransch och sektor 2006-2022  
(procent)**

<b>1. Arbetare</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52
Privat service exkl. handel, därav:	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49
- hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31
- transport	71	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60	60	58
- företagstjänster mm	68	64	61	59	58	57	56	54	54	52	51	52	50
- övr. privata tjänster	71	64	58	60	59	59	59	58	56	54	53	51	50
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71
- därav kommunal sektor	86	85	83	82	82	80	80	79	77	76	74	72	71
<b>Båda sektorerna</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>60</b>

<b>1. Arbetare</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2019-2021</b>	<b>2008-2022</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2006-2022</b>
Industri mm	73	72	73	73	72	+1	0	+1	-9	-1	-12
Byggverksamhet	63	62	58	58	56	-4	0	-4	-15	-2	-25
Handel	52	52	52	51	51	0	-1	-1	-6	0	-13
Privat service exkl. handel, därav:	49	48	50	53	49	+2	+3	+5	-9	-4	-18
- hotell & restaurang	31	27	34	35	31	+7	+1	+8	-9	-4	-21
- transport	58	57	52	54	57	-5	+2	-3	-6	+3	-14
- företagstjänster mm	50	49	54	56	49	+5	+2	+7	-12	-5	-17
- övr. privata tjänster	50	50	51	56	52	+1	+5	+6	-6	-4	-19
Summa privat service	50	49	51	52	50	+2	+1	+3	-8	-2	-16
Summa privat sektor	57	57	57	58	56	0	+1	+1	-11	-2	-18
Offentlig sektor	71	72	72	74	70	0	+2	+2	-13	-4	-17
- därav kommunal sektor	71	72	72	73	70	0	+1	+1	-13	-3	-16
<b>Båda sektorerna</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+2</b>	<b>-12</b>	<b>-3</b>	<b>-18</b>

/Forts./

<b>2. Tjänstemän</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Industri mm	80	76	76	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65
Privat service exkl. handel, därav:	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65
- information & kommunikation			63	66	65	63	67	67	66	68	67	67	68
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	66	67	66	64	64
- företagstjänster mm			57	59	59	60	61	63	64	64	65	64	62
- övr. privata tjänster			64	66	67	69	69	67	67	69	70	70	68
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82
- därav: Kommunal sektor	90	87	86	86	86	86	86	85	85	84	83	82	82
Statlig sektor	88	85	83	83	82	82	82	83	82	81	81	83	82
<b>Båda sektorerna</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>73</b>

<b>2. Tjänstemän</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2019-2021</b>	<b>2008-2022</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2006-2022</b>
Industri mm	78	78	79	78	79	+1	-1	0	+3	+1	-1
Handel	65	66	67	67	66	+1	0	+1	+10	-1	+4
Privat service exkl. handel, därav:	65	65	67	68	67	+2	+1	+3	+6	-1	+1
- information & kommunikation	68	68	71	69	69	+3	-2	+1	+6	0	-
- finans & försäkring	64	66	65	61	61	-1	-4	-5	-3	0	-
- företagstjänster mm	62	62	64	67	66	+2	+3	+5	+9	-1	-
- övr. privata tjänster	68	66	68	72	72	+2	+4	+7	+8	0	-
Summa privat service	65	65	67	68	67	+2	+1	+3	+7	-1	+2
Summa privat sektor	67	67	69	70	69	+2	+1	+3	+6	-1	0
Offentlig sektor	82	81	81	82	82	0	+1	+1	-3	0	-7
- därav: Kommunal sektor	82	81	82	83	82	+1	+1	+2	-4	-1	-8
Statlig sektor	82	81	80	80	81	-1	0	-1	-2	+1	-7
<b>Båda sektorerna</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+2</b>	<b>+1</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>

/Forts./

<b>3. Anställda totalt</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Industri mm	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	76	75
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65	64	63
Handel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	60	59	58
Privat service exkl. handel, därav:	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	60
- hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	34	34	32	35
- transport	73	69	66	65	65	63	65	66	67	64	64	63	63
- information & kommunikation			63	66	65	63	66	67	66	67	67	67	67
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	67	68	66	64	64
- företagstjänster mm			58	59	59	59	60	60	61	61	61	61	59
- övr. privata tjänster			62	63	64	65	65	64	63	63	64	63	61
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	61	60	59
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	79
- därav: Kommunal sektor	88	86	85	84	85	84	83	83	82	81	80	79	78
Statlig sektor	88	85	84	83	84	82	82	83	82	81	81	82	81
<b>Båda sektorerna</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>68</b>
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	72

<b>3. Anställda totalt</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2019-2021</b>	<b>2008-2022</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2006-2022</b>
Industri mm	75	75	76	75	76	+1	-1	0	-3	+1	-6
Byggverksamhet	63	61	60	61	59	-1	+1	0	-10	-2	-20
Handel	58	59	60	59	59	+1	-1	0	+2	0	-4
Privat service exkl. handel, därav:	60	60	62	64	63	+2	+2	+4	+3	-1	-4
- hotell & restaurang	35	34	42	41	38	+8	-1	+7	-3	-3	-14
- transport	63	64	60	60	61	-4	0	-4	-5	+1	-12
- information & kommunikation	67	68	71	69	69	+3	-2	+1	+6	0	-
- finans & försäkring	64	66	66	61	62	0	-5	-5	-2	+1	-
- företagstjänster mm	59	59	62	65	62	+3	+3	+6	+4	-3	-
- övr. privata tjänster	61	60	63	67	66	+3	+4	+7	+4	-1	-
Summa privat service	59	60	62	63	62	+2	+1	+3	+3	-1	-4
Summa privat sektor	63	63	64	65	64	+1	+1	+2	-1	-1	-7
Offentlig sektor	79	79	79	80	79	0	+1	+1	-5	-1	-9
- därav: Kommunal sektor	78	78	79	80	78	+1	+1	+2	-7	-2	-10
Statlig sektor	81	80	80	80	82	0	0	0	-2	+2	-6
<b>Båda sektorerna</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+2</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>-8</b>
Män	64	64	65	66	65	+1	+1	+2	-3	-1	-9
Kvinnor	72	72	73	74	73	+1	+1	+2	-1	-1	-7

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal 16-64 år exklusive heltids-studerande som arbetar vid sidan om studierna.

PRIVAT SERVICESEKTOR (under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser): **Handel (G i SNI 2007, Svensk standard för näringsgrensindelning)**: Parti- och detaljhandel samt reparation av motorfordon. **Transport (H), bl a**: Land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet. Hit räknas bolag som SAS, SJ, Posten och Citymail. **Hotell och restaurang (I)** /redovisas inte under tjänstemän på grund av relativt få yrkesverksamma/ **Information och kommunikation (J)**, dvs förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, dataprogrammering mm. /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Finans- och försäkringsverksamhet (K)** /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Företagstjänster mm (L-N)**: Fastighetservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård. **"Övriga privata tjänster" (O-U)**: Utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll.

### *Inrikes och utrikes födda arbetare*

Förutom att klyftan i facklig anslutning vuxit mellan arbetare och tjänstemän sedan 2006 (då den var 77 procent i båda grupperna) har den ökat mellan utrikes och inrikes födda arbetare. År 2006 var den fackliga organisationsgraden densamma hos inrikes och utrikes födda arbetare: 77 procent. År 2022 var den nere i 63 procent hos inrikes födda och 51 procent hos utrikes födda arbetare eller med andra ord en minskning med 14 respektive 26 procentenheter (tabell 24). Även i privat sektor sjönk organisationsgraden betydligt mer bland utrikes födda arbetare än bland inrikes födda: minus 28 respektive minus 16 procentenheter.

**Tabell 24. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor 2006-2022 (procent)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Privatanställda</i>											
Utlandsfödda	75	69	64	63	62	60	58	56	55	51	51
Födda i Sverige	74	70	68	67	66	65	65	64	63	62	62
Privatanställda totalt	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59
<i>Offentliganställda</i>											
Utlandsfödda	85	84	80	79	80	77	77	73	72	71	68
Födda i Sverige	87	85	83	83	83	81	81	80	79	78	76
Offentliganställda totalt	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74
<i>Arbetare totalt</i>											
Utlandsfödda	77	73	68	67	66	64	62	60	59	56	55
Födda i Sverige	77	74	71	71	70	68	69	67	66	65	65
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62

/Forts./

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Privatanställda</i>							
Utlandsfödda	51	49	46	47	48	50	47
Födda i Sverige	62	61	61	61	61	62	60
Privatanställda totalt	59	58	57	57	57	58	56
<i>Offentliganställda</i>							
Utlandsfödda	68	64	61	65	64	65	61
Födda i Sverige	76	75	75	75	76	79	77
Offentliganställda totalt	74	72	71	72	72	74	70
<i>Arbetare totalt</i>							
Utlandsfödda	55	53	50	51	52	54	51
Födda i Sverige	65	64	64	64	64	65	63
Samtliga arbetare	62	61	60	60	61	62	59

*Anmärkning.* Specialkörningar AKU årsmedeltal 16-64 år exklusive heltids-studerande som arbetar vid sidan om studierna.

En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas växande överrepresentation i flera branscher med en efter svenska förhållanden låg eller mycket låg organisationsgrad såsom de privata tjänstenäringarna där, om man undantar handeln, 40 procent av arbetarna år 2022 var födda utomlands jämfört med 17 procent 2006.

Men även *inom* de privata tjänstenäringarna (här inklusive handel) sjönk de utlandsföddas fackliga anslutning mellan 2006 och 2022 avsevärt mer än bland de inrikes födda arbetarna eller med 24 respektive 11 enheter.

Även i den offentliga sektorn, som har en organisationsgrad klart över den för arbetare genomsnittliga (70 respektive 59 procent 2022), har de utlandsfödda arbetarnas fackliga anslutning mellan 2006 och 2022 minskat klart mer än bland dem som är födda i Sverige:

- Från 85 till 61 procent bland utrikes födda arbetare = minus 24 procentenheter.
- Från 87 till 77 procent bland inrikes födda arbetare = minus 10 procentenheter.

Även i offentlig sektor ökade andelen arbetare födda utomlands starkt mellan 2006 och 2022, närmare bestämt från 16 till 40 procent, vilket var något mer än i de privata tjänstenäringarna exklusive handel där andelen steg från 17 till likaledes 40 procent.

De utrikes födda arbetarna är således överrepresenterade även på den del av arbetsmarknaden – i offentlig sektor – där arbetarnas organisationsgrad är högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden.

Genomslaget på arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad av den ungefär dubbelt så stora fackliga nedgången hos utrikes födda som hos inrikes födda förstärks av den starkt ökande *andelen* arbetare födda utomlands: från 16 procent utlandsfödda 2006 till drygt 32 procent 2022 (tabell 25).



**Tabell 25. Andel utrikes födda arbetare 2006-2022**

Andel utrikesfödda Arbetare	2006	2008	2010	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Privat sektor, därav	16	17	18	21	23	25	27	28	28	28	30
- byggbranschen	-	7	8	11	12	13	16	17	17	18	19
- privata tjänstenärings- exkl. handel	17	24	25	29,5	33	34,5	36	37	38	37	40
- privata tjänstenärings- inkl. handel	17	20	21	25	27,5	29	31	33	33	32	360
- därav hotell & restaurang	-	35	37	41	43	45	48	52	51	52	
Offentlig sektor	16	18	19	20	26	29	32	33	34	37	40
Alla sektorer	16	18	18	21	24	26	28	29	29	30	32

Andel utrikesfödda Arbetare	2016- 2018	2016- 2022	2006- 2021	2006- 2022
Privat sektor, därav	+4	+7	+12	+14
- byggbranschen	+4	+7	-	-
- privata tjänstenärings- exkl. handel	+3	+7	+20	+23
- privata tjänstenärings- inkl. handel	+3,5	+7,5	+15	+18
-därav hotell & Restaurang	+5	+9	-	-
Offentlig sektor	+6	+14	+21	+24
Alla sektorer	+4	+8	+14	+16

Särskilt snabbt ökade andelen utrikes födda arbetare:

- Mellan 2016 och 2018 efter den stora flyktingvågen hösten 2015.
- Mellan 2021 och 2022 då de utrikes födda svarade för en stor del av arbetskraftsreserven bland arbetare när sysselsättningen steg. Under 2022 sjönk arbetslösheten och ökade sysselsättningsgraden trots den förväntade lågkonjunkturen. Till de utrikesföddas ökande andel av arbetarna bidrog både det minskade antalet inrikes födda arbetare mellan 2021 och 2022 (minus 41 100) och det ökade antalet utrikes födda (plus 32 700).

I båda fallen ökade de utrikesföddas andel av arbetarna med två procentenheter per år, eller allt som allt från 24 procent 2016 till 28 procent 2018 respektive från 30 procent 2021 till 32 procent 2022. I offentlig sektor har andelen utrikes födda arbetare sedan 2016 ökat särskilt mycket: från 26 procent 2016 till 32 procent 2018 för att sedan stiga till hela 37 procent 2021 och 40 procent 2022.

Att organisationsgraden är lägre hos utrikes födda hänger bland annat samman med deras överrepresentation i de mest osäkra anställningsformerna (som är vanliga inom vård och omsorg) och att många vistats relativt kort tid i Sverige med allt vad det innebär för kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal samt i svenska språket. En indikation av hur det kan förhålla sig med det senare ges i en färsk rapport från Inspektionen för vård och omsorg (Ivo) som påvisar bristande språkkunskaper som ett stort problem inom äldreom-

sorgen.<sup>79</sup> Det finns ingen anledning att anta att språkkunskaperna är bättre hos exempelvis många utrikesfödda städare eller köks- och restaurangbiträden. På arbetsplatser där det saknas utrikes födda förtroendevalda begränsas naturligtvis chanserna att komma i kontakt med facket. Dessutom är det ofta fråga om ensamarbete för stora grupper som städare, hemtjänstpersonal, personliga assistenter med flera.

Det nya 2022 var, förutom att både antalet och andelen utrikes födda arbetare steg en hel del, att även konsumentpriserna började gå upp ordentligt. Det drabbade inte minst de utrikes födda arbetarna eftersom de ofta arbetar i låglöneyrken. Även om fackavgiften inte höjdes under 2022 blev det helt enkelt svårare att få pengarna att räcka till att betala denna.

## Kollektivavtalstäckning och organisationsgrad – olika branscher och undersökningar

Efter att ha gått igenom bland annat kollektivavtalens täckningsgrad, och den fackliga organisationsgraden i olika branscher med hjälp av olika källor finns det anledning att sammanställa och göra en del jämförelser.

Vid en sammanställning av dessa data kan en del ”kluster” urskiljas såsom att både organisationsgraden (såväl för arbetare som tjänstemän) och andelen anställda som omfattas av kollektivavtal i hotell- och restaurangbranschen ligger under eller mycket under genomsnittet för privat sektor (markerat med **grön färg** i tabell 26). Däremot är *andelen företag* med kollektivavtal klart högre än genomsnittet. Enligt Arbetsmarknadsekonomiska rådets enkätundersökning hösten 2017 ligger hotell- och restaurangbranschen till och med i topp när det gäller *andelen företag* med kollektivavtal, närmare bestämt på hela 71 procent (vilket dock sjunker till under 60 procent om endast företag där alla anställda omfattas av kollektivavtal tas med) följt av industrin (under 65 procent) samt transport- och byggbranscherna (båda ca 60 procent).<sup>80</sup> I botten låg informations- och kommunikationsbranschen där ca 10 procent av företagen hade kollektivavtal hösten 2017.

Samma mönster som i hotell- och restaurangbranschen återfinns inom jord- och skogsbruket (tabell 26).

Inom finans- och försäkringsbranschen samt företagstjänster mm ligger alla värden under genomsnittet för privat sektor (markerade med **blå färg**). Hos utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring (SOU 2023:41) är dessa båda branscher sammanslagna varför kollektivavtalstäckningen här redovisas inom parentes.

---

<sup>79</sup>. ”De tillsyner IVO har gjort av SÄBO under de senaste åren visar att vård- och omsorgspersonalen i stor omfattning har låg kompetens i svenska språket. (...) Drygt 7 av 10 närstående till patienter på SÄBO (73 procent) upplever att vård- och omsorgspersonalen inte förstår vad de säger, pga. bristande språkkunskaper. Endast 4 procent av vård- och omsorgspersonalen på SÄBO anser att alla i personalen på arbetsplatsen har tillräckliga kunskaper i svenska” (IVO 2022, sid. 7-8).

<sup>80</sup>. AER (2018) sid. 96-97, Calmfors et al. (2019) sid. 108-109.

**Tabell 26. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän samt andelen anställda respektive andelen arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal 2021/2022**

	Organisationsgrad arbetare	Organisationsgrad tjänstemän	Kollektivavtal anställda	Andel AG med kollektivavtal SOU 2023:41**	Andel AG med kollektivavtal Företagarna**
Årtal	2022	2022	2021	2021	2022
Jord- & skogsbruk, fiske	42%*	-	73%	43% (27%)	
Industri	72%	79%	95%	53% (32%)	49% (37%)
Bygg	56%	66%	87%	43% (24%)	51% (33%)
Handel	51%	66%	77%	34% (22%)	45% (33%)
Hotell & restaurang	31%	55%	70%	39% (23%)	55% (40%)
Transport	57%	70%	87%	52% (39%)	59% (48%)
Information & kommunikation	-	69%	52%	7% (5%)	10% (6%)
Finans & försäkring	-	61%	(67%)	(14%) (9%)	14% (0%)
Företagstjänster mm	49%	66%	(67%)	(14%) (9%)	Se tabell 19 för delbranscher
Utbildning	-	-	76%	32% (28%)	37% (36%)
Vård & omsorg	-	-	77%	23% (19%)	38% (33%)
Personliga & kulturella tjänster	-	-	70%	34% (22%)	
<b>Summa privat sektor</b>	<b>56%</b>	<b>69%</b>	<b>77%</b>	<b>30% (19%)</b>	<b>36% (25%)</b>

\* 1:a kvartalet 2022 (observera få säsonganställda under detta kvartal).

\*\* AG = arbetsgivare. Andel AG med kollektivavtal = andel arbetsgivare med kollektivavtal. Inom parentes anges andelen arbetsgivare med reguljära kollektivavtal = arbetsgivarnas organisationsgrad mätt i andelen arbetsgivare som tillhör en arbetsgivarorganisation (en viss avvikelse förekommer dock genom att inte alla företag i Svenskt Näringslivs arbetsgivarförbund är "inkopplade" på kollektivavtal).

Anmärkning: Jord- och skogsbruk samt fiske ingår inte i Företagarnas undersökningar.

Källor: tabell 23 (facklig organisationsgrad med viss komplettering från motsvarande specialkörningar av AKU samt angående jord- och skogsbruket Larsson 2022), tabell 7 (andel anställda som omfattas av kollektivavtal i olika branscher), tabell 13 (andel företag som har kollektivavtal baserat på kompletterande data från utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring (motsvarande tabell i SOU 2023:41 dock felaktig) med reguljära kollektivavtal inom parentes) samt tabell 19 (andel företag med kollektivavtal Företagarnas/Novus undersökning med reguljära kollektivavtal inom parentes).

Anmärkning 2. För branschindelningen, se anmärkning 3 under tabell 7.

Den av tjänstemän dominerade informations- och kommunikationsbranschen utmärks av en relativt hög facklig organisationsgrad (69 procent) men har den i särklass lägsta kollektivavtalstäckningen. Endast varannan anställd omfattas av kollektivavtal och bara 7-10 procent av företagen.

Hos industrin ligger däremot alla värden långt över genomsnittet (gul färg i tabell 26). Delvis gäller det även byggbranschen men här har

den fackliga organisationsgraden minskat kraftigt: bland arbetare från 81 procent 2006 till 56 procent 2022 så att den idag ligger på genomsnittet för privatanställda arbetare (tabell 15 ovan). Därmed har det uppstått en tydlig diskrepans mellan å ena sidan den fallande organisationsgraden (56 procent hos arbetare) och å den andra den höga andelen anställda (87 procent) och företag (51 procent) som täcks av kollektivavtal. Kollektivavtalstäckningen är nästan lika hög som inom industrin.

Arbetsgivarnas organisationsgrad mätt i andelen företag (med anställda) anslutna till en arbetsgivarorganisation återges inom parentes i de båda högra kolumnerna av tabell 26 där den approximeras med andelen företag med reguljära kollektivavtal. Andelen hängavtal fås genom att subtrahera de reguljära kollektivavtalen (inom parentes) från den totala andelen med kollektivavtal (den första procentandelen i de båda högra kolumnerna i tabell 26).

### *Olika sätt att beräkna kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad*

I tabell 27 granskas skillnader och likheter angående olika sätt att mäta kollektivavtalens täckningsgrad. Jämförelser görs mellan:

- Mina egna beräkningar avseende år 2021 baserade på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna (antalet medlemsföretag och antalet anställda hos dem och hur många av dem som omfattas av kollektivavtal), de fackliga organisationerna (hängavtalen) och AKU (antalet anställda i arbetskraften).
- Registerdata framtagna av utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring där väl att märka de anställda i statliga och kommunala bolag (100-procentig kollektivavtalstäckning) till skillnad från i AKU inte räknas som anställda i privat sektor (2021). Anställda (och företagare) som inte är folkbokförda i Sverige kommer inte med i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som ligger till grund för beräkningarna av kollektivavtalens täckningsgrad per bransch.<sup>81</sup> Dit hör exempelvis säsongarbetare från andra länder inom jord- och skogsbruket samt utstationerade i exempelvis byggbranschen.
- Uppgifter från Företagarna baserade på en av Novus genomförd enkätundersökning av företag med 1-49 anställda (2022). Det bör observeras att jord- och skogsbruk samt fiske inte ingår i Företagarnas undersökningar. Bortfallet är avsevärt mindre än i Arbetsmarknadsekonomiska rådets enkät 2017 (se nedan). Hos Företagarna var det 41 procent 2010, 60 procent 2015 och 63 procent 2022.
- Enkätdata från Arbetsmarknadsekonomiska rådet avseende år 2017, också redovisade i Calmfors et al. (2019). Enkäten gjordes i samarbete med Demoskop. Bortfallet var stort (88

---

<sup>81</sup>. [Kvalitetsdeklaration Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik \(RAMS\)](#), SCB 2022-11-24 AM0207, sid. 6.

procent), vilket gör att resultaten måste tolkas med stor försiktighet. Företag där ägaren är den ende anställda är exkluderade.<sup>82</sup>

Den mest slående likheten mellan mina beräkningar och utredningens är att arbetsgivarnas organisationsgrad mätt som andelen företag (med anställda) anslutna till en arbetsgivarorganisation nästan är identiska: 19,1 respektive 19,7 procent. Företagarna/Novus redovisar däremot en högre organisationsgrad för arbetsgivarna (25 procent).

När det gäller *andelen anställda* som omfattas av kollektivavtal i privat sektor är den enligt mina beräkningar 80,6 procent mot 77,4 procent hos utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Om de anställda i statliga och kommunala bolag inkluderas i privat sektor hos utredningen stiger täckningsgraden från 77,4 procent till 79,0 procent men en mindre differens på närmare två procentenheter (mer exakt 1,6 procentenheter) finns kvar.

När även offentlig sektor inkluderas stiger kollektivavtalens täckningsgrad enligt mina beräkningar för år 2021 från 80,6 procent till 87,0 procent. Det ligger mycket nära Medlingsinstitutets beräkning med hjälp av *lönstrukturstatistiken* enligt vilken andelen anställda med kollektivavtal hamnar på 87,5 procent hösten 2022.<sup>83</sup>

Angående *andelen företag* med kollektivavtal är den enligt utredningen om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring 30 procent (29,7 procent 2021) medan den är 36 procent (2022) hos Företagarna/Novus. Även år 2019 var denna andel hos de senare 36 procent och 2015 hela 39 procent. Enligt Arbetsmarknadsekonomiska rådets enkätundersökning hösten 2017 hade knappt 42 procent av företagen tecknat kollektivavtal. Den högre nivån förklaras av att företag där ägaren är den ende anställda har uteslutits.

---

<sup>82</sup>. Calmfors et al. 2019: 105-106.

<sup>83</sup>. Pressmeddelande Medlingsinstitutet 20/6 2023: [Nya variabler i statistiken - Medlingsinstitutet \(mi.se\)](https://www.mil.se/nyheter/2023/06/20/nya-variabler-i-statistiken)

**Tabell 27. Jämförelser mellan olika källor avseende kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad 2021/2022.**

	Kjellberg	Utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring	Företagarna /Novus	AER, Calmfors et al.
Antal anställda i arbetskraften	15-74 år: 4 519 300 <sup>84</sup> AKU kv. 4 2021	-	-	-
Do i privat sektor	3 024 400 (2021)	2 807 803 (2021)	-	-
Andel med kollektivavtal av anställda totalt	87,0% (2021)	-	-	-
Do privat sektor	80,6%	77,4% (79,0%) <sup>85</sup>	-	77-81% (2017) <sup>86</sup>
Antal anställda med kollektivavtal totalt	3 828 000	-	-	-
Do privat sektor	2 439 100	2 174 180 <sup>87</sup>	-	-
Antal utan kollektivavtal (alla i privat sektor)	585 300	633 633	-	-
Antal företag med anställda	323 120 <sup>88</sup> (SCB/Företagsregistret)	306 243 <sup>89</sup>	-	-
Antal företag med kollektivavtal		90 891	-	-
Andel företag med kollektivavtal		29,7%	36,2% <sup>90</sup> (1-49 anställda)	42% <sup>91</sup> (2017)
Arbetsgivarnas organisationsgrad (andel av företag)	19,7% (29,0) <sup>92</sup>	19,3%	25,2% <sup>93</sup> (1-49 anställda)	-
Arbetsgivarnas organisationsgrad privat sektor (andel av anställda)	79,2% <sup>94</sup>	71,1% <sup>95</sup>	-	-

Totalantalet företag 306 243 (november 2021) hos utredningen om en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring är något mindre än hos

<sup>84</sup>. Privat + offentlig sektor, vilket betyder att folkbokförda i Sverige som är anställda utomlands exkluderas (se tabell 3 ovan).

<sup>85</sup>. Vid inkludering av de anställda i statliga och kommunala bolag stiger kollektivavtalens täckningsgrad från 77,4 till 79,0 procent.

<sup>86</sup>. Calmfors et al. 2019, sid. 107.

<sup>87</sup>. Exklusive offentligägda bolag.

<sup>88</sup>. Tabell 10A ovan, år 2021.

<sup>89</sup>. Exklusive offentligägda bolag, tabell 9 ovan.

<sup>90</sup>. Tabell 13 ovan, år 2022.

<sup>91</sup>. AER 2018 sid. 94-98, Calmfors et al. 2019, sid. 110.

<sup>92</sup>. Om företag där företagaren själv kan antas vara den ende anställda blir arbetsgivarnas organisationsgrad mätt i andelen företag med anställda som är med i en arbetsgivarorganisation 29,0 procent i stället för 19,7 procent. Se Kjellberg 2019/2023 Appendix 25.

<sup>93</sup>. Andel med enbart reguljära kollektivavtal + ”både och”, tabell 19 ovan, år 2022.

<sup>94</sup>. Se anmärkning 2 under tabell 4 ovan (avser 15-74 år 2021) samt Appendix 26 i Kjellberg 2023a.

<sup>95</sup>. Approximativt lika med andelen anställda i företag med reguljära kollektivavtal 2021. Anställda i offentligägda företag exkluderade – se tabell 7 ovan.

Företagsregistret (samma månad och år) som redovisar 323 120 företag med anställda, varifrån man får dra 2 154 företag ägda av stat, kommun och region. Kvar blir då 320 966 privatägda företag hos Företagsregistret, vilket är 14 723 fler företag än hos utredningen som för övrigt också baseras på statistik från SCB. Frågan blir hur denna differens ska förklaras. För leveransen till utredningen har SCB använt sig av den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). Denna är mer precis än Företagsregistret i den meningen att en individ som samtidigt är anställd i två olika företag (som vardera bara har en anställd) räknas två gånger i Företagsregistret men bara en gång hos RAMS och i utredningen.<sup>96</sup> Det ger två företag i Företagsregistret men bara ett i RAMS (och utredningen), vilket förklarar det högre antalet företag med anställda hos Företagsregistret.

## Kollektivavtalens ”vita fläckar”: arbetaryrken

Även om kollektivavtalens täckningsgrad är mycket hög i Sverige saknar flera mindre branscher centrala kollektivavtal eller har en mycket låg täckningsgrad. Som vi sett saknar de flesta småföretag kollektivavtal, vilket tenderar pressa ned täckningsgraden i branscher med hög andel små företag. Omkring 600 000 anställda i privat sektor arbetar i företag utan kollektivavtal.

Två olika grupper av kollektivavtalslösa företag kan urskiljas. Den ena omfattar främst *arbetare* i privata tjänstenärings och i jord- och skogsbruket. I flera av dessa branscher kommer en hög andel av de anställda från andra länder och det är också dessa som främst riskerar att utsättas för arbetskraftsexploatering och arbetslivskriminalitet. Ett extremt exempel är skönhetsbranschen där det saknas centralt kollektivavtal och nästan inga anställda är med i facket.

---

<sup>96</sup>. Uppgift per telefon 2/10 2023 från Fredrik W. Andersson, nationalekonom, fil.dr. Avdelningen för social statistik och analys. Enheten för arbetsmarknad och utbildning SCB. Se även Fredrik W Andersson ”PM Företag och företagare” under rubriken *Företag i den registerbaserade statistiken (RAMS)*, som 2023-10-23 inkom till Utredningen om förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. I RAMS fanns det under år 2021 **totalt 709 000 företag** med minst en AGI (Skatteverkets arbetsgivardeklarationer på individnivå) plus enskilda näringsidkare, handelsbolag och kommanditbolag där minst en (del)ägare deklarerar aktiv näringsverksamhet (det vill säga alla företag som kan ha minst en sysselsatt). Sammanfattningsvis omfattas företag etc. där det finns uppgift om någon anställd eller någon (del)ägare som driver aktiv näringsverksamhet och under året haft en ekonomisk aktivitet, det vill säga där det potentiellt finns en sysselsatt. Vid en avgränsning till november månad 2021 och till personer som på organisationsnumret då haft sin huvudsakliga sysselsättning sjunker antalet företag till **558 500**. Vid en ytterligare avgränsning till företag med minst en huvudsaklig sysselsatt samt minst en anställd (minst en AGI) minskar antalet företag till **308 300**. Det räcker nu således inte med att deklarerar aktiv näringsverksamhet för att komma med. Av de 308 300 företagen utgörs 263 900 av aktiebolag med minst en anställd varav 160 000 är fåmansbolag (minst en person som har yrkesställning fåmansbolagsdelägare). I 83 500 av dessa 160 000 är det endast fåmansaktiebolagsdelägare som är sysselsatta (75 300 soloföretagare, d.v.s. driver fåmansaktiebolaget ensam och utan anställda). Egenföretagare finns inte bland de 308 300 företagen och inte heller bland de cirka **306 200** privat ägda företag som erhålles sedan de statligt och kommunalt ägda dragits ifrån.

En helt annan kategori utgörs av höglönebranscher som domineras av *tjänstemän* och där kollektivavtal är sällsynta eller mindre vanliga, exempelvis advokatbyråer, PR- och reklambyråer samt spelutvecklingsföretag.

Det saknas tillförlitlig statistik över hur stor andel av arbetarna och tjänstemännen som omfattas av kollektivavtal i olika branscher och hur det förhåller sig med avtalens *efterlevnad*.

I tabell 7 ovan redovisas kollektivavtalens täckningsgrad men bara för *samtliga anställda* per bransch, inte för arbetare och tjänstemän. Flera branscher är dessutom samlade i större grupperingar där det inte är möjligt att urskilja täckningsgraden i de enskilda branscherna eller delbranscherna.

I det följande görs ett försök att sammanställa uppgifter från olika källor som kan ge en uppfattning om i vilka branscher och grupper av anställda som kollektivavtalen har en svag ställning och i vilken utsträckning avtalen tillämpas i praktiken samt hur det ska förklaras att det på vissa håll brister i efterlevnaden.

Bland källorna märks andra forskares studier (t.ex. Ahlberg & Bruun 2019-20, Ahlstrand 2022, Calmfors et al. 2019, Håkansta et al. 2022, Thörnquist 2013, 2015, 2019 och 2021), rapporter från fackliga organisationer (t.ex. Handelsanställdas Förbunds *Fri frakt till ett högt pris*), arbetsgivarorganisationer (bl.a. om upphandlingar och Pia Bergman om arbetslivskriminalitet), den i bygg- och anläggningsbranschen partssammansatta Byggmarknadscommissionen samt inom samma bransch Fair Play Bygg och Rättvist byggande, myndigheter (bl.a. Arbetsmiljöverket, Migrationsverket, Riksrevisionen, Upphandlingsmyndigheten samt myndighetsgemensamma rapporter), tankesmedjor som Arena Idé och Ratio, artiklar i facklig press, dagspress, större journalistiska granskningar av bärplockningsbranschen (Wingborg 2023), byggbranschen (Fyrk 2020, Nilsson & Niklasson, Nilsson & Fransson), hemtjänsten (Klingberg Hjort & Magnusson 2022) och egenanställda (Wingborg 2017) samt statliga utredningar. Bland de senare vill jag särskilt framhålla utredningen om förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring och det delbetänkande (SOU 2023:41) som denna avgav sommaren 2023. Jag har även erhållit kompletterande statistik från utredningen.

### *Transportbranschen: taxi, flyttfirmor, åkerier, cykelbud mm*

Kollektivavtalens täckningsgrad i transportbranschen är hög om man ser till branschen i sin helhet. Enligt tabell 7 omfattades 87 procent av de *anställda* av kollektivavtal år 2021. Det är klart över genomsnittet för privat sektor (77 procent). Branschen är mycket heterogen och omfattar allt ifrån:

- flygbolag, rederier, hamnar, tåg-, buss-, post- och tidningsdistributionsföretag, till
- lastbils- och taxiåkerier, flytt- och budfirmor samt plattformsföretag (cykelbud mm).

Andelen *anställda* som omfattas av kollektivavtal är sannolikt betydligt högre i den första gruppen än i den senare.



Om man i stället ser på andelen *företag* med kollektivavtal så var vartannat transportföretag (52 procent) avtalsbundet 2021 (tabell 13 ovan). Det är mer än i handeln (34 procent) eller i hotell- och restaurangbranschen (39 procent) och på ungefär samma nivå som i industrin (53 procent).

### *Taxi – låg kollektivavtalstäckning*

Taxibranschen tillhör det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläckar” i den meningen att täckningsgraden är mycket låg. Taxibolagen, de så kallade beställningscentralerna, anlitar åkerier som underleverantörer, vilka i sin tur anställer taxichaufförer. De flesta taxichaufförerna är dock egenföretagare, antingen direkt under beställningscentralerna eller hos åkerierna. De får köpa egna bilar men fungerar i praktiken som arbetare i relation till beställningscentralerna som de är anslutna till och som de betalar till för att få använda deras logga och telefonväxel. De kan därför betecknas som ”falska egenföretagare”. Så har det varit sedan 1990-talet, varför de kan kallas ”Sveriges första gigjobbare”.<sup>97</sup>

Transportarbetareförbundet organiserar endast *anställda* taxiförare, inte egenföretagare eftersom det kan hända att dessa i sin tur anställer förare och därmed blir arbetsgivare och ”åkare”. Det medför att den stora majoriteten taxiförare inte är fackligt anslutna. Även bland de som är anställda står de flesta utanför facket. Under åren 2017-2019 var cirka 40-42 procent av de *anställda* taxiförarna, cykelförarna m fl med i facket (Kjellberg 2020: 61).<sup>98</sup> Hos de utrikes födda låg anslutningsgraden i intervallet 31-36 procent och hos inrikes födda 46-47 procent.

Bland taxibolagen utan kollektivavtal finns Taxi Kurir (som 2016 hade 600 underleverantörer) och Taxi 020.<sup>99</sup> Taxi Kurir, Taxi 020 och de övriga beställningscentralerna som ingår i Cabonline Group (före detta Fågelviksgruppen) har inte gått med på att enhetsansluta åkarna till kollektivavtalet eller till Biltrafikens Arbetsgivarförbund. Enligt ombudsmannen Annica Collstam på Transports Stockholmsavdelning innebär det:

*”– att vi måste söka upp vart och ett av de hundratals åkerierna och kräva hängavtal. Och avtal vill de bara ha när de ansöker om bidragsanställningar eller om att få ta in migrantarbetare från länder utanför EU. Bli det nobben på ansökningarna, backar de direkt om hängavtal.”*  
(”Taxi en sjuk bransch”, Transportarbetaren 31/1 2020)

<sup>97</sup>. ”Sveriges första gigjobbare”, Flamman 2/10 2021.

<sup>98</sup>. AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

<sup>99</sup>. Sedan ett hundratals taxichaufförer utanför bolagens huvudkontor i Stockholm 2016 protesterat mot låga löner och dåliga arbetsvillkor krävde koncernen som de båda bolagen tillhör att alla åkare ska ha kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor. Om lönerna understiger kollektivavtalet när ”kollektivavtalsliknande villkor” tillämpas kan facket – Transport – inte driva det som avtalsbrott (Arbetet 15/9 2016). Taxi Kurir och systerföretaget Sverigetaxi som ägs av Cabonline har kollektivavtal enbart för tjänstemännen. Däremot kräver företaget inte kollektivavtal hos sina åkare där chaufförerna är anställda (Transportarbetaren 30/3 2017).

I december 2019 besiktigades Cabonlines samtliga fordon. Annica Collstam och avdelningens regionala skyddsombud var där och träffade åkare och chaufförer:

*”–Flera av de större åkarna var väldigt kritiska mot villkoren och beskriver sig som livegna under beställningscentralen. Min första tanke var att de är knäppa, men efter hand har jag insett att åkarna har rätt. –De har väldigt lite att säga till om och lånar ofta pengar av beställningscentralen, för att kunna köpa taxibilar. De blir skuldsatta och hamnar i en beroendeställning.”* (Transportarbetaren 31/1 2020).

År 2012 agerade Taxi Göteborg för att de anslutna åkerierna skulle slippa kollektivavtal.<sup>100</sup> Transport bedömde då att mindre än 20 procent av taxichaufförerna i Sverige var med i förbundet. En anledning att inte teckna kollektivavtal är svårigheterna att vinna offentliga upphandlingar (färdtjänst mm).<sup>101</sup> Den mycket låga kollektivavtalstäckningen gör att kollektivavtalen inte fyller en ur arbetsgivarsynvinkel konkurrensutjämnande funktion, vilket medför att många taxiföretag befinner sig i en mycket besvärlig konkurrens-situation.

Offentligt upphandlade serviceresor (färdtjänst, sjukresor, taxiresor i tjänsten, kompletteringstrafik/närtrafik, resor till aktiviteter eller utbildning) är en stor marknad med ca 17 miljoner personresor årligen (Svenskt Näringsliv 2022: 15-17). Oseriösa företag betalar förarna mindre än enligt kollektivavtal eller avtal med beställarna, har förare utan taxiförarlegitimation, låter förarna köra längre pass än tillåtet respektive samarbetar med kriminella taxibolag/förare. De starkt ökade drivmedelspriserna tvingar många att fuska för att överleva ekonomiskt (ibid: 30).

Avregleringen av branschen 1990 medförde överetablering och kraftig prispress. Många förare kör på rakt ackord, så kallad procentlön, och får inget betalt för väntetiden mellan körningarna. Lagen om offentlig upphandling (LOU), som kom 1994, anses ha bidragit till att pressa anställningsvillkoren ytterligare i och med att företagen med lägsta pris brukar vinna vid upphandlingar av färdtjänst och sjukresor. Det 2015 startade mopedtaxiföretaget Bzzt<sup>102</sup>, som 2018 hade 75 anställda förare, valde att det året teckna ett kollektivavtal.<sup>103</sup> Bzzt ville framstå som det schyssta plattformsföretaget och vände sig själva till Transport för att få ett kollektivavtal.<sup>104</sup> Det rapporterades också om en livaktig fackklubb. Transport såg Bzzt som ett positivt exempel bland de plattformsbaserade företagen och inbjöd till och med företaget att berätta om sin verksamhet på ett seminarium om plattformsekonomi som European Trade Union Institute (Etui) i Bryssel arrangerade. Enligt Bzzt:s vd Sven Wolf blev de där hyllade som hjältar och fortsatte:

*”– Vi har kollektivavtal och förarna är tillsvidareanställda, men det rör sig fortfarande om timanställningar. De anställda är garanterade ett visst antal*

---

<sup>100</sup>. Arbetet 11/12 2012.

<sup>101</sup>. ”Seriösa bolag chanslösa i upphandling”, Transportarbetaren 30/6 2021.

<sup>102</sup>. Företaget kör personer och bud, plus mat för en plattform de samarbetar med.

<sup>103</sup>. Lag & Avtal 22/2 2018 (nr 2 2018).

<sup>104</sup>. Transportarbetaren 31/1 2019.

*timmar varje månad. Vi skapar arbetspass och så får de skriva upp sig på de timmar de vill jobba. (...)*

*– Hållbarhet handlar om många aspekter. För att fungera långsiktigt är det självklart att man behöver gå med vinst, vara laglig, socialt hållbar och varken exploatera sin personal eller planeten. Om du inte känner dig beredd att ta det ansvaret är du inte mogen för att agera som företag. Vi måste komma till den punkten att man tänker större än till att skapa kortsiktiga vinster.” (Lag & Avtal 22/2 2018)*

Men det visade sig efter några år att allt inte stod rätt till. Sedan företagets ekonomi under flera år varit dålig och ytterligare försämrats under coronapandemin bytte Bzzt fot och gick från fast lön och kollektivavtal till att säga upp alla förare och övergå till rakt ackord och egenanställning (provisionslön).<sup>105</sup> Först gjordes alla tillsvidareanställningar om till visstider. Sedan blev de egenanställda på Cool company, som i praktiken fungerar som ett bemanningsföretag eller underentreprenör. På så sätt rundar Bzzt kollektivavtalet med Transport. Bland mycket annat innebär det att inbetalningarna till tjänstepensionen upphör.

Till bakgrunden hörde den hårda konkurrensen från jättarna inom branschen, att riskkapitalet från investerarna tagit slut och att Bzzt blivit föremål för rekonstruktion i tre månader. Företagets vd Sven Wolf medgav att man misslyckats:

*”Vi såg på en gång att vi inte kan ha kvar förare som är anställda. Det första vi gjorde var att kontakta Transport för förhandling, säger företagets vd Sven Wolf, som kallar situationen för ett misslyckande: Vi ville få det att fungera. Vi brinner verkligen för att vara framgångsrikt företag och en positiv kraft, både vad gäller klimat och miljö och sociala villkor. Kollektivavtal var en del av det pusslet. Sen har vi kämpat. Men vi har inte nog stora muskler för att vinna mot Uber och andra, som är några av världens största företag. De har vansinniga resurser och subventionerar sina tjänster.” (Transportarbetaren 10/7 2020)*

I slutet av november 2022 protesterade ett 20-tal Uber-chaufförer utanför bolagets svenska huvudkontor i Solna mot de låga lönerna och osäkra arbetsvillkoren. En av dem uppgav för Aftonbladet att han måste jobba tretton timmar om dagen för att kunna försörja sig och sin familj.<sup>106</sup> Chaufförerna får endast betalt för den tid de har en kund i bilen, inte för framkörningen. Sedan apparna tagit ut sin avgift och åkerierna sin blir det inte mycket kvar till chaufförerna. Efter att chaufförerna nekats att tala med någon på Uber fortsatte de till Bolt där mottagandet var helt annat och de gavs tillfälle att framföra sina synpunkter.

Ett femtiotal taxichaufförer genomförde 10 januari 2023 en ny protest utanför Ubers kontor i Solna.<sup>107</sup> De uppmanades också koppla bort sig från Ubers app under 24 timmar. Tre representanter från organisa-

---

<sup>105</sup>. ”Bzzt ersätter kollektivavtal med ’egenanställningar’”, Transportarbetaren 10/7 2020.

<sup>106</sup>. Aftonbladet 23/11 2022.

<sup>107</sup>. DN 11/1 2023.

tionen Taxiunionen<sup>108</sup> mötte Ubers Nordenchef med krav om att priserna för taxiresor beställda genom Ubers app skulle höjas. Efter demonstrationen körde en tutande karavan med Uber-chaufförer till riksdagshuset i Stockholm för att demonstrera sitt missnöje inför politikerna. Ett par veckor senare meddelade Uber i ett pressmeddelande att företaget inte höjer ersättningen till förarna.<sup>109</sup> Taxiunionen kräver att service-avgiften som förarna betalar till Uber och Bolt ska sänkas från 20-25 procent till 15 procent och att jämförelsepriserna för resor ska höjas. De flesta som kör för Uber och Bolt är enmansföretagare med höga kostnader.

Taxi Stockholm har kollektivavtal och klarar sig på det stora antalet privat- och företagskunder i staden. I Skåne har bara två bolag kollektivavtal. Det ena är Vellinge Taxi som av Transport fått en kvalitetsstämpel för detta. Deras bilar har av facket försetts med dekalen ”taxi med kollektivavtal”. Bolaget är en beställningscentral med cirka 70 anställda förare.<sup>110</sup> Totalt arbetar cirka 130 förare för beställningscentralen. Tillsammans med andra taxibolag i Sydsverige lämnade Vellinge Taxi 2017 branschorganisationen Svenska Taxiförbundet som då hade 230 beställningscentraler med omkring 4 500 anslutna taxiföretag. Ett av skälen var att man menade att ”ett branschförbund ska kräva av medlemmarna att de har kollektivavtal och konkurrerar på lika villkor.”<sup>111</sup>

Samma sak gjorde Taxi Stockholm 2022, som då var det enda stora bolaget med kollektivavtal som var anslutet till förbundet.<sup>112</sup> Sedan Taxi Göteborg slopat kravet på enhetsanslutning till kollektivavtalet är Taxi Stockholm den sista stora beställningscentralen som ställer det kravet på åkerierna. Taxi Stockholm är en ekonomisk förening där åkerierna är medlemmar. I stället för genom Svenska Taxiförbundet vill man driva branschfrågorna själva eller tillsammans med Transportarbetareförbundet respektive med Transportföretagen inom Svenskt Näringsliv. Taxi Stockholm vill komma bort från att lägst pris fortfarande vinner i offentliga upphandlingar.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund uppskattade 2013 att två tredjedelar av taxibranschen saknade kollektivavtal och man övervägde att inte ingå ett nytt centralt avtal.<sup>113</sup> Med tanke på att Transport vid den tidpunkten endast organiserade omkring femton procent av taxichaufförerna saknade förbundet i praktiken möjlighet att varsla om konflikt för att sätta press på arbetsgivarsidan.

Det gjorde man däremot i 2020 års avtalsrörelse trots pandemikrisen, eller snarare på grund av denna eftersom ett starkt argument var att många förare redan hade fått svårt att klara sig på lönen.<sup>114</sup> Det nya avtalet, som träffades efter medling innan nyanställnings- och övertidsblockaden bröt ut, gäller från den 1 februari 2021 till den 30

---

<sup>108</sup>. [Taxiunionen](#) är enligt sin hemsida ”en förening grundad av åkare och förare för att förändra taxibranschen till en bättre, stabilare och tryggare bransch för oss.”

<sup>109</sup>. DN 27/1 2023.

<sup>110</sup>. Taxi idag 28/3 2019. Se även Transportarbetaren nr 1 2022, sid. 22-27.

<sup>111</sup>. Transportarbetaren nr 2 2017.

<sup>112</sup>. Transportarbetaren nr 10 2022.

<sup>113</sup>. Arbetet 27/9 2013.

<sup>114</sup>. Transportarbetaren 12/2 2021.

juni 2023. Transports ordförande Tommy Wreeth kände sig lättad över avtalet som innebar att lönerna höjs i två etapper:

– *Taxi är en låglönebransch och förhandlingarna blev hårda. Men nu höjs förarnas löner fullt ut enligt den låglönesatsning som är en del av LO-samordningen. Det gäller både för chaufförer med månadslön, och för dem som kör på procentlön. (...)*

– *Det här var en kompromiss vi fick göra. Men jag ser det ändå som en framgång. Tidigare har garantilönerna släpat efter rejält. Det här är ett genombrott som vi ska dra fördel av under kommande avtalsrörelser”* (Transportarbetaren 12/2 2021)

Det var den särskilda låglönesatsningen i LO-samordningen som Transport tog strid för. Resultatet blev att taxichaufförerna fick betydligt mer än ”märkets” (industrinormens) 5,4 procent i lönelöft de följande 29 månaderna.

Även i avtalsrörelsen 2023 varslade Transport om strejk innan det nya 26 månaders taxiavtalet efter segdragna förhandlingar med Biltrafikens arbetsgivareförbund blev klart. Ordföranden Tommy Wreeth var nöjd:

– *Jag brukar vara återhållsam men för en gångs skull kan jag säga att avtalet är ganska bra, både för branschen och våra medlemmar. Vi är särskilt nöjda med garantilönen som i det nya avtalet blir den samma för hela landet, säger han.*

– *Den höjs med totalt 2 285 kronor, vilket motsvarar 10,58 procent. Så där kan man verkligen snacka om en låglönesatsning!*

*Taxiföraravtalet har två lönesystem, vilket komplicerat förhandlingarna. Dels månadslön, dels procentlön på inkört belopp, där garantilön utgår till förare som haft få körningar och låg förtjänst. Garantilönen har tidigare varit lite högre i Stockholm och lite lägre i övriga landet. Nästa år slås den ihop till en gemensam för hela landet.”* ([Transportarbetaren](#) 30/8 2023).

Hösten 2021 drog Transport i gång ”taxiprojektet” där fem uppsökare kontaktar chaufförer och företag runt om i Sverige med syfte att rekrytera fler medlemmar, få i gång facklig verksamhet och teckna fler kollektivavtal.<sup>115</sup> Medan det råder överetablering i storstäderna är det svårt att få tag på en taxi på landsbygden eftersom så gott som alla där kör samhällsbetalda resor:

– *”taxi för allmänheten skrotas som konsekvens av att lägsta bud vunnit i upphandling av samhällsbetald trafik”* (Transportarbetaren nr 6 2022, sid. 14).

Enligt Svenska Taxiförbundet har bristen på taxiförare sedan pandemin slagit ut många åkerier. Beställningscentralerna efterlyser fler taxiförare. En av de fem uppsökarna förklarar ”taxiförarbristen” med de dåliga arbetsvillkoren:

– *”Vinnarna i dagens avreglerade system är beställningscentralerna som hela tiden vill ha fler taxibilar. I dag har över 100 000 personer taxiförarlegitimation i Sverige, men bara omkring 78 000 av dem har aktiva leg. Då råder det ingen brist. Det är de dåliga arbetsvillkoren som*

---

<sup>115</sup>. Transportarbetaren nr 11 23/9 2021.

*gör att så få vill arbeta. (...) Vi vill ha kvalitetsupphandlingar inte att upphandlarna bara går på lägsta pris.” (Transportarbetaren 23/9 2021)*

Med tanke på förhållandena inom taxibranschen och delar av åkeribranschen hävdar Transport att tiden kan vara mogen för att allmängiltigförklara kollektivavtalen i de problematiska delarna av den privata tjänstesektorn.<sup>116</sup>

### *Flyttbranschen – stark prispress nedåt*

Andra områden med problem är flytt- och åkeribranscherna. Antalet oseriösa flyttfirmor har ökat och ”ytterst få flyttgubbar är med i facket”.<sup>117</sup> Eftersom de som efterfrågar flyttjänster vill ha ett så lågt pris som möjligt råder en stark prispress nedåt. Av fjorton flyttfirmor som tidningen Transportarbetaren undersökte hade endast två kollektivavtal. Av de övriga tolv saknade fem dessutom trafik tillstånd för yrkestrafik hos Transportstyrelsen, vilket krävs för att transportera möbler mot ersättning.

När tidningen Hem & Hyra 2022 granskade samtliga 598 företag som är registrerade som flyttfirmor i SCB:s företagsregister visade det sig att sex av tio saknade trafik tillstånd.<sup>118</sup>

*”– Resultatet förskräcker men jag blir tyvärr inte förvånad. Det är helt åt helvete att det ser ut så här, säger Gunnar Gudmundsson, generalsekreterare på Sveriges Möbeltransportörers förbund.*

*– Många etablerar flyttfirmor för att det är en låg startkostnad. Du kan hyra en bil och sedan sätter du upp en flådlig hemsida. Det är rena Potemkinkulisserna på nätet där man håller tunt men lovar skumt, säger han” (Hem & Hyra 3/6 2022).*

Flyttfirmorna utan trafik tillstånd kan få ut rutavdrag eftersom Skatteverket inte kontrollerar om de har ett sådant tillstånd. År 2021 utbetalade Skatteverket totalt 737 miljoner kronor till flyttfirmor. Man kontrollerar att företagen har F-skatt, men har med nuvarande lagstiftning inte rätt att undersöka andra saker.

### *Cabotagetrafik – utländska åkerier och förare i Sverige*

När det 2017 avslöjades att Postnord anlidade bolag utan kollektivavtal för utrikes transporter och vissa körningar i Sverige motiverade företaget det med den hårda prispressen i branschen.<sup>119</sup> Ikea har lagt en stor del av inrikestransporterna på utländska åkerier som till stor del använder lågbetalda chaufförer från östeuropeiska EU-länder.<sup>120</sup>

I den så kallade *cabotagetrafiken*, där en internationell transport till Sverige får följas av tre inrikes transporter, förekommer ett omfattande fusk som ytterligare pressar priserna. Kontrollen av att

---

<sup>116</sup>. Lars Lindgren ”[Facken har tappat kontrollen över svensk lönebildning](#)”, DN Debatt 24/2 2017.

<sup>117</sup>. Transportarbetaren nr 4 2016, citatet från en facklig ombudsman på Transports avdelning 5 i Stockholm.

<sup>118</sup>. 347 av de 598 flyttfirmorna (58 procent) saknade trafik tillstånd. Hem & Hyra 3/6 2022.

<sup>119</sup>. Publikt 25/1 2017.

<sup>120</sup>. Transportarbetaren 3/7 2018 och nr 3 2020.

reglerna följs är närmast obefintlig. Det handlar också om ”regim-shopping”, det vill säga utnyttjande av de stora skillnaderna mellan olika länders skatte- och välfärdssystem, alltså en form av ”regel-arbitrage” för att vinna konkurrensfördelar (Thörnquist 2019b:13, Belzer & Thörnquist 2020). Den snedvridna konkurrensen utsätter de svenska chaufförerna för lönepress nedåt och medför ett stort antal konkurser bland svenska åkeriföretag. En del åkerier anställer utländska chaufförer för att överleva (Thörnquist 2019a).

Åkeribranschens parter har sedan länge varit eniga om att läget blivit alltmer ohållbart för svenska åkerier. Logistikforskaren Henrik Sternberg uppgav 2018 i Almedalen att vinstmarginalerna för ett vanligt åkeri inskränker sig till 2-3 procent och att kostnaden för en chaufför med avtalsenlig lön svarar för omkring 40 procent av transporten:

*”- Det här bäddar för fusk. Kan åkeriet fuska sig till en extra körtimme per förare, eller sänka lönen, så får det stor påverkan på företagets konkurrenskraft och vinst, sa Sternberg.*

*Han beskrev sedan hur han i forskningen sett hur lastbilar kör med dubbla registrerings skyltar och dubbla färdskrivarkort – allt för att kunna tänja på gränserna. En stor del av tiden har Sternberg ägnat åt cabotaget, där hans forskarlag sett systematiska överträdelser.”* (“Många jagar lägsta pris – till varje pris”, Transportarbetaren 3/7 2018).

Redan hösten 2011 skrev vd:n för Transportgruppen (Svenskt Näringsliv) Peter Jeppson, Transportarbetareförbundets ordförande Lars Lindgren och vd:n för Sveriges Åkeriföretag Johan Lindström en gemensam debattartikel i Svenska Dagbladet:

*”Med stöd av lägre lönekostnader och en närmast obefintlig kontroll av förbudet mot att bedriva stadigvarande inrikestrafik i Sverige, har åkerier från i första hand de gamla öststaterna tagit allt större marknadsandelar i Sverige. En växande andel av våra transporter bygger alltså på illegal inrikestrafik.*

*Samtidigt löser ett växande antal svenska åkare den omöjliga konkurrenssituationen genom att anlita chaufförer via utländska bemanningsföretag. Förarna kommer från låglöneländer där de har en anställning eller så erbjuder de sina tjänster som egenföretagare – dock utan någon som helst självständighet i sin yrkesutövning. På så sätt slipper åkerierna avtalsenliga löner samt skatter och arbetsgivaravgifter i Sverige. Oftast sänker man därigenom sina lönekostnader med omkring 70 procent. (...) Den svenska åkerinäringen präglas alltså i ökande utsträckning av osund konkurrens. Det får främst konsekvenser på två områden:*

- *Att åkerier som försöker leva upp till nationella regler om beskattning och lönevillkor tenderar att slås ut.*
- *Att transportnäringen i stort minskar sina förutsättningar att utveckla långsiktigt hållbara transportsystem som kan möta framtida krav på minskad klimatpåverkan.”*

(”Osund konkurrens slår ut åkerier”, SvD Opinion 15/10 2011).

Parterna lämnade samma höst en gemensam skrivelse till regeringen och uppvaktade statsrådet Catharina Elmsäter-Svärd om skärpta regler, bland annat mot falska egenföretagare, fler och bättre kontroller, skärpta sanktioner samt att de utländska bemannings-

företagen åtminstone måste ha representation i Sverige, vilket skulle göra det lättare att kräva kollektivavtal.<sup>121</sup> Den 1 december 2012 demonstrerade omkring 300 chaufförer och åkare i Göteborg mot lönedumpning, fiffel och osund konkurrens i åkerinäringen.<sup>122</sup> År 2013 efterlyste företrädare för svenska åkeriföretag med sammanlagt cirka 50 000 anställda en betydligt bättre kontroll från myndigheternas sida samt att företagare i andra branscher – alltifrån välkända internationella varumärken till svenska småföretag – aktivt granskar sina utförare av transporttjänster för att sätta den illojala konkurrensen ur spel.<sup>123</sup>

Inte bara åkerier slås ut av osund konkurrens, även godstrafiken på järnväg drabbas. Under januari 2014 meddelade tågods företaget Green Cargo att man behövde göra sig av med 600 anställda och 120 lok.<sup>124</sup>

En ljuspunkt är att Transport i januari 2019 fick till stånd två historiska kollektivavtal med en rumänsk åkare som äger ett svenskt och ett rumänskt åkeri – ett för inrikes transporter och ett utstationeringsavtal för andra transporter (Thörnquist 2019b).<sup>125</sup> En annan är att EU-parlamentet den 4 april 2019 röstade för skärpta regler: utländska chaufförer ska få samma lönevillkor som svenska chaufförer när de kör i Sverige. Senare antog också EU-kommissionen och ministerrådet de nya skarpare reglerna. Sedan de nya lagarna formellt godkänts ytterligare en gång av EU-parlamentet och ministerrådet i början av 2020 fick de olika EU-länderna ett och ett halvt år på sig att införa dem.<sup>126</sup>

Vid cabotage trafik kommer en utländsk lastbilschaufför som kör en last till Sverige få rätt att utföra inhemska transporter i Sverige under 72 timmar. Därefter måste lastbilen lämna Sverige under minst 60 timmar och var åttonde vecka måste bilen återvända till hemlandet och chauffören var tredje vecka. Utstationeringsdirektivets lönevillkor ska tillämpas, det vill säga i teorin samma lön som finns i Transports avtal för lastbilschaufförer.<sup>127</sup>

Från 2 februari 2022 gäller nya EU-regler om utstationering för att stoppa fusket, den osunda konkurrensen och utnyttjandet av utländsk arbetskraft i åkeribranschen, men inte i Sverige eftersom den svenska lagstiftningen ännu inte är klar.<sup>128</sup> Yrkesförare ska ha svenska löner när de kör i Sverige. De nya reglerna för utstationering är en del av det EU-gemensamma mobilitetspaketet som innebär skärpta regler inom tre områden: utstationering, kör- och vilotider och cabotage-

---

<sup>121</sup>. Sveriges Åkeriföretag 28/9 2011, Transportarbetaren nr 12 2011.

<sup>122</sup>. Initiativtagare var Transport, Sveriges Åkeriföretag och Truckers International Association. Transportarbetaren 1/12 2022: [Förare och åkare i gemensam protest mot fusket "Schyssta villkor i åkeri, annars blir det slaveri!"](#).

<sup>123</sup>. "Åkeribranschen: Vi blir en bas för kriminalitet", Svenska Dagbladet Opinion 21/3 2013.

<sup>124</sup>. "Illegal frakt slår mot järnvägen", Svenska Dagbladet 29/1 2014.

<sup>125</sup>. Transportarbetaren 29/1 2019.

<sup>126</sup>. Transportarbetaren nr 1 2020.

<sup>127</sup>. Transportarbetaren nr 12 2021, sid. 39.

<sup>128</sup>. Sveriges Åkeriföretag 2/2 2022.



transporter. Infrastrukturminister Tomas Eneroth intervjuades 2022 av Transportarbetaren om det nya paketet:

*”– Att vi kommit hit är en seger. Men jag har sagt till Transport och Transportföretagen att det blir en resa att se till att det blir verklighet. Vi ska se till att det finns bra inspektioner som ser till att företagen gör utstationeringsdeklarationer. Vi ska se till att det finns en lokal representant som kontaktperson för att teckna kollektivavtal. Vår tolkning är att det ska vara möjligt att kräva detta.*

*– Men sedan kommer det att krävas tufft fackligt arbete och samarbete mellan arbetsgivarföreningar och fack. För att säkerställa att det går rätt till.”* (Transportarbetaren 22/2 2022)

Meningen är att facket ska teckna utstationeringsavtal med internationella åkerier som skriver in sina förare i Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister. En förutsättning för att det hela ska fungera är att ha tillräckligt med kontroller på vägarna, vilket Transports ordförande Tommy Wreeth instämmer i:

*”– Men det spelar ingen roll hur bra regler du har om du inte har en kontroll som fungerar.”* (Transportarbetaren 22/2 2022)

Ett förslag är att införa ett obligatoriskt gps-system i lastbilarna, ”smarta färdskrivare”.<sup>129</sup> De nya cabotagereglerna, det så kallade mobilitetspaketets löneregler mm, gäller från och med 2022. Undantas gör rena import-exportaffärer, t.ex. en transport från Rumänien till Sverige med importgoods och sedan exportgoods tillbaka till Rumänien, eftersom det då inte är fråga om cabotagetrafik. Eftersom ingen inrikes trafik sker i detta fall har det utländska åkeriet full frihet att bestämma anställningsvillkoren.

Inte heller vid rena inrikes transporter gäller de nya reglerna. Här kan såväl svenska som utländska åkerier antingen direkt eller via bemanningsföretag respektive underentreprenörer anlita utländska chaufförer och betala mycket låga löner om svenska kollektivavtal saknas. Omkring 90 procent av chaufförerna som kör dragbilarna i Göteborgs containerhamn uppskattas komma från Östeuropa eller Balkan (Thörnquist 2019a: 34, 37-39). För det mesta arbetar de för utländska transportbolag. Eftersom det inte finns någon lagstiftning om minimilöner i Sverige baseras de utländska chaufförernas löner i stället på de mycket låga lagfästa minimilönerna i deras hemländer. På liknande sätt förhåller det sig i andra stora svenska hamnar samt vid kombiterminalerna i inlandet.

En tredje cabotagestudie utförd hösten 2020 av professor Henrik Sternberg vid Iowa University (tidigare Lunds universitet) visade att förekomsten av olagliga transporter minskat något jämfört med 2013 men låg på ungefär samma nivå som 2015 då sanktionsavgifter infördes för brott mot cabotagereglerna.<sup>130</sup> Man hittade nu 609 dragbilar som stannade kvar och utförde transporter för länge inom Sverige. Tidigare dominerade dragbilar från Polen och Bulgarien, nu kom nästan varannan från Lettland och Litauen. När transportmarknaden avreglerades och cabotaget infördes var huvudargumentet

---

<sup>129</sup>. Lag & Avtal nr 6-7 2019, sid. 11.

<sup>130</sup>. Transportarbetaren nr 6 2021.

att det genom färre tomma transporter skulle ge en positiv miljöpåverkan. I verkligheten påverkas enligt Sternberg miljön negativt genom att de låga lönerna ger låga fraktpriser samt att Sverige tillåter längre och tyngre fordon. Sternberg framhåller vikten av att skärpta regler följs av skärpta kontroller:

” – *Mycket hänger på kontrollerna. En Nobelpristagare som forskat kring hållbarhet har uttalat att det värsta scenariot är stränga regler, och inga kontroller. Jag har inte sett några tecken på att nya effektiva kontroller är på gång.*” (Transportarbetaren nr 6 2021, sid. 6)

En effektiv kontroll förutsätter att trafikpolisen får ökade resurser.<sup>131</sup> För Transport gäller det att kontrollera att chaufförerna får den lön och övriga anställningsvillkor som de har rätt till. Det kräver också ökade resurser.

Ett annat problem är bruket av så kallade falska egenföretagare, det vill säga personer som har alla uppdrag från ett enda företag och som i praktiken är anställda hos det företaget, men utan de förmåner som följer av ett anställningsförhållande. Det är vanligt i transport-, städ- och byggbranscherna, bland annat i dragbilsbranschen (Thörnquist 2015, Thörnquist 2019a: 35, Belzer & Thörnquist 2020).

För flera år sedan var ett mål uppe i Arbetsdomstolen med ett stort svenskt åkeri som via ett bemanningsföretag anlidade egenföretagare från huvudsakligen Polen för sina 120-145 dragbilar (Thörnquist 2019a). Åkeriet kunde på så sätt halvera lönekostnaderna och eftersom chaufförerna regelbundet återvände till hemlandet betalade de inte svensk inkomstskatt. En polsk chaufför styrkte Transports uppfattning att det i verkligheten var fråga om ett anställningsförhållande och att bemanningsföretagets roll var att dölja detta. AD kom till samma slutsats, men domen gällde endast detta individuella fall. När Transport planerade att driva frågan för de övriga ca 135 utländska chaufförerna vågade ingen av dem framträda av rädsla för att förlora jobbet. I stället blev det Skatteverket som gick vidare med frågan genom att klassificera chaufförerna som anställda och kräva företaget på miljonbelopp för obetalda arbetsgivaravgifter, skattetillegg mm. Överklaganden avvisades i högre rätt. År 2017 gick företaget i konkurs. Fler företag med samma upplägg krävdes också på stora belopp. Sedan dess har användandet av falska egenföretagare minskat i åkeribranschen. Skatteverket<sup>132</sup> hade således större möjligheter att åstadkomma en förändring än vad AD och Transport hade på egen hand.

### *Budbilsbranschen – underleverantörer utan kollektivavtal*

Budbilsbranschen uppges urholka transportavtalet genom att större delen av denna bransch är oreglerad och att konkurrensen snedvrids

---

<sup>131</sup>. Transportarbetaren nr 9 2020.

<sup>132</sup>. Vid Skatteverkets omfattande granskning 2009-2013 av svartjobb och organiserad brottslighet avslöjades fram till mitten av 2012 drygt 300 utländska chaufförer med enmansbolag som inte betalade F-skatt eller sociala avgifter i Sverige. Anledningen till granskningen var att åkeribranschen själv efterlyst en sådan. Transportarbetaren 21/6 2012.

genom att statliga lönesubventioner blivit allt vanligare.<sup>133</sup> Budföretag som Bring och Best har kollektivavtal, men häromåret rapporterades att de hade ett mycket stort antal underleverantörer som saknade avtal. Det är förklarligt med tanke på att den ersättning de fick från Bring eller Best var lägre än vad det kostar med avtalsenliga löner.<sup>134</sup> Sedan detta avslöjades har Best lovat att kräva kollektivavtal av alla underleverantörer.<sup>135</sup>

Ett annat sätt att skära ned på kostnaderna är att bilda egna dotterbolag och överföra verksamhet dit. Tågbolaget MTR flyttade således sommaren 2021 över lokalvårdarna till det nystartade bolaget MTR Facility Management.<sup>136</sup> De som tackade nej riskerade att bli uppsagda på grund av arbetsbrist eftersom tjänsterna inte längre skulle finnas kvar på MTR Pendeltågen. Kollektivavtalet ersattes av ett annat som innebar försämringar av löneutveckling och arbetstider.

Ett exempel på hur tecknandet av kollektivavtal kan gå till är terminalföretaget NTG Ebrex i Örebro.<sup>137</sup> Det började med att Transports lokalavdelning i media riktade hård kritik mot företaget där en skadad medlem saknade försäkringsskydd och en annan medlem inte fått övertidsersättning och traktamente. Det medförde att fler gick med i facket, som besökte arbetsplatsen två-tre gånger i månaden. Det hela slutade med att företaget gick med i Biltrafikens Arbetsgivareförbund och därmed blev transportavtalet gällande. En förutsättning för den lyckade kampanjen var att det fanns medlemmar på arbetsplatsen.

### *Gig-arbete inom bland annat transport- och städbranscherna*

I den så kallade gig-ekonomin utförs arbetet antingen på en online-plattform ("crowdwork") eller som traditionellt servicearbete som förmedlas via appar ("work-on-demand via apps") exempelvis inom städning, taxi och matleverans (Palm 2018: 6-7, 36, 40). Gig-arbetet är vanligen lågkvalificerat men framför allt en del crowdwork kan kräva högre utbildning. Det är fråga om outsourcing till enskilda individer, som själva får tillhandahålla den nödvändiga utrustningen, snarare än till företag. De som utför arbetet är oftast falska egenföretagare (eller egenanställda med anknytning till ett egenanställningsföretag) genom att de är beroende av en enda uppdragsgivare samtidigt som de saknar den reguljära anställningens trygghetssystem, arbetstidsreglering och uppsägningsregler (Palm 2018: 36, 72-73). Falska egenföretagare, det vill säga F-skattare med en enda uppdragsgivare och därför i praktiken med anställningsliknande status, förekommer främst i bygg- och transportbranscherna medan egenanställda är vanligast inom nya branscher såsom IT och plattformsföretag (Jonsson & Jacobsson 2018: 7-8, 10-11).

År 2009 ändrade den borgerliga alliansregeringen F-skattereglerna så att egenföretagare nu kan ha en enda uppdragsgivare.<sup>138</sup> Det bidrog

---

<sup>133</sup>. SvD 13/12 2016.

<sup>134</sup>. SvD 13/12 2016.

<sup>135</sup>. Transportarbetaren nr 3 2021, sid. 16.

<sup>136</sup>. Seko-tidningen 26/5 2021.

<sup>137</sup>. Transportarbetaren nr 5 2021, sid. 9.

<sup>138</sup>. F-skattesystemet infördes 1993.

till att förskjuta maktbalansen till arbetsgivarnas fördel, bland annat genom att MBL, Las, arbetsmiljölagen och semesterlagen inte gäller för egenföretagare. Vidare ska dessa själva betala sociala avgifter och skatt. Facket har inte heller någon förhandlingsrätt för exempelvis frilansande journalister och därmed omfattas de inte heller av kollektivavtal och följaktligen betalas inget in till avtalspension (Jonsson & Jacobsson 2018: 17, 21).

Avsaknaden av anställningsstatus medför osäkra inkomster, vilket förorsakar stress och oro bland gig-arbetare (Palm 2019: 33-34). Dessutom åtgår mycket obetald tid i väntan på uppdrag (Alfonsson 2022: 142-144).

Transport har uppmärksammat de dåliga arbetsvillkoren för bland annat matleverantörer. Unga och utrikes födda är överrepresenterade, de träffar sällan varandra när de arbetar, få är med i facket och kollektivavtal förekommer så gott som aldrig (Palm 2018: 43, 67).

I såväl USA som Sverige är arbetet inom gig-ekonomin vanligen en sekundär syssla i förhållande till en ordinär anställning eller en bisyssla till eget företag, studier eller omsorgsarbete i hemmet av huvudsakligen kvinnor som i gig-ekonomin utför okvalificerat arbete online (Palm 2019: 24-25). Enligt en svensk studie avseende år 2016 svarar arbete via digitalt plattformar vanligen för endast en mindre del av inkomsten:

*"(...) för en majoritet (59 procent) utgör inkomsterna som kommer från arbete via digitala plattformar mindre än 25 procent av den totala inkomsten. Det finns dock vissa som arbetar betydligt fler timmar i månaden med denna typ av uppdrag. 18 procent arbetar nämligen mer än 30 timmar i veckan och för 14 procent svarar arbete via digitala plattformar för minst hälften av inkomsten."* (SOU 2017:24, sid. 205)

Det är enligt samma undersökning vanligare att uppdragen utförs digitalt än fysiskt/lokalt. Uppdelat på bransch svarar data/it för 44 procent av uppdragen, administration/ekonomi/juridik för 25 procent, kultur/media/design för 22 procent, pedagogiskt arbete för 18 procent, transport av varor för 12 procent och av personer för 8 procent, arbete i annans hem för 7 procent samt annat för 6 procent (SOU 2017:24, sid. 204).

Även om mycket av gig-arbetet är mindre kvalificerat utförs det inte sällan av högutbildade med relativt höga inkomster som de har från annat arbete. I dessa fall riskerar gig-ekonomin tränga undan jobb som skulle kunna utföras av marginaliserade grupper, t.ex. genom minskat utrymme för lågbudgethotell sedan Airbnb tagit över en del av marknaden. Mest utsatta är de som är beroende av inkomsten från gig-arbetet, medan andra utför denna typ av arbete för att höja sin inkomst. De som i hög grad är beroende av inkomsten från gig-arbetet "tenderar att arbeta betydligt fler timmar och längre pass än vad som är tillåtet enligt lagar och regler i de flesta länder", konstaterar sociologen Johanna Palm i sin kunskapsöversikt om arbetsvillkor inom gig-ekonomin (Palm 2019: 28, 35).

En enkät riktad till Foodorabud som Transport genomförde januari 2022 omkullkastar bilden av budarbetet som ett ”gig-arbete”.<sup>139</sup> Det visade sig att två tredjedelar av de som arbetar på detta plattformsföretag har det som sin huvudsakliga syssla. Sex av tio vill dessutom jobba mer än det som står i deras kontrakt. Nästan vartannat bud tvingas arbeta för fler än en arbetsgivare för att kunna få ihop en tillräcklig inkomst. Det som värderas allra högst av de som svarat på enkäten är anställningstrygghet och att arbeta för en fast lön. Och vidare:

*”De personer som arbetar för plattformarna vittnar om, till skillnad från den bild som ges offentligt, att flexibilitet inte är anledningen till att de valt att arbeta som exempelvis matbud hos en plattform. Det finns helt enkelt inte något annat val.”* (Transport 2022:3)

En Transportombudsman bekräftar denna bild:

*”Vi kan inte längre kalla det här för ’gig-arbete’. Transport gör i alla fall inte det. Ett ’gig’ är något som har en start- och slutpunkt. Något som sker då och då. Plattformarbetare inom Transports branscher är inte ’gigarbetare’ eller arbetar för ’gigföretag’. De genomför ett arbete som sker på kontinuerlig basis. Varje dag, dag in och dag ut. Flera veckor och månader i sträck. Fick de bestämma själva hade de önskat en fastanställning direkt.”* (Transport 2022:3)

Enligt Transports beräkningar och enkät är över två tredjedelar av buden äldre än 31 år.<sup>140</sup> Nio av tio är män och två av tre kommer från utomeuropeiska länder. Mindre än vartannat bud bedriver någon form av studier (inklusive SFI och Komvux), närmare bestämt 42 procent. De största problemen är de korta kontrakten och osäkerheten om hur många timmar som de får arbeta och den ständiga jakten på pass. Det blir osäkert om man kommer att tjäna tillräckligt för att kunna betala hyran och andra räkningar. För de som söker permanent uppehållstillstånd tillkommer osäkerheten om de lyckas uppnå minimibeloppet för sitt arbetstillstånd.

Till skillnad från Uber och Bolt (båda taxi), Tadyapp (hemstädning), Taskrunner (sophämtning mm) och Workish (städning mm) anställer matbudsföretaget Foodora, som kom till Sverige 2015, de som utför tjänsterna, men vägrade länge teckna kollektivavtal trots att Transport hade ett antal medlemmar i företaget.<sup>141</sup> Argumentet mot kollektivavtal brukar handla om flexibilitet, vilket i praktiken innebär att bud ska kunna kallas in vid behov men inte betalas för tiden efter leveransen i väntan på nästa.<sup>142</sup>

När Transport sent omsider under vårvintern 2021 fick till stånd ett kollektivavtal (ett hängavtal) med Foodora sågs det som en stor seger för den svenska modellen eftersom villkoren för ett gig-företag för

---

<sup>139</sup>. Transport 2022. 135 Foodora-bud svarade på enkäten. Fler enkäter och intervjuer än denna utgör underlag för Transports rapport, men de här redovisade siffrorna kommer från Foodora-enkäten.

<sup>140</sup>. Transport 2022:4.

<sup>141</sup>. Transportarbetaren 31/1 2019.

<sup>142</sup>. Den så kallade återställningstiden. DN 31/1 2021, sid. 25.

första gången reglerades.<sup>143</sup> Redan innan avtalet var helt klart löd Svenska Dagbladets rubrik ”Cykelbud jublar efter att ha fått kollektivavtal: ’Fantastiskt!’”.<sup>144</sup> Det upplevdes av buden som extra angeläget i det besvärliga vinterväglaget:

*”Antalet olyckor till följd av vintervädret har ökat anmärkningsvärt de föregående veckorna”, skriver Foodora i en intern WhatsApp-kanal. Bolaget råder buden att ha på sig flera lager kläder, kontrollera att bromsarna inte frusit, och sätta på vinterdäck på cyklarna och mopederna.*

*Samtidigt har Foodora svårigheter att få buden att ta pass i det rådande vinterväglaget. Bolaget har tvingats vädja och skicka skarpa uppmaningar till dem för att säkerställa att tillräckligt många arbetar.*

*”Snön har nu slutat falla för helgen och vägarna plogas! Ta ett skift i kväll eftersom vi väntar många ordrar – vi behöver er verkligen för att serva våra kunder! Kliv in och var en hjälte”, står det i ett meddelande som skickades ut till alla bud under fredag förmiddag.*

*Enligt uppgifter till SvD fanns det vid lunchtid fredag 90 lediga pass för kvällen. En vanlig fredag är i princip alla pass tagna. Flera bud berättar att bolaget mejlat och skickat sms upprepade gånger för att få dem att ta pass.*

*– Det här är en av anledningarna till varför kollektivavtal är så viktigt – då kanske vi kan kompenseras för dagar med snö och isiga vägar.” (SvD 2/2 2021)*

Förutom ökad facklig press och organisering får kollektivavtalet ses mot bakgrund av att Foodoras moderbolag i Berlin (Hero Delivery) år 2019 intervenserade och bytte ut en stor del av den svenska företagsledningen eftersom dess konfrontationslinje sannolikt inte ansågs hållbar i längden (Ilsøe & Söderqvist 2022). Vidare hade Foodoras och andra plattformsföretags dåliga arbetsvillkor uppmärksammats av fack, myndigheter och media, varför bolaget fick ett intresse av att förbättra sitt *varumärke* hos allmänhet och kunder samt genom att vara först med ett kollektivavtal kunna påverka dess utformning. Foodora gick dock inte så långt som att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. Då hade man också tvingats teckna ett kollektivavtal för tjänstemännen.

Men ”Man ska inte ropa hej förrän man kommit över bäcken” lyder ett ordspråk som här inte saknar fog. Det visade nämligen att det framförhandlade kollektivavtalet innebar sänkt lön för de som jobbat länge i företaget eftersom alla anställda skulle ha samma villkor.<sup>145</sup> Foodora ville därför skriva om anställningsavtalen med samtliga cirka 3 000 bud. De som inte skrev på blev uppsagda. Enligt kollektivavtalet får företaget dock inte sänka några löner, varför Transport driver frågan som ett kollektivavtalsbrott. Men även om Foodora döms att betala ett skadestånd innebär det inte att medlemmarna som tackar nej till det nya jobbet får tillbaka det gamla. Facket anser det vara en lucka i Las (Lagen om anställningsskydd) att arbetsgivaren har rätt dra in en tjänst och erbjuda en annan i stället med sämre villkor.

---

<sup>143</sup>. Arbetet 25/2 2021.

<sup>144</sup>. SvD Näringsliv papperstidningen 2/2 2021, sid. 6-7.

<sup>145</sup>. Arbetet 2/6 2021.

Tackar man nej till den nya tjänsten kan man bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

Även i ett annat ärende har Transport stämt Foodora till Arbetsdomstolen (AD).<sup>146</sup> Då ett matbud i slutet av juni 2019 övergick till att använda moped hänvisades denne till egenanställningsföretaget Pay Salary AB och förlorade samtidigt jobbet på Foodora trots att han fortsatte att utföra jobbet via Foodoras applikation och försågs med skyddsutrustning och arbetskläder via Foodora. Efter två år (i slutet av juni 2021) stängdes budet av från Foodoras app, vilket facket likställer med ett avskedande. Transport anser att Foodora fortfarande var arbetsgivare och Pay Salary endast ett löneadministrativt bolag. Det visade sig att AD gav Foodora rätt och inte betraktade matbudet som anställt av Foodora utan av egenanställningsföretaget från vilket Foodora hyrt in budet.<sup>147</sup>

Till skillnad från sina konkurrenter anställer Foodora i regel sina bud medan konkurrenterna systematiskt försöker kringgå arbetsgivar-skyldigheterna genom att använda egenanställningsföretag. Men som exemplet ovan visar har även Foodora anlitat egenanställningsföretag för att kringgå Las och göra så att personal inte omfattas av kollektivavtalet. Enligt Transports ombudsman Mats H Andersson hösten 2022 har Foodora dock slutat med att använda sig av egenanställningsföretag.<sup>148</sup> Eftersom AD betraktar egenanställningsföretaget som arbetsgivare och att det således är ett bemanningsföretag, som därmed omfattas av uthyrningslagen, så kan facket agera för att få denna typ av företag att ansluta sig till bemanningsavtalet.

Trots att Foodora tecknat ett kollektivavtal står ändå över 1 000 bud utanför avtalet.<sup>149</sup> Det är bilbuden som är anställda i bolaget Hungry Delivery som levererar mat under Foodoras varumärke. Det var meningen att de båda bolagen, som nästan har identiska styrelser, skulle slås samman men processen avbröts. Anledningen kan förmodas vara att man ville ha bilbuden, som för övrigt själva får hålla sig med bilar, utanför kollektivavtalet.

Norska LO-anslutna Fellesforbundet lyckades långt tidigare än Transport få till stånd ett kollektivavtal med Foodora efter att 102 cykelbud strejkat i drygt fem veckor hösten 2019.<sup>150</sup> Strejken föregicks av att en klubb bildats och medförde att antalet medlemmar mer än fördubblades.<sup>151</sup> Det fackliga arbetet underlättades av att en hög andel anställda hade fasta jobb redan från början. Här skiljer sig Norge från Sverige genom att den 2007 i Sverige införda anställningsformen ”allmän visstid” inte finns i Norge.<sup>152</sup> I Sverige försvåras omvänt den fackliga anslutningen av att många har korta kontrakt –

---

<sup>146</sup>. Transportarbetaren nr 12 2021. Lag & Avtal nr 1 2022.

<sup>147</sup>. Transportarbetaren 16/11 2022.

<sup>148</sup>. Transportarbetaren 16/11 2022.

<sup>149</sup>. SvD 5/3 2021, Transportarbetaren nr 4 2021, sid. 8-9 och nr 10 2021, sid. 6-7.

<sup>150</sup>. Mats Wingborg ”Reglera gig-ekonomin nu!” Dagens Arena (ledare) 9/3 2020.

<sup>151</sup>. Arbetet nr 2 2020, sid. 10-19.

<sup>152</sup>. Anders Teglund (2022) ”[Foodoras last – Den svenska modellen och plattformsföretagen](#)” *Ord & Bild* nr 5 2021 (nätupplaga 14/3 2022). Anders Teglund har skrivit boken *Cykelbudet* (Teg Publishing 2021). Se intervju i Transportarbetaren nr 10 2021 sid. 19-21.

en månad i taget med hot om att inta anlitas längre om de presterar dåligt<sup>153</sup> – och befinner sig i en extra utsatt ställning genom att de kommer från andra länder. Under processen fram till det svenska kollektivavtalet organiserades ändå många fackligt genom att en starkt pådrivande medlem under slutet av sommaren 2020 startade en Facebook-grupp för cykelbud där det informerades om fördelarna med att ansluta sig till facket.<sup>154</sup> Resultatet lät inte vänta på sig. I Stockholm var antalet medlemmar under februari 2021 nästan fyra gånger fler än i slutet av oktober.

Numera ingår Foodora, Hungrig.se och PizzaOnline i samma globala koncern, Delivery Hero med säte i Berlin, vars börsvärde under början av 2020 motsvarade halva Ericsson.<sup>155</sup> Då gick både koncernen och Foodora i Sverige med stora förluster, vilket ytterligare ökade pressen på cykelbuden. Vd-en Niklas Östberg tillhör en av Sveriges nya miljardärer.

Under 2018 tog Hungrig emot minst 59 000 matbeställningar där buden fick svart betalning för leveranserna.<sup>156</sup> Skatteverket inledde en granskning av branschen med fokus på Hungrig.se.

Det upptäcktes 2020 att en underleverantör till Uber Eats (stationerat i Nederländerna) undanhållit 2,3 miljoner kronor i skatter och avgifter.<sup>157</sup> I likhet med bland annat Wolt och Bolt anställer Uber Eats inte egna bud utan anlitar i stället underleverantörer.<sup>158</sup> Många anställda som trodde att de hade ett vitt jobb visade sig ha blivit utnyttjade. Åtskilliga av dem är arbetskraftsmigranter i beroendeställning som riskerar att bli hemskickade om de klagar. Transport saknar medlemmar i underleverantörsföretagen till Uber Eats och Wolt.

Februari 2023 rapporterade Skatteverket att man hittills hittat 50 miljoner kronor i förlorade skatteintäkter vid en granskning som inleddes våren 2022 med fokus på underleverantörerna.<sup>159</sup> Detta trots att Uber, Foodora och Bolt uppger sig göra regelbundna kontroller av sina leverantörer.

Hösten 2023 fick Wolt Market på eget initiativ ett kollektivavtal med Handelsanställdas Förbund, men det gäller inte för cykelbuden, utan endast för de cirka 60 anställda i den digitala butiken. De får högre timlön, bättre försäkringar och högre ob-ersättning på storhelger.<sup>160</sup> De butiksanställda plockar ihop varorna till kunderna och här har Wolt ett behov av utökade öppettider. Sådana ingår i kollektivavtalet som också gör det möjligt att överenskomma om nattarbete mm, det vill säga avvikelser från Arbetsmiljölagen.<sup>161</sup> Denna ökade flexibilitet var

---

<sup>153</sup>. Sydsvenskan 24/10 2020, sid. A6.

<sup>154</sup>. SvD Näringsliv papperstidningen 2/2 2021, sid. 6-7.

<sup>155</sup>. Arbetet nr 2 2020, sid. 10-19.

<sup>156</sup>. Transportarbetaren 10/2 2020.

<sup>157</sup>. Transportarbetaren nr 6 2022.

<sup>158</sup>. Uber Eats anlitar anställda i egenanställningsföretag och vägrar med hänvisning till det att teckna kollektivavtal. Arbetet nr 10 17/3 2017,

<sup>159</sup>. ”Skatteverket: Fusk för miljoner sker i matbudsbranschen”, DN 2/2 2023.

<sup>160</sup>. Handelsnytt 20/11 2023: [Handels tecknar kollektivavtal med Wolt Market: ”Högre timlön och bättre villkor”](#)

<sup>161</sup>. DN 21/11 2023.



sannolikt det viktigaste motivet för företaget att teckna kollektivavtalet.

Cykelbuden är inte anställda av Wolt Market, utan av ett annat företag och tillhör Transports organisationsområde. Wolt Market, som ägs av Wolt, grundades 2014 i Helsingfors och kom till Sverige våren 2022. Handelsanställdas kongress beslutade januari 2021 att skyndsamt arbeta ut en ny strategi mot bakgrund det främst i storstäderna växande antalet ”dark stores”, det vill säga butiker dit bara gig-jobbare som kör ut varor har tillträde. Wolt Market är exempel på en dark store.<sup>162</sup>

Syftet är att förbättra villkoren för de som utifrån en digital plattform gör tillfälliga inlägg – ”gig” – samt att organisera dem fackligt eftersom de ofta saknar det skydd som anställda har i lagar, kollektivavtal och sociala skyddsnet. Kongressombudet Max Karlsson från Stockholm framhöll för Handelsnytt:

*”I butiker som ”dark stores” har vi noll insyn. De kan strunta i allt vad kollektivavtal och arbetsmiljö heter. Om vi inte agerar snabbt kan den oreglerade gig-ekonomin utnyttja sitt försprång och konkurrera ut seriösa aktörer. Både butiker som Ica och e-handelsföretag som Mathem.”*  
(Handelsnytt 11/1 2021)

Gig-arbetarnas ”vita fläckar” gäller inte bara *kollektivavtalen* utan också *lagstiftningen*. Arbetsmiljöverket fick 2018 av regeringen i uppdrag att granska arbetsmiljön inom gig-ekonomin men kom under början av 2022 fram till att de granskade företagen inte var arbetsgivare och därmed inte heller hade något ansvar för arbetsmiljön<sup>163</sup>. Arbetsmiljöverket skriver i rapporten att:

*”Digitala plattformar där utförarna på avgörande punkter inte uppfyller de kriterier som ställs upp för att kvalificera en arbetstagare (till exempel frågan om vem som leder och fördelar arbetet, frågan om personlig arbetskyldighet och frågan om vem som står för material och verktyg), bör inte ses som arbetsgivare i arbetsmiljölagens mening. (...) I tillsynen framkom att verksamhetsansvarig för egenanställningsföretag och digitala plattformar inte alltid har kännedom om vilka risker som förekommer vid uppdragens utförande.”* (Arbetsmiljöverket 2022, sid. 1-2).

Beslutet föregicks av ett par domar i Kammarrätten med samma innebörd. Däremot anses gig-företag med korta men tydliga anställningsavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare ha arbetsgivaransvar och omfattas därmed av arbetsmiljölagstiftningen.<sup>164</sup> I Foodoras hängavtal med Transport för de av företaget anställda cykel- och mopedbuden ingår också ett arbetsmiljöavtal.<sup>165</sup> Foodora använder sig dock av flera strategier. Vissa matbud är anställda (cykelbuden och delvis mopedbuden) medan andra (bilbuden) av företaget inte betraktas som anställda (se ovan). För cykelbuden har man kollektivavtal men inte för bilbuden.

---

<sup>162</sup>. Handelsnytt 20/11 2023: [Vad är Wolt Market?](#)

<sup>163</sup>. SvD Näringsliv 18/2 2022, sid. 11.

<sup>164</sup>. Arbetsmiljöverket 2022, sid. 5.

<sup>165</sup>. Lag & Avtal nr 1 2022, sid. 15.

För Gig-arbetare som är egenanställda (utan F-skattsedel men ”anställda” hos så kallade egenanställningsföretag) eller egenföretagare (med F-skattsedel) har plattformsföretagen inget ansvar vad gäller lagar som Las, arbetstidslagen, arbetsmiljölagen eller semesterlagen (Alfonsson 2022: 138-139, 143-144, 146). Utan vare sig kollektivavtal eller stöd av lagstiftningen är de egenföretagande gig-arbetarnas institutionella maktresurser högst begränsade. Det gäller även alla ’falska egenföretagare’ i exempelvis byggbranschen. Genom att framställa sig som förmedlare av tjänster undgår plattformsföretagen inte bara den arbetsrättsliga lagstiftningen utan skjuter också över kostnader, risker och förpliktelser på de som utför arbetet samtidigt som ”plattformen har tillgång och kontroll över data, processer och regler” (Wahlbäck 2019: 7)

Frågan om vilka som rättsligt ska betraktas som arbetstagare respektive arbetsgivare utgör till följd av plattformsföretagens expansion en utmaning för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det har uppstått en gråzon där det är oklart vad som gäller. Det föreligger sedan december 2021 ett förslag till EU-direktiv om plattformsföretag som kan komma att utvidga arbetsgivarbegreppet och därmed göra det mer kostsamt för bolagen att bedriva verksamheten.<sup>166</sup> Medlemsstaterna har sedan två år på sig att införa direktivet i sin lagstiftning. Arbete som kontrolleras av plattformen omfattas av arbetsrätten och anses utgöra ett anställningsförhållande om minst två av följande kriterier är uppfyllda.<sup>167</sup> Med det menas att plattformen:

- bestämmer ersättningen
- utfärdar bindande regler bl.a. om hur arbetet ska utföras
- övervakar eller kontrollerar kvaliteten på arbetet
- begränsar den arbetspresterandes faktiska möjligheter att välja arbetstider och neka uppdrag
- begränsar möjligheterna att bygga upp en egen kundkrets eller arbeta för andra arbetsgivare.

Om plattformen menar något annat har den bevisbördan. Vidare blir plattformarna skyldiga att tillse att arbetarna kan kommunicera med varandra och med sina fackliga representanter och utan att övervakas av plattformen.

Sverige har som enda EU-land invänt att detta inte är en fråga för EU att reglera utan för nationell arbetsrätt (Selberg 2022). Med ett EU-direktiv blir det i sista hand EU-domstolen som avgör vilka kategorier som ska räknas som arbetstagare vid plattformarbete.

Uppläggen med *egenanställda* i stället för anställda fördunklar inte bara arbetsgivarrollen utan underlättar också skattefusk. Det visade sig vid Skatteverkets kontroll 2022 av plattformsföretagen inom matbudsbranschen. Budföretag eller egenanställningsföretag som har F-skatt agerar då som mellanhand mellan plattformsföretaget och matbudet:

---

<sup>166</sup>. Lag & Avtal nr 1 2022, sid. 21.

<sup>167</sup>. Niklas Selberg ”[Omvälvande förslag till direktiv om plattformsarbetares rättigheter](#)”, EU & arbetsrätt nr 4 2021, sid. 1-2.

*”Avtalen mellan plattformsföretagen och bud- och egenanställningsföretagen bidrar till uppläggens komplexitet. En del av plattformsföretagen är registrerade i andra länder, vilket ytterligare ökar komplexiteten vid bedömningen av skattskyldigheten.*

*Skatteverket har gjort en pilotkontroll för att undersöka och kartlägga strukturen och pengaflödena. Årets riktade kontroller har påbörjats. De visar på både medvetet fusk och omedvetna fel.*

*Det handlar bland annat om oredovisade inkomster, osanna fakturor och oredovisade löner. Skatteverket misstänker också att det finns möjliggörare, aktörer som hjälper till med upplägg i syfte att undvika skatt.*

*– Det kan vara svårt att veta vem som verkligen har arbetat, säger Emma Lindmar Viberg. Kontant betalning förekommer mellan budföretagen och budet och flera matbud verkar dela på såväl bankkonto som inloggningsuppgifter till plattformen. Vi befärrar att människor med svag position på arbetsmarknaden utnyttjas.” (Skatteverkets pressmeddelande 2022-04-26: ”Skatteverket misstänker omfattande fusk kopplat till trenden med matbud”).*

Trots att de plattformsföretag som enbart sysselsätter egenföretagare eller egenanställda inte räknas som arbetsgivare utöver de en långtgående kontroll över de som arbetar för dem. Det är mest påtagligt för lågkvalificerade gig-arbetare som matbud. Algoritmisk styrning har gjort arbetsledarna överflödiga (Alfonsson 2022: 130-137). Denna gör det möjligt att:

- detaljövervaka arbetarna så att kunderna ser att arbetet utförs snabbt utan längre pauser
- låta kunderna betygssätta arbetarna, vilket påverkar de fortsatta möjligheterna till arbete
- göra statistiska sammanställningar av arbetarnas prestationer och uppmana dem att vid bristsituationer fortsätta ta uppdrag när de tänkt avsluta arbetsdagen
- automatiskt stänga av dem från plattformen utan att någon förklaring ges
- styra genom att undanhålla arbetarna information.

Vid Transportföretagens seminarium ”Ska det inte löna sig att ta ansvar för sina anställda?” i Almedalen 2022, berättade Christer Brus, ordförande i Biltrafikens arbetsgivarförbund samt åkare, att hans egna företag har fått lämna vissa segment av transportmarknaden:

*”– Vi kör inte längre snabba bud. Där kan vi helt enkelt inte konkurrera. Det här handlar om företag som har som affärsidé att bryta mot alla regler som finns” (”Plattformsföretag utmanar den svenska modellen” Transportarbetaren 4/7 2022).*

Vissa plattformsföretag har dock anställda. Foodora har nämnts ovan, där det också framgår att det inte gäller mopedbudet. Ett annat exempel är Yepstar som från årsskiftet 2000/2001 anställde sina 5 500 gig-arbetande ungdomar som utför småjobb som gräsklippning, hundpromenader och barnpassning.<sup>168</sup> Hösten 2020 beslutade Arbets-

---

<sup>168</sup>. SvD Näringsliv 14/11 2020.

miljöverket att plattformsföretagen Taskrunner och Tiptop ska betraktas som arbetsgivare och därmed ha arbetsmiljöansvar, men domar i Kammarrätten gick i motsatt riktning.<sup>169</sup>

Däremot föreslår en statlig utredning att ”digitala arbetsplatsappar”, som innefattar bil- och cykelbud som kör ut mat såsom Bolt, Budbee (numera Instabee), Foodora, Ubereats och Wolt (till skillnad från appar som förmedlar rena tjänster), från den 1 juli 2024 ska få arbetsmiljöansvar. I november 2023 fastslog förvaltningsrätten i Göteborg att Wolt inte har arbetsmiljöansvar sedan bolaget överklagat ett föreläggande från Arbetsmiljöverket som ålade bolaget att vidta åtgärder för att förbättra matbudens arbetsmiljö.<sup>170</sup> Wolt menar att man endast sammanför kunden med matbudet vars ersättningar utbetalas via egenanställningsföretaget Invoicery. Förvaltningsrätten bedömer att Wolt inte utöver någon arbetsledande roll att tala om eftersom man inte tillhandahåller utsträckning och inte heller kräver att matbuden ska vara tillgängliga eller arbeta ett visst antal timmar. Andra som arbetar för Wolt är egenföretagare med F-skattesedel.

### *E-handeln*

Inom handeln är andelen fackligt anslutna arbetare relativt låg (51 procent 2021; tabell 23). Därtill kommer att ganska många handelsföretag anslutna till Svensk Handel inte är ”inkopplade” på kollektivavtal.

Inom e-handelsbranschen hade så sent som hösten 2016 bara ett av tio företag kollektivavtal.<sup>171</sup> Handelsanställdas förbund startade då sitt e-handelsprojekt för att ändra på detta. Våren 2018 hade 28 av de 40

---

<sup>169</sup>. Enligt domarna är arbetet (att forsla bort privatpersoners bråte till återvinning) att betrakta som en servicetjänst mellan beställare och utförare, vilket gör att de förmedlande appföretagen inte har något arbetsmiljöansvar. SvD Näringsliv 5/11 2020, Arbetet nr 11 2022.

<sup>170</sup>. Johan Lif *Anteckningar om arbetslivet* 16/11 2023: [Den otydliga mellanhanden](#).

<sup>171</sup>. Av 1 295 e-handelsbolag hade enligt Handelsanställdas förbunds kartläggning endast 145 kollektivavtal. Bland företagen utan avtal fanns Apotea, Sportamore, Lekmer och Gudrun Sjödén. Av de som saknade avtal var 36 medlemmar i Svensk Handel. Handelsnytt 9/9 och 27/9 2016. Tre år senare tillhörde Sportamore fortfarande de kollektivavtalslösa e-handelsföretagen i likhet med bland annat Sneakerstuff och Skincity men facket höll nu på att bli allt starkare i branschen (Handelsnytt nr 10 oktober 2019, sid. 11 och nr 5 juni 2018, sid. 4). Kollektivavtal hade nu tecknats med bland annat modejätten Boozt (fackklubb bildades april 2018), Inkclub, Kitchen time och Partykungen. Sedan Sportamore, som har ett lager med ca 60 anställda utanför Eskilstuna, köpts upp av Footway Group och Handels upptäckt att företaget var representerat i Svensk Handels styrelse lyckades förbundet få till stånd ett kollektivavtal med företaget. Handelsnytt 5/2 2021. Sedan 2018 har Unionen ett kollektivavtal på Apoteas lager i Morgongåva utanför Uppsala (Kollega 26/11 2020). Under 2020 rapporterades i media om svåra arbetsmiljöproblem på lagret i form av bl. a. stressiga arbetsförhållanden, övervakning, bestraffningar, dåligt ledarskap och sexuella trakasserier (Arbetet 20/11 2020, Dagens Handel 12/11 2020). Under början av 2021 rapporterades om fortsatta problem och att Unionen nu försökte få till stånd en fackklubb (Kollega 18/2 2021, Arbetet 24/2 2021). En sådan bildades under året. Hösten 2022 rapporterades att Unionenklubben satt press på företaget att förbättra arbetsmiljön som nu blivit mycket bättre (”Klubben fick Apotea att bättra sig”, Kollega nr 7 2022). Det var ett av de allra viktigaste målen med att bilda klubben. Antalet klubbmedlemmar hade ökat till 266 och arbetsmiljöombuden från två till tolv.

största e-handelsföretagen tecknat avtal med Handels och ytterligare några med andra fackförbund, men fortfarande saknades kollektivavtal på ca 1 000 e-handelsföretag. Kollektivavtal och facklig organisering var ändå på väg att bli norm i e-handelsbranschen, rapporterade förbundets tidning Handelsnytt som också meddelade att den fackliga organisationsgraden på två år ökat från drygt tio till ca 25 procent i branschen.<sup>172</sup>

Sedan Handels kom i gång med sitt e-handelsprojekt 2016 har förbundets medlemstal i e-handelsföretagen ökat från drygt 1 200 medlemmar till över 3 000.<sup>173</sup> Hösten 2019 hade mer än hälften av de marknadsledande e-handelsföretagen kollektivavtal. Det betyder å andra sidan att många inte hade det. Få av dem uppgav att de inte hade något emot att teckna kollektivavtal.

Men för att det verkligen skall bli ett kollektivavtal brukar det krävas både förtroendevalda på arbetsplatsen och att en majoritet av de anställda är med i facket. Detta för att det skapa ett tillräckligt tryck på företaget och hotet om strejk ska bli ett verksamt verktyg. För Handels och Unionen är det helt naturligt att inom den snabbt växande e-handeln ge hög prioritet åt arbetet med att organisera de anställda, bilda fackklubbar och teckna kollektivavtal.

Under Black week-veckan 2023 publicerade Handelsnytt en lista på e-handelsbolag i olika branscher som har respektive inte har kollektivavtal.<sup>174</sup>

Facken inom handeln har länge befunnit sig i en hemmamarknadsbransch med de möjligheter till framgångsrika konfliktåtgärder eller hot om konflikt som detta medger i lugn förvissning om att verksamheten inte flyttar utomlands. Det är knappast en tillfällighet att de största strejkerna sedan Industriavtalets tillkomst ägt rum i den skyddade sektorn (Kommunal 2003, Vårdförbundet 2008 och Byggnads 2012), vartill kan läggas Handels strejkhott 2007. E-handelns intåg håller radikalt på att förändra spelplanen. En facklig utmaning är Amazons etablering i Sverige. Amazon är känt för att pressa de anställda och för sitt anti-fackliga agerande.<sup>175</sup>

Frågan är om de svenska facken ska lyckas lika bra som när de 1995 efter en mer än tre månader lång strejk (maj-augusti) fick det amerikanska leksaksföretaget Toys R Us att teckna sitt första kollektivavtal någonsin.<sup>176</sup> I det fallet var två omständigheter avgörande: för det första ville en majoritet av de anställda ha kollektivavtal och var beredda att strejka under lång tid, för det andra bidrog den i

---

<sup>172</sup>. Av e-handelsföretagen med 41-100 anställda hade drygt hälften kollektivavtal med Handels. Handelsnytt 30/5 2018.

<sup>173</sup>. Handelsnytt 17/10 2019.

<sup>174</sup>. Handelsnytt 22/11 2023: "[Nätshoppa under Black week – här är e-handelsföretagen som har kollektivavtal](#)".

<sup>175</sup>. Amazon kan bli en svårare motståndare Man har startat ett svenskt betalbolag. Ett annat dotterbolag levererar molntjänster. Handelsnytt 13/8 2018.

<sup>176</sup>. Bland sympatiåtgärderna märktes Finansförbundets blockad av ekonomiska transaktioner, Sekos av försändelser och betalningar (postgirot), Transports av varor och Kommunal av sophämtning. Därtill kom en internationell köpbojkott. Toys R Us-konflikten skildras i Altstadt (2001). Se även Handelsnytt 2/7 2021: "[Så lyckades Handels vinna mot amerikanska leksaksjätten Toys R Us](#)".

Sverige vidsträckta rätten till sympatikonflikt till den fackliga segern (en rättighet som facken saknar i exempelvis Storbritannien och som flera svenska aktörer vill avskaffa).

Att Toys R Us tvingades teckna ett kollektivavtal saknade sannolikt inte betydelse när det nya Amazon-lagret i Eskilstuna outsourcades till ett företag med kollektivavtal, det tyska Kuehne Nagel, även om dess avtal är med Transport och inte med Handels. Det blev första gången någonsin som det kom till stånd ett kollektivavtal på ett Amazonägt lager.

Hösten 2022 expanderade Amazon i Sverige genom att ta över fyra stora lager (i Borås, Habo, Rosersberg och Ängelholm), men inte i eget namn.<sup>177</sup> Samma strategi har man framgångsrikt använt i Tyskland. I frågor som rör Amazon samarbetar Handels, Transport, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Samtliga dessa lager har kollektivavtal via Bring respektive Kuehne Nagel som har hand om driften av lagren.

På Black Friday hösten 2021 strejkade och protesterade arbetare i över 20 länder mot Amazon.<sup>178</sup> Bakom stod den globala fackliga federationen Uni Global Union tillsammans med över 70 fackförbund världen över. Även Greenpeace och Oxfam stödde aktionen som ingick i den 2020 inledda kampanjen ”Make Amazon Pay”.

Under pandemiåret 2020 ökade e-handeln med 40 procent, eller 28 miljarder kronor.<sup>179</sup> I rapporten *Fri frakt till ett högt pris* (2021) har Handels, Seko och Transport kartlagt hur e-handelsboomen starkt pressat villkoren för de anställda inom handel, post och transporter. Orsaken är att företagen inte anpassade bemanningen till de ökade ordervolymer och de fortsatta kraven på snabba och ofta fraktfria leveranser. Enligt Handels’ utredare Ola Palmgren har resultatet blivit att de anställda ”måste springa snabbare”, generellt fått ”en tuffare arbetsmiljö” och ”att rehabärendena har ökat på flera håll.” Såväl antalet arbetsuppgifter som företagets kontroll av arbetarna har ökat. Inte minst är villkoren tuffa på plattformsbaserade företag som levererar paket hos vilka arbetet leds och fördelas via appar. Instabox hade 1 600 anställda år 2021, varav 450 chaufförer vid 12 terminaler utspridda över landet. Till skillnad från de andra nya transportföretagen anställde man således sina chaufförer.<sup>180</sup> Ett argument mot kollektivavtal har varit att övertidsersättningar kunde bli kostsamma för bolaget om många ville jobba extra.<sup>181</sup> Transportföretagen, dit Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) hör, framhöll att det vore en konkurrensfördel för Instabox att teckna ett kollektivavtal eftersom det skulle visa ”att företaget är en spelare i den seriösa delen av arbetsmarknaden”.<sup>182</sup> För det andra har BA ett arbetstidsavtal med Transport ”som anpassar arbetstidslagen till branschens och den

---

<sup>177</sup>. Handelsnytt 2/11 2022: ”[Amazon växer med fler lager i Sverige](#)”.

<sup>178</sup>. Handelsnytt 25/11 2021.

<sup>179</sup>. Handelsnytt 1/11 2021.

<sup>180</sup>. Transportarbetaren 24/2 2021.

<sup>181</sup>. Lag & Avtal 26/2 2021.

<sup>182</sup>. Lag & Avtal 8/3 2021.



anställdes behov.” Även korttidspermitteringar underlättas med ett kollektivavtal.

Budbee och Instabox saknade kollektivavtal fram till 1 oktober 2023 då Instabee (delägt av AMF Pension), som är en sammanslagning av de båda företagen, tecknade ett kollektivavtal för nära 700 anställda arbetare.<sup>183</sup> Efter sammanslagningen hösten 2022 har rutiner och teknik i de båda tidigare hårda konkurrenterna, som hade helt olika företagskultur, anpassats till det nya företaget, vilket också genomfört förändringar för att kunna teckna ett kollektivavtal.

Instabees HR-chef berättar för Transportarbetaren att ”det var en lång och ansträngande resa och ”det absolut jobbigaste jag har gjort i hela mitt liv.” Under ungefär ett års tid ägde samtal rum mellan Instabee och Transport innan kollektivavtalet var klart. Transports ombudsman Jimmy Ovesson betonar vikten av att inför kollektivavtalstecknande föra en öppen dialog med företaget och svara på frågor. Det är ett sätt att jobba som kan ha framtiden för sig:

*”– Vi har försökt vara behjälpliga och föra en dialog hela tiden. Det här är ett bolag med 700 anställda transportarbetare och tittar man framåt i tiden tror jag på det här sättet att jobba för kollektivavtal. Genom att föra samtal, svara och hela tiden hålla dialogen öppen har vi fått till ett avtal för väldigt många personer” (Transportarbetaren 3/10 2023).*

Ett halvår före avtalstecknandet framhöll Transports ordförande Tommy Wreeth att Instabee var positivt till att även underleverantörerna på sikt ska ha kollektivavtal.<sup>184</sup> Av de båda bolagen som slogs samman hade Instabox varit mest öppen för ett kollektivavtal medan Budbee varit ganska ointresserat.

Enligt en enkät som Transportarbetaren gjorde vid årsskiftet 2022/2023 hade följande paketleverantörer kollektivavtal<sup>185</sup>:

- Best Transport. Kräver kollektivavtal hos underleverantörer med minst fem anställda.
- Bring (ägs av norska staten). Kräver sedan 1 januari kollektivavtal för alla nya åkerier som man skriver avtal med.
- DB Schenker (ägs av tyska statliga bolaget Deutsche Bahn). Underleverantörerna i Sverige har kollektivavtal.
- DHL (till en femtedel ägt av tyska staten). Krav på kollektivavtal hos åkerierna man anlitar.
- Early Bird (ägs av tidningsdistributionsföretagen). Krav på kollektivavtal hos underentreprenörerna.
- Postnord (ägs av svenska och danska staten). Krav på att underentreprenörerna ska ha kollektivavtal eller verka under kollektivavtalsliknande förhållanden.

Paketleverantörer utan kollektivavtal:

- Airmee som har *Amazon* som storkund. Har endast terminalarbetare som anställda. Åkerierna som anlitas saknar kollektivavtal. Från dessa har Transport flera gånger drivit in

---

<sup>183</sup>. Transportarbetaren 3/10 2023: ”[Avtal på paketjätte firades](#)”.

<sup>184</sup>. Transportarbetaren 9/2 2023: ”Instabee-koncernen vill teckna kollektivavtal”.

<sup>185</sup>. Transportarbetaren 3/1 2023.

de delar av lönerna som inte betalats ut. Lönerna är alltid lägre än nivån i kollektivavtalet.

Tidningen Transportarbetaren undersökte 2021 ett stort underentreprenörsföretag som bland annat körde för Budbee.<sup>186</sup> Utöver lönen betalades varken OB- eller övertidsersättning eller avsattes pengar till tjänstepension.

Otryggheten är allra störst för egenanställda och tidsbegränsat anställda i företag utan kollektivavtal. Särskilt inom dessa grupper upplever många som sköter transporter ”att de inte har något val annat än att acceptera de rutter och uppdrag som erbjuds, även om de inte är möjliga att hinna med inom arbetstiden, annars riskerar de att gå miste om framtida jobb.” (...) De ”tackar ja till allt på grund av rädslan för arbetslöshet.”<sup>187</sup>

Handels utredare Ola Palmgren konstaterar:

*”Många gånger är det extremt otrygga arbetsförhållanden. Dessutom får man mycket sämre ersättning än på företag med kollektivavtal. Räkna man in både lön, försäkringar och ersättningar för ob och semester kan det handla om så mycket som 1 000 kronor i skillnad per dag.”* (Handelsnytt 1/11 2021)

I rapporten *Fri frakt till ett högt pris* visas hur ineffektivt och kostsamt för miljön transporter ut till slutkunden är organiserad och hur företagen i stället sparar pengar på de som utför arbetet:

*”Kostnadsberäkningar kopplade till det sista ledet i e-handels logistikkedja, de så kallade last-mile transporter, visar att de företag som anställer sin personal men inte har kollektivavtal skär ner utgifter på 470 kronor per förare och dag och att plattformsbolag som anlitar egenanställda förare skär ned hela 1 057 kronor per förare och dag. Kostnaden bärs av arbetstagarna som går miste om betydande summor i ersättningar och försäkringar. Klimatberäkningar kopplade till samma transporter visar att utsläppen av såväl koldioxid, kväveoxider och partiklar är ungefär tre gånger högre från lätta lastbilar som kör med fossil diesel än de som kör på förnybar HVO-diesel, men att endast tre procent av alla lätta lastbilar i Sverige använder förnybara drivmedel. Samtidigt sker många transporter med upprepade korta stopp för hemleveranser. Bristande samordning får följden att flera transportörer kommer till samma område under samma dag. Dessa affärsstrategier är både kostsamma och resurskrävande och drabbar miljön, de anställda och företagets ekonomi negativt.”* (*Fri frakt till ett högt pris*, sid. 3)

Till de icke hållbara inslagen hör det utbredda systemet med fria frakter och retur:

*”Fria retur sänker trösklarna för köp men leder också till ökade retur och därmed ökade kostnader för företagen och negativ miljöpåverkan.”* (*Fri frakt till ett högt pris*, sid. 19)

Den starka kritiken mot gig- och plattformsbolagens arbetsvillkor och arbetsmiljö gjorde att 22 av dem, bland annat Cool company, Taskrunner och Gigway, år 2020 kände sig föranledda att starta bransch-

<sup>186</sup>. Transportarbetaren nr 3 2021, sid. 14-17.

<sup>187</sup>. *Fri frakt till ett högt pris*, sid. 34.



organisationen Plattformföretagen för att slå vakt om arbetsgivaransvaret på andra sätt än genom kollektivavtal.<sup>188</sup> Syftet var att ge branschen en kvalitetsstämpel och höja dess legitimitet genom att inleda en dialog med politiker, myndigheter, arbetsgivarorganisationer och fackförbund för att hitta hållbara lösningar och ”etablera regelverk allt ifrån skatt till arbetsgivaransvar”. Det senare har företag som Uber velat slippa undan genom att hävda att de enbart är ”techföretag”. ”Plattformföretagen” tycks senare ha omvandlats till något som heter ”Frilansrörelsen” och som har samma generalsekreterare, den förre PR-konsulten Glen Hodgson.<sup>189</sup>

### *Andra delar av handelsbranschen*

Enligt tabell 7 ovan omfattades 77 procent av de *anställda* inom handeln av kollektivavtal år 2021. Andelen hade varit något högre om de drygt 15 900 anställda i Svensk Handels medlemsföretag som var utan kollektivavtal hade varit ”inkopplade” på avtalen (Kjellberg 2023a, Appendix 24).

Andelen *företag* med kollektivavtal var 34 procent inom handeln 2021 (tabell 13 ovan). Det är mindre än i hotell- och restaurangbranschen (39 procent) eller i byggbranschen (43 procent) och avsevärt mindre än i transportbranschen (52 procent) och industrin (53 procent).

I Sverige tillämpas inte allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Den närmaste motsvarigheten till andra länders allmängiltigförklaring är fackförbundens rätt till stridsåtgärder, inklusive sympatiåtgärder, mot företag som vägrar teckna kollektivavtal. Endast ett fåtal av dessa konflikter går årligen så långt, eftersom stridsåtgärder eller hot därom endast tillgrips som ett sista påtryckningsmedel. Ett exempel är att modehuset Chanel efter varsel om strejk under början av 2021 tecknade ett kollektivavtal sedan de anställda kontaktat facket med frågor om arbetstidsscheman och arbetsmiljö samt uttryckt en önskan om kollektivavtal.<sup>190</sup> Därmed har alla stora exklusiva modehus med bolag i Sverige kollektivavtal med Handels.

Enligt Handelsnyttis kartläggning 2017 saknade fyra av tio kända designföretag med grund i det ”svenska modeundret” kollektivavtal, nämligen Acne Studios, Hope, House of Dagmar och Rodebjer.<sup>191</sup> Så var det även ett år senare.<sup>192</sup> Under våren 2018 tecknade dock Rodebjer efter påtryckningar från personalen ett kollektivavtal.<sup>193</sup>

När den japanska modejätten Uniqlo etablerade sig i Sverige under augusti 2018 var det första gången företaget tecknade ett kollektiv-

---

<sup>188</sup>. Arbetsvärlden 28/9 2020.

<sup>189</sup>. [Frilansrörelsen](#).

<sup>190</sup>. Handelsnytt 3/2 2021.

<sup>191</sup>. De fyra var Acne Studios, Hope, House of Dagmar och Rodebjer (tecknade 2018 kollektivavtal för sina butiksanställda efter påtryckningar från personalen; Handelsnytt 22/5 2018). Flera av dessa företag kunde tänka sig att senare teckna kollektivavtal. De sex med avtal för sina butiksanställda var Filippa K, Hunky Dory, J Lindeberg, Tiger of Sweden, Whyred och Odd Molly. Handelsnytt nr 2 februari 2017 samt 29/3 2018.

<sup>192</sup>. Handelsnytt 29/3 2018: [Designföretag saknar fortfarande avtal – Handelsnytt](#)

<sup>193</sup>. Handelsnytt 22/5 2018: [Rodebjer tecknar kollektivavtal – Handelsnytt](#)

avtal, för butikspersonalen med Handels och för butikscheferna med Unionen.<sup>194</sup>

Ett handelsföretag som gick i motsatt riktning är Stuvbutiken i Karlstad som fram till 2016 hade kollektivavtal, men det tillämpades inte för alla de 100-talet anställda.<sup>195</sup> De 20-tal anställda som kom från Rumänien och Ungern hade helt andra arbetsvillkor med upp till 60-timmars arbetsvecka, inget OB-tillägg, ingen semesterlön, ingen sjuklön etc. Sedan facket påtalat missförhållandena sade ägaren upp kollektivavtalet och lämnade SN-förbundet Svensk Handel. Ägaren motiverade de sämre villkoren med att EU-medborgarna från Ungern och Rumänien varken kunde svenska eller engelska och att de hade betydligt bättre villkor än i sina hemländer, men medgav att de gjorde samma jobb som övriga anställda. Enlig ägaren lät han en person gå en SFI-kurs där denne jämförde sin lön med andra kursdeltagares varpå personen i fråga vände sig till facket. Dessförinnan hade ägaren av butiken och lagret som tillsammans omfattade när 20 000 kvadratmeter tilldelats utmärkelsen ”årets företagare i regionen”.

Delbranscher inom handeln som har låg kollektivavtalsäckning är secondhandbutiker<sup>196</sup>, servicebutiker, loppmarknader och torghandel. Enligt Jonas Milton på Almega vållar ökad utländsk konkurrens problem för resebyråerna, som ”påverkas enormt när kunderna kan handla på nätet av utländska reseagenter” med resultatet att:

*”För de företagen funkar inte kollektivavtalens löner. De ligger helt enkelt för högt.”* (Fokus 25/4 - 2/5 2008, sid. 26)

### *Frisör- och skönhetsbranschen*

Det finns arbetsgivarorganisationer som övervägt att sluta teckna kollektivavtal. En sådan är Frisörföretagarna. Endast vart fjärde av deras medlemsföretag har anställda och dessa utgör mindre än 4 000 av de mer än 20 000 frisörerna i Sverige.<sup>197</sup> Att bara var femte frisör omfattas av kollektivavtal påverkar naturligtvis konkurrensförhållandena i branschen och skapar en medlemsopinion som inte önskar kollektivavtal.

Ändrat kundbeteende har medfört längre öppettider.<sup>198</sup> Efter klockan 18 betalas enligt frisöravtalet ett OB-tillägg på 50 procent (på lördagar 100 procent efter klockan 13) vilket tillsammans med en kraftig överetablering inom branschen skapar ojämna konkurrensförhållanden i förhållande till företagen utan avtal. För att skära ned på kostnaderna hyr många frisörsalonger ut stolarna istället för att anställa frisörer.

En närliggande delbransch utan arbetsgivarorganisation och centralt kollektivavtal är skönhetsbranschen, där det avslöjats allvarliga

---

<sup>194</sup>. Handelsnytt 24/8 2018.

<sup>195</sup>. Handelsnytt läst 22/2 2016 (artikeln ej längre tillgänglig) + 2/3 2016.

<sup>196</sup>. Ett exempel är H&M-ägda second hand-företaget Sellpy som 2020 hade ambitionen att på sikt teckna kollektivavtal. Efter flera års förhandlingar bestämdes 2021 att Handels' lager- och e-handelsavtal ska gälla från och med 1 januari 2022. Handelsnytt 28/1 2020 och 29/6 2021.

<sup>197</sup>. Arbetet nr 22-23 2013 samt uppgifter från Frisörföretagarna.

<sup>198</sup>. SvD 16/12 2013.

missförhållanden med utländsk arbetskraft. Skönhetsvårdsavtalet är det enda av Handels kollektivavtal som inte har träffats med en central arbetsgivarorganisation.<sup>199</sup> Det är en blandning av frisöravtalet och detaljhandelsavtalet som förbundet tecknar lokalt med varje arbetsgivare för sig. Ett exempel utgörs av avtalet med Hudoteket i Jönköping som efter strejkvarsel från Handels gick med i Svensk Handel, men det blev inget handelsavtal för salongens anställda utan i stället skönhetsavtalet (från januari 2021). De anställda i företagets webbshop fick lager- och e-handelsavtalet.

Skönhetsbranschen har expanderat starkt.<sup>200</sup> Mellan 2008 och 2017 ökade omsättningen med 120 procent jämfört med 27 procent i dagligvaruhandeln. En hög andel av de anställda är arbetskraftsinvandrare med dåliga kunskaper i svenska och ofta också i engelska. En tydlig etnisk segmentering förekommer med vietnameser i nagelsalonger och thailändare i massagesalonger. Arbetsgivarna är ofta landsmän som migranterna blir starkt beroende av, inte minst det snabbt växande antalet arbetskraftsmigranter i nagelsalongerna:

*”De erfarenheter som finns på Handelsanställdas förbund liksom Uppdrag granskning avslöjande om arbetsvillkoren för vietnamesiska nagelarbetare ger dock skäl att hävda att den etniska segmenteringen riskerar att underlätta utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Om den som migrerat till ett jobb i Sverige främst har kollegor som är landsmän och dessutom saknar bekanta utanför arbetsplatsen som har kunskap om svensk arbetsmarknad finns det ingen naturlig källa till information om vad arbetare i Sverige har för rättigheter och skyldigheter. Segmenteringen riskerar med andra ord att ge upphov till bubblor där arbetstagaren aldrig kommer i kontakt med någon som kan ge hen information om hur svensk arbetsmarknad fungerar. Den bristen på kunskap gör i sin tur arbetstagaren lättare kan bli utnyttjad”* (Handels 2019, sid 29).

Handelsnytt nr 4 2022 avslöjade att flera av H&M:s och MQ Marqets butiker innehåller skönhetsalonger som drivs av ett företag (Dashl) med stora brister i arbetsmiljön och låga löner, långt under kollektivavtalsnivå. Motiveringen till avsaknaden av kollektivavtal var att ”ingen anställd har efterfrågat det”. MQ Marqet meddelade emellertid tidningen att de avsåg att avveckla samarbetet med Dashl i de fyra aktuella butikerna.

Skönhetsbranschen tillhör de som har lägst kollektivavtalsäckning, högst andel svarta löner och högst andel anställda som befinner sig i en utsatt position med risk för arbetskraftsexploatering. Skatteverket uppskattar andelen svarta löner inom hårvård och skönhetsalonger till 30 procent. Tidigare myndighetsgemensamma kontroller tyder på att anställda utnyttjas vid skönhetsalonger, exempelvis nagelsalonger, fotvårdsinrättningar, massageinstitut och liknande.<sup>201</sup> Mer än nio av tio företag med anställda har endast 1-4 anställda (Handels 2019, sid. 9,16). Den stora majoriteten anställda är födda i Sverige, men ofta

---

<sup>199</sup>. Handelsnytt 8/1 2021,

<sup>200</sup>. ”Arbetskraftsinvandrare utnyttjas i skönhetsbranschen”, SN Debatt 5/10 2019 samt Handels 2019.

<sup>201</sup>. Arbetsmiljöverket 2021, sid. 32.

består personalen av kvinnliga asylsökande, personer som vistas illegalt i Sverige eller arbetstagare som fått anställning med hjälp av Arbetsförmedlingens nystartsjobb eller andra subventionerade jobb. Det är vanligt att utländsk arbetskraft arbetar mycket långa dagar mot låga löner.

Genom medlemmar som kontaktat Handels, och de granskningar som gjorts av Uppdrag granskning och olika myndigheter har framkommit främst tre typer av missförhållanden:

*”1) handel med arbetstillstånd, där arbetstagaren måste betala för att få ett arbetserbjudande som kan ligga till grund för ett arbetstillstånd, 2) egentliga löner som efter påtvingad återbetalning av del av lönen kan ligga långt under kollektivavtalets lägsta nivå, och 3) övertidsarbete som överskrider gränsen för vad som är tillåtet och som inte ersätts enligt kollektivavtal. Alla dessa tre typer av missförhållanden är svåra att komma åt utan att en enskild anställd vill driva sitt fall gentemot arbetsgivaren.” (Handels 2019, sid. 30)*

### **Städbranschen: många Almegaföretag deltar inte i upphandlingar**

Till de problematiska områdena räknas också städbranschen. Enligt den myndighetsgemensamma *Lägesbild 2021* mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i städbranschen finns det i städbranschen ”stora problem med skatteundandragande, utnyttjande av utsatta arbetstagare, dåliga anställningsförhållanden med låga löner och långa arbetstider.”<sup>202</sup>

Städbranschen i vid mening är omfattande och inkluderar bland annat hotellstädning (utförs ibland av hotellen själva, ibland av städfirmor), restaurangstädning, kontorsstädning, butiksstädning, fönsterputsning, trappstädning, hemstädning, flyttstädning, skolstädning, byggstädning, fartygsstädning, industristädning och sjukhusstädning. Branschen har tre olika typer av kunder:

- Kommersiella kunder (privata kontor, butiker, restauranger mm)
- Offentliga kunder (stat, kommuner, regioner)
- Privata kunder (hemstädning med rutavdrag)

Eftersom många städföretag numera även erbjuder andra tjänster heter arbetsgivareorganisationen idag Almega Serviceföretagen. Förutom städning och närliggande tjänster (fönsterputs, golvvård, fruktkorgar, kaffeservice, reception- och vaktmästeritjänster mm) omfattas även hemservice- och saneringsföretag. Exklusive de senare arbetade 2015/2016 72 procent av de anställda i branschen i företag anslutna till Almega Serviceföretagen.<sup>203</sup> Det innebär en ganska hög täckningsgrad för reguljära kollektivavtal vartill kommer hängavtal, men ändå klart under genomsnittet för privat sektor.

På sin hemsida framhåller Almega Serviceföretagen år 2022 att man ”länge drivit frågan, tillsammans med facken, om en seriös och hållbar städbransch.” Och vidare: ”trots utmaningar i branschen finns

---

<sup>202</sup>. Lägesbild 2021, sid. 30.

<sup>203</sup>. Almega Städföretagen 2017:16.

det en stor seriös sektor för städ- och servicetjänster med företag som sköter sig, värnar sina anställda och gör ett bra jobb.” Kollektivavtalens fördelar betonas:

*”Kollektivavtalet är ett viktigt verktyg som stärker förtroendet för branschen och skapar förutsättningar för sund konkurrens och högre status.*

*1. Många kunder efterfrågar seriösa städleverantörer. Kollektivavtalet visar att du tar de anställdas villkor på allvar.*

*2. Med kollektivavtal genom Almega får du tillgång till utbildning, stöd och hjälp i rollen som arbetsgivare.*

*3. Det är lättare att attrahera arbetskraft om man har kollektivavtal eftersom det innebär pensionsavsättningar, försäkringar mm.*

*4. De kollektivavtalade försäkringarna är mycket konkurrenskraftiga sett till kostnad och villkor.”<sup>204</sup>*

Mellan 2003/2004 och 2015/2016 växte antalet anställda inom städ- och ”facility management”-branschen från 29 100 till 55 700 anställda, varav 76 procent kvinnor. Av de 75 600 städarna folkbokförda i Sverige 2021 var 64 procent födda utomlands enligt SCB:s yrkesregister. Städbranschen är utsatt för stor prispress som inte sällan är kopplad till osund konkurrens.<sup>205</sup> Enligt en av Almega gjord medlemsundersökning 2017 har konkurrensen ökat och Almegaföretagens deltagande i offentliga upphandlingar minskat. Av Almega Serviceföretagens medlemsföretag deltar 60 procent inte alls i sådana. Den främsta anledningen är att nästan alla upphandlingar tilldelas företag som har lägsta pris, vilket upplevs som mycket problematiskt. Underentreprenörer anlitas av 44 procent av medlemsföretagen och vart femte är självt underentreprenör. Nästan vartannat medlemsföretag har anställningsbidrag från Arbetsförmedlingen, men bara för en relativt liten andel av sina anställda. En allmän åsikt är att bidragen ”påverkar och snedvrider konkurrensen vid upphandlingar”.<sup>206</sup>

Nästan varannan som nyanställts under senare år kommer från arbetslöshet. Det indikerar att inte bara konkurrensen mellan företagen är intensiv utan också mellan dem som rekryteras, en kombination som talar för lönepress nedåt. Det är också en förklaring till att de flesta medlemsföretagen inte deltar i offentliga upphandlingar.

Prispressen nedåt accentueras av företag som vid offentliga upphandlingar drar fördel av statliga lönebidrag eller andra former av subventionerade anställningar. Ett sådant företag är statliga Samhall som har som uppdrag att sysselsätta funktionsnedsatta och som numera städar de flesta butikerna hos Coop, Ica, Willys och Hemköp.<sup>207</sup> Almega Serviceföretagen har flera gånger anmält Samhall till Konkurrensverket. Mot slutet av 2023 föreslog Konkurrensverket att en statlig utredning tillsätts för att utreda ”offentlig säljverksamhet”.<sup>208</sup>

---

<sup>204</sup>. Almega Serviceföretagen: [Varför kollektivavtal i städ-branschen?](#). Se även: [Kollektivavtal – därför är det viktigt.](#)

<sup>205</sup>. Arbetsmiljöverket 2021, sid. 29.

<sup>206</sup>. Ibid:22.

<sup>207</sup>. Arbetet nr 3 2022, sid. 8-9.

<sup>208</sup>. Tidningen Näringslivet 17/11 2023.

År 2015 avslöjade Dagens Nyheter att Ica Maxi i Nacka och Ica Maxi i Solna, som inte använde Icas centrala ramavtal med Samhall, utan städades av ett företag (Onur Städ) som anlidade lågbetalda migranter från Mongoliet.<sup>209</sup> Flera av dem arbetade sju dagar i veckan till en lön på 7 000 – 8 000 kronor per månad, vilket var mindre än hälften av vad städare med kollektivavtal skulle tjäna för samma arbetsinsats. Enligt städfirmans ägare Hüsein Dogan betalades avtalsenliga löner. Lönespecifikationerna visade att flera av städarna hade månadslöner på runt 7 000 kronor, men antalet arbetstimmar som angavs på specifikationerna var betydligt lägre än vad städarna uppgav till DN att de i verkligheten arbetade. Något arbetstillstånd behövdes inte eftersom arbetarna var asylsökande.

En del städföretag har satt i system att anställa immigranter på subventionerade jobb där migranten sedan inte får vanlig anställning, som tanken är från Arbetsförmedlingens sida, utan istället ersätts av en ny person på subventionerad anställning (Svenskt Näringsliv 2022: 15). Det skapar snedvriden konkurrens i förhållande till städbolag som inte missbrukar systemet med subventionerade anställningar.

Prispress och tuffa villkor är exempelvis vanligt inom trappstädning och har påtalats i många år av fackförbund och arbetsgivarorganisationer.<sup>210</sup> Städbranschen tillhör de branscher där Upphandlingsmyndigheten bedömer att det finns risk för oskäligen arbetsvillkor vid upphandlingar (se Appendix nedan). Undersökningar från Almega har visat att offentliga upphandlingar av städning i 98 procent av fallen går till det företag som lagt det lägsta priset.<sup>211</sup> När priserna pressas påverkas i slutändan de anställdas löner och villkor.

Även stressen på jobbet riskerar öka påtagligt som när städningen på 24 av Skånes vårdcentraler privatiserades och togs över av städföretaget Sodexo samtidigt som städtiden halverades. Region Skåne räknade med att spara pengar på detta sätt; regionens övriga vårdcentraler hade redan lagt ut städningen på entreprenad. Av de 24 berörda lokalvårdarna valde endast tre att gå över till Sodexo. En av de missnöjda städarna, Rose-Marie Persson som arbetat på Vinslövs vårdcentral i 37 år kommenterade:

*” – Idag städar jag åtta timmar per dag på min vårdcentral. Nu ska den städas på tre timmar och 12 minuter med samma städkvalitet. Det är klart att det inte blir samma standard! Jag kan mitt jobb och jag vet vad jag talar om.*

*– Man blir fruktansvärt arg över att politikerna inte värderar vårt jobb. Det är vi som är låginkomsttagare som ska drabbas och det är här de ska plocka pengar och tro att de kan spara in. Det är precis som vi inte skulle vara värda någonting.”* (Kommunalarbetaren 18/1 2013).

Linköping utgör en tydlig illustration till hur genomgripande övergången till kommunal upphandling av städtjänster kunde vara. I boken *Städerskorna som försvann* visar företagsekonomen Elisabeth Sundin och Gunilla Rapp hur de drygt 500 städerskor som kommunen hade

<sup>209</sup>. ”De arbetar sju dagar i veckan – får ut 7 000 kronor i månaden”, DN 28/5 2015, sid. 8-9 samt DN Fokus 29/5 2015.

<sup>210</sup>. Fastighetsfolket 29/10 2021.

<sup>211</sup>. Fastighetsfolket 27/10 2021.

anställda vid början av 1990-talet blev av med jobbet under ett decennium som präglades av omfattande kommunala besparingar. Långt ifrån alla var välkomna i de privata städfirmor som städningen lades ut på. Alla behövdes inte heller eftersom exempelvis klassrummen nu bara skulle städas varannan dag i stället för varje. Framför allt de äldre fick lämna städyrket och de som anställdes i städfirmorna fick gå ner i lön och se villkoren förändras även i andra avseenden:

*”Städsektorn utmärks av hård konkurrens som framför allt är inriktad på pris. I denna arbetsintensiva verksamhet innebär det i klartext att de anställda måste arbeta hårdare och fortare. Eftersom arbetet inte sällan är tungt och utförs under fysiskt påfrestande förhållanden innebär det att förändringarna har medfört större förslitning av de anställdas kroppar. Att de många deltiderna tycks bestå kan, ur den synvinkeln sett, vara en välsignelse. Få orkar på heltid arbeta under sådana förhållanden.”*  
(Sundin & Rapp 2006: 97)

Som nämnts utgör den stora, för att inte säga den avgörande, roll som de offentliga upphandlarna tillmäter priset ett bekymmer inte bara för personalen som utför städtjänsterna utan också i hög grad för de seriösa städföretagen. Vd:n för ett av dem, Stockholms Städsystem AB, utvecklade 2016 sina tankar härom:

*”– Vi och många andra seriösa företag har slutat delta i offentliga upphandlingar då de alltid avgörs av lägsta pris. De timpriser som de oseriösa bolagen ger motsvarar inte ens hälften av vad vi kan erbjuda. I vårt timpris ingår avtalsenliga löner, semesterersättning, sjuklön, arbetsgivaravgifter, skatt med mera. (...)*

*Emma Dehmer Unevik förklarar att det är de offentliga aktörerna som sätter prisbilden för hela städbranschen och påverkar även vad de privata företagen kan tänka sig att betala för städtjänster. När offentliga myndigheter väljer att köpa städtjänster för cirka 120 kronor per timme exklusive moms, så drar det ner prisbilden och seriösa bolag får argumentera sig blodiga för att kunna fakturera 250-270 kronor per timme exklusive moms. Ett timpris på 120 kronor exklusive moms ligger hela 76 kronor lägre per timme än vad endast lönekostnaden är enligt kollektivavtal. När ett seriöst städföretag fakturerar 250-270 kronor per timme så är vinsten endast omkring 2-3 % efter att alla omkostnader är betalda. Det är därför inte hållbart att fakturera en timkostnad på 120 kronor.*

*– När exempelvis kommuner köper tjänster som så uppenbart är svarta så handlar det inte bara om förlorade skatteintäkter och en snedvriden marknad – det handlar om människorna bakom städmoppen som många gånger jobbar under slavliknande förhållanden. De arbetar ofta 12 timmar per dag och har inte alltför sällan en timlön på 10-15 kronor som i flera fall finansieras av skattepengar. Det är en fullständig katastrof, säger Emma Dehmer Unevik.*

*Idag har utvecklingen i branschen gått så långt att i många upphandlingar är det endast oseriösa bolag som lämnar anbud. Detta gör det problematiskt för upphandlare att se vad som är ett rimligt timpris om de får tio anbud som alla ligger på samma prisnivå.*

*– Upphandlarna borde räkna baklänges för att se vad som är en rimlig prisnivå. Om de betalar 120 kronor per timme, innebär det att företaget betalar en avtalsenlig lön, skatt och arbetsgivaravgift? Det vore bra om upphandlarna jobbar efter nyckeltal och räknar ut vad ett rimligt timpris borde vara för en vit städtimme där personalen har avtalsenliga villkor.*

*Då har upphandlarna något konkret att jämföra de olika anbuden med och kan enkelt avfärda anbud som är alldeles för låga.*

*Mycket skulle behöva förändras och förbättras för att Emma Dehmer Unevik och hennes företag skulle överväga att delta i en offentlig upphandling igen.*

*– Upphandlingarna måste börja ställa krav, ta referenser och kolla upp företagen hos Skatteverket. Ofta lägger de mycket tid på förfrågningsunderlaget men sedan går utvärderingen av anbuden väldigt fort. Med tanke på hur mycket pengar upphandlingarna är värda så borde upphandlarna kunna ringa 3-4 telefonsamtal till olika myndigheter för att kolla upp leverantörerna och se om det är ett seriöst bolag eller inte. Upphandlingarna borde även utvärdera sina leverantörer en gång per år för att se att de fortfarande lever upp till kraven.*

*Emma Dehmer Unevik avslutar:*

*– Det finns givetvis även goda exempel på väl genomförda upphandlingar men de är alldeles, alldeles för få.” (”Offentliga upphandlingar förstör städbranschen i Sverige”, Svenskt Näringsliv 24/3 2016)*

Med stigande inflation (elpriser, uppvärmningskostnader mm) får bostadsrättsföreningar, kommunala bostadsbolag och andra privata fastighetsbolag ökade svårigheter att få ekonomin att gå ihop. Då blir det ännu mer lockande att anlita lågprisentreprenörer vid upphandlingar av allt ifrån snöröjning till reparationsarbete och städning. Fastighets ombudsman Johan Wahlin på region Tvärs kommenterar:

*”Tidigare har det funnits ett lojalitetskapital som fastighetsbolagen kunnat dra nytta av. Bostadsrättsföreningar och hyresgäster har varit nöjda med den service de fått och sett ett värde i att fortsätta ha den, även om det kostat lite mer.*

*– Men med stigande elpriser och bränslekostnader har kostnadsfrågan blivit allt viktigare. Det skapar utrymme för prisdumpning eller till att man går över till billiga entreprenörer, säger Johan Wahlin.*

*(...)*

*– Jag är orolig för att branschen ska bli så prispressad att det inte längre kommer finnas några bra arbetsgivare kvar, säger han.”*

*(Fastighetsfolket 30/1 2023)*

Mot bakgrund av den förändring av anställnings- och arbetsvillkoren som den tilltagande upphandlingen av städtjänster förde med sig skärptes lagstiftningen 1 juni 2017 så att upphandlade företag och deras underleverantörer i bland annat städbranschen ska ha löner, arbetstider och semester i nivå med centrala kollektivavtal. För lönerna innebär det i praktiken avtalens miniminivåer. Men om stat och kommuner inte lyckas kontrollera att företagen lever upp till detta blir lagen verkningslös. Fackens kontrollmöjligheter är begränsade på grund av den (för svenska förhållanden) låga fackliga organisationsgraden: 49 procent 2022 bland arbetare inom ”företagstjänster mm”<sup>212</sup> i stort och 42 procent i lokalvård (tabell 23 ovan respektive Kjellberg 2023a Appendix 10).

---

<sup>212</sup>. För arbetare omfattar Företagstjänster mm (L-N) fastighetsverksamhet, fastighetsservice, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster, lokalvård mm.



En annan begränsning är att upphandlande myndigheter inte har möjlighet att ta del av domar mot de ledande företrädarna för de anbudsgivande företagen eftersom uppgifter i belastningsregistret betraktas som särskilt integritetskänsliga (Svenskt Näringsliv 2022: 19, 26-27). I avvaktan på en lagändring får man nöja sig med en sanningsförsäkran.

Vidare ligger bevisbördan på upphandlarna om de vill förkasta onormalt låga anbud (ibid: 20-21). Dessutom saknas i lagen en definition av vad som är ett onormalt lågt pris.

Svenskt Näringsliv konstaterar i sin rapport *Oseriösa företag i offentlig upphandling* att:

*Lagändringen 2017 har knappast fått den betydelse som regeringen förutskickade i propositionen. Det huvudsakliga skälet är att lagen är svår för de upphandlande myndigheterna att tillämpa. Tanken med uppdraget till Upphandlingsmyndigheten var att det skulle underlätta för upphandlande myndigheter att följa lagen, men avtalsuppföljning avseende lön, semester och arbetstid är mycket resurskrävande och kräver oftast externa revisorer. (Ibid: 30)*

Utan ett kollektivavtal har facket inga möjligheter att kontrollera anställningsvillkoren eller att stämma ett företag för kollektivavtalsbrott inför Arbetsdomstolen. Förtroendemannalagen och Medbestämmandelagen bygger också på att det finns ett kollektivavtal. Ett fackförbund som Fastighets saknar resurser att granska att avtalen verkligen följs i de tusentals företag som man har kollektivavtal med. Ewa Edström, som är verksamhetsansvarig för avtal och förhandlingar på förbundet, säger ”Allt hänger på att medlemmar hör av sig om att bolaget inte följer avtalet”.<sup>213</sup> Det är inte ovanligt att företag som tecknat städavtalet anlitar underleverantörer med betydligt sämre villkor och som betalar svarta löner och utnyttjar människor.<sup>214</sup> Det förekommer också att företag med kollektivavtal inte tillämpar det på papperslösa.

Ett exempel på ett städföretag med kollektivavtal och medlemskap i Almega och som vunnit en offentlig upphandling för städning vid Karolinska universitetssjukhuset men som anlidade en oseriös underleverantör är Miab, som kallar sig Sveriges största privatägda städföretag. Det uppmärksammades av tidningen Fastighetsfolket, där det framgår att även underleverantörsfirman har kollektivavtal och är medlem i Almega:

*”Sedan flera år sköter de städningen på Karolinska. Fastighetsfolket kan nu berätta att en städfirma som har dömts för skattebrott och betalat svarta löner, har varit underleverantör för Miab och städade i sjukhuslokalerna – fram tills att vi började ställa frågor om företaget. Miab är också leverantör av städningen på Stockholms universitet. Även där var städfirman en godkänd underleverantör tills Fastighetsfolket hörde av sig. Städfirman har sin bas i ett anspråklöst kontor i en närförort till Stockholm. På sin hemsida berättar firman om sin långa*

---

<sup>213</sup>. Fastighetsfolket 27/1 2022.

<sup>214</sup>. Bengt Sandberg, före detta ombudsman på Fastighets och sedan 13 år tillbaka på Fackligt center för papperslösa, som drivs tillsammans med fackförbund inom LO, TCO och Saco. Fastighetsfolket 27/1 2022.

*erfarenhet i branschen. De är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Almega och har kollektivavtal med Fastighets och Kommunal. Vad som inte syns är att städfirmans grundare och dåvarande vd dömdes till samhällstjänst för skattebrott och försvårande av skattekontroll i början av 2021. Företaget dömdes också till företagsbot till staten på 100 000 kronor. En utredning från Skatteverket, under ledning av Ekobrottsmyndigheten, visade att städfirman sysslat med en typ av brottslighet som är vanlig i branschen. (...)*

*I möten med Skatteverket 2017 berättar den dåvarande vd:n att städfirman mestadels jobbar som underleverantör i Stockholmsområdet åt flera av Sveriges största städföretag. Bland storkunderna nämns Sodexo, Miab, Allianceplus (numera Asteri) samt Inspira (som numera ägs av Coor). Städuppdragen på de falska fakturor som mannen dömdes för är inte bara på Stockholms universitet och Karolinska universitetssjukhuset i Huddinge. Det är också uppdrag för Inspira på förskolor, innerstadsskolor och gymnasium som ägs av Sveriges största friskolekoncern Academedia. Det är städning för Allianceplus på Lidlbutiker och på kontoren hos stora organisationer och företag som Svenska institutet för standarder, Fastighetsägarna, Cisco och Eon i centrala Stockholm. Alla de jobben utfördes av personal som fick svart lön, enligt Skatteverket.” (Fastighetsfolket 17/3 2022)*

Ett annat exempel på ett städföretag med medlemskap i Almega och Byggföretagen och med kollektivavtal är BSIS. Här gäller det byggstädning i samband med den omfattande renovering av regeringskvarteren som inleddes 2019 och som Statens Fastighetsverk kallar en ”modernisering av maktens centrum”.<sup>215</sup> På sin hemsida skyltar BSIS med utmärkelser som DI:s Mästargasell och diplom om certifierad god arbetsmiljö. I ett stort reportage i Dagens Arbete visar Elinor Torp genom intervjuer<sup>216</sup> att bolaget inte följer kollektivavtalet, att rätt löner inte betalas ut och att städarna sällan har riktiga arbetskläder för det tunga och riskabla arbete som byggstädning är (Torp 2022). Ingen av städarna är svensk. Sedan tre av dem arbetat under två år i ”projekt Rosenbad” och slagit larm till sitt fackförbund Byggnads (dit de betalat medlemsavgiften månad efter månad) hände inget, varför de vände sig till syndikalistiska SAC som driver ärenden där arbetsgivaren är skyldiga de anställda pengar.

Tack vare SAC fick arbetarna som är medlemmar i efterskott ut ungefär 200 000 kronor i ersättning för reskostnad, arbetstidsförkortning, helglön mm som företaget under de senaste två åren inte betalat ut.<sup>217</sup> Efter det har SAC gått vidare och tio arbetare stämmer företaget för uteblivna löner och ersättningar för som mest tio år tillbaka.

Fallen ovan illustrerar hur det kan gå till hos städföretag med kollektivavtal. Åtskilliga av Fastighets medlemmar – fler än 550 på ungefär 480 arbetsplatser – fanns vid årsskiftet 2021/2022 i företag

---

<sup>215</sup>. Generalentreprenör är Arcona. Skanska svarar för fasaderna. Totalt är 300 företag involverade i projekt Rosenbad. Dagens Arbete nr 4 2022.

<sup>216</sup>. Intervjuer med städare, den ansvarige på Byggnads och en arbetsledare som till följd av missförhållandena valt att sluta.

<sup>217</sup>. Margite Fransson ”Tio arbetare stämmer byggbolag: ’Utnyttjade folks okunskap’” Byggnadsarbetaren 15/3 2023.

utan kollektivavtal, många av dem inom städbranschen.<sup>218</sup> Därför startade förbundet under 2022 ett pilotprojekt med mål att teckna ca 100 avtal med dessa företag. Redan efter några månader hade man tecknat avtal med omkring 25 tidigare avtalslösa företag, vissa med upp till drygt 80 anställda (Bredablick förvaltning) som nu således fick både högre ingångslön och försäkringar.<sup>219</sup> Bland arbetsgivarna med nytecknade avtal fanns flera lokala städbolag med omkring 30 anställda vardera. De båda ombudsmännen som jobbar med projektet betonar:

*”Att få till ett avtal är en jätteviktig ingång för fortsatt facklig verksamhet på arbetsplatsen (...). För finns inget avtal, finns heller inte någon arbetsplatsklubb som kan sprida information om vad facket är och vilka spelregler som gäller på arbetsmarknaden.*

*– På många av de arbetsplatser som förbundet har identifierat som avtalslösa är bara någon procent av de anställda fackligt ansluta, arbetet med att få till avtal blir därmed också ett sätt att nå ut till fler presumtiva medlemmar.”* (Fastighetsfolket 6/4 2022)

Ett exempel på ett städbolag utan kollektivavtal men som hävdar att man ändå följer avtalet är det prisbelönade hemstädföretaget K2 Comfort i Habo med 70 anställda (2017). Intervjuer som P4 Jönköping gjort med tolv kvinnor som arbetade eller tidigare arbetat på K2 Comfort vittnar om månadslöner (heltid) på nedåt 3 000 – 5 000 kronor och under några månader svart.<sup>220</sup> Mer än två tredjedelar av de intervjuade kom från andra länder, framför allt i östra och södra Europa. Deras löner var lägre än de Sverigeföddas. Efter förlikning i tingsrätten med facket (Fastighets genom LO-TCO Rättsskydd) gick företaget med på att till en av de anställda – en vitrysk kvinna – betala 150 000 kronor. Enligt Fastighets ombudsman Peter Frommelin rekryteras många anställda från andra länder med arbetstillstånd från Migrationsverket:

*”Det är ett sätt för dem att hålla nere lönerna, men de anställda hamnar i en gisslansituation. De lovas guld och gröna skogar men sen när de kommit hit står det en annan sak på pappret och då får de alternativet att acceptera eller åka tillbaka igen”* (Fastighetsfolket 21/2 2017).

Arbetskraftsexploatering drabbar nästan enbart personer som på olika sätt migrerat till Sverige såsom arbetskraftsmigranter, asylsökande och papperslösa, men till skillnad från i till exempel byggsektorn förekommer i städbranschen praktiskt taget ingen utstationering. Inte heller är det vanligt med långa underleverantörskedjor, men däremot med subventionerade anställningar som kan medföra prispress och snedvriden konkurrens.

Liksom i flera andra branscher har de sociala nätverken stor betydelse vid företagets rekrytering inte bara av kunder utan även av anställda. I det senare fallet har såväl den anställde som arbetsgivaren ofta

---

<sup>218</sup>. Fastighetsfolket 21/12 2021.

<sup>219</sup>. Fastighetsfolket 6/4 2022.

<sup>220</sup>. ”Unga städade för tusenlappar på prisat städföretag”, Sveriges Radio P4 Jönköping 21/2 2017.

utländsk bakgrund. Risken för exploatering är generellt högre i små än i stora företag, vilket är av viss betydelse i detta sammanhang:

*”Eftersom rekrytering till småföretag i städbranschen främst sker via segregerade sociala nätverk riskerar relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare i riskgrupper att bygga på lojaliteter, beroendeförhållanden, tacksamhetsskuld och familjerelationer. I intervjuerna med arbetstagare och företrädare för ideella organisationer menar vissa intervjupersoner att arbetstagare inom språkbaserade sociala nätverk förväntas stå i tacksamhetsskuld till arbetsgivare som ”hjälper” dem att få ett jobb – och därmed acceptera arbetskraftsexploatering som ett pris de måste betala.” (Brå 2022: 67)*

Detta ligger i linje med annan forskning och belyser samtidigt hur arbetskraftsexploatering är ett mångfacetterat fenomen med grund i ofta flera samverkande orsaksfaktorer på olika nivåer, exempelvis sociala nätverk med etniska komponenter i kombination med ett regelverk om arbetskraftsmigration som kan resultera i att migranten hamnar i ett beroendeförhållande till arbetsgivaren med risk för exploatering.

En stor del av städbranschen är koncentrerad till Stockholmsområdet och andra storstadsområden. Det är där, och särskilt i Stockholm, som överetableringen är som störst, konkurrensen tuffast och tillgången på exploateringsbar arbetskraft störst.

I den granskning av städbranschen som Skatteverket inledde 2020 hade efter två år fusk och kriminalitet upptäckts i mer än hälften av de undersökta bolagen. Största risken är att arbetskraften blir utnyttjad:

*”När vi följer pengarna er vi att ersättning betalas ut, men sen går tillbaka igen. Arbetarna har alltså inte fått behålla pengarna.” (Nina Blomkvist, samordnare på Skatteverket. Dagens Arbete nr 4 2022 sid. 23)*

Men Skatteverket kan enligt egen utsago inte jobba effektivt eftersom man på grund av sekretessbestämmelser inte får dela information med Arbetsmiljöverket och Polisen:

*”Vi sitter med munkavle. Det är verkligen frustrerande.” (Nina Blomkvist, samordnare på Skatteverket. Dagens Arbete nr 4 2022 sid. 23)*

### *Tvätteribranschen*

I likhet med städbranschen är *tvätteribranschen* en personalintensiv bransch med inriktning på rengöring. Redan 2008 misstänkte Ekobrottsmyndigheten att:

*”det förekommer omfattande svart arbete inom tvätteribranschen (...) där det är lätt att få tag på svart personal eftersom arbetsuppgifterna inte ställer så stora formella krav. Man behöver inte tala språket eller ha någon utbildning. Det gör att man lätt kan utnyttja den här gruppen av utsatta människor” (Dagens Arbete nr 9 2008, sid. 5-6).*

Vid denna tidpunkt saknade över hälften av alla tvätterier i Stockholm kollektivavtal.<sup>221</sup> En del oseriösa tvätterier har en prydlig fasad där de

---

<sup>221</sup>. ”Vita dukar – svart tvätt”, Dagens Arbete nr 9 2008, sid. 6.

tvättar vitt åt offentliga kunder samtidigt som en annan del av verksamheten utnyttjar svart arbetskraft genom att den läggs ut på underleverantörer. IF Metall uppger till Upphandlingsmyndigheten att det förekommer att utländska företag startar tvätteriföretag i Sverige utan att teckna kollektivavtal.<sup>222</sup> Utan kollektivavtal blir arbetsvillkoren generellt sett ”mycket sämre” än i företagen med avtal. Skatteverket har identifierat tvätteribranschen som ett riskområde för svart arbetskraft och ekonomisk brottslighet, varför företag inom branschen ska föra personalliggare. Fack och arbetsgivare inom branschen (IF Metall och IKEM) uppger att tvätt från sjukhus har gått från att ha drivits i offentlig regi till att ha blivit outsourcad, vilket har förändrat förutsättningarna i branschen genom återkommande konkurrensutsättningar.

### *Hushållsnära tjänster*

Rutavdragen för hushållsnära tjänster har expanderat starkt. År 2020 fick mer än 23 000 utförare av sådana tjänster utbetalningar från Skatteverket. Av dessa uppskattades flera tusen ha anställda men bara 415 utförare hade kollektivavtal eller hängavtal med Kommunal, som betecknar branschen som oorganiserad.<sup>223</sup> För att få fler att teckna kollektivavtal samarbetar förbundet sedan våren 2021 med arbetsgivarorganisationerna Fremia och Almega Serviceföretagen samt några av de större företagen, bland annat Hemfrid, Homemaid och Städarna i Sverige. Parterna ska tillsammans göra studiebesök hos både de som har kollektivavtal och de som inte har det för att förstå vad som påverkar valet.

Det var år 2009 som Kommunal beslutade att intensifiera arbetet med att öka kollektivavtalens täckningsgrad bland arbetare inom hushållsnära tjänster och att höja den fackliga anslutningen inom denna grupp. År 2012 uppskattade den senare till endast 5–10 procent, men efter värvningskampanjer rörde det sig om cirka 1 700 – 1 800 medlemmar hos Kommunal.<sup>224</sup> Arbetsrättsjuristen Catharina Calleman framhåller i sin studie om arbetsmiljön i hushållstjänster och personlig assistans att:

---

<sup>222</sup>. Upphandlingsmyndighetens slutsatser av riskbedömning för tvätteriarbetare september 2019.

<sup>223</sup>. Kommunalarbetaren 17/9 2021. Mycket återstår att göra: ”År 2017 har Kommunal kollektivavtal med bara 250–300 av de uppskattningsvis 10 000 företag som utför hushållstjänster och har anställda. Att kollektivavtal saknas betyder inte bara att viktiga löne- och arbetstidsfrågor är oreglerade, utan också att organisationen inte har rätt att ha några förtroendemän på arbetsplatsen eller att förhandla med arbetsgivaren inför olika typer av arbetsgivarbeslut. Lönerna på arbetsplatser utan kollektivavtal blir helt beroende av marknadsförhållandena och maktrelationen mellan arbetsgivaren och den enskilda medarbetaren. Det finns då ingen nedre gräns för lönerna eftersom Sverige inte har några bestämmelser om minimilön. I Stockholm arbetar Kommunal hårt för att få flera kollektivavtal. Långsamt går det framåt och ett skäl till det är att fler och fler kunder ställer krav på kollektivavtal” (Calleman 2017: 7).

<sup>224</sup>. Bara under oktober 2012 anslöt sig 214 hushållsarbetare till Kommunal, vars antal då kom upp i cirka 1 000. Det var en kraftig ökning men ändå inte många i ”en bransch som växt explosionsartat sedan rutavdraget infördes 2007”. Se från hembiträde till hushållsarbetare”, Arbetet nr 40, 7 december 2012, sid. 20-21.

*”Antalet platsombud som tidigare var mycket lågt har ökat till 10 – 12 i Stockholmsområdet. Som skäl till att de inte vill bli medlemmar brukar anställda uppge att de redan tillhör ett annat förbund eller att de inte har råd att betala medlemsavgiften. Andra skäl till den låga organisationsgraden kan vara att hushållstjänster har varit ”en väg in” för nyanlända: Många kommer från länder där fackliga organisationer har likställts med staten, som de är misstänksamma mot eller rädda för. En del har helt enkelt ingen aning om vad det svenska facket är för något. Språket kan också vara en anledning till att de inte gått med. Det tar tid att bygga upp förtroende och en relation med de anställda. Okunskapen är mycket stor. För skyddsombuden är det svårt att ens få tillfälle att prata med medlemmarna. Det är viktigt att ha ett forum där arbetstagarna träffas, men arbetsgivarna brukar inte ha träffar. Det kan också finnas rent geografiska problem: Arbetstagaren bor på ett ställe, arbetsgivaren befinner sig på ett annat och kunden kanske bor någon helt annanstans.”* (Calleman 2017: 17)

I Danmark tog ett inhemskt plattformsföretag inom hemstädningsbranschen, Hilfr, självt initiativet till att förhandla fram ett kollektivavtal (Ilsøe & Larsen 2021). Ett preliminärt sådant, ett ’pilotavtal’, träffades 2018 för att omförhandlas ett år senare. Enligt avtalet blir de frilansande plattformsarbetarna anställda efter 100 timmars arbete. Förutom minimilön (med möjlighet till högre betalning) innehåller avtalet tjänstepension samt semester- och sjukersättningar. Företagets motiv var att lösa problemet med skatteinbetalningar för frilansarna (som dittills fått göra det själva) och tillmötesgå kunderna som önskade att kunna göra den danska motsvarigheten till Rutavdraget. När det gäller barnflickor är så gott som inga med i facket varken i Sverige eller i andra länder (Anving & Eldén 2016: 35). Få eller inga arbetsgivare tillämpar Kommunals hemserviceavtal som barnflickorna enligt förbundet sorterar under.<sup>225</sup>

Svenska Dagbladet avslöjade 2020 att svenska familjer öppet bryter mot au pair-reglerna och i annonser kräver fler arbetstimmar och betalar mindre lön än tillåtet.<sup>226</sup> Enligt Migrationsverket var minimiersättningen då 3 500 kronor i månaden för en au pair som högst får utföra 25 timmars barnpassning och lättare hushållsarbete per vecka. I annonser erbjuds månadsersättningar på 1 000 kronor, 1 500 kronor, 2 100 kronor, etc.

Åtskilliga arbeidskraftsinvandrare, framför allt från EU-länder eller andra europeiska länder utför ruttjänster. Enligt en granskning gjord av Riksrevisionen utgjordes uppemot 30 procent av de nya rutarbetarna under åren 2011-2017 av personer som den 31 december året innan de trädde in i branschen inte var folkbokförda i Sverige.<sup>227</sup> Av samma undersökning framgår att städning var den största rut-tjänsten (80 procent av avdragsbeloppen) följt av trädgårdsarbete (12 procent).<sup>228</sup>

---

<sup>225</sup>. ”Kommunal kritiserar barnflickelöner” SR Kronoberg 7/8 2009.

<sup>226</sup>. SvD 21/3 2020.

<sup>227</sup>. Riksrevisionen 2020b, sid. 6-8, 45. Se även ”Rut-avdraget leder till arbeidskraftsinvandring och kostar staten miljarder”, SVT Nyheter 18/2 2020.

<sup>228</sup>. Riksrevisionen 2020b, sid. 25.

### *Privata vårdföretag: hemtjänst, personliga assistenter mm*

Inom den privata vård- och omsorgssektorn med sociala tjänster täcktes 77 procent av de *anställda* av kollektivavtal år 2021 (tabell 7). I denna statistik ingår både arbetare och tjänstemän inom bland annat hälso- och sjukvård, vård- och omsorg med boende, öppna sociala insatser för äldre och funktionshindrade, dagbarnvård, sociala insatser för barn och ungdomar med sociala problem, för vuxna med missbruksproblem, humanitära insatser samt drift av flyktingförläggningar.

Räknat på andelen företag med kollektivavtal i det fråga om knappt vart fjärde privat företag i denna sektor som totalt omfattade ca 12 200 företag (tabell 13).

I en studie av hur konkurrensutsättningen av hemtjänsten genom kundval enligt lagen om valfrihetssystem (Lov) påverkar arbetsvillkoren konstaterar historikern Annette Thörnquist att avsaknad av kollektivavtal bland små hemtjänstföretag är ett känt problem i flera kommuner, bland annat i Stockholmsområdet (Thörnquist 2013a: 67).<sup>229</sup> Omkring 60 procent av de privata utförarna i Nacka kommun saknade kollektivavtal år 2010 och av de 140 hemtjänstföretagen i Stockholms Stad år 2012 saknade nära 50 procent kollektivavtal. Kommunals avdelning i Örebro hade 2012 ett gott samarbete med flera privata utförare inom hemtjänsten. Mindre än hälften av de närmare 30 utförarna, främst de som endast utförde servicetjänster, saknade dock kollektivavtal och i mars 2013 hade andelen med kollektivavtal minskat till knappt en fjärdedel (7 av 29 utförare; Thörnquist 2013a: 64). Det medförde att många anställda riskerade att hamna i en prekär situation:

*”För facket är det en mödosam och resurskrävande arbetsuppgift att kartlägga problemen och driva ärenden mot oseriösa arbetsgivare på grund av bristande arbetsgivaransvar, informera och stötta de anställda samt försöka göra kommunen och Arbetsförmedlingen uppmärksamma på de missförhållanden som upptäcks. (...) Problemen handlar inte endast om oreglerade arbetstider och manipulation med löner, utan i vissa fall även om betalning rätt i handen. Avsaknaden av kollektivavtal, i många fall okunskap om hur arbetsmarknaden fungerar samt rena oegentligheter innebär att de anställda i vissa fall behandlas som daglönare och kontraktsarbetare i arbetsmarknadens utkanter.<sup>230</sup> Detta innebär också att gränsen mellan arbetstagare och uppdragstagare blir oklar. Följaktligen ökar risken för exploatering av arbetare i gråzonen mellan anställning och egenföretagande, vilket innebär underbudskonkurrens och underminering av kollektivavtal och arbetsmiljöstandard.”* (Thörnquist 2013a, sid. 67)

---

<sup>229</sup>. Studien baseras främst på erfarenheter från tre kommuner, Uppsala, Linköping och Örebro. Se även artikeln ”[Kundvals företag utan avtal sprider sig](#)” i Kommunalarbetaren 26/4 2007.

<sup>230</sup>. I studiens sammanfattning framhålls: ”Även om många små utförare är seriöst arbetande företagare som har goda kontakter med både kommunerna och facket, så finns det också åtskilliga som konkurrerar med låga löner och dåliga arbetsvillkor. Ibland kan det handla om rent informellt arbete utan anställningsavtal, reglerade arbetstider.” (Thörnquist 2013a, sid. 81)

Mot slutet av 2010-talet förbättrades situation då andelen med kollektivavtal bland de omkring 20 utförarna i Örebro hade ökat till cirka 50 procent, vilket avser årsskiftet 2018/1019 (Thörnquist 2021b). Regeringen Reinfeldt bedömde att man i ett valfrihetssystem inte kan kräva att leverantören ska teckna kollektivavtal.<sup>231</sup> Då kan den kommunala hemtjänsten med sina kollektivavtalade anställningsvillkor komma att anses för dyr. För det andra tenderar det bli en ojämn konkurrenssituation mellan företag med respektive utan kollektivavtal, inte minst eftersom de kollektivavtalslösa företagen ofta inte gör några pensionsinbetalningar för personalen:

*”Resultatet blir lägre framtida pension för de anställda. Samtidigt skapas en snedvriden konkurrens mellan företagen, påpekar förbundsdirektör Inga-Kari Fryklund på arbetsgivarorganisationen Almega.*

*– Det blir svårt för företag som gör avsättningar till pensioner och följer kollektivavtalen, eftersom de kan få ett högre kostnadsläge än dem som inte följer avtalen.” (Ekot Nyheter 29/12 2012)*

Enligt Kommunal i Örebro använder en del hemtjänstföretag och personliga assistentföretag flitigt de subventionerade jobb som Arbetsförmedlingen har att erbjuda för att kapa lönekostnaderna, vilka utgör den stora kostnadsposten i båda dessa branscher:

*”Vissa serviceföretag är bara ute efter att göra snabba pengar och de dammsuger Arbetsförmedlingen på billig arbetskraft. Vi kan bara konstatera att det här problemet har ökat under det senaste året. Och vi ser förmodligen bara toppen på ett isberg. Om inte de anställda själva tar kontakt med oss, är det svårt att få information om förhållandena på arbetsplatser där det inte finns kollektivavtal.” (Thörnquist 2013a, sid. 66)*

Historikern Annette Thörnquist, som studerat utvecklingen inom hemtjänst och hemvård sedan Lov infördes 2009, menar att kundvals-systemet fått en negativ inverkan på personalens arbetsförhållanden. I en intervju för tidningen Här & Nu nr 5 2015 säger hon:

*”Förväntningarna var att LOV skulle leda till förbättrad arbetsmiljö och mer tid hos den äldre. Men många bland omsorgspersonalen menar i stället att gång- och restider mellan besöken har dragits ner, vilket har inneburit en ökad tidspress. De spontana rasterna har försvunnit och de anställda har knappt tid för kisspaus.”*

Vidare menar Annette Thörnquist:

*”att låga ersättningsnivåer och ersättningsystem, där utförarna endast kan fakturera för ’brukarnära’ tid, kraftigt ökar risken för otrygga anställningar, stress och eftersatt arbetsmiljö. Och eftersom priskonkurrensen är satt ur spel ökar också risken för att utförarna fokuserar mer på att pressa personalkostnaderna, vilket medför underbudskonkurrens och lönedumpning.”*

I en Arena Idé-rapport om äldreomsorgen framhålls att de möjligheter som såväl EU-direktiv som lagstiftning ger att upphandla på ett socialt ansvarsfullt sätt och kräva kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande

---

<sup>231</sup>. ”Lov – lag om rätt att dumpa lönerna”, Aktuellt i Politiken 27/12 2011.



villkor ofta har fått stå tillbaka för upphandlingar som utgår ifrån lägsta pris (Sohlman 2015: 24). Genom att anlita privata hemtjänstföretag vill kommunerna hålla nere kostnaderna – och i förlängningen – skatterna. Då kan det bli svårt att med bra kollektivavtal få verksamheten lönsam. Elisabeth Antfolk, som är undersköterska i hemtjänsten och sektionsordförande i Kommunal, skriver efter att ha läst boken ”Hemtjänstmaffian” (2022) av Kommunalarbetarens Mira Klingberg Hjort och Arbetets Karl Martinsson:

*”Vi läser hur den låga ersättningen pressat arbetsvillkoren i såväl kommunal som privat hemtjänst. Som en följd av detta läggs kommunala hemtjänster ned efter att ha gått med underskott, seriösa privata utförare frångår sig uppdragen då det är en omöjlig ekonomisk ekvation att leverera kommunernas beställda kvalitet och innehåll mot den ersättning de betalar per hemtjänsttimme. Detta samtidigt som de oseriösa fortsätter att profitera på vår gemensamma välfärds resurser genom fusk, bedrägerier, avsaknad av kollektivavtal och många gånger omänskliga arbetsvillkor. (...)*

*Med full insyn och berätt mod fortsätter våra folkvalda politiker, tjänstemän och myndighetspersoner över hela landet att gynna arbetslivskriminalitet. Priset betalas av de hemtjänstkunder som sitter och väntar på hjälp från en personal som aldrig kommer och som heller aldrig varit avsedd att dyka upp.*

*Det betalas också av oss som jobbar i hemtjänsten. De som är kommunanställda och vi privatanställda med seriösa arbetsgivare har åtminstone turen att omfattas av kollektivets spelregler.”* (Kommunalarbetaren 17/9 2021)

År 2013 började flera stora vård- och omsorgsföretag med kollektivavtal i Stockholmsområdet, bland annat Attendo, Aleris, Carema (numera Vardaga) samt de icke vinstdrivande Blomsterfonden och HSB Omsorg att lämna Stockholm, Danderyd, Huddinge, Järfälla, Sollentuna, Solna och Täby, som tillhörde kommunerna med Sveriges lägsta hemtjänstersättningar (Klingberg Hjort & Magnusson 2022: 186, 189).<sup>232</sup> Man fann det omöjligt att med sådana ersättningar tillämpa kollektivavtal och ha rimliga löner och villkor för sina anställda. De kommunala hemtjänsterna gick alla med förlust. Täby hade lagt ned sin eftersom man med kollektivavtal och färre timanställda inte kunde konkurrera med små hemtjänstföretag som hävdade sig tack vare dåliga arbetsvillkor. På den privata sidan blev de mindre företagen allt viktigare. En utredning i Sollentuna fann att många av dem saknade kollektivavtal och inte betalade sina anställda för tiden det tog att resa mellan brukarna (ibid: 187). Det förekom även att personalen fick arbeta 8 timmar utan lunch. Till följd av den snåla hemtjänstersättningen tvingades även den kommunala hem-

---

<sup>232</sup>. Se även t.ex. DN 26/2 2013 som berättar att både HSB Omsorg och Aleris (ägt av Wallenbergföretaget Investor) sade upp sina hemtjänstavtal med Järfälla till följd av kommunala besparingar och därav otillräcklig ersättning per hemtjänsttimme och därtill kommunala beräkningar som reducerade tiden som varje sak får ta. HSB Omsorgs vd Karin Thalén framhåller att ”Det är inte rimligt att kommunerna dumpar äldreomsorgsmarknaden för att snygga till sina ansträngda budgetar” (Svenskt Näringsliv nyhet 28/2 2013).

tjänsten dra ned på andelen fast anställda och anställa personal till lägre löner (ibid: 190).

Ett relativt stort antal av de mindre företagen har kunnat göra stora vinster på olika former av fusk som att personal registrerats arbeta på flera ställen vid samma tidpunkt eller på annat sätt ta betalt för tid då inget arbete utförts. Samtidigt har företagen hållit kostnaderna nere genom en hög andel utbildad personal, många timanställda och dåliga arbetsvillkor såsom orimligt långa arbetsdagar (ibid: 191). Fusk och dåliga arbetsvillkor går ofta hand i hand.

Det är vanligt att arbetskraftsmigranter från tredje land pressas genom att företagen utnyttjar deras rädsla att förlora jobbet och tvingas lämna landet. Arbetstillståndet är knutet till ett visst arbete och en viss arbetsgivare och om de mister det riskerar de utvisning. Efter fyra års arbete har tredjelandsmigranter med arbetstillstånd rätt att ansöka om permanent uppehållstillstånd vilket utgör ett starkt incitament att finna sig i det mesta.

I fuskföretaget Enklare Vardag AB, beviljade Migrationsverket åren 2009-2019 arbetstillstånd åt inte mindre än 53 personer, de allra flesta från Iran, varifrån även företagets vd härstammade (ibid: 51-75). Med världens kanske mest liberala regelverk för arbetskraftsinvandring är det helt och hållet arbetsgivaren som bestämmer hur många som behöver rekryteras från länder utanför EU/EES. Det gjorde det möjligt även för ett litet hemtjänstföretag som Enklare Vardag att fylla en betydande del av personalbehovet på detta sätt. Företaget hade kollektivavtal via sitt medlemskap i Vårdföretagarna, men de anställda berättade att vd:n förbjudit dem att gå med i facket, vilket hon förnekade utåt. Sedan Kommunalarbetaren och Arbetet 2019 publicerat artiklar om Enklare Vardags hemtjänstfusk och civilminister Ardalan Shekarabi kallat det "helt oacceptabelt" och framhållit att kommunerna måste bli bättre på att kontrollera kastades företaget ut i den ena kommunen efter den andra.

Författarna till boken "Hemtjänstmaffian" visar att de fuskande företagen liknar varandra:

*"Det handlar ofta om företag som drivs av personer med utländsk bakgrund och som nischar sig mot specifika språkgrupper. De som anställs är ofta personer med svag förankring på arbetsmarknaden. Det kan röra sig om personal som är i Sverige på arbetstillstånd och därför är i en beroendeställning till arbetsgivaren. Om de blir av med jobbet kan de tvingas lämna landet. Det kan också handla om personer som har permanent uppehållstillstånd i Sverige men kan lite eller ingen svenska, saknar relevant utbildning och som kan ha svårt att få jobb i en kommun eller på andra hemtjänstföretag.*

*Personer med utländsk bakgrund är samtidigt överrepresenterade bland alla hemtjänstföretagare. Statistiskt är det alltså inte konstigt att de också är överrepresenterade bland fuskare och de flesta fuskar givetvis inte. Samtidigt är det tydligt att just personalens svaga förankring på arbetsmarknaden i många fall möjliggör det fusk som förekommer. För en oseriös ägare kan det vara lockande att utnyttja situationen."* (Klingberg Hjort & Magnusson 2022: 90)

Det mest kända exemplet är Södertäljehärvan som rullades upp 2013 (ibid: 7-32). Tre företag med syriansk förankring avslöjades ha fuskat,

varav det i två fall blev polisutredningar och fällande domar. Enligt Kommunalarbetarens källor var det ännu fler företag i kommunen som fuskade.

Både i Södertälje och på andra håll har det visat sig att de fuskande företagen har kopplingar till varandra, varför man kan tala om maffialiknande strukturer. Till den ”iranska maffian” hör inte bara Enklare Vardag utan också en rad andra företag (ibid: 90-91).

Sedan 2013 har svenska kommuner som tillämpar Lov i hemtjänsten stängt av minst 66 hemtjänstföretag som de påkommit med att fuska (ibid: 80-97).<sup>233</sup> Deras totala vinster mellan 2013 och 2020 uppgick till över en halv miljard kronor (ibid: 111-112). Men det tycks bara vara toppen av ett isberg eftersom kommunerna inte upptäcker allt och om de misstänker fusk så saknas ofta tillräcklig dokumentation eftersom anställda sällan vågar framträda öppet eller vittnen tar tillbaka sina berättelser. Även om de ansvariga tjänstemännen vill slänga ut fuskande företag kan politikerna nöja sig med att ge företaget en varning. För det mesta har kommunerna inte tid eller resurser att genomföra några omfattande kontroller. En kommun som satte av tid och resurser är Sundbyberg – bara mellan 2017 och 2018 stängde man av åtta fuskande företag (ibid: 121). Att en kommun kastar ut ett företag sedan fusk upptäckts betyder inte att andra kommuner där samma företag verkar också gör det trots att risken för att oegentligheter förekommer även där kan bedömas vara hög. Det kan bero på att dessa kommuner saknar information om en annan kommun portat företaget eller, som vi sett, att fusk av olika skäl kan vara svårt att bevisa eller att man inte vill riskera överklaganden.

Statsvetaren Carina Gunnarsson framhåller i sin SNS-rapport om hur organiserad brottslighet påverkar stat och kommun att:

*”Upphandlingar är sårbara eftersom det på lokal nivå kan saknas den kunskap och erfarenhet som krävs för att göra urval, kontroller och uppföljning av upphandlingar. Efter införandet av lagen om valfrihet (LOV) i hemtjänsten i Södertälje ökade kommunens kostnader med 60 miljoner kronor (50 procent). Det var endast i de privata utförarnas verksamheter som kostnaderna rusade, däribland i företaget Jome.”* (Gunnarsson 2023, sid. 68).

Riskerna för korrupktion och kriminalitet ökar när offentlig och privat sektor går in i varandra och gränserna blir mindre tydliga såsom när offentligt finansierade tjänster genomförs i privat regi eller sidbyten sker mellan offentligt och privat:

*”Vissa reformer som införts på kommunal nivå har, enligt forskare, ökat risken för korrupktion. Offentligt finansierade tjänster genomförs i privat regi, till exempel genom bolagisering, vilket gör att de formella och informella kontaktytorna ökat mellan företag och tjänstemän i offentlig sektor. Upphandlingar och kontrakt involverar förhandlingar, vilket skapar närmare kontakter mellan den offentliga och privata sfären, och detta bedöms öka risken för påverkan.*

*Sidbyten mellan politiska uppdrag och privat företagande är en annan riskfaktor, som har visat sig relevant i fallet Södertälje. Utredningen och*

---

<sup>233</sup>. Med fusk menas att företagen medvetet vilselett kommunerna, exempelvis genom att ta betalt för insatser som inte utförts, ha anhörganställningar trots att det är förbjudet eller att de manipulerat tidsregistreringssystemen (Klingberg Hjort & Magnusson 2022, sid. 81).

*de fällande domarna i den så kallade hemtjänsthärvan visade att ägaren för hemtjänstföretaget Jome tidigare hade varit en högt uppsatt politiker i kommunen. Politikern hade som förtroendevald i Södertälje kommunfullmäktige medverkat i diskussioner om introduktionen av lagen om valfrihet (LOV) och var enligt informanter väl införstådd i kontrollsystem och systemets utformning. Senare startade politikern ett hemtjänstföretag, Jome. De bedrägerier som uppdagades ledde till att 22 personer dömdes för bedrägeribrott och den före detta politikern hade haft en central roll som vd för företaget. Hovrätten fann att politikern hade genomfört grova bedrägerier vid sammanlagt 280 tillfällen och som verksamhetschef haft en nyckelroll i det kriminella upplägget.” (Gunnarsson 2023: 60).<sup>234</sup>*

Efter de stora Södertäljehärvorna 2013-2014 då polisen gick in och hjälpte kommunen och 25 personer dömdes för bedrägeri (och en för dataintrång i sitt arbete på Skatteverket) har inte en enda hemtjänstföretagare i Sverige dömts för detta brott (ibid: 140-144).<sup>235</sup>

Kommunerna informerar inte varandra om fuskande företag och de saknar sådana utredningsresurser som Försäkringskassan förfogar över för att bekämpa fusk med personliga assistenter där det inte är ovanligt med fängelsestraff och stora återbetalningskrav.

Sedan 2019 krävs tillstånd från Inspektionen för vård och omsorg (Ivo) för att bedriva hemtjänstverksamhet, men Ivo genomför nästan inga inspektioner alls ute på fältet för att kontrollera hur hemtjänstföretagen eller de personliga assistentföretagen sköter sig (ibid: 221-222). När Ivo beviljar tillstånd för en hemtjänstföretagare vet man ofta inte om denne tidigare fuskat. Enligt myndigheten lägger lagstiftningen hinder i vägen för att bygga upp ett register över fuskande hemtjänstföretagare (ibid: 215-216). Däremot är det tillåtet för granskande journalister att göra samma sak.

Statskontoret konstaterade 2020 att Ivo sedan starten ”haft svårt att bedriva riskbaserad tillsyn i den omfattning som det var tänkt” (Ivo 2022:9). Avsaknad av digitaliserad information om de enskilda ärendena har medfört att det saknats överblick och systematiska kunskaper om hur risker och brister fördelar sig på olika områden. Samtidigt har problemen med oseriösa aktörer ökat (ibid:12-13). Bara inom den personliga assistentverksamheten uppskattas de felaktiga utbetalningarna årligen uppgå till 2,5-4,2 miljarder kronor. Regionernas och kommunernas sedan 1990-talet tilltagande upphandling från privata företag av hemtjänst, äldreomsorg, primärvård mm i kombination med otillräcklig kontroll har ökat risken för välfärdsbrottslighet. Ivo skriver i en rapport från hösten 2022 om:

---

<sup>234</sup>. I kapitel 5 (”Sårbara sektorer och områden”) behandlar Gunnarsson några branscher som visat sig vara känsliga för påverkan av organiserad brottslighet, bl.a. i Södertälje, Botkyrka och Hallunda (i det senare fallet problem med sopdumpning). Gunnarsson 2023: 62-74. Se vidare erfarenheterna av arbetet mot organiserad brottslighet i Södertälje kommun i dokumentationen [Arbete mot organiserad brottslighet PAX](#). Om Södertäljes inrättande av kommunala samordnare mot illegal avfallshantering, se Transportarbetaren nr 9 2023 sid. 26-29: ”Sops pioner tar kampen mot kriminalitet”.

<sup>235</sup>. Av de polisanmälningar som därefter riktats 17 hemtjänstföretag gick inget till åtal eller fällande dom (ibid: 141). En stor del av det uppenbara fusk som boken *Hemtjänstmaffian* rapporterar om polisanmälades aldrig (ibid: 142).

*”ökade risker och brister, en negativ utveckling av oseriösa aktörer, och ibland organiserad brottslighet, inom IVO:s tillsynsområden samt en oacceptabelt låg lägstanivå inom delar av vården och omsorgen, s.k. vanvård. För att få bukt med detta krävs både utvecklade arbetsätt men också ökade resurser till myndigheten” (Ivo 2022: 18)*

Man förslår också skärpta regler för att säkerställa ett korrekt informationsutbyte mellan olika myndigheter, inte minst en skyldighet för kommunerna att till Ivo anmäla upptäckt fusk så att oseriösa aktörer kan nekas tillstånd att bedriva verksamhet inom vård och omsorg. En tanke är också överväga att tillståndsplikten utvidgas till exempelvis primärvården och tandvårdsområdet, som tillhör områdena med högst risk för oseriösa aktörer (Ivo 2022: 18).

På senare tid har Ivo funnit att ”oseriösa bolagsföreträdare som blivit av med tillstånd att bedriva en typ av omsorgsverksamhet, snabbt söker tillstånd för att bedriva annan omsorg”.<sup>236</sup> I flera fall har företrädarna för bolagen rört sig mellan personlig assistans och hemtjänst, men också till HVB-verksamhet. Ibland byts företrädarna för bolagen ut, ibland sker det med nya, snarlika företagsnamn. Det kan till exempel handla om att man på pappret har företrädare för att dölja aktörer bakom som har koppling till kriminella nätverk. Att problemen är omfattande framgår av att betydligt fler än vartannat bolag som 2022 ville starta hemtjänst fick avslag på sin ansökan.<sup>237</sup> Detta trots bristande rapportering till Ivo om fusk. Men det finns fler skäl än upptäckt fusk att neka tillstånd att starta hemtjänstföretag:

*”Vanligaste skälet till att neka tillstånd är brist på utbildning och erfarenhet, men Ivo stoppar också bolagsföreträdare som inte skött sina skattebetalningar och bolag där det finns kopplingar till kriminella nätverk.” (Ekot/Sveriges radio 30/1 2023)*

Skälen till att neka företag att bedriva hemtjänst varierar således från misstankar om att brukaren inte kommer att få god omvårdnad till rent fusk. Det kan till exempel handla om att:

*”hemtjänstföretag tar betalt för besök hos äldre som aldrig utförts. Ett sätt är att registrera att en anställd varit hos flera personer samtidigt, ett annat att man registrerar längre besök än vad som verkligen skett.” (Ekot/Sveriges radio 30/1 2023)*

Moderatstyrda Lomma är ett exempel på en kommun som inte använde Lov, det vill säga fri etableringsrätt för hemtjänstföretag, utan istället genomförde regelbundna upphandlingar och lät det vinnande anbudet utföra tjänsten (ibid: 146-149). Så länge lägsta pris vann var enligt kommunstyrelsens moderate ordförande företagets enda sätt att uppnå vinster ”att skära ned på personalen och sänka deras löner”. För att kunna styra över sådant som löner och bemanning tog kommunen år 2019 tillbaka hemtjänsten i egen regi och senare

---

<sup>236</sup> . [”Ivo varnar: Så försöker oseriösa omsorgsföretag lura systemet”](#), Ekot/Sveriges radio 31/1 2023.

<sup>237</sup> . [”Över hälften av bolagen som vill starta hemtjänst stoppas”](#) (närmare bestämt 46 av 71 bolag eller 65 procent eller två av tre bolag), Ekot/Sveriges radio 30/1 2023.

även äldreboendena. Syftet var att bättre kunna infria socialtjänstlagens krav på god kvalitet och likvärdighet för alla.

Vid en slagning i Kommunals kollektivavtalskoll ("kollkollen")<sup>238</sup> den 2 maj 2022 framgår att av de tolv företag som namnges i boken *Hemtjänstmaffian* och som portats av kommuner sedan de avslöjats med fusk har idag fem kollektivavtal medan tre inte har det.<sup>239</sup> Av de senare hade Enklare Vardag AB kollektivavtal ännu 2019 då de var medlemmar i Vårdföretagarna (Almega). Man skyltade med "högsta kreditbetyg", men den egna personalen förbjöds vara med i facket (ibid: 72). Idag förefaller företaget inte vara verksamt. De övriga fyra på listan har gått i konkurs (gäller tre av dem) eller av andra skäl avregistrerats.<sup>240</sup> Av dem har endast ett haft kollektivavtal.<sup>241</sup> Allt som allt har således sju av de tolv namngivna fuskföretagen tecknat kollektivavtal. Det betyder, precis som vi sett i andra branscher, att kollektivavtal inte är någon garanti mot fusk eller dåliga arbetsvillkor. Inom den personliga assistentverksamheten är kollektivavtalens täckningsgrad högre än inom hemtjänsten. Enligt LSS-utredningen omfattades nästan 95 procent av assistenterna av kollektivavtal i mars 2018.<sup>242</sup> Statistiken kommer från Försäkringskassan som från arbetsgivarna samlar in uppgifter om hur många av de personliga assistenterna som omfattas av kollektivavtal. De assistenter som arbetar i avtalslösa företag finns sannolikt hos mindre arbetsgivare och är troligen också överrepresenterade bland de som är anhöriga till assistansmottagaren.

Det förefaller som att Kommunal har fått betala ett pris för att uppnå en så hög kollektivavtalsäckning. De kollektivavtal med privata assistentbolag som Kommunal började teckna under 90-talet var sämre än det kommunala avtalet.<sup>243</sup> Enligt en debattartikel i Kommunalarbetaren agerade Kommunal på detta sätt eftersom det var tänkt:

---

<sup>238</sup>. Kommunals "Kollkoll": [Få koll på kollektivavtal](#).

<sup>239</sup>. De fem hemtjänstföretagen med kollektivavtal är Freja assistenttjänst, Hötorgets vårdcentral, Omsorgsjouren, Real Omsorg och Sagac. De tre utan kollektivavtal är AkademiCare, Beas Omsorg och Enklare Vardag AB.

<sup>240</sup>. Företagen som inte finns kvar är Alerta Omsorg (avregistrerat i momsregistret), AB Hemtjänst & Service (konkurs 2017), Ideal vård & service (konkurs 2020) och Jome Omvårdnad (konkurs 2019).

<sup>241</sup>. Enligt Kommunals avtalsdiarium gäller det Alerta Omsorg.

<sup>242</sup>. SOU 2018:88 *Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättningen*, sid. 498. År 2004 fanns det cirka 50 000 personliga assistenter i Sverige, varav drygt hälften var kommunalt anställda. Det betyder en mycket kraftig expansion av antalet personliga assistenter, samtidigt som andelen hos privata bolag också vuxit avsevärt. Bland de privat anställda assistenterna var den fackliga organisationsgraden 2004 cirka 25 procent (Socialstyrelsen 2007: 12, 22-23).

<sup>243</sup>. Enligt LSS-utredningen 2018 skiljer sig kollektivavtalen för de privatanställda assistenterna från de som gäller kommunalt anställda: "I avtalen för privata anordnare är veckoarbetstiden alltid 40 timmar medan många kommunala avtal har en veckoarbetstid på 38,25 timmar. Ersättningen för obekvämt arbetstid är vidare något högre i den kommunala sektorn och de kommunala kollektivavtalens ersättningsmodell för jourarbete skiljer sig från övriga avtal. Likaså kan avtalen skilja sig avseende uppsägningstider, där de kommunala ofta har längre uppsägningstider än de privata" (SOU 2018:88, sid. 483).

*”att de sämre avtalen endast skulle gälla ett fåtal företag och under en begränsad period. (...) Trots att Kommunal nu haft mer än 20 år på sig är de privata avtalen fortfarande betydligt sämre än de avtal som finns med kommunerna.<sup>244</sup> Den privata andelen av assistansen har dessutom växt enormt de senaste 20 åren. I dag har privata företag hand om nästan 70 procent av all assistans, och allt fler brukare väljer assistans via privata företag. Kommunerna har dessutom själva börjat lägga ut sin egen assistans på privata företag – detta för att assistansen då blir billigare – vilket är direkt kopplat till de sämre kollektivavtalen.”* (Kommunalarbetaren 22/8 2017)

Även när det gäller anställningsformen ifrågasätts Kommunals avtal och dessutom av förbundet självt som numera anser att man i alltför hög grad anlade ett brukarperspektiv:

*– Jag har jobbat som personlig assistent i 17 år och hos samma brukare sedan 2008. Ändå får jag ingen fast anställning utan går på timlön, säger Roger Nissilä som är personlig assistent och fackligt aktiv i Kommunal. Den vanligaste anställningsformen för personliga assistenter är nämligen ”visstid så länge uppdraget varar”. Uppsägningstiden är då två veckor, i vissa fall en månad. Kraven på saklig grund för uppsägning är svagare än normalt. Det gäller även rätten till omplacering.*

*Tanken är att brukaren ska ha rätt att välja assistenter. Om samarbetet inte fungerar ska det vara lätt att avsluta anställningen för båda parter. Det är den anställningsformen som Kommunal nu utmanar, även om förbundet en gång i tiden gick med på den i kollektivavtalen för personliga assistenter.*

*– Vi har landat i att vi historiskt tecknat ett avtal som står i strid med lagen om anställningsskydd. Det är det vi vill få prövat nu helt enkelt, säger Lia Scheduling, ombudsman på Kommunal.*

*(...)*

*I dag är det bara assistenter som är kommunalt anställda som har normala anställningar, omkring 20 000 av totalt 100 000 personliga assistenter i Sverige.*

*(...)*

*Att Kommunal nu går till Arbetsdomstolen för att pröva kollektivavtalet är lite märkvärdigt i sig. Fram till i mars avgjordes alla tvister som rörde personliga assistenter nämligen i en särskild skiljenämnd, där fack och arbetsgivare ingick. Besluten därifrån blev inte offentliga och inte heller vägledande till skillnad från domar i AD.” (Arbetet 8/8 2022: [”80 000 personliga assistenter kan få tryggare anställningar”](#)).*

Sedan assistansreformen trädde i kraft 1994 har företagens andel av ”assistansmarknaden” ökat från 25 procent 1997 till 42 procent 2011 och 72 procent 2021<sup>245</sup>. Under reformens första år var de allra

<sup>244</sup>. ”Kommunalt anställda assistenter har uppsägningstid enligt LAS (1-6 månader), är som regel tillsvidareanställd, arbetsveckor på ca 37 timmar vid regelbundet skiftarbete och ersättningar för arbete under jourtid motsvarande ca 75 procent av normal lön. Privat anställda assistenter har uppsägningstider på 14 dagar, är som regel timanställda – även om de jobbat hos samma brukare i tio år, genomsnittlig veckoarbetstid på 40 timmar och jourtid ersätts med cirka 25 procent av normal lön.” Kommunalarbetaren debatt 22/8 2017: [”Ta strid för det fackliga löftet”](#)

<sup>245</sup>. År 2021 svarade företagen för 72 procent av assistentverksamheten, kommunerna för 18 procent, kooperativ för 6 procent samt 4 procent med brukaren som egen arbetsgivare. SOU 2023:9, sid. 238.



flesta personliga assistenterna anställda av kommunerna, men efterhand kom de privata företagen att dominera helt. År 2021 fanns det enligt SCB:s yrkesregister 66 050 personliga assistenter i Sverige, varav 71 procent var kvinnor.

Kontrollen av att de privata assistentföretagen med kollektivavtal också tillämpar dessa försvåras av den låga fackliga anslutningen bland de personliga assistenterna.<sup>246</sup> Den uppskattades februari 2012 till 40 procent. Framför allt var det de kommunalt anställda assistenterna som var med i facket.<sup>247</sup> Med fortsatt privatisering förväntades organisationsgraden sjunka. År 2017 uppskattades den till cirka 30 procent (Calleman 2017:32).

Branscherna hemtjänst och personliga assistans är delvis sammanflätade. Av de 412 bolagen med tillstånd att bedriva hemtjänst i oktober 2020 sysslade nästan vart fjärde också med personlig assistens (Klingberg Hjort & Magnusson 2022: 163-164). För alla som behöver minst 20 timmars assistans i veckan är Försäkringskassan och inte kommunen ansvarig myndighet. Enligt Försäkringskassan har många seriösa företag svårt att konkurrera på lika villkor i det hårda klimat som råder inom personlig assistens (ibid: 164).

Försäkringskassans jämfört med kommunerna effektivare kontroll och rutiner visar sig i att enbart år 2020 återkrävdes 460 miljoner kronor i assistentersättning (ibid: 170). Till skillnad från i många kommuners hemtjänst är det tillåtet att anställa anhöriga som assistenter. Det framgår att anhöriganställda är klart överrepresenterade bland dem som fällts för fusk. Omkring var femte av de cirka 100 000 personliga assistenterna är anhörig till brukaren, men mer än varannan assistent som fällts för fusk var anhörig och nästan alla fällda brukare hade anhörigassistens (ibid: 171-172). Ibland är brukaren arbetsgivare, ibland ett assistansföretag. Även om företaget är inblandat i fusket leder det oftast inte till några rättsliga konsekvenser för detta. Och om så sker går företaget – precis som inom hemtjänsten – fri från att betala tillbaka ersättningar som man inte haft rätt till. Hemtjänstföretagare har dömts till fängelse men de miljoner som de fuskande hemtjänstföretagen utdelat stannar kvar hos ägarna (ibid: 141-142).

Precis som inom hemtjänsten har fusket inom personlig assistans en migrationsaspekt (ibid: 178-179). I flera uppmärksammade fall har assistensbolag anställt en arbetskraftsmigrant, vars funktionsnedsatta familjemedlem sedan kommer till Sverige som anhöriginvandrare med rätt till assistansersättning (så kallad brukarimport) eller så utnyttjas migranten på liknande sätt som inom till exempel hemtjänstföretaget Enklare Vardag. Brottsförebyggande Rådet (Brå) anger efter en omfattande undersökning hur det kan gå till:

*”(...) företagens ekonomiska vinning ökas genom att arbetskraft med svag ställning på arbetsmarknaden utnyttjas på olika sätt. Det finns exempel i intervjuer och ärenden från framförallt personalintensiva*

---

<sup>246</sup>. ”Trots att organisationsgraden inte är jättehög bland personliga assistenter så omfattas de allra flesta arbetsgivarna av kollektivavtal”, säger Kommunals utredare Mari Huupponen. Kommunalarbetaren 27/11 2020.

<sup>247</sup>. LO-tidningen 17/2 2012.



*verksamheter med låga utbildningskrav, främst hemtjänst, men även personlig assistans.*

*Felaktigheter som rör arbetskraften i materialet handlar om alltifrån svarta löner till vad som beskrivs som slavkontrakt och brukarimport. I vissa fall betalas vit lön ut, men delar av lönen återbetalas till arbetsgivaren.*

*Det är inte heller ovanligt, enligt intervjupersoner, med alltför långa arbetspass som bryter mot arbetstidslagen. Några intervjupersoner berättar att de fått uppgifter från personer som har arbetat utan arbetstillstånd och får betalt utifrån hur mycket de utför, eller tvingas jobba sju dagar i veckan och får sparken om de blir sjuka.*

*Inom assistansen har så kallad brukarimport uppmärksammats som ett sätt för oseriösa företag att utnyttja utsatta personer (ISF och Brå 2011:12, NUC 2020). Företag anställer personer som utländsk arbetskraft. När dessa väl har fått uppehållstillstånd i Sverige har funktionsnedsatta i deras närmaste krets möjlighet till anhörig-  
invandring. Företaget hjälper de funktionsnedsatta att ansöka om personlig assistans (eller assistansersättning från Försäkringskassan). Därefter blir arbetstagarna anställda som assistenter till sina anhöriga. Det skapar beroendeförhållanden där företaget i ärenden har betalat assistenter extremt låga löner och behållit merparten av ersättningen” (Brå 2022, sid. 64-65)*

I det kriminella Södertäljenätverket förekom även assistansfusk. Företaget Elma assistans tog betalt för insatser som aldrig utfördes och stora delar av lönerna betalades tillbaka till företaget (ibid: 15-16). År 2013 åtalades i Södertälje 35 personer som misstänktes ha lurat till sig över 30 miljoner kronor från Försäkringskassan, varav 34 senare dömdes för grova bedrägerier och bidragsbrott. Det var strax före det tillslaget mot den första av de två stora hemtjänsthärvorna i staden.

I dag har cirka 13 600 brukare tillgång till statligt finansierad personlig assistens via cirka 900 assistentbolag med tillstånd, en del av dem verksamma även inom till exempel hemtjänsten eller äldreomsorgen (Öberg 2022). Skärpta kontroller har medfört att drygt 60 bolag fått sina betalningar stoppade och tillstånd indragna. Enbart dessa bolag utförde assistens åt cirka 13 procent av alla assistansberättigade. Statens återkrav uppgår till 1 miljard kronor. Tusentals brukare drabbas och får se sig om efter andra assistansgivare.

Fusk är inte alltid enda skälet till att tillstånd dras in för att bedriva personlig assistentverksamhet. Det fick den börsnoterade vårdkoncernen Humana, som är Sveriges största assistansanordnare, erfara då (Ivo) 31 januari 2023 återkallade tillståndet för att bedriva bl.a. hemtjänst och personlig assistans med åläggande om att verksamheten ska upphöra senast 10 februari.<sup>248</sup> Det motiverades av misskötsamhet av allmänna medlem av ”allvarlig och systematisk karaktär” som i ett 20-tal fall medfört återkrav på omkring 100 miljoner kronor från Försäkringskassan. Dessutom har bolaget inte levt upp till tidigare beslut från Ivo om att utveckla och säkra verksamhetens kvalitet samt ”brister i seriositet och arbetsgivaransvar gällande utländsk

---

<sup>248</sup>. ”[Ivo drar in tillstånd för omsorgsbolaget Humana assistans](#)”. Ekot/Sveriges radio 31/1 2023.

arbetskraft”.<sup>249</sup> Humanas vd Johanna Rastad säger till Kommunalarbetaren att:

*”det aldrig är okej att det blir fel men vill ställa det mot vilket stort bolag Humana är och att det är en tidsperiod på 15 år som har granskats.*

*– Ja 100 miljoner är mycket pengar men man får ställa det mot hur stora vi är. Det är en promille av vår verksamhet. Vi har 2 000 kunder och 11 000 medarbetare.”* (Kommunalarbetaren 1/2 2023)

Samtidigt som det med det allt mer utbredda fusket inom bland annat assistansbranschen finns ett ökat behov av kontroller och myndighets-samverkan har kontrollmöjligheterna försämrats efter ett beslut av Justitieombudsmannen sommaren 2020 om att Försäkringskassan fräntas möjligheten att genom kontoutdrag bevisa huruvida assistenter och brukare befunnit sig på olika platser när arbete redovisats.<sup>250</sup> Det var just genom sådana kontoutdrag som fusket i Humanas fall kunde upptäckas.

Det finns således exempel på att inte bara kollektivavtalslösa bolag missköter sig och framstår som oseriösa utan även på att stora etablerade ”välfärds”-koncerner med kollektivavtal och medlemskap i arbetsgivarorganisationer inte alls håller måttet i förhållande till brukarna, personalen och skattebetalarna. Man skulle kunna hävda att det är inbyggt i själva det förhållandet att aktieägarna är bolagens främsta uppdragsgivare. Ett par år innan Humana-skandalen briserade fann German Bender, doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm, att det tydligt lyser igenom i Academias, Attendos och Humanas års- och kvartalsrapporter var lojaliteten befinner sig.<sup>251</sup>

Ett helt vitt område inom vårdsektorn svarar de privata tandläkarföretagen för. Det finns inget kollektivavtal för de allt fler tandläkare som är anställda inom privat tandvård.<sup>252</sup> Tandvården betraktas av Ivo som ett av områdena med störst risk för oseriösa aktörer (Ivo 2022: 18).

I den expanderande gymbranschen saknade många företag kollektivavtal 2015.<sup>253</sup> Saco-förbundet SRAT omförhandlade branschavtalet med Almega, men de många gymanställda som inte hade akademisk examen fick inte vara med i detta akademikerförbund. En del av dem gick med i Unionen som två år senare tecknade ett kollektivavtal med gymkedjan Sats.<sup>254</sup> Det skedde efter att Sats 2015 ändrat sitt lönesystem på ett sådant sätt att det innebar försämringar för många, varefter en stor del av personalstyrkan krävde ett eget kollektivavtal. Det resulterade i högre lönestälöner, tillgång till flexpension, höjt ob-

<sup>249</sup>. ”Humanas tillstånd för personlig assistans dras in – aktiekursen rasar”. DN Ekonomi 31/1 2023.

<sup>250</sup>. ”Mira Klingberg Hjort: Humana visar att fusk hos assistansföretag är utbrett”, Kommunalarbetaren 1/2 2023.

<sup>251</sup>. ”[Välfärd med bolagens egna ord](#)”, Dagens Arena 9/5 2021.

<sup>252</sup>. Tandläkartidningen 7/6 2021. Sveriges Tandläkarförbund där Tjänstetandläkarna ingår har inte något kollektivavtal för privata tandläkare. 90 procent av medlemmarna arbetar i offentlig sektor, främst inom regionerna, och de arbetar alla under kollektivavtal.

<sup>253</sup>. Kollega nr 8 2015.

<sup>254</sup>. ”[Sats har tecknat kollektivavtal med Unionen](#)”, Fackförbund.com, Arbetet 18/6 2018.

tillägg och inte minst rätten att som gymanställd organisera sig. Året därpå bildade Unionen på Sats gymbranschens första fackklubb med medlemmar på 40 träningscenter i Stockholm.

### *Oseriösa vårdföretag och kriminella företagare*

Som framgått förekommer det mycket fusk och många oseriösa företag inom delar av vårdsektorn. Och även kriminella företag som i det kriminella Södertäljenätverket. På senare tid finns det tydliga tecken på att grov organiserad brottslighet håller på att ta sig in på vårdcentraler mm.

När det blev möjligt att driva privata vårdcentraler, privata assistensföretag mm inom vårdsektorn öppnades det i förlängningen upp inte bara för oseriösa företag och mer eller mindre kriminella företagare utan också för dagens gängbrottslighet att ge sig in i denna sektor. I början av oktober 2023 rapporterade Ekobrottsmyndigheten om en alltmer multikriminell brottslighet där man förutom åt narkotikabrott även ägnar sig åt bedrägerier mot enskilda och företag, välfärdsbrott och ekonomisk brottslighet i företag.<sup>255</sup> Man drar redan in mer pengar på bedrägerier och välfärdsbrott än på narkotika. Och blickarna riktas alltmer mot hälso- och sjukvården som ”är på väg att bli en ny kassako. Företags utnyttjas i allt större utsträckning för att skapa vinsterna. Det finns tecken på att man bedriver vårdcentraler och vaccinationsmottagningar.<sup>256</sup>

Såväl Region Stockholm som Västra Götalandsregionen har upptäckt kopplingar till organiserad brottslighet hos såväl vårdgivare som patienter. Det bedöms som sannolikt att detta problem även berör andra regioner.<sup>257</sup>

Enligt Brottsförebyggande rådet (Brå) har lagstiftningen för ökad mångfald slagit fel och i stället underlättat för oseriösa aktörer.<sup>258</sup> Sara Persson på Ekobrottsmyndigheten anser att det blir allt vanligare att kriminella använder sig av företag för ekonomisk brottslighet och det gäller även inom omsorg, hälso- och sjukvård och tandvård.<sup>259</sup> Enligt Sara Persson är det fråga om allt från småskalig till organiserad brottslighet med gängkopplingar:

*”– Vi ser i våra ärenden personer som höjt sig upp från gatukriminaliteten, och ägnar sig åt mer avancerad brottslighet där man använder företag som brottsverktyg, säger Sara Persson.*

*Ekobrottsmyndigheten driver just nu ett åtal om grovt skattebrott mot två gängkriminella och en kvinnlig företagare från Södertälje. (...). De fick ersättning av kommunen för att förmedla familjehemsplatser för barn och ungdomar. När verksamheten blev tillståndspliktig fick de dock avslag på sin ansökan eftersom aktörer bakom bolaget hade konkurser*

---

<sup>255</sup> . Sara Persson på Ekobrottsmyndigheten intervjuad i Läkartidningen 2/10 2023: [”Ekobrottsmyndigheten: Ny trend – kriminella driver vårdcentraler”](#).

<sup>256</sup> . SVT 1/10 2023 (”Ekobrottsmyndigheten varnar: Gängkriminella öppnar vårdcentraler).

<sup>257</sup> . *Myndighetsgemensam lägesbild 2023*, sid. 11.

<sup>258</sup> . DN 5/10 2023: [”Gängbrottslingar söker sig till sjukvården – myndigheter varnar”](#) samt tryckta tidningen 6/10 2023, sid. 10.

<sup>259</sup> . DN 5/10 2023.

*och kriminalitet i det förflutna. En av personerna, en 35-årig man, kopplas i dag till Rawa Majids nätverk Foxtrot.*

*Ett upplägg är att registrera målvakter, bulvaner eller falska identiteter som styrelseledamöter i syfte att dölja vem som verkligen kontrollerar bolagen.*

*– Man tar sig in i system i samband med kriser. Under flyktingvågen 2015 såg vi en del verksamhet inom familjehem och stödboenden med kopplingar till MC-gäng och andra kriminella nätverk, säger Sara Persson.*

*Ett annat exempel är pandemin, då en härva av falska pcr-tester och felaktiga covidintyg avslöjades av Inspektionen för vård och omsorg, Ivo. Tre vårdcentraler med personkopplingar till pcr-härvan fick tillståndet indraget av Region Stockholm efter ett beslut från Skatteverket och regionen gjorde polisanmälan.*

*Ett problem är att kommuner och regioner saknar resurser, och ibland kompetens, inom exempelvis upphandling och uppföljande kontroller, enligt Ekobrottsmyndigheten.” (DN 5-6/10 2023)*

Socialdemokraterna föreslog i sitt budgetalternativ som lades fram under september 2023 att Ivo (Inspektionen för vård och omsorg) årligen beviljas 40 miljoner kronor extra för att kunna göra en mer omfattande tillsyn av privat vård.<sup>260</sup> Dessutom föreslogs att myndigheten ges utökade befogenheter för att komma tillrätta med fusk

I slutet av oktober 2023 presenterade partiet ett förslag om att införa nytt tillstånd för primärvård för att förhindra kriminella nätverk att starta vårdföretag. Dessutom ska oseriösa företagare som bedriver undermålig verksamhet kunna "brännmärkas" så att de inte kan starta upp ett nytt företag i en annan kommun eller region. Man vill också utöka offentlighetsprincipen, så att det blir mer insyn i de privata vårdföretagen.

### ***Restaurangbranschen: en sedan länge utsatt bransch***

Restaurangbranschen är sedan länge en utsatt bransch har därför under många år stått i fokus för flera myndigheter när det gäller olika kontroller. Det har bland annat visat sig att anställda ofta arbetar längre än vad arbetstidslagen medger.<sup>261</sup> Den myndighetsgemensamma *Lägesbild 2021* mot fusk och arbetslivskriminalitet beskriver restaurangbranschen som en personalintensiv bransch med hög personalomsättning, begränsade krav på utbildning och kunskaper i svenska. Därmed blir det:

*”lätt att ersätta folk som inte godtar dåliga villkor. (...) Arbetskraften utnyttjas genom att arbeta långa pass, i strid mot arbetstidslagstiftningen, och få låga löner eller vara tvungna att betala tillbaka hela eller delar av lönen. Det förekommer även att anställda bor på arbetsplatsen. (...). Det är relativt vanligt med tredjelandsmedborgare inom restaurangbranschen. Det innebär tillsammans med de arbetsuppgifter som är vanliga i branschen en ökad risk för att människor utnyttjas och*

---

<sup>260</sup>. Nyhet 26 september 2023: ”[S kräver stärkt demokratisk kontroll av privata utförare i vården](#)”.

<sup>261</sup>. Arbetsmiljöverket 2021, sid. 28-29.

*exploateras. Eftersom anställning inte är ett krav för uppehållstillstånd för personer som söker asyl, kontrollerar Migrationsverket inte arbetsvillkor och förhållanden för asylsökande som arbetar i restaurangbranschen. Information om svartarbete, regelöverträdelser, missförhållanden, sexuella trakasserier och skenanställningar inkommer dock regelbundet till Migrationsverket.” (Lägesbild 2021, sid 29)*

Den fackliga organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen är efter svenska förhållanden mycket låg: 31 procent bland arbetare 2022, vilket försvårar fackets möjligheter att kontrollera att kollektivavtalen efterlevs. Restaurangbranschen utmärks av hög personalomsättning, hög andel tidsbegränsat anställda och deltidsanställda samt en hög andel utrikes födda arbetare. Vidare tillhör hotell- och restaurangnäringen de branscher där företagen mest frekvent anlitar arbetskraftsmigranter och använder subventionerade anställningar.

Det finns också tendenser till en ”etnisk ekonomi” i och med att även en hög andel av restaurangägarna har utländsk bakgrund. I en studie av samtliga som fått nya subventionerade jobb i bland annat restaurangbranschen i Helsingborg under 2016 framträdde en tydlig etnisk segmentering främst i handels- och restaurangbranscherna genom att inrikes födda på nya subventionerade jobb i stor utsträckning hamnade hos arbetsgivare med inrikes bakgrund (ca 85 procent), medan utrikes födda vanligen anställdes av arbetsgivare med utrikes bakgrund (ca 70 procent) och ofta i mindre företag utan kollektivavtal (Frödin & Kjellberg 2020).

Endast var fjärde bidragsanställd hos arbetsgivare med utrikes bakgrund omfattades i Helsingborg av kollektivavtal. De flesta nyanlända stod dessutom utanför a-kassan och sannolikt var mycket få fackmedlemmar. Deras utsatta position understryks av de närmast obefintliga fackliga kontrollmöjligheterna när kollektivavtal saknas, de osäkra anställningsvillkoren och den höga utbytbart som följer av att de flesta hade ”enkla jobb”.

Inom vissa delar av handeln och restaurangbranschen föreföll anställningsbidragen tjäna som medel för ”etniska företag” att klara sig i konkurrensen genom att minska lönekostnaderna. I regel var dessa företag små och saknade kollektivavtal till skillnad från i städ- och bemanningsbranscherna där de flesta bidragsanställda fanns i företag med minst 20 anställda och som hade kollektivavtal (Frödin & Kjellberg 2020).

Flera intervjuade företagare uppgav att när bidragstiden löpte ut så anställdes en ny person på ett subventionerat jobb eftersom det annars var svårt att få ekonomi i verksamheten. Flera företagare framhöll också att de som utnyttjar systemet med anställningsbidrag får en konkurrensfördel (Sellerberg 2020).

En studie av samtliga arbetskraftsinvandrare från tredje land som i Stockholm beviljades nya arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna år 2012 visade att varannan hamnade på arbetsplatser utan kollektivavtal, bland köks/restaurangbiträden exklusive diskare var det närmare 60 procent (Frödin & Kjellberg 2017). Där det fanns kollektivavtal bedömde facken i sina yttranden nio fall av tio (av de beviljade arbetstillstånden) att villkoren i anställningserbjudandena

inte var sämre än kollektivavtalet medan bara vart femte från de kollektivavtalslösa företagen ansågs motsvara kollektivavtalsnivån. Migrationsverket har inte rätt att avslå ansökningar om arbetstillstånd bara för att kollektivavtal saknas. För godkännande av en ansökan fordras att lönen inte är lägre än kollektivavtalets lägsta möjliga lön och att det finns sjuk-, liv- och tjänstepensionsförsäkring samt trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

Att varannan arbetskraftsmigrant i de undersökta branscherna fanns i företag utan kollektivavtal är anmärkningsvärt med tanke på att arbetstillstånden förutsätter villkor som motsvarar kollektivavtal. I exempelvis hotell- och restaurangbranschen omfattas 70 procent av de anställda av kollektivavtal, vilket i sig är klart under genomsnittet på 77 procent bland privatägda företag (tabell 7), men betydligt mer än de omkring 50 procents kollektivavtalstäckning som gällde för arbetskraftsmigranterna i studien av Frödin & Kjellberg 2017.

Även om ett positivt yttrande från facket inte är en förutsättning för att beviljas bidrag från Arbetsförmedlingen eller arbetstillstånd från Migrationsverket är det ändå en vanlig anledning till att arbetsgivare tecknar nya hängavtal med Hotell och Restaurang Facket (HRF). Under åren 2011-2012 nådde antalet nya hängavtal en topp, omkring 900 per år.<sup>262</sup> I slutet av 2012 hade HRF hängavtal på totalt 5 464 arbetsplatser, nästan lika många som de 5 865 arbetsplatser som var anslutna till arbetsgivarorganisationen Visita, men de senare var i regel stora arbetsplatser med många anställda, medan hängavtalen främst avsåg mindre företag med få anställda.<sup>263</sup> HRF:s avtalssekreterare kommenterade sommaren 2014 utvecklingen av antalet hängavtal:

*”Antalet avtal har stadigt ökat och var 2013 uppe i 5 609. Hotell- och restaurang-facket har under årens lopp varit bra på att teckna avtal. Lokala ombudsmän, assistenter och förtroendevalda har koll på vilka nya ställen som öppnar. Många gånger kan HRF helt enkelt skicka i väg ett avtalsförslag till ett nytt företag och få tillbaka det påskrivet. Men nu märks en trend, det är inte lika många nya arbetsplatser som tecknar hängavtal med HRF. Under 2013 tecknades 659 nya hängavtal med arbetsgivare, vilket var mer än tvåhundra färre än året innan och trehundra färre än året dessförinnan.”* (Hotellrevyn 17/6 2014)

Vid årsskiftet 2018/2019 hade HRF hängavtal med drygt 4 200 företag (drygt 4 400 arbetsplatser).<sup>264</sup> I mitten av mars 2020 rörde det sig om knappt 4 200 företag med hängavtal. Införandet av korttidsarbete ökade påtagligt intresset för hängavtal bland hotell- och restaurangföretagen, liksom i andra branscher, eftersom det medgav en mer flexibel tillämpning av korttidsarbetet än i företagen utan kollektivavtal. Under början av november 2021 var antalet hängavtal uppe i nästan 7 200 för att sjunka till drygt 3 500 redan till årsskiftet

---

<sup>262</sup>. Hotellrevyn 23/5 2018.

<sup>263</sup>. Hotellrevyn 19/2 2013. <https://www.hotellrevyn.se/fler-tecknar-avtal-direkt-med-facket/>

<sup>264</sup>. Statistik erhållen från HRF:s avtalssekreterare Per Persson.

2021/2022.<sup>265</sup> Sannolikt spelade korttidsarbetenas nedtrappning en stor roll för den branta nedgången.

HRF har väldigt få medlemmar på sina hängavtal: vid årsskiftet 2018/2019 i genomsnitt 0,44 medlemmar per hängavtal, vilket minskade till 0,36 mars 2020 och 0,29 vid årsskiftet 2021/2022. Med så få medlemmar är det naturligtvis ännu mer tunnsått med fackligt förtroendevalda i hängavtalsföretagen och än mindre finns det medlemsunderlag för fackklubbar. Det försvårar HRF:s möjligheter att kontrollera att avtalen tillämpas som det är tänkt. Det blir istället en uppgift för förbundets lokalavdelningar och deras ombudsmän, men begränsade personella och ekonomiska resurser sätter här gränser. Den låga fackliga organisationsgraden medför att förbundets ekonomi är svagare än vad den annars skulle ha varit. Få medlemmar håller också nere möjligheterna att bilda fackklubbar.

Något förvånande är kollektivavtalens täckningsgrad mätt i *andelen arbetsgivare* med avtal ändå är förhållandevis hög inom hotell- och restaurangbranschen. Drygt 70 procent av *företagen* omfattades 2017 av kollektivavtal enligt en enkätundersökning av Arbetsmarknads-ekonomiska Rådet.<sup>266</sup> Bortfallet var dock mycket stort i denna undersökning. En betydligt säkrare siffra som hämtats från registerbaserad statistik – 39 procent – anges i tabell 13 ovan, vilket är exakt samma nivå som genomsnittet för privatägda företag. Det kan antas att täckningsgraden är lägre i restaurangdelen än i hotelldelen som domineras av större företag. Vid den granskning av restaurangbranschen som Borås Tidning gjorde 2018 konstaterades att varannan Boråskrog (inklusive kaféer) saknade kollektivavtal.<sup>267</sup> Samma sak fann Upsala Nya Tidning två år tidigare i Uppsala.<sup>268</sup>

Alla dessa siffror ligger dock över eller mycket över den *registerbaserade* – och därmed säkrare – statistik som redovisas i tabell 13 ovan enligt vilken endast 39 procent av hotell- och restaurangföretagen hade kollektivavtal år 2021.

Kollektivavtalens täckningsgrad mätt i *andelen anställda* som omfattas av kollektivavtal är betydligt högre än den fackliga organisationsgraden (31 procent bland arbetare 2022, 38 procent inklusive tjänstemännen), i varje fall om även hotellen inkluderas. Enligt tabell 7 ovan omfattades 70 procent av de *anställda* i hotell- och restaurangbranschen av kollektivavtal år 2021. Det är lägre än inom jord- och skogsbruket (73 procent) och handeln (77 procent), för att inte tala om transport- och byggbranscherna (båda 87 procent) eller industrin (95 procent).

Problemet kvarstår: hur kan man effektivt kontrollera att kollektivavtalen *efterlevs* i de många restauranger med kollektivavtal men där

---

<sup>265</sup>. HRF:s reguljära kollektivavtal 31/12 2021: 5 142 arbetsgivare med Visita riks (Gröna riks, Turist, Casino, Nöje, Ordningvakter) med sammanlagt 8 207 arbetsplatser på vilka det fanns 13 290 medlemmar. Antal arbetsgivare med hängavtal vid samma tidpunkt var 3 527 med 3 638 arbetsställen vid vilka det fanns 1 036 medlemmar. Källa: HRF:s nya avtalssekreterare Peggy Nyholm.

<sup>266</sup>. AER 2018, sid. 96-97.

<sup>267</sup>. Borås Tidning 8/10 2018.

<sup>268</sup>. Upsala Nya Tidning 31/5 2016.



endast ett fåtal eller inga av de anställda är med i facket och det i stort sett saknas förtroendevalda?

Vid en större granskning som Hotell- och Restaurangfacket gjorde 2012 av arbetskraftsmigranternas arbetsvillkor i 64 restauranger i Stockholmsområdet uppdagades i nästan alla företag felaktigheter vid tillämpningen av kollektivavtalets lönebestämmelser.<sup>269</sup> Oftast rörde det sig om att lönen var för låg i förhållande till arbetad tid och att OB-ersättningar mm inte betalades ut. I strid mot kollektivavtalet saknades arbetstidsscheman på många arbetsplatser. Det gjorde det svårt för facket att kontrollera hur mycket de anställda arbetat i praktiken. I samtliga de 36 företagen där det existerade scheman hittades felaktigheter. En slutsats av undersökningen var att kollektivavtal inte är någon garanti för att de i alla avseenden tillämpas i praktiken. Samtliga företag som besöktes hade kollektivavtal, varav 27 tillhörde arbetsgivarorganisationen Visita medan 37 hade hängavtal

Restaurangbranschen är hittills den enda där en arbetsgivare i Högsta domstolen dömts för det i juni 2018 nya brottet människoexploatering. Restaurangägaren dömdes till 8 månaders fängelse i tingsrätten men friades i hovrätten. I HD blev det villkorlig dom efter att riksåklagaren överklagat hovrättsdomen. Fram till och med 2021 hade 91 personer utretts för människoexploatering, tolv personer åtalats, varav sex fått fällande domar. Juristen Carl Nordqvist på Norstedts Juridik sammanfattar fallet:

*”Hösten 2018 kom ett gift par, 23 och 24 år gamla, till Sverige från Bangladesh. Kvinnan skulle studera och mannen planerade att arbeta. Paret hade inte ordnat med bostad innan ankomsten, och det visade sig vara svårare än vad de förväntat sig. Vid ett restaurangbesök kom de i kontakt med restaurangägaren, en man i 50-årsåldern, som erbjöd dem att bo i ett rum i en lägenhet i samma byggnad. Kort efter det att paret flyttat in kom man överens om att de skulle arbeta i restaurangen. För arbetet skulle de få 100 kronor i timmen, samt mat och husrum.*

*Kvinnan arbetade sedan i restaurangen i drygt två veckor och mannen i cirka en och en halv månad. Mannen arbetade mycket långa dagar – mellan 11 och 12 timmar, 6 till 7 dagar i veckan – totalt 482 timmar under en sexveckorsperiod, i genomsnitt 69 timmar i veckan. Restaurangägaren hade aldrig för avsikt att betala någon lön och makarna fick därför aldrig någon annan ersättning för sitt arbete än fri kost och bostad.” (Norstedts Juridik 16/2 2022: ”Fälls för människoexploatering – unik dom i HD”).*

Oseriösa arbetsgivare bryr sig knappast om sitt rykte men seriösa kan av omsorg om sitt varumärke finna det vara en bra idé att gå med i en arbetsgivarorganisation och teckna kollektivavtal. Så var det i varje fall med Sveriges största sushi-kedja, Sushi Yama, sedan media uppmärksammat missförhållanden som anställda vittnat om. Det var fackförbundets egen tidning Hotellrevyn som under slutet av 2019 slog larm varefter företaget hösten 2020 ansökte om inträde i Visita. Kedjans Chief Brand Officer försäkrade:

*”- Vår målsättning är att alltid ha en välmående organisation och det är inte möjligt utan välmående medarbetare. Vi har ett kontinuerligt arbete*

---

<sup>269</sup>. Frödin & Kjellberg 2015, HRF 2012.



*inom detta område och vårt medlemskap i Visita är ett tecken på det.”*  
(Hotellrevyn nr 1 2001, sid. 11)

### **Jord- och skogsbruk samt bärplockning**

Enligt den myndighetsgemensamma rapporten *Lägesbild 2021* utnyttjas arbetstagare inom gröna näringar som jord- och skogsbruk, bärplockning, kycklingfärmar och djurparker. Det är vanligt att dessa kommer från Bulgarien, Rumänien, Thailand och Ukraina.<sup>270</sup> GS-facket, som organiserar skogsarbetare, bedömer att cirka 95 procent av skogsvårdarna är från utlandet och att de ständigt flyttar runt.<sup>271</sup>

### **Skogsbruket**

Inom skogsbruket förekommer enligt GS-facket ”ett utbrett problem med arbetskraftsexploatering, det vill säga att kollektivavtal inte efterlevs och att arbetskraft utnyttjas och jobbar för oskäliga villkor.”<sup>272</sup> Förbundet lägger huvudansvaret på de stora skogsbolagen (SCA, Holmen, Södra, Stora Enso, Sveaskog etc) eftersom de pressar priserna när de gör upphandlingar från skogsvårdsentreprenörer. Enligt facket är bolagen medvetna om att detta:

*”tvingar skogsvårdsentreprenörerna att varje år söka personal som kommer allt längre från den svenska arbetsmarknaden och de får allt svårare att följa avtal och regler. Detta är något som bolagen också känner till.*

*- I offentligheten omfamnar de stora bolagen den svenska arbetsmarknadsmodellen, men i realiteten sänker de den. Vårt folk ute i landet vittnar om att de stora bolagen är väl medvetna om, och i vissa fall till och med uppmuntrar till, att avtalen inte ska efterlevas. Det gäller inte bara löner utan också saker som rör arbetsmiljön, till exempel avsaknad av koja. Säger GS-fackets förbundsordförande Per-Olof Sjö.*

*- Det vi ser är att bolagen drar ekonomisk fördel av en dåligt fungerande arbetskraftsinvandringslagstiftning. Trots rekordhög arbetslöshet flygs personal över halva jorden för att jobba i det svenska skogsbruket. Dessa människor sitter i stark beroendeställning till arbetsgivaren och de vågar inte vara obekväma och ställa krav, för då får de åka hem med en gång.”*  
(GS-facket pressmeddelande 15/5 2021)

GS-Fackets ovanstående pressmeddelande publicerades samma dag som DN hade en artikel om migrantarbetares vittnesmål om hur de utnyttjas av skogsbolag.<sup>273</sup> Numera svarar utländska säsongarbetare för nästan alla som jobbar med att plantera och röja i skogen. Årligen kommer cirka 5 000 utländska säsongarbetare till den svenska skogen, varav de flesta från Litauen, Polen, Rumänien och Ukraina.<sup>274</sup> De intervjuade beskriver hur de lurats på lön, tvingas jobba 60-timmarsveckor och utnyttjats på olika sätt.

---

<sup>270</sup>. *Lägesbild 2021*, sid. 22.

<sup>271</sup>. Upphandlingsmyndigheten: [Slutsatser av riskbedömning: skogsvårdare](#). Se vidare Appendix nedan.

<sup>272</sup>. GS-facket Pressmeddelande 15/5 2021: ”[GS-facket anklagar stora skogsbolag för arbetskraftsexploatering](#)”.

<sup>273</sup>. DN 15/5 och 17/5 2021: ”[Migrantarbetare berättar: Vi utnyttjas av skogsbolag](#)”.

<sup>274</sup>. Forsmark & Johannesson 2020: 5, 9-10.

De flesta av skogsvårdsbolagen som anlitas av de stora skogsbolagen är certifierade med hållbarhetsmärkningarna FSC eller PEFC som kräver bra arbetsvillkor och har kollektivavtal med GS-facket. Problemet är enligt facket att avtalen och reglerna inte följs.<sup>275</sup> Ett exempel är Skogsvårdarna i Uppland AB som lurade två polska säsongarbetare på lönen, tog ut en hög hyra och sade upp dem efter bara en månads arbete sedan de gått med i facket och börjat ställa frågor om varför de inte fick ut rätt lön.<sup>276</sup> GS-facket har stämt bolaget till Arbetsdomstolen för brott mot kollektivavtalet som bland annat reglerar hyran för skogsarbetares tjänstebostad. Ingen av de åtta myndigheterna som motverkar arbetslivskriminalitet har hyresfrågan på sitt bord. Inte heller någon av myndigheterna har tillsyn över arbetsrätten, vilket i enlighet med den svenska modellen ligger hos parterna. Kommunerna kan döma ut lokaler som otjänliga som bostäder men har inga synpunkter på hyresnivåerna.

Enligt en intervjuundersökning med skogsvårdsföretagare anser flera att de måste lägga större vikt vid att få uppdrag från skogsbolag som är villiga att erbjuda bättre villkor för deras personal.<sup>277</sup> Som det är nu blir det allt svårare att rekrytera personal från Östeuropa varför man i allt högre utsträckning vänder sig till tredje land (länder utanför EU/EES) som Ukraina. Det är också svårt att locka kompetenta arbetare med löner som inte står sig i konkurrensen mot andra länder och andra branscher.

Enligt Upphandlingsmyndighetens riskbedömning för skogsvårdare har arbetsmarknadens parter ”indikerat att för låga anbudspriser förekommer i upphandlingar.”<sup>278</sup>

Inte långt efter EU:s östutvidgning rapporterade LO-tidningen att ”Arbetare från öst tar över den svenska skogsvården”.<sup>279</sup> Skogs- och träfacket i Västerbotten räknade med att erfarna säsongarbetande skogsarbetare och sommarjobbande skolungdomar skulle bli utan jobb sedan Sveaskog för första gången lagt ut all röjning och skogsplantering på entreprenadföretag som i princip bara använde utländsk arbetskraft. Skogsföretagen hävdade att det var svårt att hitta svensk arbetskraft men i slutet av april fanns bara tolv platser som planterare anmälde till Arbetsförmedlingen, samtliga i Norrland (trots att stormen Gudrun året innan härjat i södra Sverige). De utländska arbetarna avlönades enligt det svenska kollektivavtalet men hamnade lätt på avtalets lägstalöner. Därtill kom att språkproblem gjorde det svårt för facket att kontrollera att kollektivavtalet följdes.

GS-facket har under senare tid satsat stort på att ”få ordning i skogen”.<sup>280</sup> I det nya skogsavtalet från 1 april 2023 var ett av kraven som facket drev igenom rätten till facklig introduktion på betald arbetstid, där närvaron är obligatorisk, där information om övertidsersättning, OB-ersättning, helgvila mm ges.

---

<sup>275</sup>. DN 15/5 2021.

<sup>276</sup>. Arbetet nr 2 2022, sid. 10-17.

<sup>277</sup>. Forsmark & Johannesson 2020: 16-28.

<sup>278</sup>. Upphandlingsmyndigheten: [Slutsatser av riskbedömning: skogsvårdare](#).

<sup>279</sup>. LO-tidningen nr 19 maj 2006, sid. 4-5.

<sup>280</sup>. Dagens Arbetet 19/6 2023: ”GS storsatsar för ordning i skogen”.

För det andra har GS infört ett tillfälligt medlemskap (6 månader) för säsongarbetare där rätts- och förhandlingshjälp ingår.

För det tredje infördes en ny samarbetsmodell mellan GS och de stora skogsbolag som anlitar skogsvårdsentreprenörer där fack och skogsbolag gemensamt åker ut och gör kontroller om det finns misstanke om att allt inte står rätt till. Redan tidigare har GS och Sveaskog infört ett gemensamt frågebatteri för sådana inspektioner. Det ger enligt förbundet ett starkt signalvärde:

” – ska man mörka något för GS-facket så kommer man att behöva göra det för Sveaskog också.” (Dagens Arbete 19/6 2023)

För det fjärde ska två ombudsmän ägna sig åt att organisera migrantarbetare, förhandla för dem och vara ute i skogen så mycket som möjligt. Därmed kan också fler bristfälliga villkor upptäckas.

### *Bärplockningsbranschen*

Arbetskraftsmigranter från tredje land är mycket vanliga även inom bärplockningsbranschen. År 2020 kom drygt 4 000 bärplockare och skördearbetare till Sverige från länder utanför EU/EES.<sup>281</sup> Denna statistik finns eftersom de måste ansöka om arbetstillstånd. Däremot är det okänt hur många som kommer från EU-länder som Bulgarien, Rumänien eller Baltikum då de inte behöver något tillstånd till följd av den fria rörligheten i EU. Därtill kommer så kallade *turistplockare* (se nedan). Övergången till storskalig bärplockning med utländsk arbetskraft samt låga världsmarknadspriser har medfört att literpriset som plockarna erhåller för exempelvis blåbär sjunkit kraftigt jämfört hur det var under 1980-talet.<sup>282</sup> Det gör det svårt att rekrytera inhemsk arbetskraft för bärplockning.

Det hävdas ofta att ”outsiders” kan få en möjlighet att komma in på den svenska arbetsmarknaden bara det skapas fler ”enkla jobb” till låga löner. När det visade sig att få av det stora antalet flyktingar som anlände till Sverige hösten 2015 efter ett år inte kommit in på arbetsmarknaden trots ”snabbspår för nyanlända” och lägre ingångslöner tyckte inte moderaternas arbetsmarknadspolitiska talesperson Elisabeth Svantesson att det var en bra idé att strama åt reglerna för arbetskraftsinvandring så att enklare jobb som inte kräver någon utbildning i första hand går till personer som redan bor i Sverige.<sup>283</sup> Hon menade att det vore bättre att ställa prestationskrav på nyanlända och dra in ersättningarna för dem som går Svenska för invandrare (SFI) om de inte accepterar att till exempel plocka bär.

För att Migrationsverket skall bevilja arbetstillstånd krävs att företaget erbjuder kollektivavtalsliknande villkor och rimlig lön, vilken enligt regelverket för arbetskraftsmigranter ska vara minst 13 000 kronor per månad för deltidsarbetande.<sup>284</sup> Bara det är uppfyllt är det fritt fram för

---

<sup>281</sup>. Kommunalarbetaren 22/6 2021.

<sup>282</sup>. Mats Wingborg ”Från bäruppköp till storskalig plockning” Dagens Arena 13/9 2022.

<sup>283</sup>. ”M vill tvinga nyanlända plocka bär”, Sveriges Radio Ekot 14/2 2017.

<sup>284</sup>. Vid en granskning som Riksrevisionen gjort av lönerna hos arbetskraftsinvandrare framkom att ca 10 procent av de folkbokförda arbetskraftsinvandrarna

arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från hela världen till vilket yrke som helst. Mot slutet av 2023 infördes ett betydligt högre lönegolv men det är fortfarande oklart om det även ska gälla för bärplockare. Migrationsverket sänder arbetserbjudandena till det aktuella facket för yttrande men behöver inte ta hänsyn till detta.

Tidningen Kommunalarbetaren besökte sommaren 2021 Kommunals sektion för Trafik, Djur och Natur i Kristianstad som då hade att yttra sig om cirka 600 ansökningar om arbetstillstånd inom Kommunals områden i Skåne. Framför allt avsåg de skördearbetare, varav många från Thailand, Ukraina och Vitryssland men också från länder som Rwanda och Marocko. Men facket har svårt att kontrollera vad som stämmer:

*”– Det står en sak på pappret, men hur det är i verkligheten? Det vet vi inte. De som kommer vill inte prata med oss. Det finns en tystnadskultur.”*  
(Kommunalarbetaren 22/6 2021)

Villkoren i arbetserbjudandena till arbetskraftsmigranter från tredje land var fram till juni 2022 inte juridiskt bindande. Pia Bergman på Skatteverket (numera på Svenskt Näringsliv), som i många år arbetat mot arbetsmarknadskriminalitet, framhåller:

*”– Inom gröna näringen består en stor del av kostnaderna av arbetskraften. Det blir fördelaktiga konkurrensvillkor om en arbetsgivare kan få ned kostnaden för den till en fjärdedel eller hälften. Men det underminerar hela branschen. Följden är att vita företag slås ut. Som att dopa marknaden.”* (Kommunalarbetaren 22/6 2021)

En intervjustudie av thailändska bärplockare från 2019 visar att under de 70 dagar som de arbetade i Sverige så var deras genomsnittliga fasta kostnader cirka 33 000 kronor.<sup>285</sup> Efter 1,6 månader hade den genomsnittlige thailändske bärplockaren tjänat ihop denna summa, vilket gjorde att de endast har en begränsad tid för att tjäna ihop pengarna som de kan ta med sig hem till Thailand. Sedan alla kostnader betalats tjänade den genomsnittliga bärplockaren cirka 17 000 kronor under en säsong, vilket är ungefär tre gånger mer än vad de normalt tjänar i Thailand. En drivkraft för arbetarna kan vara att de arbetar på ackord och hoppas tjäna lika mycket som de allra mest framgångsrika plockarna. Med då utsätter de sig för en stor risk, vilket framgår av nästan hälften av arbetarna uppger att de tjänat mindre än den grundlön som de har rätt till enligt svenska kollektivavtal.<sup>286</sup>

Det finns två varianter av kommersiella bärplockare i Sverige (Wingborg 2023):

---

hade en lön under 13 000 kr, vilket är den nivå som krävs för att behålla sitt arbetstillstånd. Ungefär lika många hade inte någon registrerad lön alls. Riksrevisionen 2020a, sid. 94.

<sup>285</sup>. Cirka hälften av de fasta kostnaderna betalas till thailändska bemanningsföretag och den andra hälften till svenska bärföretagare som en daglig avgift för boende, mat och tillgång till bil. Hedberg, Axelsson & Abella 2019: vii.

<sup>286</sup>. Hedberg, Axelsson & Abella 2019: viii och 24. Arbetstillståndet förutsätter att bärplockarnas lön inte understiger minimilönen i Jordbruksavtalet mellan Kommunal och Skogs- och lantarbetsgivareförbundet.

- (1) *Bärplockare anställda av bemanningsföretag med säte utanför EU*. De har ökat kraftigt sedan Skatteverket under början av 2000-talet gav klartecken till svenska företag att hyra in arbetskraft från sådana bemanningsföretag utan att betala skatt. Sedan 2021 måste dock skatt betalas (cirka 7 procent), men det har inte förhindrat en fortsatt ökning av denna kategori bärplockare som numera enbart kommer från Thailand. Fyra stora skandaler med anställda bärplockare har inträffat: 2009, 2010, 2013 och 2022. Efter händelserna 2010 och 2013 började Kommunal teckna hängavtal med de thailändska bemanningsföretagen och Migrationsverket krävde att företagen skulle visa att de var i stånd att betala ut löner om det blev ett dåligt bärår.

Skandalen 2022 handlade om ett av de absolut största företagen, Polarica, med verksamhet i både Sverige och Finland (Wingborg 2023). Misstankar fanns om människohandel. Många thailändska arbetare protesterade mot Polarica och andra företag för att inte fått ut rätt löner och för bristande information. Rättegångar följde i Thailand. Många hade trots arbetet i Sverige kvar skulder till bolagen som av plockarna tar ut en avgift för att täcka alla kostnader för resor, transporter, administration, arbetstillstånd mm, avgifter som ofta saltas vartill kommer ränta. Utöver avgiften måste bärplockarna betala bolagen för mat och logi.

Migrationsverket krävde fram till hösten 2023 att månadslönen för arbetstillstånd skulle vara minst 13 000 kronor men det var före alla avgifter som migranterna betalar till bolagen och som gör dem skuldsatta (Wingborg 2023).<sup>287</sup> Inte heller den kollektivavtalade lönen räckte långt med tanke på detta. Det förekommer att kollektivavtalet sätts ur spel genom dubbla kontrakt med bemanningsföretagen (Wingborg 2023). Precis som i byggbranschen brister inte sällan företagens kontroll av underleverantörerna, i detta fall av bemanningsföretagen, som får fullt betalt av de svenska företagen för lönekostnaderna men som sedan inte alltid betalar ut motsvarande lön till bärplockarna (Wingborg 2023). Arbetstillståndet ger inte arbetskraftsmigranterna rätt att byta bolag och även om det vore lagligt gör skuldsättningen dem bundna till bolaget som rekryterat dem.

- (2) Så kallade *turistplockare* eller *friplockare*, vanligen från Ukraina och Bulgarien. Dessa är inte anställda och har minskat starkt sedan kriget i Ukraina utbröt. De får ordna sitt boende själva som ofta utgörs av undermåliga läger i skogen (Wingborg 2023).

Hösten 2022 gav en rekordskörd inom bärplockningsbranschen, men utmynnade, som nämnts, i en jätteskandal hos en av branschens två giganter, Polarica (den andra är Olle Svensson AB), som förutom i

---

<sup>287</sup>. Se även DN 29/6 2023, sid, 6-12: ”Med dubbla kontrakt och avdrag lurats bärplockare på lönen”.

Sverige också är verksam i Finland.<sup>288</sup> Där fordras inte ens arbetstillstånd för bärplockare från tredje land. Den finländska polisen misstänkte företaget för människohandel varför VD:n Jukka Kristo häktades liksom en thailändska som ordnat fram plockare från sitt hemland. Ett regeringsråd vid finska Arbets- och näringsministeriet greps för miss-tanke om grovt tagande av muta. Den polisutredning om människohandel i Västerbotten som inletts i Sverige lades ned med motiveringen att det hundratal plockare som det rörde sig om inte kunde höras eftersom de redan återvänt till Thailand. Coop och Ica undviker att köpa in från Polarica så länge misstankarna kvarstår. I Sverige hyr bärföretagen in plockare från thailändska bemanningsföretag.

I januari 2023 skrev 250 thailändska bärplockare ett brev till regeringen där de ”beskrev sig som lurade, förödmjukade och utsatta för slaveri” och att ”80 procent av de thailändska bärplockarna återvände hem skuldsatta”.<sup>289</sup>

Under hösten samma år rapporterade DN att Ica och Coop fortsätter sälja bär som plockas av thailändare som tjänar 37 kronor i timmen och som ”drygar ut matransonen med svamp och älgslamsor för att orka jobba tolvtimmarsspass – varje dag i två månader.”<sup>290</sup> DN:s artikelserie visar att det handlar om ett ”omfattande utnyttjande i branschen.”<sup>291</sup> Tidningen reste till Thailand och gjorde intervjuer. Dubbla kontrakt är inte ovanliga:

*”I ett av de bolagen gick det till så här: Ett av kontrakten skickades till Migrationsverket för att bärplockarna skulle få arbetstillstånd. Det garanterade den lägsta avtalade lönen på 23 183 kronor per månad oavsett mängden bär som plockas, fem arbetsdagar i veckan, semesterersättning och hälsoförsäkring. Allt enligt den svenska regelboken. Men det kontrakt som reglerar de faktiska villkoren ser helt annorlunda ut. ”Inkomsten baseras på hur mycket bär man kan plocka (...). Det blir inga löner, ingen övertid och inga förmåner”, står det i kontraktet från bemanningsbolaget. Och om plockaren gör något av ”misstagen” att vara för sjuk, plocka mindre än 30 kilo per dag, störa andra eller inte plocka några bär under en tredagarsperiod kommer hen att skickas tillbaka till Thailand på egen bekostnad.”<sup>292</sup>*

Man kan fråga sig varför varken ansvariga myndigheter, facket eller branschen själv lyckas åtgärda de årligen återkommande problemen i bärsnogen. Tidningen Arbetet ställde sig den frågan och försökte ta

---

<sup>288</sup>. Mats Wingborg ”Kaosartat avslut för årets bärplockning”, Dagens Arena 28/10 2022.

<sup>289</sup>. SVT 8/7 2023: [Bärplockare åker hem skuldsatta – expertens oro: Kan bli ett nytt kaosår | SVT Nyheter](#)

<sup>290</sup>. DN 28/9 2023, sid. 6: [Sliter 12-timmarsdagar i skogen – Ica och Coop fortsätter sälja bären](#)

<sup>291</sup>. DN 30/9 2023: [Experten om svenska bärbranschen: ”Systemet är trasigt”](#). Se även DN 14/7 2023: [Bärjättarna efter DN:s granskning: ”Måste göras mycket mer”](#) och DN:s ledare 24/7 2023: [Jesper Ahlin Marceta: Svenska företag kastar sig huvudstupa genom ett moraliskt kryphål](#).

<sup>292</sup>. DN 29/6 2023: [”Bärplockningen i Sverige den värsta tiden i mitt liv”](#).

reda på det.<sup>293</sup> Först vände man sig till Migrationsverket som beviljar de arbetstillstånd som krävs för att thailändska bärplockare och andra säsongarbetare från tredje land (länder utanför EU) ska få plocka bär i Sverige:

*Bärplockaren anställs av ett thailändskt bemanningsföretag som i sin tur har en överenskommelse med en svensk uppdragsgivare. Migrationsverket tittar på om det svenska bärföretaget skött sina utbetalningar tidigare år och hur de praktiska arrangemangen ser ut rörande boende och transporter. Om den svenska uppdragsgivaren återkommande missköter har Migrationsverket möjlighet att neka arbetstillstånden, men det sker nästan aldrig.*

*– Vi har inte fattat några avslagsbeslut på den typen av grunder sedan 2014, säger Hanna Geurtsen, sektionschef på Migrationsverkets region nord.*

Sedan har vi Arbetsmiljöverket på vilket det ankommer att kontrollera att inte trafikfarliga fordon används eller att längden på arbetsdagarna inte strider mot vad som stadgas i Arbetstidslagen, men myndigheten saknar statistik över vad som gjorts för att trygga bärplockarnas arbetsmiljö:

*– Bärföretag i sig är ingen näringsgren och verksamheten kan bedrivas i massor av olika former. Det gör det svårare att lokalisera vilka företag det är, säger sektionschef på Arbetsmiljöverket region Nord.*

*Myndigheten har heller ingen planerad insats mot bärföretag. Och arbetet med oanmälda inspektioner försvåras av att bärplockarna är mobila.*

*– De är här en begränsad tid, man måste veta tajmingen när man är där. Det är också ofta en rörelse, man är på olika ställen och plockar.*

Kommunerna kontrollerar boenden, brandskydd, livsmedelshantering mm, men inspektionerna försvåras av att inte alla bärföretag anmäler sin närvaro:

*– Det är inte helt okomplicerat för kommunerna. De vet kanske inte att någon köpt upp en gammal skola och ska inhysa bärplockare. Helt plötsligt kan kommunen ha 300 utländska medborgare. Så går man dit och hittar bristerna. Men då är bärplockarna redan här, och stannar bara en kort tid, säger Eva Norlin, koordinator mot människohandel i region Nord.*

*Ofta är kommunerna också den första kontaktpunkten för bärplockare som får illa.*

*– Vi har sett att de inte fångas upp när de försöker ta kontakt med polismyndigheten eller socialtjänsten. Att man inte inser att de kan vara utsatta för brott, säger Eva Norlin.*

Kommunal tecknar sedan 2014 hängavtal med alla thailändska bemanningsföretag som sänder bärplockare till Sverige. Det krävs för att Migrationsverket ska bevilja arbetstillstånd:

*Avtalet innebär en garantilön på runt 24 000 kronor. Men eftersom lönen betalas ut först när plockarna återvänt till Thailand är det svårt för Kommunal att komma åt oseriösa bolag.*

---

<sup>293</sup>. Arbetet 3/7 2023: [Bärplockare exploateras år efter år – därför blir det aldrig ordning i bärskogen.](#)

– När de här personerna uppmärksammar att de inte får rätt lön har vi väldigt liten möjlighet att företräda dem, säger Ulf Hansson, ombudsman för vilda bär.

Att bärplockarna inte är medlemmar gör att facket inte kan driva deras fall i svenska domstolar.

– Vi försöker värva dem när de kommer hit men vi har väldigt svårt att nå fram, säger Ulf Hansson.

Att svartlista enskilda bemanningsföretag är också svårt. För att undvika krav på fast driftställe, och därmed tvingas betala sociala avgifter, ombildas bolagen ofta.

– Det här blir nya företag hela tiden. De kan ha samma ägare, men olika namn. Därför blir det svårt att följa upp att de gör rätt för sig, säger Ulf Hansson.

### Arbete på jordgubbs- och grönsaksodlingar samt i djurparker

Ett exempel på migrantarbetare som utlovats en garanterad grundlön (19 900 kronor) men som sedan tvingades acceptera ackordslön (4 kronor litern) är tre ukrainska jordgubbsplockare som anlände till Sverige maj 2021.<sup>294</sup> En av de tre – Volodymyr – hade varit facklig aktiv och skyddsombud i Ukraina och tyckte inte att det stämde med vad han i förväg hade tagit reda på om hur det fungerade i Sverige. När lönen uteblev förklarade arbetsgivaren att det var problem med Volodymyrs bank. Då vände sig Volodymyr till Kommunal, där han och de båda andra ukrainarna blev tillfälliga medlemmar, och sedan gick allt fort. Kommunals lokala sektion tog kontakt med arbetsgivaren som betalade ut lönen. Therese Ekelöv, sektionsordförande, håller med om att det gick lätt:

– Vi fick det vi bad om. Efter avdrag för skatt och 1 260 kronor för boende hos arbetsgivaren fick de nu ut mellan 22 491 och 24 751 kronor var för det de arbetat under maj och juni.

– Det känns så bra! Fast jag har inte fått någon lönespecifikation så jag vet inte vad jag fått betalt för, säger Jevhen.

Men alla vet inte om att de kan få hjälp. Så var det för ukrainska Anita som Kommunalarbetaren tidigare skrivit om. Precis som Jevhen, Volodymyr och Yuliia fick hon en mycket lägre lön på plats än hon lovats innan hon kom hit. Anita kände sig lurad, men vågade inte göra något eftersom hon också bodde i arbetsgivarens lokaler.

– Du är ju där hela tiden när du jobbar. Du kan inte göra något, inte åka någonstans. Sätter man sig upp mot chefen är man helt utlämnad. Det är en svår position.

Therese Ekelöv som arbetar mycket med lantarbetare och säsongsanställda är upprörd över hur det går till.

– Jag blir förbannad att folk blir utnyttjade i ett land som Sverige. Vi behöver ta ett krafttag och se till att fler arbetsgivare tecknar kollektivavtal.

Att arbetsgivarna har kollektivavtal och att arbetarna blir medlemmar ser hon som nyckeln till förändring.

– Det är då vi kan komma in på gårdar och få insyn. Många gårdar tar in utländsk arbetskraft för att de vet att de kan dumpa lönerna för dem eftersom de inte protesterar.” (Kommunalarbetaren 27/8 2021)

---

<sup>294</sup>. Jordgubbarna såldes sedan för 129 kronor per kg i affärerna. Kommunalarbetaren 27/8 2021.



Ibland spelar slumpen in för att de utländska gästarbetarna ska få hjälp. En svensk med en ukrainsk släkting fick 2010, det vill säga inte långt efter att de mycket liberala reglerna för arbetskraftsinvandring hade införts december 2008, höra talas om de kraftigt underbetalda arbetarna (9,50 kronor i timmen) på en skånsk gård och beslöt sig för att göra något.<sup>295</sup> Ett möte ordnades med de förtvivlade ukrainska arbetarna som senare gick med i Kommunal sedan förbundet klargjort att man endast kan förhandla för de som är medlemmar. De tio arbetarna hade skuldsatt sig för att kunna resa till Sverige och arbeta här, vilket visade sig betyda tolv timmars arbete om dagen till en lön som var ungefär densamma som i Ukraina. Kommunal hade godkänt Migrationsverkets avtal med Anrol AB, men kände sig förda bakom ljuset eftersom arbetarna i verkligheten anställdes i ett annat bolag som saknade kollektivavtal. Förhandlingar inleddes nu om ett kollektivavtal för de 10 ukrainska arbetarna samt de omkring 40 gästarbetarna från Moldavien och Rumänien som också fanns på gården för att skörda grönsaker.

Under coronapandemin 2020 kunde de thailändska bärplockarna inte komma till Sverige. De ersattes av bland annat bulgariska bärplockare, av vilka en del, enligt en rapport från Riksrevisionen, hamnade ”i en svår situation med förmodat låga löner och dåliga boendevillkor.”<sup>296</sup> Två år senare (2022) berättade Sara Olsson, regionkoordinator mot prostitution och människohandel i region Syd, för Kommunalarbetaren att just ukrainare ”är extra utsatta just nu” och ”just inom gröna näringen”.<sup>297</sup> Angående denna näring menar Henrik Skoglöf, inspektör vid Arbetsmiljöverket att:

– *Det är för lätt att kringgå arbetstidslagstiftningen utan att det syns. Inom byggbranschen där de har personalliggare är det svårare, säger han och menar att slavliknande villkor inte är ovanligt.*

– *Det finns en gråzon när arbetsgivaren inte vill teckna kollektivavtal för att slippa insyn. Vi har kommit till en punkt där de lärt sig hur utnyttjar luckorna. Om det fortgår har vi snart 1800-talets feodalsamhälle tillbaka.” (Kommunalarbetaren 2/9 2022).*

Som Skoglöf påpekar är det i många andra länder motsvarigheterna till Arbetsmiljöverket som har att tillse att lagar och regler för arbetsrätt och arbetsmiljö följs, men i Sverige ansvarar parterna för detta:

– *Här i Sverige är det parterna som sköter arbetsrätten. Det är den svenska modellen. Men vad händer när det inte finns några medlemmar eller kollektivavtal? Jag har ingen lösning på det problemet, men det är ett problem.” (Kommunalarbetaren 2/9 2022).*

Oorganiserade arbetsgivare som ställer sig utanför den svenska modellen och oorganiserade gästarbetare innebär en stor utmaning i den gröna näringen där det under de senaste fem åren dessutom skett ett stort antal arbetsplatsolyckor med utländska arbetare.

---

<sup>295</sup>. Sydsvenskan 15/9 2010.

<sup>296</sup>. Riksrevisionen 2020a, sid. 64.

<sup>297</sup>. Kommunalarbetaren 2/9 2022.

Hösten 2022 befann sig drygt 40 000 ukrainare som flytt från kriget i Sverige. En del av dem blir utsatta för exploatering inom jordbrukssektorn. Regionkoordinatören mot prostitution och människohandel i region Syd, Sara Olsson uppger att:

*”– Vi ser att det finns arbetsgivare som utnyttjar flyktingar som befinner sig i en utsatt position, med familj i Ukraina som behöver pengar.”* (DN 16/10 2022)

Det förekommer att arbetarna inte får den information om kollektivavtal och skydd som de har rätt till samtidigt som de utför arbetsuppgifter som kan vara farliga och skadliga såsom att utan utbildning och tillräcklig skyddsutrustning tvingas hantera giftiga växtskyddsmedel. Arbetsdagarna kan vara långa och lönen ligga långt under kollektivavtalets, i synnerhet om kollektivavtal saknas.

I Skåne är det enligt Kommunal och SAC vanligt med extremt dåliga villkor på grönsaksodlingar.<sup>298</sup> På grönsaksförpackningarna från grossisten Grönsaksmästarna står det helt korrekt att grönsakerna är odlade och förpackade i Sverige, men det är ingen garanti för att arbetsvillkoren är anständiga. Grönsaksmästarna kräver certifiering enligt IP arbetsvillkor men alla odlare har det inte. Salladslök, gurka, sallad och zucchini plockas för 35-50 kronor i timmen under långa arbetsdagar av migrantarbetare och papperslösa på fyra skånska gårdar som Arbetet besökte 2022.

Sedan detta avslöjats reagerade Ica Möllevången i Malmö kraftigt på uppgifterna och efterlyste centrala kontroller eftersom de enskilda butikerna i regel inte har sådana möjligheter.<sup>299</sup> Axfood (ägare av Hemköp och Willys) hade till skillnad från Ica redan tidigare blivit medvetna om problemet med svartarbete och låga löner, varför man tagit initiativet till certifieringen IP Arbetsvillkor.

Att kollektivavtal inte är någon garanti mot arbetslivskriminalitet och exploatering antyds av SVT Smålands rapportering januari 2023 om förhållandena för rumänska gästarbetare vid Ölands djurpark. Redan 2006 anslöt sig djurparken till avtalet mellan Kommunal och Gröna arbetsgivare i form av ett hängavtal. Kommunal uppger att de har svårt att agera eftersom man saknar medlemmar vid djurparken. Efter att en gästarbetare omkommit i en arbetsplatsolycka<sup>300</sup> framkom att hans lön (6 000 – 7 000 kronor per månad) låg långt under det som anges av kollektivavtalet.<sup>301</sup> Avdrag hade då gjorts för mat (som delvis utgjordes av mat avsedd för djuren) och logi. Anita Linder, som ledde Utredningen om arbetskraftsinvandring (SOU 2021:5), erfor i andra fall:

*”Vi såg att personalen fick en lön som var i enlighet med kollektivavtalet på pappret, men arbetsgivaren gjorde väldigt stora avdrag för mat, hyra eller lån.”* (SVT Småland 19-20/1 2023).

---

<sup>298</sup>. Arbetet nr 12 2022, sid. 10-17.

<sup>299</sup>. Arbetet 24/10 2022.

<sup>300</sup>. Stångad till döds av en älgantilop.

<sup>301</sup>. SVT Småland 19-20/1 2023: [Experter reagerar på SVT:s avslöjande om Ölands djurpark: ”Bör hanteras av polis”](#).

Enligt tabell 7 ovan omfattades 73 procent av *de anställda* inom jord- och skogsbruket av kollektivavtal år 2021. Det kan tyckas vara en hög andel (inte långt under genomsnittet på 77 procent i privat sektor), men då bör man ha två saker i åtanke. För det första utgörs en betydande del av de som arbetar i denna sektor av säsongarbetare från andra länder (bärplockare, salladsplockare, skogsplanterare mm). Eftersom dessa *inte är folkbokförda* i Sverige kommer de inte med i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som ligger till grund för beräkningarna av kollektivavtalens täckningsgrad per bransch.<sup>302</sup> För det andra föreligger det, som framgått, på många håll stora brister i *efterlevnaden* av kollektivavtalen. Det gäller inte minst efterlevnaden av hängavtalen hos bärplockningsbranschens bemanningsföretag.

Av *företagen* inom jord- och skogsbruket hade 43 procent kollektivavtal år 2021 (tabell 13).

### *Byggbranschen: många underentreprenörer*

Trots hög efterfrågan på byggnadsarbetare verkar flera faktorer dämpande på lönerna och ger upphov till mindre goda arbetsvillkor. Viktigast är det utbredda anlitaandet av underentreprenörer inom bygg- och anläggningsbranschen.<sup>303</sup> Främst där är kollektivavtalstäckningen låg, men som vi ska se tecknar ändå åtskilliga underentreprenörsföretag kollektivavtal. De ibland långa underentreprenörskedjorna har ofta ett stort inslag av utstationerad arbetskraft som inte sällan anlitas via utländska bemanningsföretag. Byggföretagen använder sig dock numera i minskad utsträckning av bemanningsföretag och istället i växande grad av underentreprenörer där pris och tid ges allt högre prioritet (Ahlstrand 2022: 223-224). Exempelvis avvecklade NCC i början av 2021 sitt i Polen belägna bemanningsbolag.

Många av de utstationerade arbetarna är inte anställda i formell mening utan är så kallade *falska egenföretagare*. Det innebär att de arbetar under anställningsliknande förhållanden men utan fördelarna som följer vid anställning; de får exempelvis själva betala försäkringar mm. Totalt svarar egenföretagarna för omkring en femtedel av arbetskraften i byggbranschen (Thörnquist 2013b:7).

Det förekommer allt oftare att underentreprenadföretag i verkligheten fungerar som bemanningsföretag trots att de formellt inte är sådana, vilket sociologen Rasmus Ahlstrand benämner ”maskerad bemanning” (Ahlstrand 2022). I sådana fall leds arbetet av huvudentreprenörsföretaget självt medan underentreprenörsföretaget endast levererar arbetskraft, närmare bestämt billig utländsk sådan. Skillnaden jämfört med ett reguljärt bemanningsföretag är att underentreprenadföretaget

---

<sup>302</sup>. [Kvalitetsdeklaration Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik \(RAMS\)](#), SCB 2022-11-24 AM0207, sid. 6.

<sup>303</sup>. Orsakerna är flera, däribland att byggföretagen specialiserar sig på vissa moment i byggprocessen eller på vissa yrkesgrupper, att det under branschens expansion rått brist på tillgänglig arbetskraft, att det är billigare att anlita underentreprenörer än att utföra arbetet i egen regi samt att det vid krympande tidsmarginaler kan vara ett sätt att snabba på byggprocessen genom att ”upphandla underentreprenörer som inte tillämpar goda arbetsvillkor”. Byggmarknadscommissionen 2022: 32, 68.

är specialiserat på byggarbetskraft och faller under byggavtalet om det tecknar ett kollektivavtal. Framför allt blir billigare eftersom det som ”köps via entreprenad köps på paketpris i stället för per arbetad timme som är fallet med bemanningsföretag” (Ahlstrand 2022: 240). Antalet till Sverige utstationerade arbetstagare har ökat starkt. Den 1 december 2019 uppgick de enligt utstationeringsregistret till ca 21 300 personer, varav ca 14 500 inom bygg- och anläggningsbranschen.<sup>304</sup> Av det totala antalet utstationerade vid denna tidpunkt kom 6 700 från Polen och 5 100 från baltiska länder. Många har korttidsanställningar vilket gör att det totala antalet utstationerade under ett år är mångdubbelt större. Inte sällan kommer samma personer tillbaka. Enligt utstationeringsavtalet måste arbetarna periodvis vistas i sitt hemland för att i Sverige inte behöva betala skatt.

Långt ifrån alla utstationerade arbetare rapporteras till utstationeringsregistret, vartill kommer utländska arbetare som arbetar illegalt.<sup>305</sup> Enbart i Stockholmsregionen uppskattar Arbetsmiljöverket att det finns drygt 11 000 utländska byggnadsarbetare.<sup>306</sup>

Vid av svenska myndigheter samordnade kontroller av byggarbetsplatser rapporteras ”en hög förekomst av utländsk illegal arbetskraft”.<sup>307</sup> Dessa arbetare kommer från tredje land (länder utanför EU/EES) och är enligt expertintervjuer vanligast inom arbetsintensiva och fysiskt krävande delar av byggbranschen som rivning, ställningsbyggande och murning samt inom Rot-sektorn och mindre byggen.<sup>308</sup> Förekomsten av illegal arbetskraft bedöms som mest utbredd i storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö. Användandet av utländsk arbetskraft underlättas av alltmer av produktionen sker inom tillverkningsindustrin, varför en ökande del av byggarbetet består i att montera och installera prefabricerade produkter snarare än att bygga på plats (Ahlstrand 2022: 241). Detta ökar andelen okvalificerat arbete på själva byggarbetsplatserna, vilket ger ökade möjligheter att anlita mindre kvalificerad och därmed också billigare arbetskraft.

Efterhand har andelen polska arbetare minskat till följd av stigande löner i Polen medan andelen som kommer från länder utanför EU ökat.<sup>309</sup> Men fortfarande spelar bolag från Polen, och andra till Sverige geografiskt närliggande länder, en viktig roll för att få in utländsk arbetskraft, illegal såväl som legal, i Sverige. Det sker då i flera led, exempelvis genom att ett polskt företag med verksamhet i Sverige hämtar arbetskraft från Ukraina, Belarus, Uzbekistan eller annat land utanför EU.

De stigande lönerna i Polen är den sannolika orsaken till att de polska arbetarna kan höja sina anspråk vid utlandsarbete. Vid bygget av Fehrman-Bält-förbindelsen inträffade sommaren 2022 det unika att 300 polska anläggnings- och betongarbetare strejkade i protest mot

---

<sup>304</sup>. De senare utgjordes av 8 292 personer inom byggande av hus, 4 277 i specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet 1 883 i anläggningsarbeten. Månadsstatistik från utstationeringsregistret per den 1 december 2019, Arbetsmiljöverket.

<sup>305</sup>. Lägesrapport 2019, sid 13-14.

<sup>306</sup>. Sveriges Radio P4 Stockholm 13/5 2019.

<sup>307</sup>. Lägesrapport 2019, sid 14.

<sup>308</sup>. Westermark 2021a: 7-8.

<sup>309</sup>. Westermark 2021a: 8-9.

dåliga arbetsvillkor och med krav om samma villkor som sina danska kolleger.<sup>310</sup>

År 2000 infördes samordningsnummer för personer som inte är eller varit folkbokförda i Sverige. I dag finns 870 000 nummer, varav 30 000 delades ut 2019. När Skatteverket 2017 granskade 4 000 samordningsnummer kunde 45 procent inte styrka sin identitet.<sup>311</sup> Av dem som kom från tredje land (länder utanför EU) saknade tre av fyra arbetare rätt att arbeta i Sverige. Det främjar osund konkurrens och kriminalitet i arbetslivet.

Mot bakgrund av kostnader i liv och hälsa, utnyttjande av arbetskraft, uteblivna skatteintäkter och snedvriden konkurrens tillsatte arbetsgivarorganisationen Byggföretagen (Svenskt Näringsliv) och Byggnadsarbetareförbundet februari 2020 en gemensam kommission, *Byggmarknadskommissionen*, för att kartlägga förhållandena inom branschen och komma med ”förslag som främjar en sund byggbransch med goda sociala villkor, konkurrens på likvärdiga villkor”.<sup>312</sup> Parterna menar att problemen inom byggsektorn förvärrats under senare år, vilket tagit sig uttryck i ökade arbetsplatsolyckor, dumpade löner och villkor, kriminalitet och fusk samt att kollektivavtal kringgås i de allt längre kedjorna av underleverantörer som inte kontrolleras. Man framhåller att det äventyrar byggbranschens legitimitet och kostar samhället miljardbelopp. I sin slutrapport framhåller Byggmarknadskommissionen att:

*”Problemen med arbetslivskriminalitet inom byggnadsverksamheten är omfattande och växande.”* (Byggmarknadskommissionen 2022: 57)

Upphandlingsmyndigheten bedömer att det är ”hög risk för oskäliga arbetsvillkor vid upphandling av byggarbeten”.<sup>313</sup> När det gäller arbetskraftens kompetens anger myndigheten att:

*”Byggföretagen framhåller att variationen är stor avseende vilken kompetens som arbetskraft från andra länder har. Allt från högt meriterade yrkesarbetare med specialistkompetens till de som helt saknar relevant yrkesutbildning förekommer. Byggnads framhåller att en stor andel av de arbetstagare som inte är folkbokförda i Sverige, avlönas som att de helt saknar utbildning.*

(...)

*Byggnads framhåller att utstationerad arbetskraft förekommer i mycket stor omfattning. I utstationeringsregistret anmäls bara en bråkdel av alla utstationerade arbetstagare. De uppgifter som anmäls in i registret är ofta fel, både vad avser adress, antal arbetstagare, namn, period och tjänstemottagare.*

*Byggnads kan se att många företag borde klassas som bemanningsföretag men väljer att inte göra det på grund av skattereglerna, samt att många företag har fast driftställe eller i princip all verksamhet i Sverige utan att betala skatt här. Att använda enmansföretagare och låtsas att dessa är anställda är också utbrett.*

---

<sup>310</sup>. Byggnadsarbetaren 1/7 2022.

<sup>311</sup>. Arbetet 26/2 2020. Torp 2019: 20, 28, 66, 68, 73, 119-120, 165.

<sup>312</sup>. ”Bransch och fack kraftsamlar mot brottslighet på byggen” DN Debatt 7/2 2020.

<sup>313</sup>. Upphandlingsmyndigheten 17/3 2022. [Stöd för att genomföra upphandlingar med schyssta arbetsvillkor inom bygg och anläggning.](#)

*Byggnads framhåller att det är en oerhört stor konkurrens med hög risk för pressade priser. Byggföretagen framhåller att i och med Byggavtalets tydligt angivna grundlöner, så ges inte utrymme för någon prispress, men när det gäller företag bundna av hängavtal eller företag som helt saknar kollektivavtal finns en högre risk att företag tillämpar anställningsvillkor som ligger påtagligt under kollektivavtalsnivåer.”<sup>314</sup>*

Riksrevisionen framhåller att byggbranschen är den bransch som myndigheter och fackförbund bedömer ha den högsta förekomsten av arbetskraftsexploatering<sup>315</sup>, vilket är en av flera former av arbetslivskriminalitet.<sup>316</sup> Byggbranschen är också överlägset störst bland utstationerade.

Det finns närmare 3 000 utlandsregistrerade byggnadsföretag verkamma i Sverige. Byggmarknadskommissionen bedömer att problemen är störst i företag från de baltiska staterna, Polen, Slovakien och Tjeckien.<sup>317</sup> Av de drygt tusen företagen från dessa länder valdes 90 slumpmässigt ut för en närmare undersökning, som visar att de allra flesta – omkring 80 procent – har någon typ av problem i förhållande till svenska avtal och lagar såsom för låga löner, att inte betala skatt eller underlåtenhet att rapportera till utstationeringsregistret.<sup>318</sup>

Anmärkningsvärt är att mer än vartannat företag med problematisk lönesättning har kollektivavtal och ännu mer anmärkningsvärt är att företagen med ”kollektivavtal eller hängavtal uppvisar en klart större ansamling av problem, än övriga företag.”<sup>319</sup> Ohederliga företag vill ofta ha kollektivavtal för att kunna skylta med en snygg fasad för att vinna större entreprenader för att sedan i praktiken betala löner som är lägre än kollektivavtalens.<sup>320</sup> Oftast kommer i dessa fall både företaget och personalen från andra länder. Kommissionens expertpanel påpekar att ”även svenska företag ’tvingas’ fuska för att ha en chans att vinna en affär.”<sup>321</sup>

Enligt den ändring av upphandlingslagstiftningen som skedde 2017 ska lön, semester och arbetstid vara i nivå med gällande kollektivavtal, vilket även gäller underleverantörer. Det gäller upphandlingar som görs av kommuner, regioner och statliga myndigheter. Företag som tecknat kollektivavtal anses uppfylla kraven (Svenskt Näringsliv

---

<sup>314</sup>. Ibid.

<sup>315</sup>. Enligt Polisen är det i byggbranschen vanligt att både offer samt gärningspersoner för människoexploatering och människohandel har samma nationalitet. Vanliga länder är bland annat Estland, Georgien, Lettland, Litauen, Polen, Ukraina och Uzbekistan. Ofta befinner sig de utsatta personerna i en svag ställning gentemot huvudmannen och känner inte till sina rättigheter. Lägesbild 2021, sid. 22.

<sup>316</sup>. Exploatering av arbetskraft handlar enligt Riksrevisionen om att personer arbetar till oskäligt låg lön, med mycket långa arbetsdagar, farlig arbetsmiljö eller dåliga boendeförhållanden. Det är framför allt utländsk arbetskraft som drabbas. Riksrevisionen 2020a, sid. 96 samt Webbinarium: [Statens insatser mot exploatering av arbetskraft 22/2 2021](#).

<sup>317</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 34-36.

<sup>318</sup>. Se även debattartikeln ”Omfattande fusk på byggen – tolv företag polisanmäls” av Byggmarknadskommissionens Stefan Attefall och Ann-Marie Begler. DN Debatt 16/9 2021 samt ”Byggbranschen har tappat kontrollen”, Kvartal 16/9 2021..

<sup>319</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 42.

<sup>320</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 44, 48, 72-73.

<sup>321</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 44-45, 73.

2022: 25). Detsamma gäller utländska utstationeringsföretag oavsett om de har kollektivavtal eller inte, förutsatt att arbetskraften är registrerad i utstationeringsregistret.<sup>322</sup>

En studie från 2020 bekräftar att det är vanligt med kollektivavtal, hos arbetsgivare som utstationerar byggnadsarbetare till Sverige (Sjodin & Wadensjö 2020: 78). Det sker utan vare sig stridsåtgärder eller hot därom och genom att det enskilda företaget tecknar ett hängavtal med Byggnads. För större byggprojekt finns det dessutom system enligt vilka underleverantörer binds av kollektivavtal. I en debatt i tidningen Byggnadsarbetaren framhåller Byggföretagens VD Catharina Elmsäter-Svärd:

*"Alla våra medlemsföretag ska bara anlita företag som har kollektivavtal, det ingår i medlemskapet."* (Byggnadsarbetaren 4/10 2021)

Även om många utländska byggföretag tecknar kollektivavtal är det få som blir medlemmar i Byggföretagen:

*"Det finns utländska bolag som söker medlemskap och det är de välkomna att göra om de lever upp till våra kriterier. Och jag kan säga att det inte är många som gör det. Något vi märker rätt tydligt är att en del av de här företagen har någon typ av advokatfirma här i Sverige som hjälper dem exakt med vad de ska säga och vad de ska göra, men vi ser mellan raderna att de egentligen har en annan avsikt."* (Catharina Elmsäter-Svärd i Byggnadsarbetaren 4/10 2021)

Sedan tidningen påpekat att det enligt Byggmarknadskommisionen är lika stora problem med företag som *har* kollektivavtal som de som inte har ställs frågan om "avtalet blivit en biljett in i marknaden även för kriminella?". Byggnads ordförande Johan Lindholm svarar ja på frågan och tillägger att *efterlevnaden* är det stora problemet:

*"Ja, bevisligen. Det är inga problem idag för företag att teckna kollektivavtal, men det finns däremot problem med efterlevnaden."* (Byggnadsarbetaren 4/10 2021)

Redan före Laval-domen, då det inte stod klart om utländska kollektivavtal skulle gälla i Sverige, valde åtskilliga utländska byggföretag att teckna svenska kollektivavtal. Bara i Malmö kontaktades Byggnads under kort tid av ett 50-tal utländska byggfirmor rapporterade DN och Sveriges Radio Ekot i slutet av januari 2006.<sup>323</sup> Byggnads ombudsman Roland Ljungdell trodde ändå att "det förekommer att utländska arbetare får lägre timlöner."

Enligt det polska facket Budowlani får de utstationerade polska byggarbetarna även om de är högt kvalificerade inte mer än minimilönen.<sup>324</sup> Det gäller runt om i Europa. Samma sak händer med ukrainska arbetare i Polen. Enligt det svenska byggavtalet ska utländska arbetare utan svenska yrkesbevis men med sex års yrkeserfarenhet få full lön. Det polska facket efterlyser verktyg på EU-nivå för att validera kompetens.

---

<sup>322</sup>. Mejl 30/11 2022 från Ellen Hausel Heldahl, Svenskt Näringsliv.

<sup>323</sup>. DN 29/1 2006.

<sup>324</sup>. Arbetet nr 19 23-24 maj 2019.

I enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen som den uttrycks i MBL företräder fackförbunden endast medlemmarna medan icke-medlemmarna faller utanför.<sup>325</sup> Bland LO-förbunden finns dock kollektivavtalade förhandlingsordningar som sträcker sig längre än MBL och som ger förbunden rätt att förhandla om de misstänker att kollektivavtalet inte tillämpas på icke-medlemmar (SOU 2005:89, sid. 166). Utstationeringslagen ger numera fackförbunden rätt att ta del av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda utbetalningar (Sjödén & Wadensjö 2020: 79). Det är ändå ett problem att förmå utstationeringsföretagen att efterleva kollektivavtalen som de tecknar. Det största hindret är att ytterst få utstationerade byggnadsarbetare är fackmedlemmar.

Med tanke på detta borde det för Byggnads vara en högprioriterad fråga att organisera de utstationerade byggnadsarbetarna, men det är naturligtvis inte lätt med tanke på att den enskilde arbetaren befinner sig i Sverige under en begränsad tid och är i stark beroendeställning till arbetsgivaren som knappast skulle välkomna att de anställda organiserar sig fackligt.

I det tomrum som uppstått till följd av den mycket låga organisationsgraden bland utstationerade arbetare har syndikalistiska ”Stockholms Byggsyndikat – Solidariska Byggare” (bildat hösten 2021) enligt egen uppgift lyckats organisera 600 arbetare, varav nästan alla blivit lurade på lön.<sup>326</sup> En av initiativtagarna, Pelle Sunvisson (tidigare högstadielärare), vittnar om hur svårt det är att få kontakt med migrantarbetare i Sverige. Han lyckades genom att under falsk identitet uppträda som rysktalande bärplockare och byggnadsarbetare i Stockholm. Några identitetshandlingar behövde aldrig uppvisas. Byggsyndikatet hjälper medlemmarna retroaktivt genom ett stort antal stämningar till Arbetsdomstolen och genom indrivningsblockader för att få ut obetalda löner.<sup>327</sup> Syndikalistiska SAC tecknar inte kollektivavtal i någon större utsträckning. Sunvisson kommenterar:

*”– Vår syn på kollektivavtal är att det är jättebra att det finns. Vi rekommenderar alltid våra medlemmar att söka sig till arbetsplatser som har kollektivavtal med Byggnads. Vi tycker att Byggnads kollektivavtal är ett av de starkaste i Sverige. Men vi är inte heller på något sätt naiva. Vi ser ju att det inte alls är någon kvalitetsstämpel. Vem som helst kan teckna kollektivavtal, och det är många bolag som har det som utstuderad taktik för att komma in på de stora byggena.” (Lag & Avtal 31/7 2023)*

Efter att en platschef för en huvudentreprenör sagt sig vara ovetande om fusk hos en egen underentreprenör tillfrågades Sunvisson i ett DN-reportage om det kunde stämma att huvudentreprenörer i byggbranschen inte känner till att det finns underleverantörer som exploaterar och lurar migrantarbetare. Han svarade:

---

<sup>325</sup>. Lag & Avtal 29/6 2023: ”Svenska modellen är ett av de främsta problemen på arbetsmarknaden”.

<sup>326</sup>. Lag & Avtal 31/7 2023: ”Sverige har blivit ett land där utsatta människor utnyttjas”.

<sup>327</sup>. DN 23/4 2023: ”De blockerar byggföretag för att få ut obetalda löner”.



*”– Det är inte säkert att de stora svenska bolagen vet hur det faktiskt ser ut. Ibland är det uppenbart att de vet, ofta vill de inte veta. De vill ha ett jobb gjort och förutsätter att det sköts enligt lagen, men det görs lite för att kontrollera det.*

*Enligt honom bygger många kalkyler i branschen på att vissa av dem som jobbar får långt under avtalsenlig lön eller jobbar svart. Ett annat vanligt upplägg är att man anlitar polska eller baltiska bemanningsföretag.*

*– Många av firmorna och deras mellanhänder har också ett stort våldskapital, det måste man ha om man hanterar stora mängder kontanter som är i omlopp. Vi har hjälpt flera medlemmar som hotats, berättar han.” (DN 17/4 och 23/4 2023)*

På ett annat bygge ringer platschefen upp vd:n som till Pelle Sunvisson säger att han inte anser sig ha något ansvar för att ha anlitat underentreprenörer som inte betalar sina anställda. Sunvisson kommenterade:

*”– Utan migrantarbetarna skulle byggsektorn rasa samman. Det som händer nu är att de börjar vakna och inse vilka rättigheter de har.*

*För ett år sedan kom det in 2-3 ärenden till Solidariska byggare i veckan. Nu kommer det in 2-3 nya ärenden per dag.*

*– Ryktet sprider sig, inte minst tack vare våra indrivningsblockader, tror Sunvisson.” (DN 17/4 och 23/4 2023)*

Av en undersökning av utstationerade polska byggnadsarbetare i Danmark framgår att huvudentreprenörer vanligen tillämpar gällande löner, arbetstider mm medan så inte är fallet hos underentreprenörer och i än mindre grad hos de som utför byggnadsarbete åt privata hushåll (Sjödin & Wadensjö 2020: 73, Arnholtz 2021). Avtal om huvudentreprenörsansvar träffades 2017 i Danmark.<sup>328</sup>

I Stockholm bedömer Byggmarknadskommissionens expertpanel att 5-30 procent av byggnadsarbetarna saknar arbetstillstånd och befinner sig illegalt på arbetsplatsen. Mellan 50 och 75 procent av de utländska byggföretagen bedöms undandra staten (den svenska eller hemlandets) skatteinkomster. I Stockholm uppskattas att 15-30 procent av företagen – svenska eller utländska – saknar kollektivavtal och 30-70 procent av arbetarna i dessa företag har en lön som med minst 50 procent understiger den kollektivavtalsenliga.<sup>329</sup> De kollektivavtalslösa företagen är vanligast bland dem som arbetar åt privatpersoner (Rot-sektorn).<sup>330</sup>

Allt detta medför en osund konkurrens som påverkar hela branschen. Det kan exempelvis leda till att företag anser sig nödgade att anlita ohederliga underentreprenörer för att konkurrera på ett rimligt sätt.<sup>331</sup>

Även snäva tidsmarginaler kan locka företag att ”gena” genom att anlita underentreprenörer som inte har goda arbetsvillkor.<sup>332</sup>

Enligt reglerna om huvudentreprenörsansvar som Byggföretagen och Byggnads kommit överens om och som gäller sedan 1 januari 2015 är

---

<sup>328</sup>. Byggnadsarbetaren 7/3 2017.

<sup>329</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 58.

<sup>330</sup>. Westermarck 2021a: 12.

<sup>331</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 47.

<sup>332</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 68.

företagen med kollektivavtal skyldiga att tillämpa Byggföretagens standardvillkor för underentreprenörer, vilket innebär att det är otillåtet att anlita underentreprenörer som saknar kollektivavtal (Nyström 2020: 35). Enligt en svensk lag från 2018 utsträcks dessutom bestämmelsen om huvudentreprenörsansvar i Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet till att omfatta all arbetskraft inom bygg- och anläggningsbranschen (således inte endast utstationerade) med innebörden att en huvudentreprenör under vissa förutsättningar kan bli ansvarig för löner som en underentreprenör inte betalat till sina anställda.<sup>333</sup>

I en statlig utredning från 2015 konstaterades att det var svårare för svenska fack att bevaka att utländska arbetsgivare följer kollektivavtal än att få dem att teckna kollektivavtal.<sup>334</sup> Arbetsrättsjuristen Erik Sjödin konstaterar att bundenhet av kollektivavtal inte alltid innebär att de efterlevs och menar att det finns skäl att återigen utreda om det behövs åtgärder för att säkra kollektivavtalens efterlevnad.<sup>335</sup> Det är viktigt för att säkra den svenska partsmodellen, som förutsätter att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal kan åstadkomma goda anställningsvillkor istället för genom lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal:

*”Om kollektivavtalen inte också efterlevs och normerar arbets- och anställningsvillkor på arbetsplatsen kan det inte påstås att det skydd som den svenska modellen garanterar är sådant att andra lösningar som allmängiltig förklaring av kollektivavtal och lagstadgad minimilön inte är alternativ. För dem som månar om den svenska modellen för arbetsrättslig reglering finns anledning att utreda om det behövs åtgärder som säkrar kollektivavtalens efterlevnad. Efterlevnaden av kollektivavtal och även annan arbetsrätt framstår som en prioriterad fråga i svensk arbetsrätt på 2020-talet.”* (Sjödin 2019/20: 695)

Kollektivavtal är således ingen garanti mot oegentligheter utan kan tvärtom tjäna som en fasad bakom vilken döljer sig arbetslivskriminalitet och fusk.<sup>336</sup> Ett kollektivavtal kan ge ett gott intryck och öka chansen att vinna upphandlingar. Problemet är att arbetsmarknadens parter inte förmår kontrollera villkoren på alla arbetsplatser med kollektivavtal. Särskilt svårt är det om underentreprenadföretagen finns i flera led och det saknas fackmedlemmar och förtroendevalda. Problemet ökar i takt med att även de större byggföretagen som har ordning på sin egen verksamhet minskat andelen arbetare i de egna

---

<sup>333</sup>. När lagstiftningsförslaget om huvudentreprenörsansvar presenterades hösten 2017 väckte det ”Starka reaktioner från arbetsgivarna” (Arbetet nr 32 6 oktober 2017, sid. 10). Ekobrottsmyndigheten och Skatteverket framhöll i sina remissvar att det vore önskvärt om huvudentreprenörer även fick ansvar för att betala skatter och sociala avgifter om underentreprenörer betalar svarta löner.

<sup>334</sup>. Därför innehåller utstationeringslagen sedan 2017 en regel om att kollektivavtalsbärande fackförening har rätt att ta del av bl.a. anställningsavtal och intyg över löneutbetalningar (gäller enbart utstationerande arbetstagare). Nyström 2020: 38.

<sup>335</sup>. Nyström 2020: 38, Sjödin 2019/2020: 694-695.

<sup>336</sup>. Byggnadsnadskommissionen 2022: 72. Se även Byggnadsarbetaren 11/10 2021 som vid en granskning av ett antal företag med hängavtal fann att ”många av dem struntar i att följa det – och istället drar nytta av avtalet för kriminell verksamhet.”

företagen och växande grad anlitar underentreprenörer. Allt fler av de senare har varken fack eller huvudentreprenör tillräcklig kontroll på. Ju fler underentreprenörer desto svårare är det att kontrollera att allt går rätt till jämfört med om det är en sammanhållen entreprenad.

Även om det enligt byggavtalet finns en skyldighet att kontrollera att underentreprenörerna har kollektivavtal förekommer det att huvudentreprenörerna struntar i att göra det. Ett exempel som 2023 fick stor uppmärksamhet är Stockholms stads bostadsbolag Svenska Bostäders upphandling för att bygga 87 nya studentbostäder och en förskola.<sup>337</sup> Eftersom Svenska Bostäder är noga med att arbetarnas löner är i nivå med kollektivavtalet granskade man de underentreprenörer som huvudentreprenören TG11 Entreprenad tänkte anlita. Hela 31 av 59 dessa fick nej av Svenska Bostäder. Trots att TG11 hade kollektivavtal med Byggnads gjorde man inte de erforderliga kontrollerna av underentreprenörerna. Detta uppdragades tack vare att Svenska Bostäder, till skillnad från många andra offentliga upphandlare, kontrollerade huvudentreprenörens (i detta fall TG11s) underleverantörer. Fallet fick stor uppmärksamhet efter att arbetsledaren hos en av underentreprenörerna, ett estniskt byggföretag, slagit en av måleriarbetarna blodig sedan han klagat på att bara en del av den utlovade lönen utbetalats. Det var något som en grupp målare från Lettland och Ukraina undrat över i mer än tre månader.

Kontrollerna av arbetsförhållandena blir inte lättare av är att platscheferna numera inte finns ”på plats” i samma utsträckning som tidigare utan sitter på kontor som befinner sig allt längre från byggplatsen.<sup>338</sup> Platscheferna har idag mer av akademisk utbildning och mindre av praktisk erfarenhet. Intervjuer med byggchefer som Byggnadsnadskommissionen låtit göra ger en bild av att formell kontroll av handlingar på kontor blivit viktigare än den praktiska kontrollen på plats:

*”Byggchefen fyller flera funktioner, men en viktig funktion är att upprätthålla kontroll för ett säkert och tryggt bygge där rätt kompetens gör rätt saker vid rätt tid. Detta kan göras på olika sätt. Det kan ske genom att kontrollera intyg, dokumentation, register och de andra formella stöd som finns för kontroll. Det kan också ske genom att vara på plats och se vad som sker på själva bygget. I den strukturomvandling av bygg som respondenterna beskriver har platschefens kontroll alltmer blivit en kontrollör av formella dokument och intyg, snarare än att vara fysiskt på plats. (...) Respondenterna är tydliga med att kontrollen av papper är precis det, en kontroll av ett papper vilket inte är samma sak som att få kontroll över vad som sker vid ett bygge. Det gör att det finns en risk att det som ser rätt ut på pappret inte är det som faktiskt sker vid själva bygget. Kontrolleras att det finns ett ID06 kort eller kontrolleras att det är rätt person som bär kortet på arbetsplatsen?*

*Om man hårddrar det indikerar intervjuerna att en byggchef har gått från att vara en medlare och ”en i byggänget” till att sitta på kontor, vilket får att byggchefer behöver förlita sig allt mer på formella kontrollsystem på distans.*

*(...)*

---

<sup>337</sup>. Dagens Arbete nr 2 2023, sid. 8-18: ”Schysst fasad – skitig baksida”.

<sup>338</sup>. Byggnadsnadskommissionen 2022: 67-69.

*Ett (större) byggföretag har idag en tudelad anställd arbetskraft. En del arbetar mestadels på ett kontor och en (krympande) del är ute i den praktiska verksamheten. Dessa gruppers arbetsvardag skiljer sig åt, men de är samtidigt beroende av varandra. (...) De faktorer som beskrivs som risk för att orsaka skav; upphandling, tid och underentreprenörer är enskilda aspekter av det skav som beskrivs, men de hänger också samman. För att börja med det mest övergripande är tid en nyckelfaktor, eller snarare upplevd brist på tid. I lägen där tiden anses knapp ökar risken att gena och släppa in underentreprenörers underentreprenörer som inte lever upp till de krav bygget har.*

*Likaså resoneras kring utvärderingen av upphandling som en struktur där pris och tid tillskrivs stor betydelse med konsekvensen att tiden redan från början är knapp. Risk för skav byggs på så sätt redan in i upphandlingens process. Att upphandla på pris som tyngsta utvärderingsfaktor ses som en utmaning då de krav som ställs i förfrågningsunderlag uppfattas som orimliga om allt ska skötas korrekt under projektet. Om nu tid är en risk för skav tycks det i intervjuerna som att det kan underlättas om upphandlande aktörer får bättre kapacitet att upphandla baserat på fler faktorer än pris alternativt att de upphandlar i enlighet med en rimligare prisbild. Detsamma gäller underentreprenörer. Det är tydligt i intervjuerna att risken för skav ökar med antalet UE led man har att hantera. Att begränsa antalet UE led, som redan görs i vissa företag, tycks vara en väg framåt.” (Westermarck 2021b: 18-19)*

Den lokala partssamverkan försvåras dessutom av att mycket av det fackliga arbetet inom Byggnads sköts av *ombudsmän* och inte av förtroendevalda ute på arbetsplatserna även om det är mening att det ska bli ändring på det.<sup>339</sup>

Svart arbetskraft förekommer även vid i övrigt välrenommerade företag såsom vid bygget av Northvolts batterifabrik i Skellefteå där ett stort antal företag utan kollektivavtal anlitas som underentreprenörer. Hösten 2021 uppskattade Byggnads att upptill 750 av de totalt runt 2 000 byggnadsarbetarna vid fabriksbygget arbetade i företag utan kollektivavtal. När Byggnads ordförande Johan Lindholm mötte företrädare för Northvolt gav företaget inga garantier för att det skulle bli fler kollektivavtal.<sup>340</sup> Northvolt beskrev mötet som konstruktivt och att man nu avsåg att lära av andra stora byggarbetsplatser för att se hur de jobbar med dessa frågor, men kravet på kollektivavtal vid upphandlingar fick facken inte gehör för.

Även om kommunikationen mellan Northvolt och Byggnads, Elektrikerna och IF Metall blev bättre efter gränspolisens razzia under november 2021 så var långt ifrån alla problem lösta.<sup>341</sup> Det gällde såväl kontakterna med facken som arbetsmiljön. Efter en allvarlig ammoniakolycka hos en underentreprenör under februari 2022

---

<sup>339</sup>. Byggnads har haft en omfattande mättnings- och granskningsverksamhet för att identifiera arbetsplatser och teckna avtal, likaså en stor organisation med anställda som följt ett bygges löneutveckling. Verksamheten har till stor del byggt på anställda ombudsmän och i jämförelse med andra fack ett fåtal förtroendevalda på arbetsplatserna, men förbundet har alltid värnat om systemet med lagbasar, som fungerat som förtroendevalda informella ledare. Pettersson 2021: 16, Byggmarknadskommissionen 2022: 74.

<sup>340</sup>. Byggnadsarbetaren 27/11 2021.

<sup>341</sup>. Dagens Arbete nr 5 2022, sid. 34-42.

polisanmäldes Northvolt av länsstyrelsen för att inte i förväg anmält den planerade ammoniakfyllningen. Varken Arbetsmiljöverket, facken eller skyddsombuden informerades om olyckan. Ett par veckor senare föll en balk från hög höjd, dock utan att någon skadades. Inte heller den gången informerades skyddsombuden.

Lärdomar som facken dragit av fabriksbygget i Skellefteå är att de tidigare borde ha inlett samarbetat sinsemellan och ha avdelat fler ombudsmän för en så stor arbetsplats. När Anders Thor, tidigare talskrivare åt statsminister Göran Persson och nu ansvarig för samhällsrelationer på Northvolt, av Dagens Arbete tillfrågades om företaget varit naivt när det gäller att hantera entreprenörer och underentreprenörer svarade han att de nu har begränsat antalet underleverantörer och att dessa kontrolleras hårdare redan i upphandlingsfasen:

*”När vi började upphandla byggtjänster utgick vi från att det räckte att skriva strikta legala avtal om att entreprenörer ska följa svenska lagar och villkor. Vi har fått lära oss den hårda vägen att så inte är fallet, eftersom det inte räckte för att hålla oseriösa aktörer borta från bygget.”*  
(Dagens Arbete nr 5 2022, sid. 41)

Sedan själva batteritillverkningen kommit i gång med många nyanställda från världens alla hörn visade det sig att arbetstiderna blev utdragna för många ingenjörer och andra tjänstemän. Genom kollektivavtalet sattes arbetstidslagen som är dispositiv ur spel, men Unionen förhandlade för vissa yrkesgrupper tillbaka en reglerad arbetstid.<sup>342</sup> Arbetsmiljöfrågorna blev därmed något som den under september 2022 bildade Unionen-klubben fick ägna sig mycket åt. Fackens kontrollmöjligheter begränsas av byggnadsarbetarnas starkt fallande organisationsgrad, vilket vi återkommer till. Även om arbetarna får ut kollektivavtalsenlig lön kan upplägget vara att de i efterhand ska betala tillbaka en del av denna. Det är särskilt vanligt angående utländsk personal som bara tillfälligt arbetar i Sverige. Till skillnad från i Norge är ett sådant förfarande inte olagligt i Sverige. Vidare kan fackförbund inte stämma företag för kollektivavtalsbrott avseende de som inte är medlemmar.<sup>343</sup>

En annan variant är att lön som motsvarar normal arbetstid betalas ut, men att den arbetade tiden i verkligheten är betydligt längre, vilket innefattar längre arbetsdagar och helgarbete. Det framgår av en studie som baseras på intervjuer med utstationerade polska byggnadsarbetare i Göteborg (Thörnqvist & Bernhardsson 2015).

Byggnads' kollektivavtal, som är drygt 200 sidor långt, upplevs inte sällan som krångligt, men för utstationerade finns ett förenklat avtal som förbundet sänt in till Arbetsmiljöverket. Hittills har det avtalet dock inte använts eftersom de utländska företagen föredrar det vanliga byggavtalet. Förklaringen är sannolikt att utstationeringsavtalet innehåller en paragraf om att Byggnads har rätt att hålla ett

---

<sup>342</sup>. Kollega 11/5 2023: ”Larm inifrån Northvolt: ’Katastrofal arbetsmiljö’”.

<sup>343</sup>. Byggnadsmarknadscommissionen 2022: 49.

introduktionssamtal med samtliga anställda om svensk arbetsmarknad och svenska kollektivavtal inom tre veckor och därefter årligen.<sup>344</sup>

Fackförbundet Byggnads möjligheter att kontrollera att kollektivavtalen efterlevs begränsas av att det saknas såväl förtroendevalda som medlemmar i omkring tusen företag med vilka förbundet har kollektivavtal.<sup>345</sup> Två tredjedelar av dessa företag är utländska, med sammanlagt ett stort antal utstationerade byggnadsarbetare. Enligt Byggnads kan det totalt röra sig om flera tusen arbetsplatser. Det är inte ovanligt att utländska byggföretag tecknar kollektivavtal men sedan inte följer dem, med dålig arbetsmiljö och löner långt under avtalet som följd.<sup>346</sup> De utländska arbetarna är ytterst sällan beredda att driva frågorna vidare, eftersom de är rädda att bli hemskickade.

Få fackmedlemmar bland de utstationerade arbetarna och svårigheter att få utstationeringsföretagen som har kollektivavtal att efterleva dem är problem i alla de nordiska länderna (Arnholtz 2022). Det medför att byggarbetskraften tenderar tudelas med olika villkor för de som har kollektivavtal som efterlevs och de som saknar kollektivavtal eller har avtal som inte efterlevs.

På arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar hade Byggnads' regionala skyddsombud tills för några år sedan inte tillträde. Efter ett varsel om strejk tecknade Byggnads i november 2020 ett avtal, som förutom utökat ansvar för huvudentreprenörer, innebär att de regionala skyddsombuden får tillträde till de arbetsplatser som de tidigare utestängts ifrån.<sup>347</sup> På arbetsmarknaden i övrigt är de fortfarande portade eftersom svensk lag inte ger de regionala skyddsombuden tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar.

Problemet accentueras av att många utländska byggföretag monterar byggställningar, ibland på ett felaktigt sätt med stor risk för olycksfall. Ett stort ställningsföretag med flera allvarliga ställningsras bakom sig utslöts 2018 ur Sveriges Byggindustrier (i dag Byggföretagen) med motiveringen att företaget kringgick kollektivavtalet och att konkurrensen därmed blev snedvriden.<sup>348</sup> Ett ställningsföretag inom NCC betecknar konkurrensen inom branschen som "stenhård" och "tyvärr ofta från oseriösa företag".<sup>349</sup>

I Arbetsmiljöverkets analys av dödsolyckor 2018 och första halvåret 2019 framkommer att även i övrigt seriösa företag "som verkar på en osund arena" kan fås att "strunta i viktiga säkerhetsåtgärder för att vinna uppdrag" om de upplever att "alltför många andra gör samma sak."<sup>350</sup> Som exempel på branscher där det råder osund konkurrens anges bygg- och transportbranscherna.

---

<sup>344</sup>. Byggnadsmarknadskommissionen 2022: 76-77.

<sup>345</sup>. Byggnadsarbetaren 28/2 2020.

<sup>346</sup>. Byggnadsarbetaren 18/6 2014.

<sup>347</sup>. Lag & Avtal 26/11 2020.

<sup>348</sup>. Det svenska företaget No Problems Scaffolding utgörs av en paraplyorganisation och ett nät av lokala partnerföretag, bland annat polska MK Scaffolding som 2018 var det utländska företaget med flest utstationerade byggnadsarbetare. Byggnadsarbetaren 28/6 2018 och 22/2 2019.

<sup>349</sup>. Byggnadsarbetaren 18/2 2020.

<sup>350</sup>. Arbetsmiljöverket 2020, sid 14.

Under två veckor i april 2021 genomförde Arbetsmiljöverket, Skatteverket och Polisen oanmälda inspektioner vid ett 60-tal byggarbetsplatser runtom i landet (Arbetsmiljöverket 2021). Det konstaterades brister i arbetsmiljön hos cirka 50 av de drygt 100 företag som inspekterades, varav ett tiotal var så allvarliga att de ledde till ett omedelbart förbud mot arbete. Många av dessa rörde arbete på hög höjd där det saknades fallskydd och fanns en omedelbar risk att falla ner. Andra av de sammanlagt 110 bristerna handlade om hantering av kemikalier, farliga maskiner och ohälsosamt damm. Polisen kontrollerade cirka 200 personer och upptäckte minst 25 personer som saknade rätt att arbeta i Sverige.

*”- Den här gången var det flera arbetare från Ukraina som saknade tillstånd att arbeta här, mycket tyder på att det är organiserat. Byggbranschen har en stor mängd underentreprenörer och den här insatsen visar att det finns problem. Därför är det viktigt att vi myndigheter fortsätter att jobba tillsammans för att störa de oseriösa företagen från flera håll, säger polisöverintendent Per Wadhed från Polismyndigheten.”* (Arbetsmiljöverket 2021)

Nära 40 procent av de företag som Skatteverket kontrollerade hade brister i personalliggaren. Det upptäcktes också korttidsstöd som användes till annat än vad det var avsett för.

När arbetsmiljöinspektören Jenny Bengtsson ett år senare (26 april 2022) tillsammans med två kollegor gjorde ett oanmält besök på en byggarbetsplats fann de en överhängande risk för fallolyckor för de arbetare som befann sig på ett tak och som av rädsla för myndighetspersoner flydde från arbetsplatsen:

*”Under en oanmäld inspektion idag bevittnade vi, tre arbetsmiljöinspektörer, hur ett antal arbetstagare först balanserade på en takkant ungefär 15 meter över mark och sedan klättrade ned längs en materialhiss. Väl på mark sprang de från platsen. Det är klart att man fattar varför - att de känner en sådan rädsla för myndigheter att de inte kan stanna och ta reda på vilken myndighet det är som står där, och att de därför väljer att avvika. Men det gör ont i humanisthjärtat att inte kunna åtminstone förklara att vårt syfte där faktiskt bara handlar om att förhindra (deras) potentiella fall mot döden. Och det är svårt att inte fundera över hur de mår, vad de har råkat ut för och hur vägen till att hamna här, så högt över mark utan minsta skydd, har gått.*

*Det känns också, alltid när det här händer, så oerhört tragiskt att det är så här på Sveriges arbetsmarknad. Att människor är så utsatta och exploaterade i arbete att de flyr från sina arbetsplatser.*

*Det blev ett meddelat beslut om omedelbart förbud med vite. Utöver det kommer det att bli sanktionsavgift på runt 45 000 kronor. Förhoppningsvis ändrar sig den här arbetsgivaren och blir bättre, men erfarenheten talar väl tyvärr mest emot det.* (Jenny Bengtsson på LinkedIn 26/4 2022)

Att problemet med oseriösa underleverantörer och arbetslivskriminalitet är stort inom byggbranschen tydliggörs av Lennart Weiss som är kommersiell chef på Veidekke, ett av Nordens största byggföretag.<sup>351</sup> Han menar att kollektivavtal inte är tillräckligt för att

---

<sup>351</sup>. Veidekke var 2021 det fjärde största byggföretaget i Sverige mätt efter antalet anställda med sina drygt 2 100 anställda. Allra störst var Peab med ca 9 200

få bukt med fusket eftersom det ofta lämnas uppgifter som inte stämmer med verkligheten. För egen del ser Veidekke till att det inte finns fler än två led av underleverantörer. Vidare kontrollerar de alla företag som de arbetar med samt deltar i samhällsdebatten för att möjliggöra fler kontroller och mer insyn i företag. Störst problem är det med underleverantörsföretagen från Östeuropa, något som kräver ökade kontroller för att bekämpa fusket i branschen:

*”– Ja, det är ett måste om vi vill ha ett samhälle som inte är kriminellt. Jag skulle säga att 80 procent av företagen från Östeuropa fuskar på något sätt. Det sprider sig. (...) Han menar att ett stort ansvar ligger på staten och myndigheter som måste uppdatera lagar och regler för att kunna möta den verklighet som i dag råder på arbetsmarknaden. Han menar också att arbetsgivarorganisationer och fackförbund kan göra mer.*

*– Jag skulle säga att de borde börja med att bygga upp en kvalificerad stab för företagskontroll. Att skaffa sig det kunnandet. Jag skulle också föreslå att de kommer överens om ett samarbete där båda parter kan se vilka löner som faktiskt betalas ut till arbetstagaren.*

*Han menar också att kollektivavtal är verkningslösa om företagen inte kontrolleras och riskerar att avtalet sägs upp om de fuskar. Ett annat problem han ser är hängavtal där företagaren inte är med i en arbetsgivarorganisation.*

*– Ofta finns det inga fackliga medlemmar då och fackförbundet har ofta ingen rätt att besöka arbetsplatsen. Om det ska finnas hängavtal så borde det skrivas in.” (Kommunalarbetaren 17/9 2021)*

Lennart Weiss anser att bygg- och fastighetsbranschen har hamnat i en rävsax sedan EU öppnat upp för att bolag med hemvist i andra länder kan etablera sig på den svenska marknaden.

*”Alla beställare vill ha låga priser, det gäller såväl offentliga som privata företag, och min uppfattning är att man då blundar med både de ena och andra ögat för missförhållanden som finns, man har inte så stort intresse att rota om det är sund konkurrens och schyssta villkor för anställda.” (Fastighetstidningen 15/2 2021).*

Detta baseras på en utredning som Veidekke påbörjade 2019 och fortsatt 2020 och 2021 av de utländska bolag som man själv anlitat.<sup>352</sup> När man jämförde bolagens årsredovisningar med information från utstationeringsregistret, bolagets utställda ID 06-kort och Fora – där avtalspensionerna redovisas – fann man att heltidsanställda rapporteras som deltid och timlöner som ligger långt under svenska kollektivavtal samt att skatter påstås betalas i hemlandet trots att de ska betalas i Sverige. Vidare motiveras låga löner med att de anställda är nybörjare trots att de flesta vid kontroller visar sig vara erfarna byggnadsarbetare i åldern 30-55 år. Enligt Lennart Weiss har dessa företag:

---

anställda, varefter följer Skanska med ca 8 400 och NCC med ca 8 200. Byggnadsarbetaren 21/1 2022.

<sup>352</sup>. Lennart Weiss, kommersiell direktör på Veidekke, uppskattar att 50-90 procent av de utländska underentreprenörsföretagen i byggbranschen fuskar mer eller mindre. (Fastighetstidningen 15/2 2021)



*”lärt sig att sätta upp en schysst fasad med kollektivavtal, men sedan trixas det med siffrorna, och gör man en noggrann granskning ser du hur orimliga dessa uppgifter är.”* (Fastighetstidningen 15/2 2021)

För att bekämpa fusket samarbetar Veidekke med Skatteverket och Försäkringskassan men det räcker inte eftersom företaget affärsmässigt riskerar att drabbas om det väljer bort alla fifflande lågprisentreprenörer samtidigt som konkurrenterna inte gör det i en bransch med små marginaler. Företagets slutsats är:

*”Vi är fast beslutna att komma tillrätta med dessa problem. men det är fråga om en process som säkert kommer att ta 2–3 år. För att helt komma till rätta med dessa problem behövs det dock ett samlat krafttag från byggbranschen, beställarna, myndigheterna och berörda branschorganisationer.”* (Fastighetstidningen 15/2 2021)

Byggnads och Byggföretagen har tillsatt en åtgärdskommission som ska ta fram en åtgärdsplan för en effektivare övervakning av att avtal och lagar följs.

Ett annat initiativ utanför myndighetssfären för att bekämpa fusk inom byggbranschen är projektet *Fair Play Bygg* som drivs av Stockholms Byggmästareförening och Byggnads region Stockholm-Gotland.<sup>353</sup> Syftet är att samla in och till myndigheterna förmedla information om fusk med arbetsgivaravgifter, mutor, utpressning, skattefusk, bedrägerier, allvarligare arbetsmiljöbrott och om personer som saknar utan arbetstillstånd.

När Fair Play Bygg startades 2016 såg man ”hur Byggnads Stockholm-Gotlands medlemmar blev lurade och utan jobb och att medlemsföretagen i Stockholms Byggmästareförening konkurrerades ut av oseriösa företag. Gemensamt ville vi därför göra något för att motverka fusk och brottslighet i byggbranschen – innan det är för sent.”<sup>354</sup>

Under 2019 resulterade de 361 inhämtade tipsen i 241 ärenden hos Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Arbetsmiljöverket och Polismyndigheten.

År 2021 nåddes trots den pågående pandemin rekordnivån 249 ärenden. Det kan delvis tillskrivas att Fair Play Byggs arbete blivit alltmer känt men också en stark önskan om att konkurrera under schyssta och rättvisa förhållanden när de oseriösa företagen fortsatt sin verksamhet i oförminskad skala:

*”Informationen som samlas in bidrar till värdefull kunskap om en skuggvärld som få har inblick i. Den samlade informationen i de ärenden som nu har lämnats över till myndigheterna avslöjar en respektlöshet inte bara för lagar och regler, utan också för också för människors liv, hälsa och värdighet. 19 av ärendena rör människoexploatering, med tragiska öden bakom varje siffra. Många gånger finns det också kopplingar till grovt kriminella nätverk med stora och väl dolda organisationer bakom sig. Inte sällan är organisationerna placerade i utlandet. Även bedrägeri, penningtvätt, arbetsmiljöbrott och kapade identiteter ingår i den*

---

<sup>353</sup>. Ds 2021:1, sid. 108-109.

<sup>354</sup>. Fair Play Bygg – Årsrapport 2022, sid. 18.

*brottslighet som branschen utsätts för.*” (Fair Play Bygg – Årsrapport 2021, sid. 4-6)

Även under 2021 var det vanligaste ärendet som Fair Play Bygg överlämnade till myndigheterna skattebrott i samband med avlöning av svart arbetskraft, i samtliga fall från utlandet. Spaning utförd av ett av Fair Play Bygg anlitat säkerhetsföretag visade att europeiska arbetare under nattetid ersätts av arbetare från utomeuropeiska länder, som således hamnar ”längst ner i den svarta arbetsmarknadens hierarki”<sup>355</sup>. De utländska arbetarna utlovas av koordinatörer med kontakter i deras hemländer fast anställning och uppehållstillstånd mot att de betalar ett belopp för denna tjänst. Väl i Sverige får de utföra tungt och farligt arbete som asbestsanering och bilning utan rätt skyddsutrustning och utan längre pauser.<sup>356</sup>

För att komma tillrätta med problemen efterlyser Fair Play Bygg, förutom förbättrad information till beställare och upphandlare, en mer långtgående och rättssäker myndighetssamverkan samt fler initiativ från branschens företrädare:

*Problemets utbredning och råhet avslöjar en naivitet i det svenska systemet som många nu långsamt börja vakna upp ifrån. Därmed ökar också värdet av en verksamhet dit uppgiftslämnare tryggt kan vända sig med sina misstankar. Något som också påtalas i Byggmarknads-kommissionens slutrapport, där branschens parter uppmanas att inrätta Fair Play Bygg även på andra platser i landet.*” (Fair Play Bygg – Årsrapport 2021, sid. 6)

År 2022 mottog Fair Play Bygg 291 tips om misstänkt brottslighet på byggarbetsplatser i Stockholmsregionen, varav 184 överlämnades till myndigheter för vidare utredning. Av dessa rörde 78 ”gravt misskötta arbetsplatser”.<sup>357</sup> Det var färre tips än under rekordåret 2021 då 440 inkom. De flesta tipsen kom från utländska medborgare som känner sig utnyttjade på olika sätt, men tipsen har ökat från svenska företag och anställda som finns på samma arbetsplatser som misstänkt kriminella aktörer. Flera av dem som tipsar är rädda för repressalier, även mot anhöriga i hemlandet. Här följer några exempel på vittnesmål från de som tipsade Fair Play Bygg under 2022:

*”Jag har blivit misshandlad och chefen har även hotat min familj i hemlandet. Jag är rädd för att dom ska göra något mot min familj, jag vet att dom har folk i mitt land.”*

*”Chefen har skickat en faktura till mig att jag måste betala 15 000 kronor till chefen för att jag pratat med facket.”*

*”Snälla hjälp mig, jag får ingen hjälp från polisen.”*

*”Dom sa åt mig att lämna mitt ID06-kort i byggboden efter varje arbetsdag. Jag fick senare veta att mitt kort används i Göteborg och på andra ställen, medan jag själv var hemma i Stockholm.”*

*”Vi jobbade oftast tio till tretton timmar om dagen, även på helgerna, utan längre pauser.”*

*”Jag rekryterades av en firma från Baltikum som erbjöd mig jobb på ett svenskt byggbolag. Dom sa att jag skulle få 175 kronor i timmen för att*

<sup>355</sup>. Fair Play Bygg – Årsrapport 2021, sid. 8.

<sup>356</sup>. Fair Play Bygg – Årsrapport 2021, sid. 8-9.

<sup>357</sup>. Fair Play Bygg – Årsrapport 2022, sid. 9.

*jobba som snickare. Dom fixade boende till oss i en källare, jag var först tacksam men sen förklarade chefen att dom kommer att dra av 2 000 kronor i månaden för boendet från min lön. Jag jobbade mellan 50 och 70 timmar i veckan, men fick endast 90 kronor i timmen, ingen övertidsersättning. Efter att jag fått lön på mitt konto skulle jag betala tillbaka för boendet i kontanter.”*

*”Jag har jobbat tre månader men bara fått betalt 10 000 kronor för första månaden.”*

*”En papperslös arbetare från tredjeland skadade sig allvarligt på arbetsplatsen. Han försvann innan polis och ambulans kom till platsen och vi har inte fått tag på honom efter det.” (Fair Play Bygg – Årsrapport 2022, sid. 13-14).*

Under 2022 öppnade de första regionala centren mot arbetslivskriminalitet inom vilka flera myndigheter samverkar för att bekämpa brottslighet inom bland annat byggbranschen. Inspirationen kommer från Norges *A-Krimsenter*, som Fair Play Bygg tillsammans med norska representanter introducerade för svenska politiker under Politikerveckan i Almedalen 2019.<sup>358</sup>

Under åren 2018-2020 hade åtta myndigheter ett regeringsuppdrag att utarbeta effektiva metoder för gemensamma kontroller för att motverka arbetslivskriminalitet. Särskild uppmärksamhet riktades mot branscherna som anses med riskutsatta, närmare bestämt bygg-, restaurang- och skönhetsbranscherna.

Samtidigt som statliga myndigheter åläggs ett ökat ansvar för att bekämpa oegentligheter inom arbetslivet svarar statens och kommunernas upphandlingar för en betydande del av den svenska bygg- och anläggningssektorn.<sup>359</sup> Även mutor är ett problem vid upphandlingar.<sup>360</sup> Upphandlande myndigheter har rätt att vid entreprenader över 55 miljoner kronor kräva vissa minimivillkor vad gäller lön, semester och arbetstid, vilket även gäller underentreprenörer. När sådana krav inte ställs finns en risk för oskäligen anställningsvillkor.

Upphandlingsmyndigheten bedömer att det är ”hög risk för oskäligen arbetsvillkor vid upphandling av byggande, drift, underhåll och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor.”<sup>361</sup>

Seko uppskattar att cirka 85 procent av väg- och banarbetarna omfattas av kollektivavtal. Utstationering har liten omfattning bland väg- och banarbetare till följd av säkerhetskrav, krav på viss utbildning och i vissa fall språkkrav. Byggföretagen framhåller att Väg- och Banavtalets tydligt angivna grundlöner inte medger prispress, men för företag bundna av hängavtal eller de som saknar kollektivavtal finns ”en högre risk att företag tillämpar anställningsvillkor som ligger påtagligt under kollektivavtalsnivåer”.<sup>362</sup>

Det kan erinras om att det var en offentlig upphandling som utmynnade i det så kallade Laval-fallet. Anledningen till att Svenskt Näringsliv (SN) stödde och juridiskt bistod det lettiska företaget Laval

---

<sup>358</sup>. Fair Play Bygg – Årsrapport 2021, sid. 4.

<sup>359</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022: 169-181.

<sup>360</sup>. ”Branschen som bygger brott”, Fokus 25/11 2020, sid. 22-31.

<sup>361</sup>. Upphandlingsmyndigheten. [Slutsatser av riskbedömning: väg- och banarbetare.](#)

<sup>362</sup>. Upphandlingsmyndigheten. [Slutsatser av riskbedömning: väg- och banarbetare.](#)

vid byggandet av en skola i Vaxholm var att utstationering av byggnadsarbetare skulle få en lönedämpande effekt och försvaga facket (Arnholtz 2022). För SN var det uppenbarligen viktigt att Byggnads inte lyckades uppnå löner och andra villkor i nivå med svenska kollektivavtal. När regeringen 2017 avsåg att riva upp Lavallagen så att facken skulle kunna ta till stridsåtgärder för svenska minimilöner befarade SN att det skulle medföra ökade kostnader för svenska företag och myndigheter.<sup>363</sup>

Däremot ställde sig byggföretaget Peab bakom regeringens planer. Koncernchefen Jesper Göransson underströk att Peab med över 13 000 anställda och många underleverantörer välkomnade utländsk arbetskraft:

*” – Regeringens förslag tydliggör spelreglerna för vår bransch, och det är en bra början, även om fler skärpningar av lagar, regler och myndighetskontroller skulle behövas för att komma tillrätta med den osunda konkurrensen från oseriösa byggaktörer. (...)*

*– Men Peab vill också ha ordning och reda på svensk byggmarknad och konkurrens på lika villkor. Klara spelregler som alla ska följa.*

*– Vi har fått en i stycken osund bransch, med många olika typer av upplägg för att runda systemen. Regeringens förslag i dag om nya regler för utstationerad arbetskraft är åtminstone ett steg i rätt riktning.” (DN 18/2 2017)*

Reportern Johan Fyrk nominerades 2020 till Guldspaden för reportageserien Svartjobbsfabriken i Byggnadsarbetaren som samma år publicerades som bok. ”Svartjobbsfabriken” står för ett komplicerat nätverk av bolag som omsätter minst 100 miljoner kronor per år och ”inte ger ett öre tillbaka till staten”.<sup>364</sup> Det är bara en av många ”svartjobbsfabriker i svenska storstäder. Trots att det är fråga om multikriminella brottslingar som är tungt beväpnade och som ägnar sig åt smuggling av dopningsmedel och penningtvätt avskräcker det inte svenska företag från att anlita illegal arbetskraft:

*”Svartjobbsfabrikens utnyttjade arbetare släpps in på statliga prestigebyggen,<sup>365</sup> gör jobb för exklusiva husföretag och bygger stora nöjesanläggningar. Småföretag såväl som byggjättar anlitar dem och göder det kriminella systemet. Samtidigt får laglydiga företag allt svårare att överleva i konkurrens med fuskarna. Ingen av dem som pekats ut bakom Svartjobbsfabriken har dömts och myndigheterna är ofta steget efter.” (Fyrk 2020: 125)*

---

<sup>363</sup>. SN:s arbetsrättsjurist Niklas Beckman räknade med att det skulle få negativa konsekvenser eftersom samarbete ”med utländska tjänsteutövare är av stor betydelse för både den privata och offentliga sektorn” och om detta försvåras ”leder det till ökade kostnader och att vissa projekt blir försenade eller helt enkelt inte blir utförda” (Svenskt Näringsliv ”Fackligt inflytande pressar utländska företag”, nyhet 17/2 2017).

<sup>364</sup>. Fyrk 2020: 124-125.

<sup>365</sup>. KTH i Södertälje Science Park och tillbyggnad av Nya Karolinska i Solna. Fyrk 2020: 49-57.

Det största byggbolaget (Genat) i det kriminella nätverket Svartjobb-fabriken hade hängavtal och kunde på så sätt 2019 komma in på det statliga KTH-bygget i Södertälje.<sup>366</sup>

Enligt rapporten *Konkurrens på lika villkor* från Byggnads Region Öst (2016) betalar underentreprenörer som anlitas av de största byggföretagen (som NCC, Skanska och Peab) vid offentliga upphandlingar inte lagstadgad skatt i Sverige och de anställda erbjuds inte kollektivavtalsenliga villkor.<sup>367</sup> Därmed blir det svårt för lokala entreprenörer som betalar skatt i Sverige och löner enligt kollektivavtal att konkurrera vid offentliga upphandlingar.

Byggnads och Byggföretagen är eniga om vikten av att bekämpa arbetslivskriminaliteten inom branschen men under avtalsrörelsen 2023 visade det sig att meningarna gick isär angående både vad som förorsakar problemen och hur man ska gå till väga för att komma tillrätta med dem. Enligt Byggnads bottnar mycket av problemen i att de stora byggbolagen använder sig av långa kedjor av underentreprenörer:

*”– Det är hos de stora drakarna som Skanska, PEAB, NCC, JM, Veidekke och Serneke som man har arbetsplatser med långa UE-kedjor, alltså underentreprenörskedjor. Det är på de arbetsplatserna som vi hittar det värsta fusket, säger Byggnads avtalssekreterare Torbjörn Hagelin.”* (Lag & Avtals nyhetsbrev Senaste nytt från avtalsrörelsen 16/2 2023).

I de många avtalsmotioner som inkommit till förbundet om fusk och kriminalitet var den vanligaste frågan brott mot arbetstidsbestämmelser och därefter att väldigt låga löner betalas ut, att arbetare som får betala tillbaka en del av lönen och att de inte får övertidsersättning, semesterersättning eller arbetstidsförkortning. Enligt Byggnads frånsäger sig huvudentreprenörer ansvaret genom att överlåta åt byggledningsföretag att sköta kontakterna med underentreprenörerna. Ett av förbundets yrkanden var att företag som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag ska utföra huvuddelen av arbetet med egen personal. Byggföretagens förhandlingschef och vice VD Mats Åkerlind framhöll att det råder en god kontroll på medlemsföretagens arbetsplatser och avvisade Byggnads yrkande om kortare underentreprenörskedjor.

I en debattartikel i Svenska Dagbladet under avtalsrörelsen 2023 värdjade Byggnads ordförande Johan Lindholm och koncernchefen för SH Bygg Lars Svensson åt Byggföretagen att ta sin del av ansvaret för att bekämpa den alltmer utbredda arbetslivskriminaliteten inom branschen:

*”Vi ser seriösa samhällsbärande byggföretag förlora anbud till företag som inte alls vill följa de lagar och avtal som reglerar arbetsmarknaden vi verkar i. Det är ingen nyhet för någon att arbetslivskriminaliteten är utbredd i byggbranschen. Oberoende granskningar har visat att så mycket som 8 av 10 östeuropeiska företag på något sätt bryter mot lagen och/eller fuskar med skatter eller avtal.*

---

<sup>366</sup>. Byggnadsarbetaren 11/10 2021: ”Hängavtalet biljett in för skurkföretag” (av Johan Fyrk).

<sup>367</sup>. Byggnads Region Öst (2016).

*På Byggnads möter vi dagligen byggnadsarbetare som tvingas arbeta och leva under vidriga förhållanden. Inte sällan blir de hotade, slagna och vågar varken kontakta facket eller myndigheterna. På SH Bygg märker vi hur uppenbart oseriösa företag vinner upphandlingar och tar marknadsandelar.”* (”Byggföretagen blundar för kriminaliteten”, SvD 11/3 2023; även publicerad i Byggnadsarbetaren 13/3 2023)

SH Bygg (familjeföretaget AB Sven Heribert), som är medlem i Byggföretagen, ställde sig bakom Byggnads’ krav i avtalsrörelsen om minskat anlåtande av underentreprenörer och en effektiv kontroll som stänger ute oseriösa företag:

- *”Reglera branschen så att företagen främst bygger med egen personal, i stället för att lägga ut jobben i ett virrvarr av underentreprenörer.*
- *Hitta lösningar för att finansiera ett kraftfullt och effektivt granskningsförfarande, som identifierar och stänger ute kriminella företag.”*

Bakgrunden till artikeln var att det skurit sig ordentligt mellan byggfacken och Byggföretagen när det gäller att bekämpa arbetslivskriminaliteten. Sedan Byggnads hoppat av det år 2020 inledda samarbetet i ”Forum för sund konkurrens” följde Seko, Målarna och Elektrikerna efter. Man ansåg att Byggföretagen inte bara gjorde för lite för att stoppa fuskets utan också aktivt hjälper underentreprenörer att försvåra granskningar som olika byggbolag själva tagit initiativet till.<sup>368</sup> De problematiska (underleverantörs)företagen finns främst bland dem som har hängavtal eller inget kollektivavtal alls.<sup>369</sup>

I avtalsrörelsen 2023 kunde Byggnads dock notera en framgång genom en ny kontrollfunktion, *Svensk byggkontroll*, i Byggavtalet. Det är meningen att Byggnads anställda och förtroendevalda ska specialutbildas för att effektivt kontrollera företag och underentreprenörer. Byggnads ordförande Johan Lindholm skriver i en krönika:

*”Det här är en seger för alla som värnar en byggbransch utan kriminalitet. Vi har alltid sagt att fuskets går att kontrollera bort.*

---

<sup>368</sup>. Arbetet 15/3 2023. Samma kritik mot Byggföretagen framfördes i debattartikeln i SvD 11/3 2023. Johan Lindholm förklarade i en annan debattartikel varför förbundet lämnade Forum för sund konkurrens: *”Bolag efter bolag tar nu egna initiativ för att granska sina underentreprenörer. En mycket positiv utveckling som visar att man vill framåt och är beredda att prioritera frågan. Därför är det rent ut sagt sorgligt att Byggföretagen valt en helt annan väg. I samma stund som Byggföretagen sänder seminarier, biträder man bolag som satt i system att aktivt försvåra granskningarna. Nu senast ett irländskt bolag som arbetat som underentreprenör åt flertalet rikstäckande byggföretag i Sverige under de senaste 10–15 åren. Det visar sig att företaget bryter mot arbetstiden och övertid, betalar fel lön och fel semesterersättning. Men när man träffar Byggnads ombudsmän är den enda dokumentation man presenterar två dokument som är så maskade att de är omöjliga att bedöma. Det är oklart om personerna det rör ens är anställda. Något mer vill man inte dela med sig av, allting på inrådan av Byggföretagen.*

*Under dessa förutsättningar är det i princip omöjligt för Byggnads att kontrollera så att avtal följs. I stället för att stå upp för kollektivavtalet hjälper man dem som aktivt försöker runda det.”* (Debattartikel Byggnads 15/2 2023: [”Därför lämnar vi Forum för sund konkurrens”](#)).

<sup>369</sup>. Debattartikel Byggnads 15/2 2023.

*Dessutom kommer det att finnas en partsgemensam grupp som ska hantera de kriminella skurkarna som upptäcks och se till att de stängs ute från branschen. Svensk byggkontroll kommer att ge oss bättre verktyg för att identifiera och sparka ut fuskarna ur branschen. Det här är frukten av flera års hårt arbete. Resan tar aldrig slut men det här kommer att göra skillnad på riktigt.*

*Vi måste komma ihåg hur vår verklighet ser ut. Arbetslivskriminaliteten kostar samhället 26 miljarder kronor i skattebortfall. Det är fakta att kriminella företag återfinns på de stora byggföretagens arbetsplatser.*

*(...)*

*Vissa företag lägger redan idag stora summor på att granska sina underentreprenörer, men ska det bli riktigt effektivt behöver vi en branschtäckande lösning. Det ska bli betydligt enklare för företag som sköter sig och pengarna det kostar att kontrollera kommer vi som bransch få tillbaka många gånger om, genom realistiska priser vid upphandlingar.*

*Vi har också många seriösa byggbolag med oss i våra krav och ambitioner att få bort kriminalitet och få till en sund konkurrens. Jag är övertygad om att hela byggsektorn kommer att tjäna på inrättandet av Svensk byggkontroll". (Johan Lindholm 17/4 2023: "Svensk byggkontroll – en viktig seger för Byggnads i avtalsrörelsen").<sup>370</sup>*

Föreningen Rättvist byggande startades av Stockholmshem 2017 för att motverka kriminalitet och osund konkurrens i byggbranschen. Intresset växte snabbt bland byggherrar och fastighetsägare och 2021 startades tillsammans med branschföreningen Byggherrarna den ideella föreningen Rättvist byggande.<sup>371</sup> En stor del av problemet med fuskande utländska byggföretag består i att svenska huvudentreprenörer inte gör tillräckliga kontroller av sina underentreprenörer:

*"Det är en seglivad myt som byggföretagen inte minst odlar och som utgår ifrån att "alla vet"; att utländska företag är de som fuskar, har svart arbetskraft och skapar osund konkurrens inom byggbranschen.*

*Men det är inget annat än just en myt. Påståendet är lika felaktigt som att det främst skulle vara underentreprenörer långt ned i kontraktsleden som fuskar och begår brott. Vi vet det eftersom vi har statistik som styrker det. Ändå gömmer sig många byggföretag bakom dessa bekväma myter istället för att se om sina egna sätt att bygga hus åt beställarna. Rättvist byggande har sedan starten granskat tusentals företag. Vi granskar alla företag i alla kontraktsled innan de tillåts arbeta på någon av medlemsföretagens byggarbetsplatser. 90 procent av de granskade företagen är svenska. En tredjedel av dem klarar inte de mest grundläggande villkoren; att det finns kollektivavtal, att de betalar korrekt skatt och att brott inte förekommer. Vi vet att också många av de*

---

<sup>370</sup>. Byggnads: "[Svensk byggkontroll – en viktig seger för Byggnads i avtalsrörelsen](#)".

<sup>371</sup>. "Rättvist byggande startades av Stockholmshem 2017, som ett arbetssätt för att motverka kriminalitet och osund konkurrens på byggarbetsplatser. Under 2019 anslöt flera fastighetsbolag i Stockholm och bildade en intern organisation. Under 2020 och 2021 var det många byggande organisationer, främst offentligt ägda, som visade intresse för att ansluta till modellen Rättvist byggande. I slutet av 2021 bildades den ideella föreningen Rättvist byggande i samarbete med Byggherrarna. Föreningen är en fristående organisation för byggherrar, både privata och offentliga, som är seriösa, långsiktiga och som vill bygga rättvist." Byggherrarna: [Rättvist byggande - Byggherrarna \(byggherre.se\)](#)



utländska företagen inom bygg fuskar (ref Bygghandelskommissionens rapport) men dessa företag utgör endast en väldigt liten del av branschen, max 10 procent.

Vår stora mängd data visar dessutom att de utländska företag som har fuskat i princip alltid är kontrakterade av ett stort svenskt byggföretag, som är medlem i branschorganisationer, och som har brustit i sin egen kontroll. Vi ser också brott och fusk högt upp i kedjan hos företagen, inte bara hos underentreprenörer. De gånger vi har deltagit i rättsprocesser med fällande domar har det handlat om huvudentreprenörens första led eller en anbudslämnare, alltså huvudentreprenören själv.” (Fastighetstidningen 16/3 2023: ”[Debatt: Börja agera mot fusket](#)”, av styrelsen för Rättvist byggande).

Ännu ett initiativ är *Hållbar byggbransch* som hösten 2023 togs av Danske Bank, Handelsbanken, Nordea, SBAB, SEB samt Swedbank och Sparbankerna.<sup>372</sup> Från den 27 november samma år tillämpar dessa banker särskilda villkor för byggkrediter. Verksamhetsledaren på Hållbar byggbransch förklarar syftet:

- *Det våra villkor riktas mot är beställare som fastighetsägare och byggherrar. Syftet är att få till en ren och schysst byggbransch, säger Roger H Germer till Byggnadsarbetaren och fortsätter:*
- *Vid sidan av den vanliga kreditprövningen kommer vi därför ställa krav på att de som lånar till ett projekt måste ha kontroll på sina underentreprenörer på varje byggarbetsplats.”* (Byggnadsarbetaren 22/11 22).

Men det stannar inte vid detta. Det gäller att få kontroll över hela kedjan byggherre – huvudentreprenör – underentreprenörer eftersom det lätt uppstår problem på vägen såsom ”när utlånande pengar slussas vidare till ett ofta komplext nät av olika entreprenörer där det inte finns någon riktigt kontroll över om de gör rätt för sig när det gäller bland annat skatter och anställningsvillkor”. För att få kontroll på detta ska byggbolagen under byggtiden lämna rapporter till beställare och banker så att det klarläggs ”att man har schysta och bra byggare i sina underentreprenörsled”. Vidare ska beställarna tillsammans med byggbranschen löpande kontrollera underentreprenörerna:

- *Det finns flera digitala kontrollsystem i dag som är sammankopplade med den elektroniska personalliggaren och olika myndigheter. Många bolag använder dessa redan idag. För att komplettera ska det även utföras fysiska arbetsplatskontroller av en oberoende part som bekräftar att det digitala stämmer, säger Roger H Germer.”*

### **Byggnadsarbetarnas låga organisationsgrad försvagar facket**

Trots att bygg- och anläggningsbranschen i dag sysselsätter betydligt fler arbetare än tidigare (176 200 år 2021 mot 144 200 år 2006)<sup>373</sup>,

---

<sup>372</sup>. Byggnadsarbetaren 22/11 2023: [Bankernas tuffare krav: "Måste ha kontroll på sina underentreprenörer"](#)

<sup>373</sup>. Avser i Sverige folkbokförda byggnads- och anläggningsarbetare 16-64 år (AKU årsgenomsnitt) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Antalet tjänstemän inom branschen växte ännu snabbare: från 40 900 år 2006 till 71 000 år 2021. Branschens tillväxt har främst orsakats av det starkt ökade bostadsbyggandet. Åren 2010-2015 byggdes i genomsnitt omkring 25 000 bostäder



hade Byggnads vid årsskiftet 2021/2022 drygt 19 000 färre yrkesaktiva medlemmar än vid utgången av 2006.<sup>374</sup> Den här redovisade statistiken över antalet sysselsatta bygg- och anläggningsarbetare avser endast de i Sverige folkbokförda. Bland dessa ökade andelen utrikes födda från 7 procent 2008 till 19 procent 2022 (tabell 25 ovan). Därtill kommer en snabb ökning av utländska arbetare som inte är folkbokförda i Sverige.

Förutom den 1 januari 2007 chockhöjda a-kasseavgiften (från 116 till 366 kronor i månaden) tvingades Byggnads i maj 2007 höja själva fackavgiften med 155 kronor, sedan gransknings- och mättningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.<sup>375</sup> Den totala fack- och a-kasseavgiften kom därmed upp i 750-800 kronor. Med tanke på att skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) togs bort 1 januari 2007 blev det avsevärt dyrare att vara med i Byggnads och dess a-kassa än tidigare.

Negativt för medlemsutvecklingen var också att den inkomstförsäkring som förbundet införde 1 juli 2008 inte blev särskild långlivad. Den avskaffades 30 september 2010 sedan den kostat förbundet flera hundra miljoner kronor till följd av byggkonjunktorens kraftiga svängningar i kombination med att byggnadsarbetarnas relativt höga lönenivå medförde att man betalade ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar.

Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden för byggnadsarbetare med åtta procentenheter. För hela perioden 2006-2022 rör det sig om en nedgång från 81 till 56 procent eller med 25 procentenheter. Medverkande till den fackliga kräftgången bland byggnadsarbetarna är också att arbetsstyrkan är mer uppsplittrad än tidigare genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare.<sup>376</sup>

Tappet i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir ännu större om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningen. Då blir organisationsgraden endast 54 procent 2021, det vill säga fyra procentenheter lägre än de 58 procent som fås då de exkluderas.<sup>377</sup>

---

per år och 2016-2021 drygt 50 000 per år. Byggnadsmarknadscommissionen 2022: 31, 65.

<sup>374</sup>. Andra förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Målareförbundet, Elektrikerna och Seko.

<sup>375</sup>. Den ”rena” fackavgiften höjdes den 1 maj 2007 med 155 kronor i månaden sedan gransknings- och mättningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen. Fackavgiften blev därmed 387-433 kronor (avgiften varierar mellan avdelningarna), vartill kom den förhöjda a-kasseavgiften på 366 kronor = totalt 753-799 kronor i månaden i fack- och a-kasseavgift.

<sup>376</sup>. Byggnadsarbetaren 14/9 2021: ”[Historiskt låga siffror – nu påverkas bygglönerna negativt](#)” respektive ”[Polska byggiobbarna: Då skulle fler landsmän gå med i facket](#)”

<sup>377</sup>. Enligt en specialkörning av AKU 2021 (årsmedeltal 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) fanns det 176 200 bygg- och anläggningsarbetare i Sverige. Av dem var enligt AKU 102 700 fackmedlemmar (Byggnads, Målarna, Seko, Elektrikerna, vilket ger en organisationsgrad på 58,3%. Antalet utstationerade i november 2021 var inom bygg och anläggningssektorn cirka 13 000 (Källa: Arbetsmiljöverket). AKU innehåller bara personer folkbokförda i Sverige (vilket arbetskraftsmigranter i regel är, men däremot inte de till Sverige

Motsvarande nedskrivning av andelen fackligt anslutna byggnadsarbetare år 2022 (56 procent) ger en organisationsgrad på endast 52 procent.

Med tanke på att omkring hälften av de utlandsregistrerade företagen med personal i Sverige inte anmäler utstationerade arbetstagare till Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister<sup>378</sup> är organisationsgraden i verkligheten lägre än 54 procent 2021 eller 52 procent 2022. Särskilt vanligt är det att företagen utan kollektivavtal inte rapporterar, men närmare vart tredje företag med avtal låter också bli att rapportera.<sup>379</sup> Om även de falska egenföretagarna och illegal arbetskraft inkluderas sjunker organisationsgraden ytterligare och kan mycket väl befinna sig omkring 50 procent eller ännu lägre.

Rent allmänt är det svårt för facket att rekrytera utländska arbetare, varmed här framför allt avses de som inte är folkbokförda i Sverige såsom utstationerade eller arbetskraftsmigranter som bara temporärt befinner sig i landet samt de som saknar arbetstillstånd. Enligt Riksrevisionens enkät till LO-förbunden april-maj 2020 anser många det vara dyrt att vara fackmedlem under den korta vistelsen i Sverige, vartill kommer språksvårigheter, stora kunskapsbrister om vad facket är och hur det arbetar, vilket till och med kan ge upphov till misstankar om att fackförbunden vill förstöra för de utländska arbetarna. Därtill kommer påtryckningar och hot från arbetsgivarens sida mot de som vill gå med.<sup>380</sup>

Riksrevisionens slutsats när det gäller parternas möjligheter att bevaka att villkoren följs är att låg facklig anslutning bland utländska arbetare är ett större problem än att få till stånd kollektivavtal:

*”Att få utländska arbetstagare att gå med i ett fackförbund i Sverige tycks vara det största hindret för att parterna ska kunna bevaka arbetsvillkoren för arbetskraft som riskerar arbetskraftsexploatering. Att teckna kollektivavtal med arbetsgivare verkar vara ett mindre problem, men om få eller inga av de anställda hos arbetsgivaren är medlemmar i facket kan det bli svårt att bevaka om villkoren följs.”* (Riksrevisionen 2020a, sid. 50).

När det gäller utrikes födda *folkbokförda i Sverige* har deras andel av Byggnadsarbetareförbundets yrkesaktiva medlemmar ökat ganska snabbt. Så sent som 2008 var andelen endast 7 procent för att år 2019 ha vuxit till 17 procent (Kjellberg 2020, tabell 36).

---

utstationerade eller illegal arbetskraft). Om man antar att praktiskt taget inga utstationerade var med i facket och adderar de cirka 13 000 utstationerade till de 176 200 i Sverige folkbokförda byggnadsarbetarna blir det totalt 189 200 och en organisationsgrad på 54,3% år 2021. Antalet utländska byggnadsarbetare är i verkligheten ännu större än det ovan angivna. Alla utstationerade finns inte med i utstationeringsregistret. Vidare finns det ett ”tämmligen stort antal utländska byggnadsarbetare” i andra företag än utstationeringsföretagen, vartill kommer illegal arbetskraft (Byggmarknadskommissionen 2021, sid. 27). För andelen utlandsfödda medlemmar i Byggnads och andra LO-förbund, se tabell 40 i Kjellberg 2023b. Under år 2021 ökade antalet utstationerade, varav över hälften arbetade inom byggbranschen (Arbetsmiljöverket Pressmeddelande 2022-02-17).

<sup>378</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022, sid. 38.

<sup>379</sup>. Byggmarknadskommissionen 2022, sid. 42.

<sup>380</sup>. Riksrevisionen 2020a, sid. 49-50.

En studie av Calmfors et al. (2019) antyder vad som skulle kunna hända inom vissa branscher vid en försvagning av de fackliga organisationerna.<sup>381</sup> Inom såväl byggbranschen som uthyrning och fastighetsservice skulle vart femte företag med kollektivavtal inte längre "vilja ha avtal om fackets möjligheter att tvinga fram avtal försvagades". Detta skulle kunna bli aktuellt vid en fortsatt fallande facklig organisationsgrad och/eller förändrade konfliktregler. Mellan 2006 och 2022 föll, som vi sett, andelen fackligt anslutna arbetare inom bygg- och anläggningsbranschen från 81 till 56 procent och blir ännu lägre om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna inkluderas.

### *Våld och hot i byggbranschen*

Byggbranschen tillhör de mest utsatta för arbetskraftsexploatering, osund konkurrens och arbetslivskriminalitet. Våld och hot mot bland annat fackliga representanter är ett växande problem. Hösten 2023 rapporterade Arbetet att "Hotbilden trappas upp i byggbranschen", en bransch där "Kriminella tvingar facket att backa".<sup>382</sup> I ett stort reportage i samarbete med tidningen Byggnadsarbetaren skildras under rubriken "Laglöst land" hur en ombudsman, som under senare år fått ett tiotal hot om året, blir utsatt för strygrepp och en annan misshandlas grovt.<sup>383</sup> Av de 30-tal personer "med mycket god insyn i Stockholms byggbransch" som tidningen talat med uppgav mer än varannan att de någon gång blivit hotade i sitt arbete. Ekobrottsmyndigheten bekräftar att oseriösa byggbolag är beredda att gripa till våld när de kommer i konflikt med den svenska modellen såsom när facket ställer frågor eller vill förmä dem att teckna kollektivavtal.<sup>384</sup> Följden har blivit att Byggnads inte längre granskar vissa bolag, som därför "kan härja fritt, utan att följa de regler och lagar som finns."<sup>385</sup> Närmare bestämt gäller det utländska byggföretag och bemanningsföretag.<sup>386</sup> Ofta har bolagen, som vanligen är mellanstora, en svensk filial med en snygg fasad. De är således i formell mening svenska, men styrs i praktiken från andra länder.

Även platschefer och projektchefer är utsatta, exempelvis när det visar sig att underentreprenörer använder illegal arbetskraft eller sätter press på huvudentreprenören för att få bättre betalt.<sup>387</sup> Det rapporteras att de stora byggföretagens kontroller tenderar svikta efter att en första granskning gjorts. Det är svårare att ingripa när bygget väl är i gång och kedjan av underentreprenörer kanske förlängts. Stressen att hinna bli klar i tid och de starkt pressade priserna anses bidra till bristande

---

<sup>381</sup>. I genomsnitt för samtliga branscher svarade dock 61 procent ja till kollektivavtal även i fortsättningen medan endast 15 procent svarade nej och 24 procent inte visste. Calmfors et al. (2019), sid. 121-123.

<sup>382</sup>. Arbetet nr 10, september 2023.

<sup>383</sup>. Ibid., sid. 10-16: "Laglöst land" (av Mårten Martos Nilsson & Cenneth Niklasson).

<sup>384</sup>. Ibid., sid. 12-13.

<sup>385</sup>. Ibid., sid. 13.

<sup>386</sup>. Ibid., sid. 15-16.

<sup>387</sup>. Ibid., sid. 16-17 (uppgift från Jessica Lofström, grundare och styrelseordförande i granskningsbolaget Ansvar Säkerhet).

kontroller. Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen uppger att kampen mot oseriösa bolag sedan flera år har högsta prioritet och att de varje år kontrollerar ett mycket stort antal företag.<sup>388</sup>

Byggnadsarbetarens och Arbetets gemensamma undersökning uppmärksammades i Sveriges Radio den 7 september 2023 under rubriken ”Allvarligt våld på byggarbetsplatser gör att fackförbund avstår kontroller”.<sup>389</sup> Det betyder att en av fackets allra viktigaste uppgifter inte kan utföras på delar av arbetsmarknaden där det är allra mest angeläget.

I en uppföljande artikel rapporteras om maffialiknande metoder där beskyddar- och indrivningsverksamhet, hot och våld ingår.<sup>390</sup> Såväl byggföretag som byggnadsarbetare berörs och då främst de som kommer från andra länder. Det handlar om ett parallellsamhälle som uppstått på den svenska arbetsmarknaden och i samhället:

*”Ryska hörs allt oftare på byggarbetsplatser i Stockholm, från villabyggen i förorterna till renoveringar i centralt belägna kontor. Arbetare från Ukraina, Belarus, Ryssland, Uzbekistan, Lettland och andra länder lever i ett parallellsamhälle där ryska är det gemensamma språket. Där det är vanligt att bli lurad på pengar – och där hot är ett inslag att räkna med.”* (Arbetet nr 11 2023, sid. 22)

Ytterst är det oseriösa byggföretag som skapar ”en marknad” för aktörer som använder hot och våld för att få sin vilja igenom. Som framgått förekommer det att byggföretag håller inne hela eller delar av lönen. Det naturliga vore i sådana situationer att vända sig till facket, men – som vi såg exempel på ovan – finns det företag som anlitar våldsaktörer för att hålla facket borta från byggarbetsplatser. Ett stort problem är också att de utländska byggnadsarbetarna i regel inte är med i facket, inte kan svenska eller vet vilka rättigheter de har samtidigt som de är starkt beroende av arbetsgivaren och förmedlarna av jobben.

Och när de är med i facket och söker hjälp därifrån kan det gå som för Robert Sadowski från Polen som hade arbetat åtta år som byggnadsarbetare i Stockholm och Norrköping och varit med i facket i fem år. Sedan han kontaktat Byggnads’ avdelning i Norrköping efter att fått ut bara en tredjedel av lönen och facket sänt en betalningsuppmaning till byggföretaget brusade chefen upp:

*”Han tog stryptag på Robert, slog honom med knytnävarna och knuffade in honom i ett hörn av rummet.*

*– Han blev arg för att jag hade sökt hjälp hos facket. Han skrek och hotade att han skulle döda mig, säger Robert.*

*Inne i hörnet slog chefen honom med ett tungt föremål. Det visade sig vara en flera kilo tung byggfläkt.*

*– Han slog mig flera gånger i ryggen, ja över hela kroppen. Jag skyddade mitt huvud mot slagen. Arbetskamraterna försökte att lugna ner chefen*

---

<sup>388</sup>. Ibid., sid. 17.

<sup>389</sup>. [Allvarligt våld på byggarbetsplatser gör att fackförbund avstår kontroller - P1 Morgon | Sveriges Radio](#)

<sup>390</sup>. Mårten Nilsson & Margite Fransson i Arbetet nr 11 2023 sid. 20-25 (”Byggbranschens indrivare”), digitala upplagan 13/9 2023 ”[Här styr kriminella indrivare på bygget – tvingades gräva sin egen grav](#)”.

och kunde till slut få bort honom från Robert. Efteråt hade Robert svåra smärtor på flera ställen, bland annat i höger skulderblad och höger axel. – Han hade brutit mitt nyckelben. Det var det som gjorde mest ont, säger Robert och pekar mot sin högra axel.

Robert uppsökte sjukhus och blev sjukskriven i en och halv månad. Han har också polisanmält misshandeln och brottsutredning pågår.

– Det var fruktansvärt, säger han.

Men det slutar inte här. Robert har känt sig hotad av sin chef flera gånger efter misshandel.

En onsdagsmorgon i början av juli, när han skulle åka till Byggnads för att vara med i en lokal förhandling om misshandeln, upptäckte han att tre däck var sönderskurna på bilen. Samma sak inträffade några dagar senare.

– Då var två däck punkterade, säger Robert och visar upp märken på bildäcken som står uppställda mot husgaveln.

– Han har sagt till mina arbetskamrater att han ska döda mig.” (Byggnadsarbetaren 5/10 2023: ” Gick till facket – misshandlades av byggchefen: ”Jag skyddade mitt huvud”, av Katarina Connheim).

Det kan tilläggas att företaget, som är medlem i arbetsgivarorganisationen Byggföretagen, förnekar händelsen och påstår att den är uppdiiktad. Robert var en av flera anställda som bara fått delar av lönen men han var den ende som kontaktade facket.

En högt uppsatt chef på ett svenskt byggföretag efterlyser bättre information till de utstationerade arbetarna så att de vet vilka rättigheter de har och att det är hos *facket* de ska söka stöd:

– Det är fruktansvärt tråkigt att arbetarna inte känner till sina rättigheter utan att de vänder sig till kriminella för att få hjälp. Arbetarna har ju en massa rättigheter och de ska gå till facket i stället, som har bättre muskler att hjälpa dem. Då måste de också få stöd.” (Arbetet nr 11 2023 sid. 23)

Där facket inte förmår fungera som det ska på byggarbetsplatserna, utan av olika orsaker är frånvarande, uppstår ett tomrum som i bästa fall fylls av alternativa organisationer som syndikalistiska Byggsyndikatet som bland annat genomför indrivningsaktioner för att byggnadsarbetare ska få ut sin lön (se ovan om Pelle Sunvisson). I sämsta fall vänder sig arbetarna till kriminella indrivare som själva lägger beslag på halva löneskulden:

”Tjetjenska kriminella har en särskild ställning på den ryskspråkiga arbetsmarknaden. De hyr ut sängplatser, förmedlar jobb – och driver in pengar. Att det verkligen handlar om tjetjener är däremot svårt att belägga. Och av all brottslighet inom byggbranschen kan ”tjetjenerna” rimligen bara svara för en mindre del. Men ryskspråkiga byggjobbare talar om ”tjetjenernas” inflytande som ett självklart inslag.

– Nästan alla ukrainare som driver företag i Sverige betalar tjetjenerna för beskydd, säger en ukrainsk byggjobbare i Stockholm, som känner landsmän som har byggföretag.” (Arbetet nr 11 2023 sid. 22)

Journalisten och författaren Liza Alexandrova-Zorina har i fyra år granskat den ryskspråkiga världen i Sverige. I boken *Imperiets barn*, beskriver hon hur ordet ”tjetjen” blivit ett varumärke genom att

innehålla ett våldskapital, som även kriminella av andra nationaliteter använder sig av i Sverige:

*”Tjetjener” är alltså ett varumärke?*

*– Ja precis. De börjar med att säga att de är tjetjener, och ofta räcker det.*

*Arbetet och Byggnadsarbetaren har uppgifter om fall där byggföretag har anlitat ”tjetjenerna” – som alltså kan vara personer av helt annan nationalitet – för att hota arbetare som ställer lönekrav.*

*– Men tjetjenerna hotar också arbetsgivare som håller inne lönerna. De jobbar åt båda sidor, bara man betalar, säger Liza Alexandrova-Zorina. Normalt behåller utpressarna 50 procent av den summa de får ut. Men när ett helt bygglag har jobbat i månader blir 50 procent väldigt mycket pengar. Som alternativ till att pressa fram lönerna i efterhand erbjuder ”tjetjenerna” de ryskspråkiga arbetarna att betala en fast summa varje månad, till exempel 500 kronor eller 100 euro, redan innan problem har uppstått, säger Liza Alexandrova-Zorina.*

*– Sedan säger tjetjenerna till arbetsgivaren: ”De här killarna som jobbar för dig, de är våra. Om du lurar dem får du med oss att göra.”*

*(...)*

*Att slå sönder bilar eller -tända eld på arbetsplatser är typiska metoder.*

*– Ja, tjetjener jag har talat med använder just ordet ”fackförening” (profsojuz) om sin verksamhet, bekräftar Liza Alexandrova-Zorina. De söker upp arbetsgivaren och överlägger om arbetstiden, arbetarnas boende och andra villkor.” (Arbetet nr 11 2023)*

De oseriösa byggföretagen har ofta inget emot att teckna hängavtal. Tvärtom beskrivs hängavtal som ”inträdesbiljetten för skumma företag till de stora byggena och de stora pengarna” som den ovan citerade högt uppsatte chefen på ett svenskt byggbolag uttrycker det.<sup>391</sup> Att hängavtal kan tjäna som en inträdesbiljett och en ”snygg fasad” är inte svårt att förstå mot bakgrund av Byggföretagens och Byggnads avtalade regler om huvudentreprenörsansvar som sedan 2015 gör det otillåtet för medlemsföretagen att anlita underentreprenörer som saknar kollektivavtal (Nyström 2020: 35).

Men det var just vad Northvolt gjorde som huvudentreprenör för den nya batterifabriken i Skellefteå där det fanns långa entreprenörkedjor och inget av företagen i dem hade kollektivavtal, bland annat underentreprenörerna Raya Group och Hidromont hos vilka det vid en myndighetsrazzia 2021 visade sig att tolv indiska och serbiska arbetare saknade tillstånd att vistas i Sverige och under förhållanden som gjorde att Byggnads företrädare betecknade arbetarna som ”mer eller mindre livegna”.<sup>392</sup> Trots detta friades Northvolt i tingsrätten september 2023 för brott mot utlänningslagen med motiveringen att arbetarna inte var anställda av företaget.

I Northvolt-fallet hade underentreprenörerna varken reguljära kollektivavtal eller hängavtal. Men åtskilliga oseriösa byggföretag har, som antytts ovan, hängavtal med facket. På större byggen krävs det oftast kollektivavtal för att komma in och det underlättar också att få uppdrag hos statliga upphandlare, noggranna privatpersoner och

---

<sup>391</sup>. Arbetet nr 3 2023, sid 23.

<sup>392</sup>. Byggnadsarbetaren 28/8 och 15/9 2023.

bostadsrättsföreningar. Enligt Jessica Lofström, med lång bakgrund i byggbranschen<sup>393</sup> och senior rådgivare på företaget Ansvar Säkerhet, som granskar byggbolag, öppnas många dörrar för företag med hängavtal:

*”– Med hängavtal öppnar sig hela företagsmarknaden, alltså business to business, och man kommer in som underentreprenör överallt.”* (Byggnadsarbetaren 11/10 2021: ”Hängavtalet biljett in för skurkföretag”).

Jessica Lofström ställde sig för några år sedan frågan hur det kan komma sig att många underentreprenörer kan hålla så låga priser. Hon menar att det skett en genomgripande förändring på svensk arbetsmarknad med framväxten av en ny arbetsmodell där företagens egen personal utgörs av tjänstemän medan arbetarna, som ofta kommer från länder utanför EU, tas in via underentreprenörer för att minska kostnaderna och hålla priserna nere:

*”– Så låga priser att även de stora börsnoterade bolagen har börjat anamma modellen för att klara av att konkurrera. Man har sagt upp väldigt mycket folk, yrkesarbetare, och börjat att använda sig utav underentreprenörer, säger Jessica Lofström och tillägger att det alltid funnits kriminalitet i byggbranschen, men att det här är något nytt.*

*– När jag började granska de här underentreprenörerna så såg jag att det här är inte riktiga bolag, utan det är väldigt mycket kriminalitet bakom. Desto mer man gräver desto mer kriminalitet hittar man.*

*– Vi hittar illegal arbetskraft i var tredje kontroll.”* (Elektrikern 31/8 2023: ”[Ansvar Säkerhet avslöjar fusk bakom företagens låga priser](#)”).

Som vi varit inne på tidigare ligger svårigheten i att kontrollera att företagen som tecknat kollektivavtalen verkligen följer dem och i synnerhet när det gäller till Sverige utstationerad arbetskraft. Med anledning därav skedde en lagskärpning från juli 2017 då facket för kollektivavtal som avser utstationerade, till skillnad från i ”vanliga” kollektivavtal, fick rätt att inhämta dokumentation för att kontrollera att avtalen tillämpas i praktiken, men med den begränsningen att det endast gäller de villkor som ingår i den så kallade hårda kärnan, till exempel anställningskontrakt, utbetalade löner och arbetad tid (Herzfeld Olsson 2023: 48).

Kontroller är naturligtvis resurskrävande för fackförbunden, liksom rättegångar mot företag som inte håller avtalen eller gör sig skyldiga till andra former av arbetslivskriminalitet. Erfarenheterna visar att facken dessutom borde ägna mer tid att kontrollera företag *innan* man tecknar hängavtal med dem.

---

<sup>393</sup>. För mer än 20 år sedan startade Jessica Lofström Sveriges första byggbemanningsföretag och kom därmed i motsättning till Byggnads var emot sådana företag. Sedan dess har båda grävt ned stridsyxan. Efter ett ha lämnat vd-posten i bemanningsföretaget 2018 var hon september 2020 med om att lansera Ansvar Säkerhet som idag tillsammans med Byggnads och andra fack bekämpar den i dag utbredda arbetslivskriminaliteten inom delar av bygg-, städ- och transportbranscherna. Elektrikern 26/5 2023.

### *Kollektivavtalens täckningsgrad i byggbranschen*

Enligt tabell 7 ovan omfattades 87 procent av de *anställda* i bygg- och anläggningsbranschen av kollektivavtal 2021. Det är på samma höga nivå som i transportbranschen (också 87 procent) men inte lika högt som i industrin (95 procent). Genomsnittet är 77 procent i privat sektor. I verkligheten är täckningsgraden i byggbranschen något lägre än 87 procent med tanke på att denna siffra endast omfattar anställda folkbokförda i Sverige och att det inom branschen finns åtskilliga utstationerade arbetare förutom illegal arbetskraft. Å andra sidan har många utstationeringsföretag tecknat hängavtal.

Mätt i andelen *företag* med kollektivavtal hade 43 procent av byggföretagen kollektivavtal år 2021 (tabell 13). Av dessa hade i sin tur var nästan vartannat (46 procent) endast hängavtal. Räknat på samtliga företag med anställda i branschen hade knappt vart fjärde (24 procent) ett reguljärt kollektivavtal 2021.

Även inom industrin är andelen företag med hängavtal hög. Av företagen med kollektivavtal hade där 40 procent endast hängavtal.

Som framgått ovan är det stora problemet inom byggbranschen den på många håll bristande *efterlevnaden* av kollektivavtalen och den ganska utbredda arbetslivskriminaliteten inom branschen. Och här kan den höga andelen företag med endast hängavtal ha betydelse. Det är företag som inte är med i någon arbetsgivarorganisation.

## **Kollektivavtalens ”vita fläckar”: tjänstemannayrken**

### *Medie- och IT-branschen*

Medie- och IT-branschen är exempel på en till stora delar ny bransch med låg kollektivavtalstäckning. Ett exempel är att ca 800 medie- och IT-företag där Unionen har minst fem medlemmar saknar kollektivavtal.<sup>394</sup> Nästan inga av de högst rankade tillväxtbolagen i IT-branschen har kollektivavtal.<sup>395</sup> Detsamma gäller vartannat produktionsbolag som SVT anlitar.<sup>396</sup> För deras många frilansare betalas i regel ingen övertidsersättning. De stora mediehusen har outsourcat alltmer till externa produktionsbolag och contentbyråer (Werne 2018). Av de 50 största produktionsbolagen saknar vartannat kollektivavtal. Den fackliga organisationsgraden är låg och journalistklubbar få, de tillfälliga och osäkra anställningarna desto fler.

Kollektivavtal ses i delar av branschen som otänkbart och inte ens alla företag som tillhör Medieföretagen inom Svenskt Näringsliv är ”inkopplade” på kollektivavtal. Om facket så begär kopplas företaget i fråga in på det för branschen gällande centrala kollektivavtalet, under förutsättning att man där har åtminstone någon fackmedlem. Problemet för facken är att de långt ifrån alltid vet vilka företag det är

---

<sup>394</sup>. Arbetet 21/10 2016.

<sup>395</sup>. Arbetet 27/1 2015.

<sup>396</sup>. Kulturnytt19/6 2017.



som – trots att de tillhör en arbetsgivarorganisation – inte har kollektivavtal.

Enligt tabell 7 ovan omfattades 52 procent av de *anställda* i informations- och kommunikationsbranschen (SNI 2007: 58-63) kollektivavtal. Det är därmed branschen med i särklass lägst kollektivavtalsäckning, långt under genomsnittet på 77 procent i privat sektor. Av *företagen* i branschen hade endast sju procent kollektivavtal år 2021 (tabell 13).

Branschen innehåller ett stort antal delbranscher: förlagsverksamhet (böcker, tidningar) inklusive utgivning av programvara (huvudgrupp 58), film-, video- och TV-programverksamhet, ljudinspelningar (59), planering och sändning av program (60), telekommunikation (61), IT-verksamhet och databehandling (62) och andra informationstjänster (63). Här ingår således flera stora företag med kollektivavtal som SVT, Sveriges Radio, UR och Bonniers, men även en del stora företag utan avtal som Spotify och Google.

Det händer att när stora IT-företag som *saknar* kollektivavtal köper upp företag *med* kollektivavtal så sägs de kollektivavtalen upp. Så skedde exempelvis när ljudbokföretaget Storytel förvärvade förlaget Massolit och andra bolag. Storytel gjorde ett undantag när Sveriges äldsta bokförlag, folkrörelseägda Norstedts köptes 2016. Motiveringen var enligt Storytels vd Jonas Tellander att ”det finns en lång tradition där och bra samspel mellan ledning och arbetstagare och den är viktig att bibehålla.”<sup>397</sup>

Almega har under flera år pekat på att ett hinder för att höja IT-företagens organisationsgrad är att avtalen inte anses tillräckligt flexibla. Inför avtalsrörelsen 2017 framhöll Anne-Marie Fransson, förbundsdirektör för IT & Telekomföretagen (sedan 2021 TechSverige) och vice VD för Almega:

*”– Vi har svårt att rekrytera de mindre bolagen, men även flera av de större väljer att stå utanför. De vill ha en väsentligt högre grad av flexibilitet än vad kollektivavtalen ger i dag. Företagen vill ha egna och individanpassade lösningar. Många lever på en global marknad och anställer folk från hela världen som kanske inte vill ha en svensk ITP.”*  
(Arbetsvärlden 13/10 2016)

Å andra sidan är de kollavtalade pensionslösningarna som Almega påpekar ”extremt kostnadseffektiva” och attraktiva. Enligt Almegas beräkningar hade år 2016 enbart vart fjärde IT-företag med fler än fem anställda kollektivavtal, men eftersom de stora bolagen hade det i större utsträckning omfattades ändå sex av tio anställda i IT-branschen av kollektivavtal.<sup>398</sup>

När man på Unionen försöker få bland annat medie- och IT-bolag i Stockholm att teckna kollektivavtal är just tjänstepensionen något som det ibland stupar på.<sup>399</sup> Tjänstepensionsavtalet ITP kan bli dyrare för vissa arbetsgivare eftersom eventuella bonusar och provision räknas som pensionsgrundande i kollektivavtal. Andra kostnader för företag

---

<sup>397</sup>. Sveriges Radio Ekot 22/6 2016.

<sup>398</sup>. Arbetsvärlden 13/10 2016.

<sup>399</sup>. Du & Jobbet 11/6 2018.

med kollektivavtal handlar om extra ersättning vid föräldraledighet, restidsersättning, övertidsersättning och så kallad individgaranti, det vill säga att alla anställda har rätt till viss löneökning vid varje lönerevision. En av dem som på Unionens avdelning i Stockholm arbetar med dessa frågor är Eva Svensson, som också är regionalt skyddsombud. Tidningen Du & Jobbet (11/6 2018) har intervjuat henne:

*”Den vanligaste anledningen till att Eva Svensson kommer i kontakt med företag utan kollektivavtal är att medlemmar på arbetsplatsen hör av sig. Ofta finns ett missnöje med arbetsmiljön i grunden. Det kan handla om chefer eller en ledning som inte fungerar, missnöje över dåliga eller uteblivna löneökningar, eller stress. Ofta går frågorna in i varandra.*

*Eva Svensson går alltid varsamt fram och de allra flesta arbetsgivare hon kommer i kontakt med är intresserade av det hon har att säga. Hon kontaktar inte heller, utom i specialfall, en arbetsgivare om inte medlemmarna på arbetsplatsen sagt ja till det.*

*Men hon har också mött en hel del medlemmar som inte vill att Unionen ska kontakta deras arbetsgivare. Även om det skiljer sig mycket åt upplever Eva Svensson att det på många arbetsplatser utan kollektivavtal finns en rädsla för att säga att man är med i facket.*

*Något liknande har hon inte mött på arbetsplatser där det finns avtal.*

*– Vi har ett antal större företag som vi bearbetar just. Vissa medlemmar där säger att det blir problem om vi blir inkopplade.”*

Enligt Stefan Koskinen, som är arbetsgivarpolitisk chef på Almega, är avtalen ”inte tillräckligt moderna”.<sup>400</sup> Många företag vill ha mer individuella lösningar än vad TechSverige har att erbjuda. Som exempel nämns att företag först träffar avtal om kostnaden för individens anställning och sedan om hur denna ska fördelas mellan lön, pensionsavsättningar, semester, övertidsersättning, mm. Koskinen menar att sådana individanpassningar krävs för att techföretag som Spotify ska lyckas rekrytera kompetenta medarbetare i den hårda konkurrens som råder.

Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius räknar i en debattartikel upp flera fördelar för techbolag med kollektivavtal:

*”- Tydliga regler när någon blir sjuk eller tar ut föräldraledigt.*

*- Mindre administration - kollektivavtalet är ett ”färdigförhandlat paket” som anger villkoren för till exempel arbetstid, semester, pension och försäkringar. Det förenklar administrationen eftersom arbetsgivaren inte behöver komma överens individuellt med varje medarbetare.*

*- Ökad enhetlighet och överblick tack vare att kollektivavtalets regler tillämpas lika för alla som det gäller för på arbetsplatsen.*

*En annan uppsida är att ett centralt kollektivavtal, som gäller för en hel bransch, ofta kan anpassas till den specifika arbetsplatsen genom ett lokalt avtal mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Det är alltså många gånger mer flexibelt för en arbetsgivare att ha kollektivavtal jämfört med att förhålla sig till lagstiftning. Med kollektivavtal ges även möjligheter till kostnadseffektiva lösningar, för bland annat försäkringar. Detta är särskilt värdefullt när det kommer till tjänstepension. (...) Privata pensionsförsäkringar har ofta helt andra villkor än de storskaliga kollektivavtalsupphandlingarna, som*

---

<sup>400</sup>. ”Så kan kollektivavtal bli intressant för Spotify”, Arbetsmarknadsnytt 10/6 2010.

*möjliggjort sänkta avgifter. Istället riskerar det leda till lägre pensioner och medföra onödigt höga kostnader för bolaget. Rapporten Pensionsplagiaten från 2017, som togs fram av de partsägda organisationerna PTK och Alecta visar hur mycket det kan skilja sig åt för anställda med eller utan kollektivavtal. För exempelvis en systemvetare uppgår skillnaden till nära 5 000 kronor i pension per månad.” (Di Digital 4/10 2019)*

Frankelius påpekande att kollektivavtal ofta är flexiblarre än lagstiftning visade sig tydligt under pandemin då Almega upplevde en markant uppgång i kollektivavtalstecknandet. Under de första sju-åttamånaderna 2020 tecknades kollektivavtal med 329 nya medlemsföretag vilket gjorde att antalet Almegaföretag kom upp i 11 057.<sup>401</sup> Ökningen var särskilt stor bland teknik- och IT-företag och inom branscher som tidigare hade låg anslutning till arbetsgivarorganisationer. Allra mest ökade anslutningen bland konsultbolag inom teknik och IT, vilka drabbats extra hårt i början av krisen. Bidragande till det växande intresset för kollektivavtal var sannolikt att det gick lättare och snabbare att få korttidsstöd för företag med kollektivavtal. Tvärtemot vad många arbetsgivare tidigare ansåg gav kollektivavtalen således *ökad* flexibilitet, åtminstone i detta avseende.

I stora globala IT-bolag som Facebook, Amazon Web Services och Google fattas besluten på huvudkontor långt från Sverige. Ingen representant i Sverige vill exempelvis svara på frågor om varför Facebook inte har kollektivavtal. På Google blev fyra ingenjörer under slutet av november 2019 av med jobbet till följd av sitt fackliga arbete. Microsoft är med sitt kollektivavtal ett undantag.<sup>402</sup>

Vid flera stora techföretag har stora personalnedskärningar fungerat som en väckarklocka och satt fart på bildandet av fackklubbar och rest kraven på kollektivavtal. Så var det på Klarna och Spotify. I det senare företaget varslades i slutet av januari 2023 9 800 personer, varav knappt 100 i Sverige.<sup>403</sup> Klarnas klubbordförande Sen Kanner uppmanade den blivande klubbordföranden på Spotify, Henry Catalini Smith, att ta initiativet till en Unionen-klubb. Dagen efter varslat bildades en klubb (mötet var utlyst under föregående vecka) och samtidigt väckte Henry Catalini Smith frågan om kollektivavtal i en chattråd på Spotifys intranät:

*”Gensvaret var enormt, trots att Unionens upplevelse att anställda på Spotify, liksom på andra techbolag, varit ganska ljumma inför tanken på kollektivavtal eftersom de anser sig ha bra löner och villkor.*

*– Intresset var mycket större än jag förväntat mig, och folk tackade mig för att jag dragit i gång en kampanj för kollektivavtal. Det var tydligt att folk önskade sig avtal och jag tror det underlättade att jag, som själv är immigrant, förespråkade det. Det försvinner något i översättningen när facket driver frågan, säger Henry Catalini Smith.*

*(...)*

---

<sup>401</sup>. Fackförbund.com 26/8 2020: ”[Fler bolag tecknar kollektivavtal under pandemin](#)”, Ingenjören 31/8 2020.

<sup>402</sup>. Kollega 18/12 2019.

<sup>403</sup>. ”100 i Sverige berörs av varsel på Spotify”, Kollega 26/1 2023; ”Spotify och Klarna vill bana väg för fler klubbar” Kollega 31/1 2023; ”Allt fler anställda på techbolag vill gå med i facket”, Dagens Arena 1/2 2023.

*Henry Catalini Smith hoppas dessutom på att det blir kollektivavtal på Spotify inom en inte alltför avlägsen framtid:*

*– Vi är mycket närmare kollektivavtal nu än vi var tidigare. Spotify-anställda i andra länder ser vad vi gör här och blir inspirerade att ta efter. Det är riktigt cool.” (Kollega 31/1 2023)*

Klubben fick snart 700 medlemmar.<sup>404</sup> Sedan Unionen, Sveriges Ingenjörer och Akavia under april 2023 framfört krav om kollektivavtal inleddes förhandlingarna under maj, men i början av augusti avbröts de av Spotify som meddelande att företaget hade lika bra eller bättre villkor än i ett kollektivavtal.<sup>405</sup> Under våren hade Spotifys grundare och vd Daniel Ek i ett internt brev till personalen framfört att det inte hörde till ”god ton” att offentligt kräva kollektivavtal.<sup>406</sup> Problemet med att få till stånd ett kollektivavtal på Spotify hade nämligen uppmärksammats i media och under april hade både facken och företaget kampanjat för respektive mot kollektivavtal utanför Spotifys kontor.<sup>407</sup> Ek hänvisade också till konkurrensen från andra företag i branschen:

*”I den tuffa konkurrensen om svenska och internationella talanger måste vi erbjuda löner, förmåner och personaloptioner som gör att medarbetarna får ta del av det värde Spotify skapar”, skriver Ek som bland annat nämner att Spotify erbjuder sex veckors semester och generösa pensionsvillkor. Daniel Ek understryker att Spotify konkurrerar med techjättar som Google, Apple och Microsoft.” (SvD 17/4 2023).*

Den stora uppslutningen bakom klubben indikerar emellertid att det inte är säkert att konkurrensen om ”talangerna” gynnar företaget bäst om det saknar ett kollektivavtal. Så resonerar Birgitta Nyström, professor i arbetsrätt vid Lunds universitet, som intervjuad av Unionens tidning Kollega i maj framhöll att:

*”Historiskt sett, när fackförbund krävt kollektivavtal och arbetsgivare satt sig på tvären, brukar det sluta med att arbetsgivarsidan får ge sig.*

*– Men det finns exempel på företag som istället valt att flytta eller lägga ner verksamheten. Men i det här fallet handlar det om arbetstagare som är oerhört attraktiva på arbetsmarknaden, de kanske också kan hota med att sluta och söka sig till en arbetsgivare med avtal, säger Birgitta Nyström.*

*Hur tror du att det går, kommer Spotify att teckna kollektivavtal till slut?*

*– Ja, jag tror faktiskt det. Grundat på deras sunda förnuft, när de ser vad de riskerar och vad de kan vinna. Men jag tror att det kommer att läggas ett varsel.” (Kollega 8/5 2023)*

Bland Spotifys argument mot ett kollektivavtal finns också en motvilja mot att gå med i en arbetsgivarorganisation eftersom det skulle ”förväntas av oss att vi anpassar oss och inte sticker ut” och vidare att ”Ett kollektivavtal delegerar tillgång till information och

---

<sup>404</sup>. Kollega 12/4 2023.

<sup>405</sup>. Breakit 9/8 2023, Kollega 9/8 2023.

<sup>406</sup>. SvD 17/4 2023.

<sup>407</sup>. Kollega 21/4 2023: ”Spotify kör kampanj mot kollektivavtal”.

inflytande från individen till den lokala klubben. Vi tror på direktdialog mellan företaget och alla våra anställda.”<sup>408</sup>

Man vill således inte ha något med en arbetsgivarorganisation eller en fackklubb att göra. Istället vill man helt och hållet bestämma själv utan medbestämmandeförhandlingar eller dialog med facket.

### *Techföretag inom finansbranschen*

Gränserna är flytande mellan vad som är IT-företag och techföretag inom till exempel finansbranschen där vi har betalbolag som Klarna med cirka 7 000 anställda enbart i Sverige. Klarna saknade kollektivavtal fram till hösten 2023. Precis som på Spotify fungerade stora omorganisationer och personalnedskärningar som en väckarklocka för många anställda som inte tidigare på allvar övervägt att gå med i facket. I slutet av maj 2022 meddelade företaget att man behövde minska antalet anställda med 10 procent, det vill säga omkring 700 personer som erbjöds en månads extra uppsägningstid om de slutade frivilligt. Fem av de nio fackligt förtroendevalda på Klarna fanns bland dem som uppmanades att sluta.<sup>409</sup> Till dem hörde ordföranden för Unionen-klubben, som på mindre än två veckor gick från 660 till närmare 1 000 medlemmar. Bara under dagen då företagets besked kom värvades 200 nya medlemmar. Klubbordföranden menade att:

*”– Fler och fler förstår fördelarna med att vara med i facket och fördelarna med att ha kollektivavtal.” (Arbetet 3/6 2022).*

Även Sveriges Ingenjörer med 150 medlemmar på Klarna kunde notera en medlemstillströmning. Man hjälper även icke-medlemmar med råd och stöd men kan inte företräda någon i en tvist förrän personen i fråga varit medlem i minst tre månader.<sup>410</sup> Man poängterade att:

*”Det här är ett nytt läge. Den här typen av frågor har anställda på techbolag, och framför allt ingenjörer, inte behövt ha koll på tidigare.” (Svenska Dagbladet 2/6 2022)*

Unionen och Finansförbundet stämde Klarna Bank AB om brott mot MBL, som även företag utan kollektivavtal måste följa när det finns fackföreningar på arbetsplatsen.<sup>411</sup>

Under en inspektion som Arbetsmiljöverket genomförde 2022 visade det sig att företaget genom att tillämpa nattarbete brutit mot Arbets-tidslagen med följd att man nu riskerar ekonomiska sanktioner.<sup>412</sup> Avsteg från lagen kan endast göras genom att reglera frågan genom kollektivavtal eller genom dispens från Arbetsmiljöverket. Det är ett exempel på att ökad flexibilitet kan uppnås just genom kollektivavtal. Sedan Klarna dragit ned på personalen uppstod uppenbarligen ett behov av nattarbete för att hinna med.

---

<sup>408</sup>. Kollega 21/4 2023.

<sup>409</sup>. Arbetet 3/6 2022.

<sup>410</sup>. SvD 3/6 2022.

<sup>411</sup>. Pressmeddelande Unionen 14/6 2022. SvD 15/12 2022, Kollega 23/10 2023.

<sup>412</sup>. Kollega 13/9 2022.

Hösten 2023 tröttnade Unionen och Sveriges Ingenjörer på Klarnas ovilja att teckna ett kollektivavtal, avbröt förhandlingarna och varslade om strejk på Klarnas huvudkontor i Stockholm från 7 november.<sup>413</sup> Fackförbundet DIK anslöt sig efter dialog med medlemmarna till strejken medan Akavia valde att ställa sig utanför eftersom medlemmarna inte var beredda att strejka.

Precis som Spotify gjorde våren 2023 satte Klarna igång en kampanj mot kollektivavtal där det i flygblad uppgavs att ett avtal skulle försämra anställningsvillkoren, exempelvis att frukt på jobbet inte fanns med i avtalsförslaget!<sup>414</sup>

Som närmare redogörs för i avsnittet ”Hängavtal alternativt anslutning till arbetsgivarorganisation” i kapitlet ”Kollektivavtalen och den svenska modellen” tecknade Klarna slutligen 7 november 2023 ett kollektivavtal, men inte med Unionen utan istället med Finansförbundet.

Till bilden hör att många anställda i techföretagen är unga medan andra kommer från andra länder, vilket medför bristande kunskaper om den svenska arbetsmarknadsmodellen och håller tillbaka den fackliga organiseringen och viljan att gå ut i strejk för att få till stånd kollektivavtal.<sup>415</sup> Personer från tredje land (länder utanför EU) behöver ett arbetstillstånd på två år från Migrationsverket och genom att detta är knutet till arbetsgivaren i fråga skapas ett stort beroende till företaget. Att det rör sig om många IT-anställda från tredje land framgår av Migrationsverkets statistik över beviljade arbetstillstånd för år 2022 då bärplockare visserligen var den största gruppen, men på plats två, tre och fyra kom systemutvecklare, tekniker och civilingenjörer, vilka tillsammans var klart fler än bärplockarna.<sup>416</sup>

Men även för de som kommer från EU-länder och som inte behöver arbetstillstånd kan beroendet av företaget vara stort. Tidningen Arbetsvärlden intervjuade Matthias Feist från Tyskland och Kim Öberg som båda arbetat på Klarna och Matthias också länge på Spotify:

*– I mitt gamla team var många från Latinamerika. Alla hade partner och barn. Så ofta försörjer man hela familjen, säger Matthias Feist.*

*– Nästan alla mina kompisar kommer från Spotify eller Klarna, och det är ju skönt. Det är en väldigt familjär kultur och man är där mycket. Men man kommer inte riktigt in i det svenska samhället. Familjen är på jobbet, säger Matthias Feist.*

*Själv fick han hjälp av Klarna med både bostad och flytt när han lämnade Tyskland för att börja jobba här. Om han sa upp sig inom två år, eller fick gå, skulle han betala tillbaka.*

*– Men ingen kommer ju hit för att säga upp sig. Man vill ju jobba. Spotify och Klarna står högt i kurs i techvärlden, framför allt som varumärken. Allt det här bidrar enligt de båda till klivna känslor inför strejk bland anställda. Många har bra villkor, löner men är också beroende.*

*– Om jag strejkar, vad betyder det för min vänkrets? Plus att bli av med tillståndet för att jobba, lägenhet eller lön, säger Matthias Feist.*

---

<sup>413</sup>. Kollega 26/10 2023: Unionen announce strike action against Klarna.”

<sup>414</sup>. [Klarna kör kampanj mot kollektivavtal](#). Kollega 27/10 2023.

<sup>415</sup>. [Fackordförande på Klarna: Stämningen är förvirrad](#). DN 27/10 2023.

<sup>416</sup>. Arbetsvärlden 2/11 2023: [”Facken måste göra mer i techbranschen”](#).

– De som jobbar nära mjukvaran är privilegierade med skyhöga löner och omhuldade av Klarna. Därför också ibland svåra att få ut i strejk, säger Kim Öberg.” (Arbetsvärlden 2/11 2023: ”[Facken måste göra mer i techbranschen](#)”).

Kim Öberg som varit facklig aktiv på Klarna är kritisk till hur fackförbunden lyckats föra ut sitt budskap i techföretag som Klarna och Spotify:

*”De har varit för sent ute och för dåliga i den här branschen. Hon säger att facken missat att det finns ”en historielöshet och ett informationsgap” för arbetsstyrkan på bolag som Klarna och Spotify.*

– *Det gäller även svenskar. Facken har skjutit sig själva i foten genom att bara promota fackligt medlemskap som en inkomstförsäkring. Man kan inte förvänta sig att folk gör sin egen research. Ingen vet att vi har strejkat oss till den svenska modellen, säger Kim Öberg.*

*En som jobbar på Klarna nu, men som inte vill gå ut med namn, säger samma sak.*

– *Det kommenteras mycket internt kring att facken inte är tillräckligt tydliga med information på sina webbplatser. De lyfter fram inkomstförsäkring, men sedan måste man gräva runt för att förstå vad mer ett fackmedlemskap ger och kräver.*

*Båda berättar om bristfällig information från facken på engelska, i en bransch där det är det självklara arbetspråket.*

*Att de själva har suttit och översatt sådant som mbl och las i realtid när fackliga representanter från förbundskontoren varit ute och informerat på knagglig engelska.*

*Men det gäller även svenskan.*

– *Få på kanslierna har någonsin jobbat på ett svenskt techbolag och många har inte varit ute på den vanliga arbetsmarknaden på ett tag. Så även om informationen i sig är korrekt, saknar den stundtals kontakt med verkligheten. Fackliga representanter lyckas inte uttrycka sig på ett sätt som blir applicerbart här och nu, säger Kim Öberg.” (ibid).*

## Spelutvecklingsföretag

Till medie- och IT-branschen hör även dataspelsföretagen. Att jobba i något av de cirka 940 spelutvecklingsföretagen kan vara ett drömjobb för många men branschen är också känd för extremt tuffa arbetsvillkor.<sup>417</sup> I anställningskontraktet kan det exempelvis stå att man måste ställa upp och jobba på lördagar när det behövs. Ingen individ vill visa sitt anställningskontrakt och väldigt få företag har kollektivavtal. Under våren 2021 rapporterades att färre än tio av dataspelsföretagen hade kollektivavtal.<sup>418</sup>

Under 2022 omsatte dataspelsföretagen 32,5 miljarder kronor i Sverige och inklusive dotterbolagen i utlandet 86,5 miljarder kronor.<sup>419</sup> Under 2022 startades 104 nya spelutvecklingsbolag med resultat att det i december 2022 fanns 939 aktiva företag inklusive 50 äldre bolag som ändrat verksamhet till spelutveckling. Branschen sysselsatte då i Sverige cirka 8 400 personer och 16 500 utomlands.

---

<sup>417</sup>. Kollega nr 4 2018, 18/12 2019 och nr 5 2021. Till 2022 uppdaterade siffror – se nästa fotnot.

<sup>418</sup>. Kollega nr 5 2021: ”[Få kollektivavtal i dataspelsbranschen](#)”.

<sup>419</sup>. [Rekordår i den svenska dataspelsbranschen](#). Dataspelsbranschen 18/10 2023.

I ett forskningsprojekt vid Lunds universitet där spelutvecklare intervjuats framkommer att dessa särskilt i de mindre bolagen lägger ett ansvar på sig själva för företagets överlevnad. Det yttrar sig i långa arbetsdagar och ett tidvis högt arbetstempo:

*”Pressen till övertid redovisas i spelutvecklarnas berättelser som olika yttre omständigheter. Förväntan från investerare, bolagsägare och ledning, lyfts ofta fram, men också sättet att organisera arbetet. Arbetstempot beskrivs som ojämnt, accelererar under vissa tidpunkter och resulterar i extremt långa arbetsdagar, vilket uttrycks i det allmänt vedertagna begreppet 'crunch'. Flera spelutvecklare är kritiska mot den egna branschen, och resonerar och analyserar själva olika orsaker till crunch. Här lyfts företrädesvis ekonomiska och organisatoriska orsaker fram. De spelutvecklare som är engagerade fackligt nämner i de sammanhangen ofta bristen på kollektivavtal. (...) I slutändan innebär detta att arbetstagaren hamnar i en prekär situation då denne tvingas välja mellan att utföra obetalt arbete eller bli arbetslös. Det läggs ett stort individuellt ansvar på arbetstagaren och ingen av parterna anses ha något att vinna på att följa arbetstidslagen.”* (Espersson, Bergmash & Andersson Cederholm 2022)

Informella normer gör att spelutvecklarna driver på varandra och pressar sig själva för att inte ”svika kollegorna”:

*”Den informella gemenskapen fungerar som en slags ”buffert” mot dåliga arbetsvillkor, här kan anställda få stöttning och hjälp när arbetsgivaren ställer höga eller orimliga krav. Samtidigt som kollegorna har denna positiva inverkan medför en alltför stor lojalitet att enskilda anställda accepterar mer eller stannar kvar längre än vad de annars hade gjort. En stark lojalitet gentemot sina kollegor kan därmed driva på anställda att arbeta ännu hårdare. Detta kan å ena sidan gynna det egna inflytandet på ett pågående projekt, medan det å andra sidan riskerar att exkludera dem som inte är villiga till samma uppoffringar. De anställdas lojalitet ligger alltså inte hos chefer/ledning utan hos de närmaste kollegorna och för dessa är spelutvecklarna villiga att göra personliga försakelser, exempelvis genom att åsidosätta sina egna krav på rimliga arbetsvillkor. Detta görs genom att man stannar kvar hos en arbetsgivare längre än man egentligen vill och anpassar sig därmed till normer om hög arbetsbelastning, i syfte att inte svika kollegorna. Däremot används inte dessa informella sammanslutningar för att göra ett tydligt gemensamt ställningstagande gentemot arbetsgivaren. Dock finns det exempel på att enskilda anställda ibland påtalar upplevda orättvisor å sina kollegors vägnar. Detta visar att det trots att det finns starka gemenskaper, så saknas det en kollektiv röst och kollektiva aktioner.”* (Bergmash, Espersson & Andersson Cederholm 2022)

Den informella gemenskapen pressar således den enskilde individen, men kan också fungera som ett stöd när arbetsgivaren ställer ”höga eller orimliga krav”, men det är ännu långt ifrån att utvecklas ett kollektivt motstånd mot arbetsgivarens höga prestationskrav eller ett arbetarkollektiv i den norske sociologen Sverre Lysgaards mening (Lysgaard 2001). Lysgaard urskiljer tre källor till sammanhållning och gemensamma normer bland arbetare (eller tjänstemän). En av dem är de nära kontakter som uppstår då man befinner sig på samma arbetsplats. Medan arbetsplatsgemenskapen grundas på närhets-



*principen* kan en liknande sammanhållande och normskapande funktion fyllas av att ha samma yrke eller profession (*likhetsprincipen*). Spelutvecklarna passar väl in på såväl närhets- som likhetsprincipen genom den intima arbetsgemenskapen och det gemensamma yrket. Lysgaards syfte med begreppet arbetarkollektiv är att förklara uppkomsten av en informell gemenskap för försvar mot arbetsgivarens ständigt stegrade prestationskrav. Denna gemensamma problemsituation utgör en tredje källa till sammanhållning och gemensamma normer, men hos spelutvecklarna i citaten ovan har gemenskapen ännu inte omvandlats till en kollektiv motståndskraft med normer som begränsar arbetstempot och arbetstiden till vad som kan anses hållbart. Snarare tjänar det informella kollektivet till att driva upp tempot ytterligare.

Än mindre har spelutvecklarkollektivet resulterat i facklig organisering och kollektivavtal. Även om det inte är uteslutet att så kommer att ske i framtiden om gränsen skulle överskridas för vad spelutvecklarna anser acceptabelt så skiljer sig förutsättningarna mycket från de ackordsarbetande industriarbetare som Lysgaard utgår ifrån. Där har arbetarna ett gemensamt intresse av att ingen enskild individ ökar arbetstakten för att kortsiktigt tjäna på det för egen del. Om fler följer efter riskerar man nämligen att arbetsgivaren sätter ned ackordet med följd att alla tvingas höja arbetstempot utan att förtjänsten höjs särskilt mycket eller inte alls. Alla tvingas nu arbeta mer för varje intjänad krona. Starka kollektiva normer kompletterade med sanktioner (ogillande och i extrema fall utfrysning) söker förhindra en sådan utveckling och utgör ett försvar mot arbetsgivarens ”omätliga” prestationskrav. Inom spelutvecklingsbranschen utgör delaktigheten i ett gemensamt kreativt arbete en drivkraft för att tidvis driva upp arbetstempot och spränga alla begränsningar av arbetstiden (*crunch*). Kollektivet verkar då i motsatt riktning till Lysgaards arbetarkollektiv. Frågan är om det kan fortsätt att göra så i längden.

Ett exempel på ett större spelutvecklingsföretag utan kollektivavtal är Massive Entertainment med huvudkontor i Malmö och svensk företagsledning, men sedan 2008 är företaget ägt av franska Ubisoft med koncernledning i Paris. Massive Entertainment har 800 anställda i Malmö och omkring 200 i Stockholm där de går under namnet Unisoft (men det är samma företag). Mer än hälften av de anställda kommer från andra länder, bl.a. Kanada, Storbritannien, USA, Frankrike och Rumänien. Många är arbetskraftsmigranter från tredje land (länder utanför EU/EES). Cirka 50 nationaliteter är representerade. En hel del är bosatta i Köpenhamn och pendlar till Malmö. Arbetspråket är engelska.

Unionen har drygt 300 medlemmar i Malmö medan ett mindre antal är med i Sveriges Ingenjörer, vilket gör en organisationsgrad på cirka 45 procent. Det är ingen större skillnad i facklig anslutning mellan utrikes och inrikes födda. Förtroendevalda finns på arbetsplatsen, men de har inget förhandlingsmandat eftersom det inte finns något kollektivavtal. En fackklubb bildades i Malmö 16 november 2023. I Paris finns också en klubb.

Förhandlingar om ett kollektivavtal pågår sedan länge med Unionens Region Sydväst i Malmö. Förhandlingarna avbröts av pandemin men har återupptagits. Ett kollektivavtal skulle öka kostnaderna för företaget genom att det ger möjlighet till flexpension och deltidspension samt att företagets bonusar vid ett kollektivavtal skulle bli pensionsgrundande och påverka semesterersättningen.

Den franska koncernledningen har inget emot att Massive Entertainment tecknar ett kollektivavtal bara det inte innebär ökade kostnader för företaget.

Det händer dock att spelutvecklingsföretag tecknar kollektivavtal. Så gjorde i oktober 2020 Thunderful Development som bildades då fyra företag gick samman. Ett av dem var Zoink där Alexandra Dahlberg var drivande för att få till stånd ett kollektivavtal, vilket lyckades efter fem år:

*”Alexandra Dahlberg tror att de dåliga arbetsförhållandena som uppdagats i branschen beror på en kombination av en romantisering av övertid och hårt jobb, ofta i kombination med att deadlines för projekt sätts externt av utgivarna. Det kan göra det svårt för spelföretag att lägga upp rimliga scheman, vill de ha mer tid måste de förhandla om det. Det går inte alltid som planerat i spelutveckling, menar Alexandra Dahlberg, och då hamnar man i lägen där många måste jobba intensivt.*

*– Det är många som drabbas av utbrändhet och stressymptom och det vill varken vi eller arbetsgivare ska hända. Det är en viktig fråga för oss och något vi vill jobba mycket med det kommande året: hur motarbetar vi stress?*

*Hon menar ändå att det inte går att jämföra arbetsituationen för spelutvecklare i Sverige med den i exempelvis USA. Och det är något som flera håller med om. För även om branschen är global och arbetskulturen i branschen ser lika ut i Europa och i USA, så finns det en lång facklig tradition i Skandinavien och i europeiska länder som har lagt ett slags grund för den nya fackliga rörelsen att stå på.”* (Dagens Arena 16/3 2021)

När Paradox sommaren 2020 undertecknade ett kollektivavtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer var det en av de första större arbetsgivarna i den svenska spelutvecklingsbranschen som gjorde det.<sup>420</sup> Det tog tre år innan det lyckades. Under den tiden bildade de båda facken lokala klubbar. Vid tidpunkten för avtalstecknandet var ungefär varannan anställd på stockholmskontoret med i facket. Sedan dess har de anställda enligt facket ”fått mer inflytande, bättre regler och villkor för övertidsarbete och högre pension.”<sup>421</sup>

### **Reklam- och PR-företag**

I den växande kommunikationsbranschen är både fackanslutningen och kollektivavtalstäckningen mycket låg. Inte heller alla organiserade företag har kollektivavtal.<sup>422</sup> Vid årsskiftet 2007/2008 hade Medie- och Informationsarbetsgivarna (idag Medieföretagen) 60 reklambyråer som medlemmar, varav cirka hälften hade kollektivavtal. Enligt

<sup>420</sup>. Ingenjören 14/8 2020. Dagens Arena 16/3 2021.

<sup>421</sup>. Kollega nr 5 2021, sid. 11.

<sup>422</sup>. Kollega nr 1 2008, DN 23/11 2007.

Medieföretagen var den fackliga anslutningen då nästan obefintlig. Många anställda arbetar på obetald tid; digitaliseringen suddar ut gränserna mellan arbete och fritid.

Enligt en undersökning som fackförbundet DIK lät göra våren 2018 saknade mer än åtta av tio av de som arbetade i byråbranschen kollektivavtal (DIK 2018).<sup>423</sup> Med byråbranschen avses företag inom reklam, PR och kommunikation samt grafisk design. Exempel på yrkestitlar är projektledare, art directors, copywriters, kommunikationsstrateger och PR-konsulter. Drygt var tredje som deltog i undersökningen var egenföretagare (inklusive frilansare och konsulter). Under våren 2021 rapporterade tidningen Resumé ett ökat intresse från byråerna att teckna kollektivavtal.<sup>424</sup> Ett argument för avtal är att det ger en kvalitetsstämpel.

Våren 2021 tecknade kommunikationsföretaget Oh My sitt första kollektivavtal. Företagets vd Sara Thun förklarade att redan dessförinnan ville företaget vara en god aktör och stå för bra värderingar, men att man nu ser också medarbetarnas lojalitet och välmående på jobbet som ett recept på framgång:

*”– Det handlar om långsiktig lönsamhet. Det är medarbetaren som ska leverera något till våra kunder. Och känner sig inte medarbetaren motiverad så kommer den inte leverera lika bra. (...) I rollen som vd, när man sitter i styrelsemöten, så pratar man ofta om siffror och vinstmarginal. Då kan det vara lätt att stirra sig blind på snabba lösningar för att få till bra lönsamhet, och då kanske schysst villkor och att tänka på medarbetare inte är det snabbaste sättet att tjäna pengar.”* (Kollega 15/3 2021)

Att många företag i medie- och kommunikationsbranschen inte är anslutna till kollektivavtal tror Sara Thun beror på flera saker:

*”– Det finns en glamfaktor kvar i kommunikationsbranschen. Det är också många unga som arbetar i branschen, och då värdesätter man nog inte tjänstepension och sådana frågor lika högt och de har inte lyfts. Det är nog en anledning till att många inte har kollektivavtal; det har inte krävts av medarbetare.”* (Kollega 15/3 2021)

Liksom hos IT-företagen har många inom PR- och reklambranschen höga löner. När det år 2008 största reklamföretaget Lowe Brindfors genom sin vd svarade på frågan varför företaget inte hade kollektivavtal svarade denne att det skulle bli fört dyrt, en merkostnad på 12 miljoner kronor.<sup>425</sup> Anledningen var att tjänstepensionen inte ingick i anställningen hos Lowe Brindfors. Det var individens val att sätta av en del av lönen – eller inte göra det – för att betala premier till ett försäkringsbolag. Ungefär hälften av de anställda hade valt att göra det, men en del först efter några års anställning.

På den tiden hade inte heller PR-byrån Westander kollektivavtal. Det motiverades med att byråns eget pensionssystem, till skillnad från den kollektivavtalade ITP-pensionen, gjorde det möjligt för personer med

---

<sup>423</sup>. Av de tillsvidareanställda hade 19 procent kollektivavtal och 5 procent av de icke tillsvidareanställda (de flesta inom den senare gruppen var egenföretagare).

<sup>424</sup>. Resumé 12/4 2021.

<sup>425</sup>. Kollega nr 1 2008.

hög löner att själv välja mellan lön och pension. Westanders kostnader skulle däremot bli ungefär desamma med eller utan avtal enligt byråns vd Patrik Westander, som tillade:

*”- Många i branschen är unga och välavlönade, de värdesätter inte att få tjänstepension i stället för lön.”* (Kollega nr 1 2008)

Idag (2022) är tonen och argumentationen helt annorlunda. Westander är medlem i Almega Tjänsteförbunden och betonar på sin hemsida vikten av kollektivavtal och inte minst med tanke på den framtida tjänstepensionen:

*”Nio av tio pr-byråer saknar fortfarande kollektivavtal. Många anställda riskerar därmed att bli fattigpensionärer, med mindre än halva lönen i allmän pension och ingen tjänstepension.*

*Vi tror att detta i första hand handlar om okunskap i en ung och fragmenterad bransch. I dag ser vi det som ett misstag att vi på Westander själva väntade i över tio år med att skaffa kollektivavtal.*

*Många pr-byråer tror att de redan erbjuder sina anställda en bra tjänstepension. Få byråledare vet att den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP har lägre avgifter och ger betydligt mer pension för pengarna.”* (Westander <https://www.westander.se/kollektivavtal/> Läst 2022-04-15; idag något kortare text: [Kollektivavtal](#))

Som ett led i sin opinionsbildning för tjänstepension inom kommunikationsbranschen har Westander offentliggjort en lista på PR-företag med kollektivavtal.<sup>426</sup> Westanders omsvängning förklaras sannolikt till en del av att många fackförbund numera kräver kollektivavtal av byråerna som de anlitar. Listan är också tänkt som en service till alla kunder som efterfrågar byråer med kollektivavtal. År 2015 fanns det nio företag på Westanders lista<sup>427</sup>, år 2022 var det uppe i femton, hösten 2023 fjorton.

Enligt Ungdomsbarometern efterfrågar 25-35-åringar i högre grad än tidigare trygghetsskapande saker såsom kollektivavtal, kompetensutveckling, tjänstepension och sjukvårdsförsäkring.<sup>428</sup> Coronapandemin kan ha bidragit men trenden fanns redan dessförinnan. Även den fackliga anslutningen har ökat.

Konsultbolaget Anegy i Stockholm, som sysslar med digital marknadsföring, fann vid intervjuer när de sökte senior kompetens att det väger tungt för ett konsultbolag att ha kollektivavtal.<sup>429</sup> Det ger förutom trygghet ordning och reda samt bättre tjänstepensionslösningar och rätt till övertidsersättning. Med kollektivavtal ökade Anegys kostnader men företaget såg det som en investering som gav de anställda större trygghet.

---

<sup>426</sup>. Westander: [Kollektivavtal](#)

<sup>427</sup>. Westander pressmeddelande 2015-09-09: [”Westander listar pr-byråer med kollektivavtal”](#).

<sup>428</sup>. Kollega 26/10 2020.

<sup>429</sup>. Kollega 26/2 2018.

## Advokatbyråer och revisionsfirmor

Advokatbyråer och revisionsfirmor tillhör också branscherna med låg kollektivavtalsäckning, liksom konsultföretag.<sup>430</sup> Våren 2017 tecknade KFO (idag Fremia) och Akademikerförbunden (genom Jusek, idag Akavia) ett historiskt kollektivavtal för jurister inom KFO-området.<sup>431</sup> Familjens Jurist är det största företaget som anslutit sig till avtalet. I en debattartikel i SvD 2018 argumenterade två innehavare av en advokatbyrå med kollektivavtal att fler byråer borde följa efter:

*”Antalet advokatbyråer som har tecknat kollektivavtal är dock försvinnande få. Som delägare i en av de få advokatbyråer i Sverige som har tecknat kollektivavtal har vi svårt att förstå den motvilja mot kollektivavtal som i dag finns i branschen. Vi kan ge otaliga exempel på hur branschkollegor höjt på ögonbrynen eller till och med uttryckt en förhoppning om att kollektivavtalen inte skall sprida sig i branschen när vi ifrågasätter varför advokatbranschen skall vara i princip den enda bransch i Sverige som gjort sig fredad från kollektivavtal.*

*Vi tror att det behövs en övergripande och seriös diskussion inom advokatkåren kring frågor om arbetsvillkor och arbetsmiljö för jurister. En sådan diskussion skulle också gynnas av att fler inköpare av advokattjänster ställer krav på advokatbyråerna att leva upp till arbetsrättsliga krav och principer.*

*Att ställa krav på kollektivavtal tror vi skulle hjälpa till att skapa en hållbar lägstanivå där advokatbyråer – i stället för att konkurrera och förbättra lönsamheten genom dåliga anställningsvillkor i form av exempelvis provisionslösningar med en låg grundlön och höga krav på arbetsprestationer som går utanför en normal 40-timmarsvecka – måste sluta kräva att medarbetarna jobbar kvällar och helger för att få en vettig lön och karriärmöjligheter.”* (Peter Hellman och Fredrik Engström: ”Orimliga arbetsvillkor på advokatbyråer”, SvD 30/11 2018)

Ett antal advokatbyråer gjorde samma sak som Familjens Jurist och Hellman & Engström Advokatbyrå och tecknade kollektivavtal, men sedan gick det trögare. Arbetsgivarföreningen KFO/Fremia och Jusek hävdade tillsammans i tidningen Advokaten att det berodde på negativa signaler från Advokatsamfundet.<sup>432</sup> Samfundets generalsekreterare Anne Ramberg svarade att det inte förhöll sig så, men också att det i varje fall på de större byråerna inte fanns något behov av kollektivavtal.<sup>433</sup>

Enligt rapporten *Framtidens jurist 2020* anser yngre jurister att de stora advokatbyråerna är de mest lockande som arbetsgivare, men det är också dessa som brukar förknippas med hög arbetsbörda.<sup>434</sup> Samtidigt värderar de yngre en god balans mellan jobb och fritid högt vid val av arbetsgivare. Risken för utbrändhet kan i förlängningen medföra att allt fler yngre jurister kommer att finna kollektivavtal vara något eftersträvt när de söker jobb.

<sup>430</sup>. Karriär nr 4 2016, DN 17/3 2014.

<sup>431</sup>. KFO/Fremia Nyheter 2018: [Historiskt kollektivavtal för jurister sätter ny standard.](#)

<sup>432</sup>. Lag & Avtal 11/2 2019.

<sup>433</sup>. ”Advokatbyrån en god arbetsgivare – utan kollektivavtal”, Advokaten nr 9 2018.

<sup>434</sup>. Akavia Aspekt nr 9 2018.

### *Callcenter – telemarketing: kollektivavtal, men låga löner*

Om det finns många högvärlönde inom IT- och PR-branscherna gäller det motsatta callcenterbranschens anställda. Denna bransch växte kraftigt från slutet av 1990-talet då många bolag outsourcade sin kundtjänst. Det första kollektivavtalet träffades år 2001 mellan Sif och Almega. Idag rapporteras att de allra flesta av Unionens medlemmar på området omfattas av callcenteravtalet, vilket ger pensionsavsättningar, försäkringar och OB-ersättning.<sup>435</sup> Det förhindrar inte att nästan inga callcenteranställda tjänar mycket mer än avtalets lägsta lön. Att branschen har förblivit en låglönebransch förklaras av de låga utbildningskraven och de goda möjligheterna att flytta verksamheten utomlands om tjänsten uppfattas som för dyr av kundföretagen. Branschen kännetecknas av hög personalomsättning och en hög andel unga.

### *Utbildning: friskolor mm*

Handelshögskolan i Stockholm var sent ute med att teckna sitt första kollektivavtal. Det skedde våren 2010 trots att skolan funnits sedan 1909. År 2011 fick skolan sin första Saco-förening.<sup>436</sup>

Ungefär var tionde medlem i Lärarnas Riksförbund som 2011 arbetade i en friskola hade inget kollektivavtal på sin arbetsplats.<sup>437</sup>

Om de oorganiserade lärarna räknats in hade andelen utan kollektivavtal säkerligen blivit högre. Ungefär var fjärde *anställd* i den privata delen av utbildningssektorn saknar kollektivavtal (tabell 7 ovan).

Ungefär vart tredje *företag* (32 procent) inom utbildningssektorn hade kollektivavtal år 2021 (tabell 13).

De obehöriga lärarna är vanligare i friskolor än i kommunala skolor. I en Arena Idé-rapport om varför andelen obehöriga lärare ökar skriver författaren Johan Enfeldt:

*”För obehöriga lärare som arbetar på skolor utan kollektivavtal, främst mindre friskolor, har arbetsgivaren större möjligheter att med hjälp av tillfälliga anställningar kapa kostnader.”* (Enfeldt 2021: 18)

Den hårt kritiserade Thoren-koncernen har kollektivavtal men ett allmänt lågt löneläge.<sup>438</sup> Trots upprepade vitesförelägganden kvarstår bristerna i verksamheten konstaterade Skolinspektionen 2023, varför man utdelade ett viteshot på 700 000 kronor om inte problemen åtgärdades.<sup>439</sup> Under de senaste tio åren har Thorengruppen haft allvarliga brister i minst 13 skolor och vitesförelägganden riktats mot 21 gymnasieskolor. Bara under år 2023 har Skolinspektionens tillsyn av Thorenskolorna kostat myndigheten 6 miljoner kronor.<sup>440</sup>

---

<sup>435</sup>. Kollega nr 5 9/9 2021.

<sup>436</sup>. Universitetsläraren nr 7 2011.

<sup>437</sup>. Skolvärlden 17/10 2011.

<sup>438</sup>. Skolvärlden 7/6 2021: ”Lågre löner på friskolan: ”Gäller att driva på i de fackliga frågorna”.

<sup>439</sup>. DN 2/10 2023 sid. 6-7: ”Skolkoncern slipper miljoner i böter – trots upprepade brister”.

<sup>440</sup>. DN 3/10 2023, sid. 8.

Friskolekoncernerna är kända för att överföra mycket stora vinstbelopp till skatteparadis. Vidare har de kritiserats för att öka skolsegregationen och för att lärare pressas att utdela glädjebetyg. Internationella engelska skolan är ett typiskt exempel på detta. Med tanke på att skolan har betydligt fler elever med utländsk bakgrund än andra skolor och att 50 procent av undervisningen sker på engelska ifrågasatte DN:s ledarskribent Lisa Magnusson nyligen varför skattepengar ska ”gå till vad som bara kan beskrivas som ett långsamt pågående integrationshaveri?”<sup>441</sup> Och vidare: ”Ju närmare man granskar Engelska skolan desto mer framstår den som ett fuskbygge.” Elever med toppbetyg som bytt skola upptäcker att de kan mycket mindre än sina nya klasskamrater.

Problemet med glädjebetyg finns också i andra delar av den privata utbildningssektorn. Idag svarar privata företag för mer än 50 procent av kursdeltagarna i Komvux eftersom kommunerna eftersträvar att utbildningen ska vara så billig som möjligt.<sup>442</sup> Även här har det visat sig vanligt med för högt satta betyg.

### *Körskolor – illegal verksamhet ökar*

Körskolorna organiseras av Biltrafikens Arbetsgivareförbund. Branschorganisationen Sveriges Trafikutbildares Riksförbund uppger att omkring 90 procent av medlemmarna ser illegal trafikskoleverksamhet på sin ort.<sup>443</sup> I delar av den har organiserad brottslighet kommit in. Exempel på svart verksamhet är att utbildade förare tar betalt för lektioner, hjälper till att fuska vid teoriprov eller utfärdar falska intyg för godkänd halkkörning. Främst till följd av den osunda konkurrensen från den svarta verksamheten har en trafikskola i Stockholms län fått säga upp nästan alla sina trafiklärare. Seriösa trafikskolor kan i dag tvingas samarbeta med de illegala aktörerna eftersom de senare numera svarar för en stor del av körskolemarknaden.

## **Särskilt utsatta grupper**

Om man ska sammanfatta vilka grupper som främst riskerar dåliga ekonomiska och arbetsmässiga villkor kan följande grova avgränsningar göras:

### **A. Med avseende på branscher, kollektivavtal mm**

- Det är vanligast att befinna sig i en utsatt ställning i privat sektor men det förekommer även i offentlig sektor där många behovs- och timanställda kan liknas vid daglönare.
- Företag utan kollektivavtal, men även företag med kollektivavtal där det finns mer eller mindre allvarliga brister vad gäller *efterlevnaden*.

---

<sup>441</sup>. DN 3/10 3023: ”Varför ska vi sponsra ett haveri?” (av Lisa Magnusson).

<sup>442</sup>. SvD Debatt 22/10 2023: ”Forskare: [Forskare: Vinstjakt i komvux skadar utbildningen](#)”.

<sup>443</sup>. ”Trafikskolor konkurreras ut av svarta marknaden” (TT) Corren 22/7 2019.

- I personalintensiva branscher med låga kvalifikations- och utbildningskrav och hög omsättning på personal.
- I bygg- och anläggningssektorn, jord- och skogsbruket, bärplockning och flera privata tjänstenäringsar som taxi, gods-transporter, matbud, restaurang-, städ- och skönhetsbranscherna, mm.
- I samband med upphandlingar och huvudentreprenörers anlåtande av underentreprenörer.
- Hos underleverantörer.
- Hos företag med hög andel statligt subventionerade jobb.
- I små eller relativt små företag.
- I företag med få eller inga fackmedlemmar.

## **B. Med avseende på arbetskraften**

- Främst arbetare och i mindre utsträckning tjänstemannayrken.
- ”Falsa egenföretagare” och egenanställda.
- Utrikes födda, särskilt arbetskraftsmigranter, utstationerade, asylsökande och papperslösa. Rent allmänt gäller det migranter som saknar permanent uppehållstillstånd.
- I ”etniska enklaver” där såväl arbetsgivaren som den anställde är född utomlands och den anställde befinner sig en tydlig beroendeställning.
- I yrken med låga kvalifikations- och utbildningskrav och hög utbytbart.

Kategorierna i ovanstående uppräkningsar är i verkligheten kombinerade på olika sätt, exempelvis utstationerade som är falska egenföretagare i arbetaryrken hos underleverantörer i byggbranschen där få eller inga är fackmedlemmar och det saknas kollektivavtal eller om ett sådant finns inte tillämpas i praktiken. En utförligare lista på olika riskfaktorer återfinns nedan i kapitlet Avslutande diskussion samt i Appendix.

Förändringar i näringslivets och arbetskraftens sammansättning tenderar skapa fler jobb som kan betecknas som utsatta eller ”prekära”. Andelen arbetare i arbetskraften har minskat, men en förskjutning har skett från industri och offentlig sektor till privata tjänstenäringsar. Samtidigt har andelen utrikes födda ökat så att 32 procent (2022) av de i Sverige folkbokförda arbetarna är födda utomlands. Därtill kommer de som är bosatta och folkbokförda i andra länder men arbetar i Sverige som utstationerade i exempelvis byggbranschen eller säsongarbetare i de gröna näringarna respektive som chaufförer i cabotagetrafiken.

Enligt forskargruppen bakom handboken *Atypiska sysselsättningsar påverkan på hälsa* utmärks atypiska arbeten<sup>444</sup> med låg kvalitet av att de:

---

<sup>444</sup>. Med *atypiska sysselsättningsar* avses tidsbegränsade anställningsar, deltidansställningsar, arbete på arbetsplats utan kollektivavtal, egenföretagare, anställda via



- ”har en låg grad av sysselsättningstrygghet, exempelvis genom korta anställningar och uppdrag, oklara anställningsförhållanden, oförutsägbart schema och ofrivilligt deltidsarbete.
- ger en otillräcklig inkomst både genom nivån på lönen men också som en konsekvens av deltidsarbete.
- har brist på rättigheter och skydd, exempelvis genom svårigheter att kvalificera sig för social- eller arbetslöshetsförsäkringar, sämre förutsättningar för en god arbetsmiljö, genom brist på arbetstagarrepresentation eller avsaknad av kollektivavtal.” (Bodin & Norlinder 2023: 9-10)

Ett aktuellt exempel på tilltagande osäkerhet även bland de som inte har atypiska anställningar är den tilltagande ”hyvlingen” som innebär en ofrivillig arbetstidsförkortning genom att arbetsgivaren skär ner på antalet timmar i anställningskontrakten.<sup>445</sup>

Mellan 1992 och 2017 ökade andelen av den yrkesverksamma befolkningen i åldern 16–75 år som har en *atypisk anställning med låg kvalitet* från 9,7 till 13,8 procent vilket innebär att drygt en halv miljon personer i Sverige har vad man med en alternativ terminologi kan kalla prekära jobb. Ökningen är helt och hållet koncentrerad till *privat sektor* där den bland annat omfattar kvinnodominerade yrken inom offentligfinansierade verksamheter som barnskötare, vårdbiträden och personliga assistenter.<sup>446</sup> Hos yrken som kräver kortare utbildning eller introduktion ökade andelen anställda som har atypiska anställningar med låg kvalitet från 20 till 30 procent mellan 2002 och 2017. Bland offentliganställda *minskade* andelen med en atypisk anställning med låg kvalitet under perioden 1992-2017.

Forskargruppens studier visar att andelen som har en atypisk anställning med låg kvalitet är vanligast bland yngre, lågutbildade och invandrare. Man konstaterar att:

”Det är tre gånger så stor risk att en person som är född i Afrika och Asien innehar en atypisk anställning med låg kvalitet jämfört med någon som är född i Europa.” (Bodin & Norlinder 2023: 12)

---

egenanställningsföretag eller bemanningsföretag eller att ha flera anställningar samtidigt. Bodin & Norlinder 2023: 8.

<sup>445</sup>. Bodin & Norlinder 2023: 10.

<sup>446</sup>. Bodin & Norlinder 2023:12-13.

**Tabell 28. Branscher och yrken med högst frekvens av atypiska anställningar med låg kvalitet**

Branscher	Andel	Yrken	Andel
Hotell och restaurang	43,2%	Barnskötare	24,8%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	27,7%	Restaurang- och köksbiträden m.fl	23,2%
Kulturella och personliga tjänster (frisörer m.fl)	22,2%	Vårdbiträden	22,7%
Företagstjänster (städare m.fl.)	17,3%	Butikssäljare, dagligvaror	15,7%
Transport och magasinering (lastbils- och taxiförare m.fl.)	11,2%	Personliga assistenter	15,4%
Handel	11,1%	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. <sup>447</sup>	13,7%
Fastighetsverksamhet	10,1%	Fastighetsskötare	13,5%
Byggverksamhet	8,7%	Lastbilsförare m.fl.	13,4%
Utbildning (barnskötare, elev-assistenter m.fl)	8,0%	Elevassistenter m.fl.	13,1%
Vård, omsorg och sociala tjänster (vårdbiträden, personliga assistenter m.fl)	7,3%	Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur	12,5%
		Kockar och kallsköttor	12,0%
		Taxiförare m.fl.	11,2%
		Städare	10,7%
		Grundskollärare <sup>448</sup>	10,5%
		Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	9,9%

Källa: Bodin & Norlinder 2023: 14, 35-37.

Sett till *antalet* anställda som har atypiska anställningar med låg kvalitet så kommer på första plats restaurang- och köksbiträden m.fl. (ca 10 200), följt av vårdbiträden (ca 9 700, varav 72 procent i privat sektor), barnskötare (ca 8 300, varav 79 procent i privat sektor), städare (ca 6 800), butikssäljare, dagligvaror (ca 6 700), personliga assistenter (6 600, varav 80 procent i offentlig sektor), kockar och kallsköttor (ca 5 300), elevassistenter m.fl (ca 4 300, varav 87 procent i privat sektor), hovmästare och servitörer (ca 4 300), undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende (ca 4 200, varav 66 procent i privat sektor) samt lager- och terminalpersonal (ca 3 900). Som exempel på den privata sektors dominans bland de atypiska anställningarna med låg kvalitet kan nämnas att 72 procent av vårdbiträdena med en sådan anställning finns i privat sektor samtidigt som endast 23 procent av alla vårdbiträden arbetar i denna sektor.<sup>449</sup> Det finns klara belegg för att atypiska sysselsättningar med låg kvalitet riskerar att påverka hälsan negativt. Orsaken är närmast den otrygghet, låga inkomst och de brister i arbetsmiljön som är vanligen följer av dessa sysselsättningar.<sup>450</sup>

<sup>447</sup>. Se om bland annat spelutvecklare under rubriken ”Medie- och IT-branschen, spelutvecklingsföretag” ovan.

<sup>448</sup>. De allra flesta grundskollärare som har atypiska anställningar med låg kvalitet finns inom privat sektor (72 procent) trots att endast 14,5 procent av grundskollärarna arbetar i denna sektor. Bodin & Norlinder 2023: 37.

<sup>449</sup>. Bodin & Norlinder 2023: 37.

<sup>450</sup>. Bodin & Norlinder 2023: 6, 18-24

Till de prekära jobbens expansion bidrar för det första införande av allmän visstid 2007/2008, införandet av F-skattesedlar 1993 och att det sedan 2009 är tillåtet med en sådan även då det bara finns en enda uppdragsgivare, bristande krav och kontroll vid upphandlingar, myndigheters bristande samverkans- och kontrollmöjligheter på grund av bland annat sekretessregler, en sedan 2008 mycket liberal arbetsgivarstyrd lagstiftning vad gäller arbetskraftsmigration samt begränsningar för de regionala skyddsombudens tillträde till arbetsplatser. Idag är dessa utestängda inte bara från arbetsplatser som saknar kollektivavtal utan också där det finns kollektivavtal men inga fackmedlemmar. Byggbranschen är ett undantag sedan Byggnads fått in en bestämmelse i kollektivavtalet som medger tillträde för regionala skyddsombud till alla arbetsplatser med avtal.

En annan utveckling som bidrar till ökad utsatthet är den efter 2006 starkt minskade fackliga organisationsgraden bland arbetare och då inte minst bland den växande andelen utrikes födda, varav många kommer från utomeuropeiska länder men också från europeiska länder utanför EU/EES som Ukraina. Inom EU kommer många bärplockare numera från Bulgarien och Rumänien och utstationerade byggnadsarbetare från bland annat Polen och de baltiska länderna.

En tredje bidragande orsak som tenderar öka utsattheten är en ökad förekomst av osund konkurrens och arbetslivskriminalitet i vissa branscher.

Den här beskrivna utvecklingen medför att en växande del av arbetsmarknaden helt eller delvis befinner sig utanför den svenska partsmodellen. Det yttrar sig framväxten av nya vita fläckar på kollektivavtalskartan samt fler arbetsplatser där få eller inga är fackmedlemmar och fackklubbar/fackombud sällsynta.

Arbetsgivarnas organisationsgrad är numera klart högre än fackens, vilket avspeglas i att ett stort antal medlemsföretag med tiotusentals anställda inom SN-förbunden inte har kollektivavtal. Det gäller Svensk Handel (ca 15 900 individer 2021 sedan årsanställda omräknats), Almega Tjänsteföretagen (ca 3 500), Almega Tjänsteförbunden (ca 31 000), Medieföretagen (ca 300), Innovationsföretagen (ca 700), Säkerhetsföretagen (ca 11 000), Tågföretagen (ca 400) och Svenska Flygbranschen (ca 1 000).<sup>451</sup> Sammanlagt är det fråga om ca 34 600 arbetare och 29 300 tjänstemän eller totalt ca 63 800 anställda. Det är ett tecken på att det finns få fackmedlemmar i dessa företag och att facken kanske inte ens känner till vilka företagen är. Om fackförbundet begär kollektivavtal i ett icke inkopplat företag blir det alltid ett kollektivavtal.

Den stora majoriteten kollektivavtalslösa företag är inte anslutna till någon arbetsgivarorganisation. De flesta av dem är mycket små men, som framgått, gäller det även en hel del medelstora och förhållandevis stora företag i vissa privata tjänstenärningar såsom åkerier, medie- och IT-företag, reklambyråer, konsultföretag m.fl. I en del av dessa branscher saknas kollektivavtal av tradition (flyttfirmor, advokat-

---

<sup>451</sup>. Kjellberg 2023a, Appendix 24.

byråer m fl), medan det i andra (exempelvis IT) inte överallt hunnit bli tradition.

I åter andra branscher har avregleringar (främst taxi) och EU:s fria rörlighet (cabotagetrafik och utstationering av arbetskraft) skapat utrymme för kollektivavtalslösa företag. Samma effekt har outsourcing (bland annat i medie- och byggbranscherna) och offentliga upphandlingar. Eftersom lägsta pris oftast vinner kan konkurrensen bli mördande hård, vilket yttrar sig i en press nedåt av löner och villkor, alternativt att företag avstår från att lägga anbud. Därtill kommer att statliga lönesubventioner tenderar snedvrinda konkurrensen. I flera branscher anlitas falska egenföretagare, vilket ytterligare pressar villkoren. Detta och ett stort inslag av tidsbegränsade anställningar och frilansare får många att tillmötesgå arbetsgivarnas krav på bland annat obetalt övertidsarbete.

### *Falska egenföretagare och egenanställda*

Enligt en enkät till LO-förbunden 2018 är det falska egenföretagandet särskilt vanligt i branscherna som organiseras av Byggnads, Transport och Musikerförbundet (Jonsson & Jacobsson 2018: 24-34, 67-76). Musikerförbundet framhåller att anställda i allt större utsträckning ersätts av falska egenföretagare. Hos Byggnads är missbruket av F-skattesystemet till stor del koncentrerat till utstationerad arbetskraft och hos Transport till åkeribranschen men förekommer även hos taxi, cykelbud, bilvård, gummiverkstäder, miljö/avfallsföretag och bärningsföretag. Elektrikerna och Målarna uppger att det är vanligt med falska egenföretagare inom deras verksamhetsområden, Seko att det är mycket vanligt inom bygg- och anläggningsverksamhet. Hos Kommunal förekommer missbruket av F-skattesystemet inom busstrafik, jordbruk och hushållsnära tjänster, hos Handels framför allt bland frisörer (F-skattare med hyrstolar) och inom skönhetsvård. Enligt bland annat Byggnads, Transport och Musikerförbundet bidrar det falska egenföretagandet till lönedumpning och är ett växande problem.

Exempel på plattformsföretag som inte anställer de som utför arbetet är taxiförmedlaren Uber (egenföretagande taxichaufförer som äger sina bilar)<sup>452</sup>, Cool Company och det Ikea-ägda Taskrabbitt som står till tjänst med personer som hjälper folk att sätta ihop sina nyinköpta möbler.

Förutom falska egenföretagare med F-skattsedel finns det så kallade *egenanställda* som betalar A-skatt och som är knutna till ett egenanställningsföretag vilket fakturerar uppdragsgivaren och som för den tjänsten tar en avgift. Antalet egenanställda var 2017 cirka 45 000, vilket var tio gånger fler än 2011 (Jonsson & Jacobsson 2018: 48). Ungefär var femte arbetar i LO-yrken. Det största egenanställningsföretaget är Frilans Finans, vars svenska koncern omsätter mer än en miljard om året.<sup>453</sup>

---

<sup>452</sup>. Unionen 2016: 24-28.

<sup>453</sup>. Transportarbetaren nr 6 2021.

Egenanställningarna finns på två olika delar av arbetsmarknaden. För det första IT-konsulter och yrkesskickliga hantverkare med en relativt stark marknadsposition, för det andra uppdragstagare med en mycket svag position. Ofta rör det sig om enklare jobb som utförs av utlandsfödda (Jonsson & Jacobsson 2018: 50). Fackförbund som Transport är inte särskilt intresserade av att teckna kollektivavtal med egenanställningsföretagen eftersom de ser plattformsföretagen som de egentliga arbetsgivarna; det är dessa som ”schemalägger, väljer var och när du ska jobba, om du ska jobba alls (...) och beslutar vad du ska tjäna”.<sup>454</sup>

Enligt Futurionrapporten *Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland* öppnades vägen för egenanställningsbranschen på allvar 2008 då anställningsformen allmän visstid infördes (Wingborg 2017: 10). Ökningen av antalet egenanställda steg påtagligt omkring år 2010. Egenanställningsbranschen påminner om bemanningsbranschen, men en avgörande skillnad är att egenanställningsföretagen inte anser sig ha något ansvar för perioderna mellan uppdragen.

Enligt företrädare för bemanningsbranschen är egenanställningsmodellen att ”likna vid en ”skenavtalsmodell” som innebär försvagade rättigheter för arbetstagaren” och att ”den egenanställda själv får ta risken om det inte finns något arbete” (Wingborg 2017: 22-23). Kollektivavtal med egenanställningsföretag skulle därför riskera bli sämre än kollektivavtalen som finns med bemanningsföretagen. Unionen, Journalistförbundet och Teaterförbundet försöker dock organisera egenanställda.

Det gör även det fristående facket Säljarnas Riksförbund som blev först i Sverige med att ingå ett kollektivavtal med ett egenanställningsföretag (Moser Uppström 2023: 7). Det träffades 2021 med Frilans Finans sedan Unionens försök att få till stånd ett kollektivavtal med detta egenanställningsföretag misslyckats.

I samband med att tecknandet av kollektivavtalet bildades en sorts fackklubb på Frilans Finans, benämnd Rådet för egenanställda (REA), men den fungerar inte som en motpart till företaget. Ursprunget står att söka i den organisation som företaget bildade efter att överläggningarna med Unionen avslutats 2017/2018. Företagsorganisationen Frilans Finans Råd omvandlades till Frilans Finans Fackklubb. Efter ytterligare ett namnbyte blev det REA (Rådet för egenanställda).<sup>455</sup> På sin hemsida presenterar Frilans Finans ”fackklubben” REA på följande sätt:

*”REA representerar egenanställda inom Frilans Finans som är medlemmar i Säljarnas Riksförbund. Tillsammans med Säljarnas Riksförbund har Frilans Finans tecknat ett kollektivavtal i syfte att öka egenanställdas trygghet på arbetsmarknaden. Förutom att företräda medlemmarna har REA även en rådgivande roll till Frilans Finans.”*  
(Frilans Finans 2023-10-24. <https://www.frilansfinans.se/om-frilans-finans/> )

---

<sup>454</sup>. Transportarbetaren nr 6 2021, sid. 33.

<sup>455</sup>. Moser Uppström 2023: 33-34.

REA är således både en fackklubb och en del av företagets organisation. Därför kan det dras paralleller mellan REA och gula fackföreningar i betydelsen företagsstyrda fackföreningar. Helt företagsstyrd är den dock inte eftersom Säljarnas Riksförbund också är involverat. Men klubben skiljer sig från alla andra fackklubbar på flera sätt:

- Bortsett från klubbens ledning på fem personer kan Säljarnas Riksförbunds medlemmar vid Frilans Finans inte bli medlemmar i klubben!<sup>456</sup> Det finns därför inget behov av medlemsmöten utöver klubbledningens egna träffar.
- Trots att lönebildning är ett av klubbens verksamhetsområden kan klubben inte inkomma med några lönekrav till Frilans Finans eftersom ingen av dem, med undantag för klubbordföranden, är avlönad direkt av företaget utan i form av löneomedel som härrör från uppdragsgivarna. Alla egenanställda betalar tvärtom en avgift till Frilans Finans (6 procent av beloppet som Frilans Finans fakturerar uppdragsgivaren). ”Lönebildningen” består i att uppmuntra de egenanställda att kräva bättre betalt för sina tjänster. Det sker genom att Frilans Finans anordnar möten och event där de egenanställda kan diskutera ersättningar och arbetstider med varandra och sporras till att kräva mer.<sup>457</sup> Innan en egenanställd accepterar ett uppdrag ska hen kontakta Frilans Finans som först måste godkänna kontraktet.<sup>458</sup> Till skillnad från plattformsarbetare kan egenanställda själva kontakta uppdragsgivaren. I plattformsföretag är det istället företaget som förmedlar uppdragen.
- Klubbens huvudsyfte är emellertid att genom lobbying gentemot främst staten och Sveriges A-kassor försöka få till stånd arbetslöshetsersättning under perioder när de egenanställda saknar uppdrag.<sup>459</sup> Det är ett gemensamt intresse för Säljarnas Riksförbund, klubben REA och Frilans Finans. Klubben har tillsammans med Egenanställningsföretagen (en paraplyorganisation för egenanställningsföretagen), verkat för att grunda en särskild a-kassa för egenanställda. Till skillnad från bemanningsbolagen tar, som framgått, egenanställningsföretagen inte ansvar för försörjningen mellan uppdragen. De bemanningsanställda får vid sådana tillfällen en garantilön från bemanningsföretaget.
- De flesta av klubbens aktiviteter sker antingen inom eller i nära samarbete med Frilans Finans och betraktas som en del av företagets hållbarhetsarbete.

Slutsatsen blir att klubben vid Frilans Finans av flera anledningar mer påminner om en *gul fackförening* än om fackklubb som har en parts-

---

<sup>456</sup>. Moser Uppström 2023: 34-35, 43-44.

<sup>457</sup>. Moser Uppström 2023: 38-39.

<sup>458</sup>. Moser Uppström 2023: 16, 53.

<sup>459</sup>. Moser Uppström 2023: 39, 43-47, 57.

ställning i förhållande till företaget och som är öppen för alla förbundets medlemmar vid företaget.

### *Exploatering av utländsk arbetskraft*

Tiotusentals utrikes födda personer som arbetar i Sverige befinner sig i vad som kallas en ”prekär” (*precarious*), utsatt eller sårbar ställning. Det är fråga om som arbetare och falska egenföretagare som är i en sådan beroendeställning till arbetsgivaren att de mer eller mindre tvingas acceptera arbetsförhållanden och ekonomiska villkor som de flesta inte skulle göra. Det handlar om olika former av exploatering av arbetskraft som inte sällan passerat lagens gräns och som hör samman med en tilltagande arbetslivskriminalitet i Sverige.

I tablå 6 listas sju kategorier av utlandsfödda arbetare med varierande grad av utsatthet: papperslösa arbetare, utstationerade arbetare, arbetskraftsmigranter, asylsökande med arbete, chaufförer i cabotage- trafik samt övriga utrikes födda arbetare. Den senare kategorin innehåller personer som fått permanent uppehållstillstånd, varav en del blivit svenska medborgare, men också personer som arbetar i Sverige inom ramen för EU:s fria rörlighet.

**Tablå 6. Sju kategorier av utrikes födda arbetare som arbetar i Sverige**

Kategori utrikes födda arbetare	Framträdande branscher	Från länder	Huvudansvarig myndighet
Papperslösa arbetare	Bygg, restaurang, städ	Tredje land	Polisen Migrationsverket
Utstationerade arbetare	Bygg	Polen, Litauen, Lettland	Arbetsmiljöverket
Arbetskraftsinvandrare från tredje land:			
1) Säsongarbetare	Bär, jord, skog	Thailand, Bulgarien, Rumänien, Ukraina	Migrationsverket
2) Övriga arbetare	Restaurang, städ	Asien	Migrationsverket
Asylsökande med arbete	Restaurang, städ	Asien	Migrationsverket
Tredjelandsmedborgare med arbetstillstånd i andra EU/EES-länder		Tredje land	Migrationsverket
Chaufförer i cabotage- trafik	Godstransporter	Europa	Transportstyrelsen, Polisen
Övriga utrikesfödda arbetare	Restaurang, städ, transport, vård, omsorg mm	Norden, EU och övriga världen	

Källa: Riksrevisionen (2020a) Bilaga 3 (Riskgrupper för arbetskraftsexploatering), m. fl.

Flera statliga myndigheter har uppmärksammat de växande problemen i ett antal branscher och segment med exploatering av utländsk arbetskraft, illegal arbetskraft, dålig arbetsmiljö<sup>460</sup>, regelöverträdelse, fusk och osund konkurrens, bidragskriminalitet och annan brottslighet mm. Problemen är vanligast i företag utan kollektivavtal, men kollektivavtalen följs långt ifrån alltid där de finns.<sup>461</sup>

Vid de kontroller som Arbetsmiljöverket i samarbete med andra myndigheter riktar mot problembanscher som bygg, hotell och restaurang, städ och fordonreparation har det visat sig uteslutande vara *utländsk arbetskraft* som utnyttjas. I en TT-intervju säger arbetsmiljöinspektören Mikael Roos att ”Vi har aldrig sprungit på någon svensk faktiskt.” Förekomsten av fusk, regelöverträdelse och brottslighet beskrivs som omfattande, allvarlig och tilltagande:

”– Det har spridit sig. Förr var det mest bygg och städ, i dag ser vi det på bilrekond, biltvättar, bilverkstäder, däckverkstäder, rörfirmor, transport.”

Så det här sväller, säger Mikael Roos.

”– För tio år sedan var det oerhört ovanligt att vi överhuvudtaget såg en säng på bilverkstäder. I dag finns det överallt.” (Sydsvenskan/TT 30/9 2019)

I flera branscher finns det starka tendenser till en *tudelning av arbetskraften* med utländska arbetare inom arbetsintensiva yrken med dumpade villkor och inhemska arbetare med mer kvalificerade arbetsuppgifter och kollektivavtalsenliga villkor. Inom byggbranschen är riskerna för arbetslivskriminalitet (bl.a. illegal arbetskraft) störst där det förekommer arbetsintensiva och fysiskt krävande arbeten inom rivning och ställningsbyggande (som båda är riskfyllda arbeten) samt inom murning, Rot-sektorn och mindre byggen (Westermark 2021a: 7-8).

Användandet av utländsk arbetskraft har ökat genom att en växande del av byggarbetet blivit mindre kvalificerat och utgörs av att montera och installera prefabricerade produkter snarare än att bygga på plats (Ahlstrand 2022: 241).

En liknande utveckling kan tydligt skönjas inom jord- och skogsbruket och bärplockningsbranschen där de tunga och arbetsintensiva

---

<sup>460</sup>. Av Arbetsmiljöverkets rapport *Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö* framgår att utrikes födda, särskilt utomeuropeiskt födda, upplever att de har sämre arbetsmiljö än inrikes födda. Det gäller såväl den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som den fysiska. Personer födda i länder utanför Europa arbetar i högre utsträckning än andra i branscher som präglas av fysisk belastning. Rent allmänt arbetar utrikes födda oftare i branscher som vård och omsorg, bygg, uthyrning och andra stöd-tjänster, transport, hotell- och restaurangnäringen, där det är vanligare än i andra att man upplever sig utsatt för diskriminering och trakasserier samtidigt som de är branscher med utmaningar i den fysiska arbetsmiljön. Därtill kommer att utrikes födda ofta arbetar i yrken där tidsbegränsade anställningar och jobb med lägre krav på utbildning är vanligare. Se pressmeddelande 17/8 2023: ”[Utrikes födda upplever sin arbetsmiljö sämre än inrikes födda](#)”. samt rapporten [Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö](#).

<sup>461</sup>. Det förekommer att företag tecknar kollektivavtal i syfte att underlätta positiva myndighetsbeslut i samband med upphandlingar samt vid ansökningar om arbetskraft från tredje land respektive om anställningsbidrag.



momenten som salladsplockning, skogsplantering, mm nästan uteslutande utförs av utländsk arbetskraft medan mer kvalificerade jobb innehas av personer födda i Sverige, t.ex. som förare av skogsmaskiner.

Vi har i denna rapport sett exempel på att ett företag inom handelsbranschen som fram till 2016 hade kollektivavtal endast tillämpade det på ett 80-tal anställda, men inte på det 20-talet anställda som kom från Rumänien och Ungern och hade helt andra arbetsvillkor med upp till 60-timmars arbetsvecka, inget OB-tillägg, ingen semesterlön, ingen sjuklön etc.

Av en studie av de under år 2016 nytillkomna subventionerade jobben i Helsingborg framträdde en tydlig etnisk segmentering främst i handels- och restaurangbranscherna genom att inrikes födda på nya subventionerade jobb i stor utsträckning hamnade hos arbetsgivare med inrikes bakgrund (ca 85 procent), medan utrikes födda vanligen anställdes av arbetsgivare med utrikes bakgrund (ca 70 procent) och ofta i mindre företag utan kollektivavtal.<sup>462</sup> Vid intervjuer på arabiska med bidragsanställda i bl.a. partihandelsföretag framkom både obetalt övertidsarbete och förekomst av exploatering.

I en undersökning av de år 2012 beviljade arbetstillstånden för arbetskraftsmigranter från tredje land till restaurang- och städbranscherna i Stockholm visade det sig att tre fjärdedelar av migranterna i företag med 1-4 anställda verkade ha en nationell koppling till arbetsgivaren (Frödin & Kjellberg 2017: 94). Denna andel sjunker sedan successivt till cirka varannan migrant i företagen med 20-49 anställda. Nästan alla i företagen med minst 100 anställda saknade nationell koppling till arbetsgivaren. Totalt sett verkade drygt varannan arbetskraftsmigrant kunna ha en sådan nationell/etnisk koppling. Det ger naturligtvis en viss trygghet i ett främmande land men också en utsatt ställning. Om arbetsgivaren tillhandahåller bostaden tillkommer ännu en beroendedimension som kan vara svår att hantera i bostadsbristens Stockholm (ibid: 99). Två tredjedelar av arbetstillstånden i undersökningen utfärdades för yrkeskategorier med begränsade kvalifikationskrav och hård konkurrens om jobben: köks- och restaurangbiträden samt städare.

Det förekommer också att hela yrkesområden tenderar bli etniska enklaver såsom vietnameser i nagelsalonger och thailändare i massagesalonger där arbetsgivarna ofta är landsmän som migranterna är starkt beroende av (Handels 2019: 29).

Det existerar en hel del omständigheter som främjar exploatering av arbetskraft, men gemensamt är att de utsatta nästan alltid kommer från andra länder och framför allt från tredje land, det vill säga länder

---

<sup>462</sup>. Studien, som omfattade handels-, hotell & restaurang-, städ- och bemanningsbranscherna, visade att närmare sex av tio utrikesfödda bidragsanställda arbetade i företag utan kollektivavtal (Frödin & Kjellberg 2020: 36). Denna siffra avser genomsnittet för utrikes födda med nya subventionerade jobb i de fyra branscherna. Av det mycket stora antal flyktingar som anlände till Sverige hösten 2015 gjorde efterhand allt fler sin entré på den svenska arbetsmarknaden, ofta i arbetaryrken och inte sällan i subventionerade jobb. Mellan 2007 och 2018 ökade andelen utrikes födda bland personer som erhöll nya subventionerade anställningar i Sverige från 24 till 60 procent för att 2019 sjunka till 57 procent (Frödin & Kjellberg 2020: 51).

utanför EU/EES. Det juridiska regelverket spelar här en viktig genom sin påverkan på olika kategorier av utrikes födda arbetare (tablå 7). I princip gäller detsamma utrikes födda tjänstemän, men de är i regel inte lika utsatta som arbetare i yrken med låga kvalifikations- och utbildningskrav.

Till de allra mest utsatta hör naturligtvis de papperslösa men också EU-migranter utan arbete och bostad.

Genom världens kanske mest liberala regelverk för arbetskraftsmigration kan staten sägas ”konstruera” utsatta arbetare i låglöneyrken med låga kvalifikations- och utbildningskrav med följd att de riskerar oskäligen arbetsvillkor och ekonomisk exploatering. Det starka beroendet av arbetsgivaren alltifrån att erhålla ett arbetserbjudande/ anställningskontrakt till migrantens bundenhet till ett visst yrke och en viss arbetsgivare under de två första årens arbetstillstånd skapar en ofri arbetare som står i skarp kontrast till arbetsgivarens frihet att rekrytera vem denne vill från hela världen. Med det nya regelverket för arbetskraftsinvandring som infördes december 2008 avskaffades Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprövning, det vill säga att undersöka om det föreligger brist på arbetskraft inom yrket ifråga i Sverige och övriga EU/EES som gör att personal behöver rekryteras från tredje land.

Inför utsikten att efter två plus två års arbete som arbetskraftsmigrant få permanent uppehållstillstånd kan det vara frestande för många migranter finner sig i vad som i Sverige anses vara så oskäligen villkor att de kan liknas vid arbetskraftsexploatering.

För kategorin asylansökande som arbetat en viss tid i Sverige och sedan fått avslag på ansökan finns möjlighet att utan att lämna Sverige *byta spår* till arbetskraftsmigrant. Såväl under kvalifikationstiden att bli arbetskraftsmigrant som under den efterföljande perioden har denna kategori tredjelandsmedborgare om möjligt ännu starkare incitament att acceptera dåliga arbetsvillkor.

En del av arbetskraftsmigranterna är säsonganställda som bärplockare, skogsvårdare eller jordbruksarbetare med krav på att arbeta intensivt under långa arbetsdagar. Hård konkurrens mellan företagen pressar priserna så att exempelvis underleverantörerna inom skogsindustrin känner sig tvingade att inte efterleva kollektivavtalen.

Även utstationerade arbetare befinner sig i Sverige under en kortare period. Precis som arbetskraftsmigranterna blir de utvisade om de förlorar arbetet.

**Tablå 7. Omständigheter som främjar exploatering av arbetskraft**

Kategori utrikes födda arbetare
<b>Papperslösa arbetare:</b> Väldigt få är fackmedlemmar. Extrem utsatthet genom att inte ha rätt att arbeta och/eller uppehålla sig i Sverige. År 2019 hade 18 000 personer utvisningsbeslut som överlämnats till polisen. Samma år påträffade polisen 584 personer utan arbetstillstånd. Risk för dålig boendestandard. <i>Ej folkförda i Sverige.</i>
<b>Utstationerade arbetare:</b> Väldigt få är fackmedlemmar. Okunskap om svenska förhållanden och språksvårigheter genom kort vistelsetid i

Sverige. Rädsla bli hemskickade vid uttryckande av kritik. En del är falska egenföretagare. Risk för dålig boendestandard. <i>Ej folkbokförda i Sverige.</i>
<b>Arbetskraftsinvandrare från tredje land</b>
1) <u>Säsongarbetare</u> : Våldigt få är fackmedlemmar. Stark beroende av arbetsgivaren. <i>Ej folkbokförda i Sverige.</i> Risk för dålig boendestandard.
2) <u>Övriga arbetskraftsinvandrare i kategorin arbetare</u> : Få är fackmedlemmar. Regelverket ger ett starkt incitament att acceptera dåliga arbetsförhållanden och anställningsvillkor rätten att efter 4 års arbete med arbetstillstånd få permanent uppehållstillstånd. <sup>463</sup> Arbetstillståndet grundas på ett arbetserbjudande som fram till juni 2022 inte var juridiskt bindande och som är knutet till en viss arbetsgivare under de två första åren. Rädsla att förlora arbetet och rätten att vistas i Sverige om arbetsgivaren blir missnöjd. Migranten har då tre månader på sig att finna ett nytt jobb för att undgå utvisning. Okunskap om svenska förhållanden och språksvårigheter eftersom migranten kommer från länder utanför EU/EES. Särskilt i storstadsområden finns ett stort beroende av arbetsgivaren för att få tillgång till bostad. Asylsökande som fått avslag på asylansökan och ”bytt spår” till arbetskraftsmigrant har ett extra incitament att acceptera dåliga arbetsvillkor. <i>Folkbokförda i Sverige.</i>
<b>Asylsökande med arbete</b> : Tredjelandsmedborgare har under asylansökningsprocessen rätt att utan arbetstillstånd arbeta i Sverige (så kallat AT-UND). De kan riskera exploatering ”eftersom de har starka drivkrafter att skaffa ett arbete och därmed få möjlighet till permanent uppehållstillstånd eller kunna ansöka om arbetstillstånd från Sverige om de inte får asyl” <sup>464</sup> (byte av spår till arbetskraftsmigrant – se ovan). <i>Folkbokförda i Sverige.</i>
<b>Tredjelandsmedborgare med arbetstillstånd i andra EU/EES-länder</b> : Personer från tredje land som har uppehålls- och arbetstillstånd i annat EU/EES-land och varit bosatta där i fem år och uppnått status som varaktigt bosatt kan av Migrationsverket beviljas uppehållstillstånd i Sverige och få rätt att arbeta här. Om dessa villkor inte är uppfyllda och exempelvis en person från Vietnam har arbetstillstånd från Polen och ganska direkt kommit till Sverige för att arbeta måste denne efter tre

<sup>463</sup>. ”När du har haft arbetstillstånd som arbetstagare och arbetat i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren, kan försörja dig själv som arbetstagare eller egen företagare och lever ett skötsamt liv kan du få permanent uppehållstillstånd. Du ska ha arbetat för den arbetsgivare och med det yrke som du har haft arbetstillstånd för. Migrationsverket kontrollerar att du har befunnit dig i Sverige och utfört arbete här under den period som du har haft ett tillstånd för arbete. Du ska också ha uppfyllt villkoren för arbetstillstånd under tillståndstiden.” (Migrationsverket: Frågor och svar om permanent uppehållstillstånd. Läst 2022-05-06).

<sup>464</sup>. Riksrevisionen (2020a) Bilaga 3 (Riskgrupper för arbetskraftsexploatering), sid. 95. Migrationsverket 2022-05-06: ”För att få permanent uppehållstillstånd måste du kunna försörja dig själv genom inkomster från anställning eller eget företag, eller en kombination av anställning och eget företag. Om du vill räkna ihop inkomster från flera deltidsanställningar måste alla anställningar uppfylla kraven nedan. (...) Lagen säger att din förmåga att försörja dig själv måste vara av en viss varaktighet. Migrationsverket bedömer att du uppfyller kravet på varaktighet om du har en fast anställning, eller en visstidsanställning om minst 18 månader från den dag som din ansökan prövas.”

månader ansöka om uppehållstillstånd. Utan nödvändiga tillstånd finns risk för arbetskraftsexploatering.
<b>Chaufförer i cabotagetrafik:</b> Utländska chaufförer på svenska vägar riskerar att utsättas för dåliga villkor. Risk att reglerna om kör- och vilotider inte efterlevs och att otillåtna cabotagetransporter utförs. Snedvriden konkurrens utsätter de svenska chaufförerna för lönepress nedåt. Risk för dålig boendestandard för utländska chaufförer. <i>Ej folkbokförda i Sverige</i>
<b>Övriga utrikes födda arbetare:</b> EU/EES-medborgare har rätt att visas i Sverige utan arbetstillstånd, men om de inte lyckas få en anställning och försörjer sig genom tiggeri löper de risken att utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. Risk för dålig boendestandard. <i>Ej folkbokförda i Sverige</i>

I en rapport framtagen av åtta myndigheter 2020 framhålls följande näringar som särskilt problematiska: byggbranschen, delar av transportbranschen, städbranschen, jord- och skogsbrukssektorn, restaurangbranschen, skönhetsalonger, mm.<sup>465</sup> Samtliga är personalintensiva branscher med ett relativt stort inslag av mindre kvalificerat arbete som måste utföras på plats och därför inte kan utlokaliseras till låglöneländer. I växande utsträckning hämtas arbetskraft från just låglöneländer med hjälp av regelverken för arbetskraftsmigration från tredje land (där Sverige tillhör länderna med mest liberal lagstiftning)<sup>466</sup> samt EU:s direktiv om utstationering av arbetskraft och om cabotagetrafik. Därtill är Sverige ett av de EU-länder som mottagit flest flyktingar per capita. Under asylsökningprocessen har asylsökande i Sverige en mer vidsträckt rätt att arbeta än i de flesta andra länder och dessutom möjlighet, om vissa krav är uppfyllda, att genom ”spårbyte” bli arbetskraftsmigranter.

<sup>465</sup>. Lägesrapport 2019, sid 3-7, 11-14.

<sup>466</sup>. Trots många nyanlända flyktingar har arbetskraftsinvandringen ökat kraftigt sedan 2016. Exempelvis rekryterades 400 köks- och restaurangbiträden (inklusive snabbmatspersonal och 3 restaurangbiträden enligt SSSYK1996) år 2016 (här inkluderar inte förlängningar av tidigare beviljade arbetstillstånd eller medföljande anhöriga till arbetskraftsinvandrare). År 2019 fick inte mindre än 1 141 köks- och restaurangbiträden (inklusive snabbmatspersonal) från tredje land (länder utanför EU/EES) nya arbetstillstånd som arbetskraftsinvandrare. Till det kom bland annat 734 städare (inklusive hemtjänstpersonal), 531 skogsarbetare, 203 tidningsdistributörer m fl, 199 fordonsmekaniker och reparatörer m fl, 189 montörer, 187 lagerpersonal m fl, 162 skönhets- och kroppsterapeuter m fl, 150 skötare, vårdare, personliga assistenter m fl, 107 takmontörer m fl, 94 slaktare, bagare m fl, 89 butikspersonal, 78 tvättare, fönsterputsare m fl. Källa: Migrationsverket. Efter två års anställning och förlängning med ytterligare två år har arbetskraftsmigranter från tredje land rätt till permanent uppehållstillstånd. Migranter som under tiden förlorat arbetet utvisas om de inom några månader inte lyckas skaffa sig ett nytt jobb och ett nytt arbetstillstånd. Arbetskraftsmigrantens belägenhet mellan permanent uppehållstillstånd och utvisning medför en risk för exploatering och oskäliga arbetsvillkor tills målet om permanent uppehållstillstånd uppnått. Se Frödin & Kjellberg 2015, 2017, 2018, Calleman & Herzfeld Olsson (2015).

Delegationen mot arbetslivskriminalitet identifierar följande risk-grupper:

- Asylsökande och deras anhöriga
- Personer med beviljat uppehålls- och arbetstillstånd
- Gäststuderande och deras anhöriga
- Personer med beviljat uppehållstillstånd som är varaktigt bosatta i annat EU-land och deras anhöriga (SOU 2023:8, sid. 17).

I tabell 29 anges branscher inom vilka olika myndigheter bedömer risken för arbetskraftsexploatering eller olika former av arbetslivskriminalitet som hög.

**Tabell 29. Riskområden för oskäliga villkor i arbetslivet mm**

Arbetsmiljöverket 2020*	Upphandlingsmyndigheten 2022**	Migrationsverket 2022***
Bygg	Bygg	Städ (81290, 81210)
Restaurang	Väg o ban	Hotell / restaurang (55101, 56)
Städ	Snöskottning på tak	Bygg (41200, 421, 42990, 43)
Bilverkstäder / bilservice	Måleri	Handel (471–478)
Skönhetssalonger	Skogsvård	Jord-/skogsbruk (0113, 012, 02102)
Godstrafik	Städ	Bilverkstad (452)
Gröna näringar	Tvätteri	Service (9602, 9604, 9609)
Vård / omsorg (assistans mm)	Taxi	Bemannig (782)
	Flytt	Personlig assistans (88101, 88102)
	Godstrafik	

\* Prioriterade riskområden inför 2021 angående myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Åtterrapporering 2021-02-16, sid. 25-40.

\*\* Upphandlingsmyndighetens sammanvägda bedömning av risk för oskäliga arbetsvillkor vid offentliga kontrakt (hotell- och restaurangbranschen, skönhetssalonger, bilverkstäder mm finns inte med på listan eftersom det här rör sig om mindre upphandlingar som faller utanför regelverket för upphandling): [Upphandlingsmyndighetens riskbedömningar](#).

\*\*\* Migrationsverket: [Högre krav för arbetstillstånd inom vissa branscher](#) (siffrorna inom parentes är SNI-koder).

### *Risk för osund konkurrens vid offentliga upphandlingar*

Upphandlingsmyndigheten är högst medveten om att det i ett antal branscher finns risk för snedvriden konkurrens och oskäliga arbetsvillkor. I juni 2017 ändrades med Kristdemokraternas hjälp lagen om offentlig upphandling (LOU) så att företag som anlitas av kommuner, regioner (landsting) eller statliga myndigheter ska erbjuda lön, arbetstid och semester som inte understiger kollektivavtalets miniminivåer ”om det är behövt”. Däremot faller pensioner och försäkringar utanför regelverket för upphandlingar.

Syftet är bland annat att undvika social dumping och snedvriden konkurrens, men det är inte möjligt att kräva att det ska finnas ett kollektivavtal eller att arbetstagaren ska omfattas av försäkringar (tjänstepension, sjukdom, dödsfall, arbetsskada mm).

Vidare faller mindre upphandlingar utanför lagen, i praktiken två tredjedelar av alla offentliga upphandlingar. Det gäller de allra flesta upphandlingar inom detaljhandel, hotell och restauranger eftersom

dessas normalt rör belopp som understiger tröskelvärdena för lagens tillämpning.

För den återstående tredjedelen av offentliga upphandlingar får arbetsrättsliga krav ställas om ”det är behövt” för att undvika oskäliga arbetsvillkor och osund konkurrens i en enskild upphandling. Så är det inte sällan inom bygg- och städbranscherna samt färdtjänsten. Risken för oskäliga arbetsvillkor anses särskilt stor inom yrken med låga utbildnings- och kvalifikationskrav, vidare där det ofta förekommer utländsk arbetskraft, kollektivavtalen har låg täckningsgrad och där det finns långa underleverantörskedjor.

Arbetsmiljöverkets undersökningar visar på stora arbetsmiljöproblem i bland annat dessa branscher. I en debattartikel framhåller verkets generaldirektör:

*”I en färsk undersökning har Arbetsmiljöverket frågat 680 arbetsgivare inom städverksamhet hur de upplever förekomsten av brott mot olika regler. 5 av 10 upplever att många inom den verksamheten tvingas tumma på arbetsmiljöreglerna för att få uppdrag. För att åtgärda problemen anser 7 av 10 arbetsgivare att det behövs mer myndighetskontroll. I en undersökning från 2017 ställde vi frågor till 3 200 arbetsgivare inom bygg, transport, hotell- och restaurang samt lant- och skogsbruk. Den visade att 3 av 10 arbetsgivare upplevde att man inom de verksamheterna tvingas tumma på arbetsmiljö- och arbetstidsregler för att klara konkurrensen. (...) I vår undersökning inom städverksamhet frågade vi om den osunda konkurrensen upplevs som ett problem. En arbetsgivare svarade: ’Det förekommer i mycket stor utsträckning i den här branschen. Staten och kommuner lämnar kryphål i offentliga upphandlingar så att de kan ta emot skambud där det är uppenbart att allt inte står rätt till. Det finns inga konsekvenser för beställaren om de tar emot bud som uppenbart är ohållbara.”<sup>467</sup>*

Upphandlingsmyndigheten redovisar på sin hemsida ett antal yrkesgrupper där det finns risk för oskäliga arbetsvillkor (se även tabell 29 ovan).<sup>468</sup> De har tagits fram i samarbete med arbetsmarknadens parter och olika myndigheter. Dessa yrkesgrupper anges i tabell 8 nedan:

---

<sup>467</sup>. Erna Zelmin-Ekenhem ”[Farligt fusk hot mot anställda och företag](#)” SvD 13/5 2018.

<sup>468</sup>. Upphandlingsmyndighetens hemsida. [Publicerade riskbedömningar](#). Läst 2023-10-15

**Tablå 8. Upphandlingsmyndighetens riskområden för oskäliga villkor i arbetslivet.**

- Byggnadsarbetare
- Väg- och banarbetare
- Snöskottare på tak (låg kollektivavtalsäckning)
- Utländsk arbetskraft vid måleriarbeten.
- Skogsvårdare (låg kollektivavtalsefterlevnad för utländsk säsongarbetskraft)
- Städbranschen<sup>469</sup> inom vilken många arbetskraftsmigranter från tredje land<sup>470</sup> arbetar.
- Tvätteriarbetare
- Taxiförare (hög risk för svart verksamhet):
- Flyttjänster
- Godsförare

*Anmärkning 1.* Se Appendix för en utförligare genomgång av yrkesgrupperna.  
*Anmärkning 2.* Observera att bland annat hotell- och restaurangbranschen inte är med eftersom det i denna inte görs några större upphandlingar.

Exploatering av utländsk arbetskraft vid upphandlingar inskränker sig inte till de ovan nämnda branscherna. Tidningen Arbetet samt Dagens Arbetets journalist Elinor Torp avslöjade 2019 i boken *Vi, skuggorna* ”den svarta fabriken i Malmö som tillverkar gardiner till kommuner och myndigheter”.<sup>471</sup> De sys upp åt etablerade företag som Kinnarps som sedan säljer dem vidare till kommuner och myndigheter. Kinnarps med cirka 1 400 anställda i Sverige har kollektivavtal och anlitar inte svart arbetskraft, men underleverantören hade det inte och använde svart arbetskraft (en blandning av asylsökande och papperslösa) som sydde upp gardinerna för 30 kronor i timmen. Svartfabriken i Malmö är ett exempel på hur det brast i kontrollen hos både Kinnarps, de upphandlande myndigheterna och kommunerna samt ansvariga myndigheter som Skatteverket och Upphandlingsmyndigheten, Trots att kommuner, regioner och andra myndigheter sedan 2017 är skyldiga att i samråd med arbetsmarknadens parter ställa krav på

<sup>469</sup>. Vid Arbetsmiljöverkets granskning av 532 städföretag 2018 fann man brister i arbetsmiljön i fyra av fem företag. Vid större upphandlingar blir det ofta företaget med det billigaste anbudet som vinner upphandlingen framhåller arbetsmiljöinspektören och projektledaren vid Arbetsmiljöverket Heli Aarnipuro. Hon säger vidare ”Att inte ha med arbetsmiljö som en parameter i upphandlingarna kan försämra arbetsförhållandena för lokalvårdarna eftersom det kan vara svårt att få till arbetsmiljöförbättringar i till exempel den fysiska arbetsmiljön i efterhand.” Dagens Arena 19/6 2019 och Pressmeddelande Arbetsmiljöverket 19/6 2019.

<sup>470</sup>. Enbart under 2016 beviljades 197 (192+4+1) arbetskraftsmigranter från tredje land nya arbetstillstånd som städare (inklusive hemservicepersonal) och 29 som tvättare, rengöringsarbetare m fl. Detta siffror inkluderar inte förlängningar av tidigare beviljade arbetstillstånd, ej heller medföljande anhöriga till arbetskraftsinvandrare. Trots en stark ökning av antalet nyanlända flyktinginvandrare sedan 2016 har arbetskraftsinvandringen ökat kraftigt bland annat dessa yrken. År 2019 nyrekryterades 734 städare (inklusive hemservicepersonal) från tredje land och 78 tvättare, fönsterputsare m fl. År 2022 beviljades arbetstillstånd (förstagångs) för 927 personer inom kategorin snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl., vidare 696 städare och hemservicepersonal m.fl samt 57 tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare. Källa: Migrationsverket.

<sup>471</sup>. Arbetet 14-15/10 2019.

arbetsrättsliga villkor om det finns risk för oskäligen villkor gör knappt varannan kommun det och bara var tionde följer upp om kraven efterlevs enligt en undersökning som Upphandlingsmyndigheten gjorde 2019.<sup>472</sup> Samrådet med parterna är nödvändigt bland annat av det skälet att kollektivavtalen för utomstående kan vara svåra att förstå. Upphandlingslagen har kritiserats för att det saknas sanktioner mot dem som inte ställer krav eller följer upp att de efterlevs. En annan anledning till att det brister i uppföljningen kan vara att det är ett resurskrävande arbete.<sup>473</sup>

Enligt enkätundersökning som upphandlingsmyndigheten gjorde 2022 angav varannan upphandlande organisation att de ”i hög utsträckning genomför analyser av risk för oskäligen arbetsvillkor vid produktion av varor och utförande av tjänster i Sverige som säkerställer att de kan ställa arbetsrättsliga villkor i sina upphandlingar.” Högst var andelen hos regionerna (69 procent) följt av offentliga bolag (51 procent), kommuner (50 procent) och i botten statliga myndigheter (45 procent).<sup>474</sup>

Andelen som i hög grad *ställde arbetsrättsliga villkor* i linje med svenska kollektivavtal vid upphandlingar där produktionen sker i Sverige var högre (77 procent). Även här var det vanligast hos regionerna (88 procent) varpå följer kommunerna (81 procent), offentliga bolag (78 procent) och sist statliga myndigheter (68 procent).

Resultaten var betydligt sämre när det gäller att *följa upp och kontrollera efterlevnaden* av arbetsrättsliga villkor. Endast var tredje offentlig upphandlare (32 procent) angav att ”de i hög utsträckning genomför uppföljning av arbetsrättsliga villkor som gör att de kan vara säkra på att leverantörerna uppfyller villkoren vid utförande av kontrakten. Även här var regionerna i topp (50 procent) med offentliga bolag på andra plats (41 procent). Sämst var kommunerna (31 procent) och de statliga myndigheterna (22 procent). Upphandlingsmyndighetens bedömning är att:

*”det finns ett visst utrymme för de upphandlande organisationerna att arbeta mer med skäligen arbetsvillkor. Att inte arbeta med skäligen arbetsvillkor hos leverantörerna riskerar att arbete som utförs inom offentlig sektor inte sker med respekt för arbetstagares grundläggande rättigheter och villkor enligt lag eller kollektivavtal.*

(...)

*Upphandlingsmyndighetens bedömning är att det finns stor potential för upphandlande organisationer att arbeta mer med uppföljning inom området. Bristfällig uppföljning kan innebära att oseriösa anbudsgivare som inte avser att uppfylla kraven vinner kontrakt och sedan inte drabbas av sanktioner i någon form. Detta försvagar trovärdigheten för beställaren och riskerar samtidigt att skattepengar går till företag som inte har rätt till dem.”* (Upphandlingsmyndigheten 2023, sid. 123).

---

<sup>472</sup>. ”Offentlig sektor följer inte lagen” (av Jonna Söderqvist) i Lag & Avtal nr 6 december 2022, sid.16-21.

<sup>473</sup>. Ibid: 18. ”Upphandlingsmyndigheten: Uppföljning är ett eftersatt område” (av Jonna Söderqvist) i Lag & Avtal nr 6 2022, sid. 22-23.

<sup>474</sup>. Upphandlingsmyndigheten 2023, sid. 122.



Upphandlingsmyndigheten uppmanar således offentliga upphandlare att arbeta mer med skäligen arbetsvillkor vid upphandlingar men framför allt att *bättre följa upp och kontrollera arbetsvillkoren* för att förhindra att oseriösa företag verkar på denna marknad.

Även Brottsförebyggande Rådet (Brå) understryker vikten av att kommuner och regioner i ökad utsträckning förhindrar ”oseriösa aktörers inträde på marknaden genom sina granskningar av företag vid upphandlingar och valfrihetssystem”.<sup>475</sup>

Arbetsrättsjuristerna Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun framhåller att samtidigt som proceduren vid upphandlingar är noggrant reglerad ”säger varken EU-direktiven eller den svenska lagstiftningen något om uppföljningen.”<sup>476</sup> I den svenska partsmodellen ankommer det på parterna att kontrollera att villkoren i kollektivavtalen efterlevs. När offentliga upphandlare skriver kontrakt där arbetsrättsliga villkor ingår och ska kontrollera att de tillämpas så är det ett nytt inslag i den svenska modellen.<sup>477</sup> De upphandlande myndigheterna får därigenom ett ansvar som normalt ligger hos facken.

Dessutom ska villkoren om lön, semester och arbetstid enligt kollektivavtalens lägstanivåer tillämpas även i företag *utan* kollektivavtal, vilket kan liknas vid en sorts allmängiltigförklaring. Det är även möjligt att vid upphandlingar ställa *fler* arbetsrättsliga villkor än angående lön, semester och arbetstid och dessutom där det inte är obligatoriskt (”behövligt”) att kräva arbetsrättsliga villkor.<sup>478</sup>

Det kan ibland vara svårt för myndigheter att sätta sig in i hur kollektivavtalen ska tolkas och tillämpas, särskilt som leverantörerna i sin tur kan ha underleverantörer med eller utan kollektivavtal, samt att veta vilken dokumentation om utbetalda löner mm som kan krävas in.

I den av Malmö stad använda ”Vita Jobb-modellen”, som utvecklats av två LO-jurister, anlätades de lokala fackliga ombudsmännen som kontrollörer av lönespecifikation, inbetalningar av arbetsgivaravgifter och skatter, varpå uppgifterna överlämnades till den upphandlande myndigheten.<sup>479</sup>

Som Ahlberg & Bruun (2019-20) visar i sin studie är *efterlevnaden* och *övervakningen* av de arbetsrättsliga villkoren ett stort problem vid upphandlingar. Det framgick tydligt när Göteborgs förvaltning för inköp och upphandling gjorde två fördjupade uppföljningar och stickprov i samband med ramavtalsköp av städ- och hantverkstjänster inom rör, el, luft, smide samt styr- och reglerteknik. I båda stickproven fanns kollektivavtal, men bara en av leverantörerna upplyste sina underleverantörer om att det fanns arbetsrättsliga villkor. Rutinerna brast inte bara i förhållande till underleverantörerna utan också för att undvika felaktiga löneutbetalningar och otillåtet overtidsarbete. Felaktiga löner och ersättningar hade betalats ut ”i mer än hälften av

---

<sup>475</sup>. Brå 2022, sid. 10.

<sup>476</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 629.

<sup>477</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 625.

<sup>478</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 626.

<sup>479</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 630.

städuppdragen och en tredjedel av hantverksuppdragen!”<sup>480</sup> När det gällde hantverksjobben uppfyllde bara en av åtta leverantörer helt dokumentationskraven. Hos de övriga sju:

*”fanns antingen avvikelser, oklarheter eller brister i dokumentationen, och det kunde behövas både tre och fyra omgångar av kompletteringar innan det gick att avgöra om leverantören hade uppfyllt de arbetsrättsliga villkoren eller inte.”* (Ahlberg & Bruun 2019-20: 633).

Avvikelserna ansågs vara allvarligare beträffande hantverksuppdragen jämfört med städuppdragen:

*”Tre av de åtta leverantörer som granskades hade betalat löner under avtalad lägstalön eller missat att betala ut andra ersättningar. Lika många hade dålig kontroll på underleverantörerna och vilka personer som utförde arbete för leverantörens räkning på stadens uppdrag. Bara en av leverantörerna hade fört de särskilda kontraktsvillkoren vidare i avtalen med sina underleverantörer. I ett fall anlätades en underentreprenör som Skatteverket misstänkte för att utnyttja svart arbetskraft, vilket (givetvis) var otillåtet enligt ramavtalet. Den underleverantören fick följaktligen inte längre användas.”* (Ahlberg & Bruun 2019-20: 633).

Enbart för att följa upp och kontrollera kommande hantverksuppdrag fanns staden att man behövde anställa en person på heltid under ett år och då var det ändå bara fråga om stickprov. Slutsatsen i Ahlberg och Bruuns studie är att uppföljningen av kollektivavtalen i hög grad tycks vara en fråga om resurser:

*”De fackliga organisationerna förefaller helt enkelt inte ha haft tillräckliga resurser för att följa upp tillämpningen av kollektivavtalen. Inför upphandlingarna av hantverkstjänster och städtjänster hade förvaltningen för inköp och upphandling diskuterat övervakningen med lokala fackliga företrädare. Den hade då dels fått beskedet att det faktum att en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal inte kan ses som ett bevis på att de arbetsrättsliga kontraktsvillkoren är uppfyllda och att även dessa följaktligen måste följas upp, dels att de fackliga organisationerna inte själva hade resurser att åta sig detta. Fackliga företrädare argumenterar ibland för att myndigheter borde kunna kräva inte bara att leverantörerna tillämpar kollektivavtalsenliga villkor, utan att de faktiskt är bundna av kollektivavtal. Förutom att ett sådant krav inte vore förenligt med den negativa föreningsrätten blir det också meningslöst om de fackliga organisationerna, som vår genomgång antyder, inte har tillräckliga resurser ens för att följa upp de kollektivavtal som arbetsgivarna frivilligt har ingått.”* (Ahlberg & Bruun 2019-20: 635).

En annan slutsats är att modellen med separata fackliga kontroller och myndighetskontroller borde kunna ersättas av en modell med större *samverkan* mellan fack och upphandlande myndigheter, i varje fall när det finns kollektivavtal.

Ahlberg och Bruun föreslår att i högre utsträckning använda *vitesklausuler* när det föreligger medvetna avtalsbrott från leverantörer och underleverantörer.<sup>481</sup> Tanken är att om det kostar mycket att

---

<sup>480</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 633.

<sup>481</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 636.

bryta mot avtalen skulle följsamheten kunna förbättras väsentligt och behovet av resurskrävande kontroller minska:

*”De erfarenheter som gjorts i Göteborg antyder också att leverantörerna varit vana vid en bristfällig uppföljning och förlitat sig på att arbetsrättsliga skyldigheter kan försummas utan vidare påföljder. När de så småningom har vant sig vid att de kommer att bli tvungna att redovisa hur de uppfyller sina kontraktsevenliga förpliktelser, blir uppföljningen förhoppningsvis också mindre arbetskrävande.”* (Ahlberg & Bruun 2019-20: 635).

Tidningen Näringslivet uppger att kriminaliteten i offentlig upphandling ökar år för år och att regelverket gör det omöjligt att stoppa den. När den ena lagen ställer krav på upphandlare, så finns det andra lagar som förhindrar det. Grundorsaken till kriminalitet är att det nästan alltid är lägsta pris som vinner:

*”– Ja, de senaste tio, femton åren har det funnits en växande kritik från företagen mot prispressen, att priset har så stor betydelse i förhållande till kvalitet, säger Henrik Grönberg, upphandlingsjurist på Upphandlingsmyndigheten.*

*I en situation där ett lågt pris ger största chans att vinna en upphandling får de seriösa leverantörerna allt svårare att möta anbud från dem som väljer att ta genvägar, vare sig de är i gråzonen eller rent olagliga. När seriösa företagare betalar skatt, kollektivavtalsenliga löner och arbetsgivaravgifter, så kommer de kriminella undan med att anställa svartarbetare.”* (Tidningen Näringslivet 9/11 2021).

Det som gör det extra svårt vid upphandlingar är att de kriminellt belastade personerna kan vara svåra att upptäcka genom att de finns längre ner i leverantörskedjan ”bakom en seriös front eller genom ett kapat företag.”<sup>482</sup> Ännu en orsak till svårigheterna att få fram uppgifter om dem är att:

*”Upphandlarna är alltså å ena sidan enligt lag skyldiga att stoppa oseriösa anbudsgivare, men enligt andra lagar förhindrade att söka de uppgifter som behövs. Den något Kafkaliknande situationen beror delvis på det svenska systemet där olika myndigheter inte har skyldighet, eller ens möjlighet, att dela uppgifter mellan varandra.”* (Tidningen Näringslivet 9/11 2021)

Enligt en undersökning som Almega genomförde hösten 2020 är det viktigaste skälet till att tjänsteföretag avstår från offentliga upphandlingar den framträdande roll som *lägsta pris* har (Almega 2021: 3).<sup>483</sup> Närmare 60 procent av företagen som deltar i upphandlingar uppgav att de ogärna eller ganska ogärna deltar i upphandlingar med starkt prispokus. Samtidigt visade undersökningen att priset var den vanligaste tilldelningsgrunden (60 procent) i annonserade upphandlingar medan förhållandet mellan pris och kvalitet var mindre viktig

---

<sup>482</sup>. ”[Kriminella tar över upphandlingar – lagen ger grönt ljus](#)” Tidningen Näringslivet 9/11 2021.

<sup>483</sup>. Undersökningen gjordes oktober 2020 genom enkätutskick via e-post till samtliga medlemsföretag i Almega Tjänsteförbundet, Almega Tjänsteföretagen, Kompetensföretagen, IT&Telekomföretagen, Innovationsföretagen, Medieföretagen och Vårdföretagarna. Totalt 8871 företag fick enkäten och 1 564 företag besvarade den (svarsfrekvens 17,6 procent).

(40 procent). Almega betecknar detta som ”en bekymmersam utveckling”.

Kommuner, regioner och statliga myndigheter genomför varje år ca 18 000 upphandlingar för drygt 800 miljarder kronor, varav i bygg- och anläggningssektorn ca 125 miljarder kr (2019) och i städbranschen ca 6 miljarder kr (Svenskt Näringsliv 2022). Ett lagförslag om att det ska vara en ”skyldighet att beakta vissa samhällsintressen vid offentlig upphandling” lades fram vintern 2022. Till dem hör bland annat miljö- och arbetsrättsliga hänsyn. Det föreslogs att *bör-regeln* i nuvarande lagstiftning ersätts med en *skyldighet*:

*”Den nuvarande bör-regeln ska ersättas med en skyldighet.*

*Som framgår av föregående avsnitt, och som också framhålls av en övervägande majoritet av remissinstanserna, är det viktigt att upphandlande myndigheter och enheter tar hänsyn till bl.a. miljön samt sociala och arbetsrättsliga aspekter när de upphandlar. Det är därför angeläget att det utrymme som upphandlingslagstiftningen medger vad gäller hänsynstagande till de nämnda samhällsintressena verkligen används. Ett sätt att åstadkomma detta skulle kunna vara att, som föreslås i promemorian, skärpa den nuvarande regleringen i 4 kap. 3 § och 19 kap. 3 § LOU, 4 kap. 3 § och 19 kap. 3 § LUF respektive 4 kap. 3 § och 15 kap. 4 § LUK och införa en uttrycklig skyldighet att vid upphandlingar beakta de aktuella intressena.”* (Lagrådsremiss: En skyldighet att beakta vissa samhällsintressen vid offentlig upphandling 16 juni 2022, sid. 20).

Facken välkomnade förslaget medan arbetsgivarna i Svenskt Näringsliv och Almega menade att det strider mot den svenska modellen och hotar att slå mot mindre företag utan kollektivavtal.<sup>484</sup> Byggföretaget Skanska ställde sig däremot positivt i sitt remissvar, liksom de kommuner som yttrade sig, dock inte deras arbetsgivarorganisation SKR.

Ett fenomen inom upphandlingsvärlden som Innovationsföretagen (fd Bemanningsföretagen) inom Almega uppmärksammat är ökningen av mellanhänderna, de så kallade konsultmäklarna. De betecknas som ”ett växande svart hål utan insyn”.<sup>485</sup> År 2021 uppgick de offentliga upphandlarnas utgifter för konsultmäklare till 7,3 miljarder kronor, en fördubbling på fem år. I en klass för sig stod Region Stockholm. När det blir ”enorma ramavtal” begränsas många företags möjligheter att konkurrera om uppdragen, menar Innovationsföretagen som i stället vill se ”fokus på kvalitet och långsiktigt värdeskapande”.

I samband med att Svenskt Näringsliv (SN) under november 2022 presenterade rapporten *Oseriösa företag i offentlig upphandling* konstaterades att:

*”Kriminella gör illegala affärer via företag på allt fler marknader. Svarta löner, utnyttjad arbetskraft, fusk med skatter och avgifter, ofullständiga leveranser till lägre kvalitet gör det möjligt att pressa priser och kamma hem offentliga uppdrag framför näsan på laglydiga*

---

<sup>484</sup>. Arbetsvärlden 3/2 2022.

<sup>485</sup>. Innovationsföretagen 23/8 2022: ”Användningen av konsultmäklare – ett växande svart hål utan insyn”.

*näringsidkare. Utsatta branscher är bland annat bygg, städ och transport.*

*(...)*

*Av granskningen framgår att uppfinningsrikiheten är utbredd bland de kriminella.*

*På 1960-talet dominerande skattebrotten i byggsektorn. Idag ligger fokus på de tio tusentals personer med utländsk bakgrund som arbetar på svenska byggen. Andra oseriösa inslag är brottsliga konkurser, bestickning och skenanställningar. I städbranschen är det vanligt med låga löner, få anställda och personer utan arbetstillstånd.*

*En annan stor marknad som hemsöks av kriminella är taxi- och andra persontransporter. Sjutton miljoner serviceresor per år är lockbete. Förare utan legitimation och allt för långa arbetspass är ett par kännetecken, enligt rapporten.*

*– Variationsrikiheten är stor. Men det är inte ovanligt att kontrakt utförs av svart arbetskraft och inte levereras som utlovats, inte sällan till lägre kvalitet, säger Ellen Hausel Heldahl” (rapportförfattare och upphandlingsexpert).<sup>486</sup>*

Enligt SN-rapporten är offentlig upphandling den fråga som får lägst betyg vid organisationens årliga undersökningar av det lokala företagsklimatet. SN:s företagspanel tillfrågades om vad som brister vid offentliga upphandlingar. Förutom att de kräver mycket administration och upplevs som krångliga menar företagen framför allt att de har ”för stort fokus på låga priser” och att chansen att vinna dem är ”alltför liten” (Svenskt Näringsliv 2022: 6). De oseriösa företagen vinner till följd av sina låga priser upphandlingar genom att hålla kostnaderna nere i förhållande till företagen som följer lagar, regler och ingångna avtal.

Problemen är störst i personalintensiva branscher som bygg, städning samt taxi-, flytt- och andra transporttjänster, varför *arbetskrafts-* kostnaderna (lön, skatter, sociala avgifter mm) spelar en central roll för att vinna upphandlingar (ibid: 8-9).

För att pressa kostnaderna är det nästan alltid fråga om att utnyttja utländsk arbetskraft och på olika sätt överträda de regelverk som hör till den svenska arbetsmarknadsmodellen. Samtidigt drar man fördel av de möjligheter som öppnas genom frånvaron i Sverige av minimilönelagstiftning och allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

I fokus för SN-rapporten står oseriösa företag som anlitar arbetskraftsmigranter, asylansökande som arbetar under asylansökningsprocessen, spårbytare från asylansökning till arbetskraftsmigrant (med hopp om att få permanent uppehållstillstånd), utstationerade, immigranter med subventionerade anställningar, personer som saknar arbetstillstånd eller befinner sig i Sverige illegalt mm (ibid: 8-13, 15, 24-25, 27-29, 39-41).

Det finns anledning att erinra sig om att SN helhjärtat ställer sig bakom det regelverk som innebär att Sverige troligen har världens mest liberala regler om arbetskraftsinvandring för vars tillkomst man spelat en pådrivande roll. Det gör att organisationens vice vd Karin Johansson i förordet känner sig föranlåten att påpeka:

---

<sup>486</sup>. ”Krafttag mot oseriösa leverantörer”, Svenskt Näringsliv 17/11 2022.

*”Man kan av skriften få intrycket att utländsk arbetskraft är problematisk. Vi vill dock påtala att arbetskraftsinvandring är både positivt och helt nödvändig i många branscher på grund av bristen på kompetent arbetskraft. Det är således inte förekomsten av utländsk arbetskraft i sig som skapar problem utan hur verksamheten bedrivs.” (ibid: 3).*

Sedan december 2008 har Sverige en arbetsgivarstyrd arbetskraftsinvandring. Därmed är det fritt fram för både seriösa och oseriösa företag att rekrytera arbetskraft över hela världen även i yrken med låga utbildnings- och kvalifikationskrav och där konkurrensen om jobben är stor. Anställningserbjudandena var fram till juni 2022 inte juridiskt bindande. Genom att arbetstillstånden för tredjelandsmigranter (från länder utanför EU/EES) endast gäller ett visst yrke och en viss arbetsgivare uppstår ett starkt beroendeförhållande till arbetsgivaren med risk för dåliga arbetsvillkor som migranten i många fall är beredd att acceptera eftersom denne har rätt till permanent uppehållstillstånd efter två års arbete och förlängning i ytterligare två år.

SN har hittills avvisat skärpningar av regelverket för arbetskraftsinvandring och gör det fortfarande, men aviserar nu att Migrationsverket behöver ges ökade möjligheter att följa upp och att vidta rättsliga åtgärder mot arbetsgivare som utfärdar falska anställningserbjudanden. Det kan kräva nya bestämmelser ”i syfte att underlätta att lagföra oseriösa aktörer, exempelvis en bestämmelse som fokuserar på handel med arbetstillstånd” (ibid: 28). Vidare bör Migrationsverket få i uppdrag att genomföra betydligt fler efterkontroller avseende riskmiljöer och missförhållanden som upptäcks vid polisens arbetsplatsinspektioner.

På önskelistan finns också ett förbättrat informationsutbyte mellan upphandlande myndigheter och andra myndigheter, liksom mellan de upphandlande myndigheterna själva, samt väsentligt förbättrade kontrollmöjligheter (ibid: 28-34).

Men även de seriösa företagen måste ta ett eget ökat ansvar för att motverka de oseriösa företagens verksamhet (ibid: 35-42). Det gäller bland annat att avstå från att köpa tjänster av oseriösa företag och bättre kontrollera underleverantörer (inklusive genom kreditupplysningar) samt att ta reda på om de är medlemmar i en arbetsgivarorganisation eller har ett hängavtal – det sistnämnda lättast genom den ”kollektivavtalskoll” som flera LO-förbund har på sina hemsidor. Kollektivavtalen underlättar att det blir ordning på arbetsmarknaden:

*”Men det finns i det allra flesta fall större förutsättningar för ett oseriöst företag att teckna ett hängavtal än att bli medlem i motsvarande arbetsgivarorganisation. Häri ligger svagheten. Ett oseriöst företag kan ha som affärsidé att ignorera det ingångna hängavtalet. Det är givetvis den fackliga organisationen som i första hand ska värna avtalet, men oseriösa företag anställer ofta arbetstagare företrädesvis med en utländsk bakgrund eller personer som är stadigvarande bosatta i utlandet, vilka också i mycket liten utsträckning väljer att vara medlem i en svensk facklig organisation. Därmed saknar ofta den fackliga organisationen medlemmar som arbetar för de oseriösa företagen. Förutsättningarna att upptäcka avtalsbrott försämras därmed avsevärt.*

Så även om ett företag kan uppvisa ett hängavtal innebär det inte nödvändigtvis att företaget avser att följa avtalet.” (Ibid: 39).

Enligt citatet ovan är denna kombination vanlig: oseriösa företag – utländsk arbetskraft – mycket få fackmedlemmar. Till det kommer hängavtal som företaget inte har för avsikt att tillämpa och som facket under rådande omständigheter har betydande svårigheter att kontrollera. Då vilar det ett extra stort ansvar på beställare och huvudentreprenörer att genom regelbundna kreditupplysningar och andra kontroller granska företagen som de anlitar.

Till skillnad från myndigheter kan privata beställare och huvudentreprenörer träffa avtal med sina leverantörer om att de ska tillämpa en viss lönenivå eller att det ska finnas kollektivavtal eller till och med att företaget ska vara med i en arbetsgivarorganisation (ibid: 42).

Inom byggbranschen kan det enligt SN-rapporten även vara idé att anlita professionella kontrollanter som gör oannonserade arbetsplatskontroller och att avtal träffas om insyn i entreprenadföretagets löne- och redovisningssystem.

Frågan om förhållandet mellan upphandling och ett hållbart arbetsliv inskränker sig inte till vad som händer inom Sveriges gränser. Mycket produktion har utlokaliserats till låglöneländer för att pressa priserna och undkomma stränga miljökrav. Men det är inte riskfritt att köpa därifrån om man vill undvika oseriösa företag, arbetslivskriminalitet eller företag som inte lever upp till grundläggande hållbarhetskrav. Ett nyligen uppmärksammat fall är H&M:s köp av viskosfibrer till kläder som över hela världen marknadsförs som hållbart mode.<sup>487</sup> Det indiska storföretaget Aditya Birla med över 140 000 anställda köpte för drygt tio år sedan Domsjös bioraffinaderi där svensk skog i en av Sveriges renaste fabriker omvandlas till högkvalitativ dissolvingmassa som skeppas vidare till företagets viskosfabriker i Asien. När det slogs larm om hälsofarlig arbetsmiljö och smutsiga utsläpp från fabrikerna i Indien och Indonesien krävde H&M omedelbara åtgärder. En av fabrikerna fick år 2017 hård kritik av delstaten Madhya Pradesh miljömyndighet för utsläpp av farligt vatten. Tre år senare hade föroreningarna förvärrats men H&M och andra stora västerländska företag köper fortfarande viskosfiber av Aditya Birla. Det skadliga ämnet heter koldisulfid och är mycket farligt att inandas.

Från Sverige har det skett en omfattande *migration av industriarbetarjobb* och särskilt till låglöneländer men också en omfattande *migration av arbetskraft* till Sverige och då framför allt till tjänstesektorn i form av flyktinginvandrare, arbetskraftsmigranter, utstationerade, etc. Företag som Ericsson och Electrolux och hela branscher som teko har idag praktiskt taget ingen tillverkning kvar i Sverige, medan bland annat bygg-, restaurang-, städ och handelsbranscherna har expanderat. Flera av dessa branscher har en hög och/eller växande andel utrikes födda arbetare. Utnyttjande av arbetskraft är ett problem både bland de som innehar jobben som migrerat till andra länder och bland migranterna som kommit hit. Det är värt att hålla i åtanke även om denna rapport nästan enbart handlar om de senare. Inte sällan är

---

<sup>487</sup>. ”Den stora modebluffen”, Dagens Arbeta nr 9 2022, sid. 4, 18-30.

migranterna benägna att acceptera dåliga villkor i Sverige eftersom förhållandena i deras hemländer är ännu sämre.

## Avslutande diskussion

Av denna rapport framgår att kollektivavtalens täckningsgrad trots frånvaron av allmängiltigförklaring är mycket hög i Sverige, men också att det hos vissa branscher och yrkesgrupper existerar ganska betydande ”vita fläckar. De blir extra stora om man inkluderar falska egenföretagare och personer som inte är folkbokförda i Sverige men som arbetar här. Om dessa inkluderas är en bra bit över 600 000 personer verksamma på arbetsplatser utan kollektivavtal. Av de i Sverige folkbokförda i åldern 15-74 år rör det sig om cirka 585 000 individer. Samtliga dessa är sysselsatta i privat sektor där 81 procent av de anställda år 2021 omfattades av kollektivavtal (tabell 4). Det betyder att omkring var femte privatanställd finns på arbetsplatser utan kollektivavtal.

Utifrån den registerbaserade statistik som användas i bland annat tabellerna 7-8 rör det sig om 634 000 anställda på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Om man lägger till falska egenföretagare och de som inte är folkbokförda i Sverige blir siffran snarare en bra bit över 650 000 personer.

För det andra är det inte alltid som kollektivavtalen tillämpas i praktiken. Där det inte finns fackmedlemmar är det svårt att kontrollera hur väl företaget följer kollektivavtalet. Problemet är allra störst hos utländska utstationeringsföretag med hängavtal i byggbranschen.

Uppkomsten av nya typer av företag som plattformsföretag, det tilltagande anlitaandet av utländsk arbetskraft och en ökad arbetslivskriminalitet gör att en växande del av arbetsmarknaden helt eller delvis faller utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen som mer bygger på partssamarbete än en intervenerande och kontrollerande stat. I Norge har kollektivavtalen allmängiltigförklarats i de mest problemfyllda branscherna och där kontrollerar *Arbeidstilsynet* att de efterlevs. I Sverige ligger denna uppgift nästan uteslutande på parterna och framför allt facken.

### *Störst risk för arbetskraftsexploatering*

Risken för exploatering av arbetskraft<sup>488</sup> och annan arbetslivskriminalitet samt rent allmänt dåliga anställnings- och arbetsvillkor är störst där:

- 1) Arbetsgivaren överträder lag och avtal (”arbetslivskriminalitet”), exempelvis vad gäller lön, semester och arbetstid eller skatter, moms, sociala avgifter mm.

---

<sup>488</sup>. Exploatering av arbetskraft handlar enligt Riksrevisionen om att personer arbetar till oskäligt låg lön, har mycket långa arbetsdagar, farlig arbetsmiljö eller dåliga boendeförhållanden. Framför allt utländsk arbetskraft drabbas (Riksrevisionen 2020a: 96).



- 2) Arbetarna befinner sig i en otrygg och utsatt situation ("prekära arbeten"), exempelvis arbetskraftsmigranter från tredje land i låglöneyrken.
- 3) Sysselsättningsformerna är "atypiska", exempelvis tidsbegränsade jobb, plattformsarbete och falska egenföretagare.

Risken för dåliga villkor är allra störst för dem som befinner sig där alla dessa tre omständigheter samtidigt är för handen och arbetarna dessutom kommer från andra länder, exempelvis som utstationerade eller arbetskraftsmigranter. Håkansta et al. (2022) resonerar på ett liknande sätt när de diskuterar kombinationen "undeclared work" (arbete som inte redovisas för myndigheterna inklusive brott mot arbetstids- och arbetsmiljölagarna), "precarious employment" (prekära arbeten) och "non-standard forms of employment" (atypiska sysselsättningsformer) på "globalised labour markets".

En mer utförlig gruppering av faktorer som främjar exploatering av arbetskraft och dåliga villkor tecknas nedan (tablå 9). Även här kan effekten förväntas växa med antalet riskfaktorer som är för handen. Likaså ger kombinationer extra stor genomslagskraft.

**Tablå 9. Riskfaktorer avseende arbetskraftsexploatering och dåliga anställnings- och arbetsvillkor**

**A. Arbetsgivare som överträder lagar, avtal och andra överenskommelser:**

- Lagbrott (arbetsmiljöbrott, brott mot arbetstidslagen, semesterlagen, skattelagen, medbestämmandelagen, mm)
- Avtalsbrott (kollektivavtal som inte tillämpas i praktiken vad gäller lön, försäkringar, pensioner mm)
- Anställningskontraktet följs inte, t.ex. lön som inte betalas ut eller delvis betalas tillbaka (det kan dock finnas ett informellt kontrakt om att betala tillbaka en del av lönen)

**B. Kategorier företag:**

- Oseriösa företag
- Företag utan kollektivavtal
- Företag med hängavtal (eller reguljärt kollektivavtal) men som inte efterlevs
- Små företag: överrepresenterade bland företag utan kollektivavtal och företag med hängavtal
- "Etniska företag": såväl arbetsgivaren som de anställda är utrikes födda
- Utländska utstationeringsföretag
- Utlandsägda företag, t.ex. Amazons molnföretag, Google och Tesla
- Plattformsföretag
- Företag som anlitar falska egenföretagare
- Nya företag i nya branscher, t.ex. spelutvecklingsföretag

- Företag som vinner anbud eller offentliga upphandlingar till mycket lågt pris
- Företag i branscher med hög andel företag som upphör och ersätts av nya, t.ex. restaurang- och städbranscherna
- Underleverantörer till större företag
- Företag med låg facklig organisationsgrad bland de anställda
- Företag utan fackklubb, fackombud och skyddsombud

### **C. Kategorier yrken:**

- Yrken med låga kvalifikations- och utbildningskrav och hög utbytbart
- Låglöneyrken
- Yrken med hög arbetslöshet
- Yrken med hård konkurrens om jobben
- Yrken med hög personalomsättning
- Yrken med många tidsbegränsat anställda och deltidsarbetande
- Yrken med låg andel fackligt anslutna

### **D. Utsatta sysselsättningsformer:**

- Falska egenföretagare
- Gig-arbete i främst arbetaryrken
- Tidsbegränsat anställda, i synnerhet behovsanställda och timanställda
- Bemanningsanställda
- Anställda på subventionerade jobb: nystartsjobb etc
- Papperslösa arbetande
- Andra svartarbetande

### **E. Utrikes födda:**

- Arbetskraftsmigranter (tredjelandsmedborgare) i arbetaryrken inklusive spårbytare från asylsökande till arbetskraftsmigrant
- Arbetskraftsmigranter och andra migranter bosatta utomlands som säsongarbetar inom bärplockning eller jord- och skogsbruk
- Tredjelandsmedborgare med arbetstillstånd i andra EU/EES-länder
- Asylsökande: till skillnad från i de flesta andra länder får asylsökande arbeta i Sverige
- Utstationerade i bl.a. bygg- och anläggningsbranschen
- Utländska chaufförer i cabotagetrafik
- Personer utan uppehålls- och arbetstillstånd
- Övriga utrikes födda

Högst risk för arbetskraftsexploatering och dåliga anställnings- och arbetsvillkor löper utrikes födda arbetare som arbetar i yrken med låga utbildnings- och kvalifikationskrav i mindre företag utan kollektivavtal.<sup>489</sup> Dit hör utstationerade bygg- och anläggningsarbetare hos utländska entreprenadföretag (även om en del av dem utför relativt kvalificerat arbete och företagen inte sällan har hängavtal som dock långtifrån alltid tillämpas i praktiken), arbetskraftsmigranter från tredje land i restaurang-, städ-, bärplocknings-, skogs- och jordbruksbranscherna samt utländska chaufförer i cabotagetrafik – alla dessa kategorier har låg eller närmast obefintlig facklig anslutning. Risk för dåliga villkor föreligger även i taxi-, budbils- och flyttbranscherna samt för bil-, moped- och cykelbud i plattformsföretag där många nekas riktig anställning och tvingas uppträda som falska egenföretagare eller egenanställda.

Svenskt Näringsliv bekräftar i sin 2023 publicerade rapport *Arbetsmarknadskriminalitet* (av Pia Bergman, tidigare på Skatteverket) bilden av att de mest utsatta är utländska arbetstagare i utländska företag:

*”Mycket av det fusk och de fel som upptäckts vid myndighetsgemensamma kontroller – och mycket av den illojala konkurrens som rapporteras av företag – kan kopplas till såväl utländska företag som utländska arbetstagare. Inte minst har detta visat sig gälla företag från Östeuropa. Detta har bland annat rapporterats i Byggmärknadskommissionens slutrapport 2022. Felen består i allt från att företagen inte rapporteras i Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister, till felaktig hantering av traktamente i förhållande till lön och ren exploatering av illegal arbetskraft.”* (Svenskt Näringsliv 2023: 11)

(...)

*”Myndigheterna har konstaterat att det finns större risker för avarter som lönedumpning eller usla boende- och arbetsmiljöer hos utländska företag inom arbetsintensiva branscher. För närvarande är riskerna störst hos företag från forna Sovjetunionen.”* (Svenskt Näringsliv 2023: 14)

Långt ifrån allt utnyttjande av arbetskraft är olagligt. Det finns inga lagfästa minimilöner i Sverige eller lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det är i princip tillåtet att betala hur låga löner som helst liksom att avstå från alla försäkringar och pensionsinbetalningar som skulle ge de anställda skydd och trygghet. Arbetskraftsmigranter från tredje land får enligt regelverket inte ha löner under kollektivavtalsnivå men det bör observeras att det fram till nyligen var fråga om avtalens miniminivåer som oftast ligger långt under den för yrket eller branschen normala nivån. Här skedde en förändring från 1 november 2023 då ett lönegolv på 80 procent av medianlönen (27 360 kronor) infördes. Arbetserbjudandena som ligger till grund för att få arbetstillstånd i Sverige har inte varit juridiskt bindande, men från 1 juni 2022 blev själva anställningskontraktet juridiskt bindande

---

<sup>489</sup>. Små och medelstora företag har lägre kollektivavtalsäckning än stora företag, får oftare sanktionsavgifter från Arbetsmiljöverket och har flest fel- och oredovisade löner hos Skatteverket. SOU 2022:36, sid. 126 och 145.

(Herzfeld Olsson 2023: 43-44). Inte heller är det olagligt med upplägg där migranten betalar tillbaka en del av lönen.

Det finns sedan juni 2018 en lag som förbjuder arbetskraftsexploatering men hittills har bara ett fåtal domar avkunnats. Fyra år senare utvidgades brottet organiserande av människosmuggling så att det även omfattar inresetillstånd utfärdat på osanna uppgifter.

Lagen om anställningsskydd (Las) tillåter behovs- och timanställda, som kan liknas vid daglönare, även inom offentlig sektor. Den offentliga sektorn upphandlar varje år varor och tjänster för drygt 180 miljarder kronor men har dålig kontroll på villkoren för de som utför arbetet. Oftast vinner företagen som erbjuder lägst pris. I Svenskt Näringslivs rapport om oseriösa företag i offentliga upphandlingar konstateras att ”oseriösa företag har trängt in på flera marknader och där konkurrerar med seriösa företag” (Svenskt Näringsliv 2022: 7).

Och fortsätter:

*”Därmed undergrävs seriösa företags förutsättningar att verka. Detta förekommer i många olika branscher men förhållanden inom delar av marknaden för offentligt upphandlade tjänster är särskilt fördelaktiga för att upplägg med oseriös näringsverksamhet ska vara lönsamma och konkurrenssnedvridande.”* (Ibid).

Även om utnyttjande av arbetskraft och förekomsten av utsatta arbetare är vanligast i privat sektor vilar ett tungt ansvar på offentliga myndigheter vid upphandlingar. Detsamma gäller då de mest otrygga anställningsformerna – tim- och behovsanställda – används inom offentlig sektor. För det tredje har vi de statligt subventionerade jobben där det finns risk för snedvriden konkurrens och att den anställde inte får förlängd anställning utan ersätts av en ny bidragsanställd. Som tidigare nämnts påvisade en studie av subventionerade jobb i Helsingborg vid intervjuer på arabiska både obetalt övertidsarbete och förekomst av exploatering (Frödin & Kjellberg 2020: 51).

För att komma tillrätta med exploatering av arbetskraft (inklusive dåliga och farliga arbetsmiljöer) och annan arbetslivskriminalitet ligger ett ansvar på såväl olika myndigheter som arbetsmarknadens parter. De som är specialiserade på att företräda de anställda och som gör det mest konsekvent är helt naturligt de fackliga organisationerna som inte sällan får ta strid mot arbetsgivare och ibland även mot myndigheter för att kunna tillvarata medlemmarnas intressen såsom Kommunal gjorde under pandemin när det gäller personlig skyddsutrustning (Kjellberg 2021b, Pelling 2020).

Facken har rent allmänt som uppgift att verka för goda anställnings- och arbetsvillkor, det vill säga inte bara när det gäller kriminellt beteende från mer eller mindre oseriösa företag. Ett exempel är de mot politikerna och arbetsgivarna riktade kraven angående de regionala skyddsombudens tillträdesrätt till alla arbetsplatser med kollektivavtal inklusive de där inte finns några medlemmar. Det är ofta fråga om mindre företag med en hög andel utländsk arbetskraft. Dessa delar av arbetsmarknaden tillhör de där risken för allvarliga olycksfall är som högst, t.ex. företag som bygger ställningar.

## Vad kan facket göra? Elvdimensioner av facklig styrka

Vad facket förmår åstadkomma är avhängigt maktresurserna som man förfogar över och de rådande styrkeförhållandena gentemot arbetsgivarna och staten, samt vilken inställning och vilka handlingsmöjligheter som olika aktörer har. I Futurion-rapporten *Vad är facklig styrka?* (Kjellberg 2021a-b) behandlar jag elva dimensioner av facklig styrka (se tablå 10 nedan).

**Tablå 10. Elva dimensioner av facklig styrka**

- (1) *Organisatorisk styrka*: facklig organisationsgrad, arbetsplatsfackets styrka (fackklubbar, fackombud, skyddsombud), andel av medlemmarna som är förtroendevalda, samarbeten och samgåenden mellan fackförbund respektive mellan centralorganisationer, koncernfackligt samarbete, mm. Arbetsgivarna besitter förutom sina organisationer en särskild form av organisatoriska resurser, nämligen företagen själva där ägande- och ledningsrätten är en grundläggande maktresurs. Den skulle också kunna betecknas som en *strukturell* (Høgedahl & Ibsen 2022) eller *institutionell* resurs (se nedan). I Sverige inkluderar den arbetsgivarens rätt att ensidigt sätta lönerna – såvida det inte finns kollektivavtal – eftersom det varken finns lagstiftning om minimilöner eller om allmängiltigförklaring av kollektivavtal.
- (2) *Ekonomiska och materiella* resurser för att kunna anställa ombudsmän, experter m.fl. på central och regional/avdelningsnivå till vars uppgifter hör att kontrollera att kollektivavtalen följs på klubblösa arbetsplatser. Möjligheterna till lokalt fackligt arbete på betald arbetstid. Konfliktfondens storlek.
- (3) *Grad av kollektiv identitet och social rörelse*  
Att ha samma arbetsplats och samma arbetsgivare är grunden för gemenskap och sammanhållning (*närhetsprincipen*). Det ger facklig styrka om det finns en aktiv arbetsplatsklubb. En annan grund för sammanhållning är att ha samma yrke eller tillhöra samma grupp av yrken (*likhetsprincipen*). Fackets uppgift är att företräda såväl individen (t.ex. vid tvist med arbetsgivaren) som kollektivet. Individerna blir starkare av att inte stå ensamma, men den fackliga styrkan kan undermineras av ”gratispassagerare” som åker snålskjuts på fack och kollektivavtal.
- (4) *Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet*  
Sverige har en vidsträckt konflikträtt. Stridsåtgärder och sympatikonflikter är tillåtna mot oorganiserade arbetsgivare för att få till stånd kollektivavtal. Det är den närmaste motsvarighet till andra länders allmängiltigförklaring av kollektivavtal.
- (5) *Grad av strategisk position i produktionen*  
Tjänstemännen har i allmänhet inte en lika strategisk position i produktionsprocessen som arbetare i den meningen att en strejk oftast inte får samma omedelbara konsekvenser som om arbetarna lägger ned arbetet.
- (6) *Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka*

Yrken inom vilka det råder brist på arbetskraft har marknads-krafterna i ryggen på ett helt annat sätt än yrken med hög arbets-löshet och i hög grad är utbytbar arbetskraft.

(7) *Institutionell styrka*

Den svenska partsmodellen bygger på kollektivavtal, Deras starka ställning utgör en institutionell tillgång för facken. Av avgörande betydelse är att de centrala avtalen finns kvar även i privat sektor trots Svenska Arbetsgivareföreningens strävan under 1990-talet att avveckla dem. Utan centrala avtal som facket ute på arbetsplatserna kan stödja sig på och utan lokal facklig närvaro hade kollektivavtalen aldrig haft den höga täckningsgrad som de har i Sverige och dessutom varit oförmånligare för medlemmarna.

Själva partsmodellen och förhandlingssystemet är således en institutionell tillgång. Bäst fungerar det när man kan träffa samarbetsavtal med arbetsgivarna som Saltsjöbadsavtalet 1938, Industriavtalet 1997 och det nya huvudavtalet 2022. Alternativet med ökad statsreglering hade i alla tre fallen varit sämre både för arbetsgivare och fack. I likhet med de vanliga kollektivavtalen är dessa avtal en institutionell tillgång. Samtidigt är de kompromisser som avspeglar styrkeförhållandena mellan parterna när de ingicks.

En annan för facken gynnsam institutionell tillgång är systemet med statssubventionerade fackliga a-kassor, Gentsystemet, som dock försvagades 2007-2013 då särskilt LO-kassornas avgifter var kraftigt förhöjda.

A-kassorna visar att statens agerande har stor betydelse för den fackliga styrkan. Detsamma gäller arbetsrättslig lagstiftning: MBL, Las, Förtroendemannalagen, Lag om facklig styrelserepresentation och Arbetsmiljölagen. Därtill kommer trepartsöverenskommelser om korttidsjobb mm.

(8) *Politiskt inflytande*

LO-facken brukar ha större politiskt inflytande när regeringen är socialdemokratisk än när den är borgerlig. För att påverka EU förekommer ett nära samarbete mellan LO, TCO och Saco som har ett gemensamt kontor i Bryssel.

(9) *Ideologisk/idébaserad styrka*

För både fack och arbetsgivare har förmågan att påverka den allmänna opinionen blivit allt viktigare. Denna styrkedimension kallas ibland *kommunikativ förmåga*. Ett av motiven för förbundssammanslagningar är att få en starkare röst i samhällsdebatten och kunna påverka mer.

(10) *Kunskaper och förnyelseförmåga*

För att de förtroendevalda ska lyckas i såväl förhandlingar som samverkan med arbetsgivaren krävs att de har tillräckliga kunskaper och färdigheter. Det gäller inte bara förhandlingsteknik och kunskaper om lagar och avtal, utan även hur man kan skapa goda arbetsplatser. Här har den fackliga studieverksamheten en viktig uppgift att fylla liksom kunskapsutbyte mellan olika fackliga nivåer. Det gäller inte bara att tillägna sig "färdig"

kunskap utan också att utveckla kunskaper och finna lösningar som gör att man får arbetsgivaren med sig.

(11) *Strategisk förmåga*

Med strategisk förmåga avses förmågan att på ett framgångsrikt sätt i olika situationer använda sig av de maktresurser som man förfogar över.

Två grundläggande aspekter av organisatorisk styrka är andelen arbetare och tjänstemän som är med i facket (*den fackliga organisationsgraden*) och hur närvarande och aktivt facket är ute på arbetsplatserna i form av fackklubbar, arbetsplatsombud och skyddsombud (*den lokala fackliga styrkan*). Båda kan avse landet i dess helhet (t.ex. andelen förtroendevalda Handelsmedlemmar i Sverige), regional/avdelningsnivå eller arbetsplatsnivå, allt kombinerat med bransch, utrikes/inrikes födda, kön, mm.

När det gäller att motverka exploatering och rent allmänt dåliga villkor för utrikes födda beror möjligheterna till framgång i hög grad på organisationsgraden och den fackliga närvaron på *arbetsplatserna* där de olika kategorierna utrikes födda finns. Utan fackmedlemmar på exempelvis en byggarbetsplats med utstationerade är det naturligtvis svårt för facket att kontrollera villkoren och bedriva en framgångsrik verksamhet. För att komma vidare blir därför medlemsrekrytering en viktig uppgift.

Eftersom det till fackförbund med låg organisationsgrad inte inkommer så mycket medlemsavgifter begränsas möjligheterna att anställa ombudsmän, bland annat på avdelningsnivå, som bland sina uppgifter har att få till stånd kollektivavtal på klubblösa arbetsplatser, rekrytera medlemmar och uppmuntra bildande av klubbar samt kontrollera att ingångna kollektivavtal efterlevs. Ett fackförbunds *ekonomiska och personella resurser* är således, i likhet med organisationsgraden och närvaron på arbetsplatsnivå, av stor betydelse för att bekämpa arbetslivskriminalitet och verka för goda anställnings- och arbetsvillkor.

På många håll är fackens resurser otillräckliga för att effektivt kontrollera att kollektivavtalen efterlevs där sådana finns – se exemplet ovan med Göteborgs stads upphandling av städ- och hantverkstjänster från företag med kollektivavtal.<sup>490</sup>

Ett annat exempel är att Fastighets saknar resurser att granska att avtalen verkligen följs i de tusentals företag som man har kollektivavtal med. Enligt förbundet hänger allt på att medlemmar hör av sig om företag inte följer avtalet.<sup>491</sup> Städbranschen tillhör näringsgrenen ”företagstjänster mm”. Fackens kontrollmöjligheter begränsas här av arbetarnas låga organisationsgrad: 49 procent 2022 i ”företagstjänster mm” i stort och 42 procent i lokalvård.<sup>492</sup>

Hösten 2021 införde Byggnads nya rutiner vid tecknandet av hängavtal för att effektivisera övervakningen, men samtidigt saknar man

<sup>490</sup>. Ahlberg & Bruun 2019-20: 630.

<sup>491</sup>. Fastighetsfolket 27/1 2022.

<sup>492</sup>. Tabell 23 ovan samt Kjellberg 2023a Appendix 10.

tillräckliga resurser för att kontrollera att allt är står rätt till vid alla företag med hängavtal. Att kontrollera ett enda företag kan vara mycket resurs- och tidsödande särskilt som man varken är ”skattepolis eller ekobrottsmyndighet.”<sup>493</sup> Förbundet framhåller att även huvudentreprenörerna har ett ansvar att kontrollera underentreprenörerna eftersom de inte kan utgå från att avtal och lagar följs.

Som vi sett fann byggbolaget Veidekke vid egna kontroller av sina utländska underentreprenörer ett systematiskt fusk med löner, pensioner och skatt. Arbetsgivarorganisationen Byggföretagen avser att öka kontrollerna av sina medlemsföretag.<sup>494</sup> Tillsammans med Byggnads ska Byggföretagen också ta fram en plan för skärpta kontroller mot svartjobb, fusk och kriminalitet.

Slutsatsen är att facken behöver hjälp av offentliga upphandlare, huvudentreprenörer och myndigheter för att övervaka kollektivavtalens efterlevnad. Eftersom var och en av dessa aktörer har begränsade resurser krävs en *samverkan* dem emellan,

Graden av *kollektiv identitet* och känslan av gemensamma intressen, t.ex. hos de som befinner sig på samma arbetsplats eller har samma yrke är grunden för facklig organisering. Här har inte minst arbetsplatsfacket en viktig uppgift att informera om värdet av fackligt medlemskap och kollektivavtal för att rekrytera medlemmar, få till stånd förbättringar samt ge trygghet och motverka exploatering. Det sistnämnda är särskilt angeläget med tanke på de som kommer från andra länder.

Det som kan kallas *strukturell individualism* i form av ensamarbete (personliga assistenter, lastbilsförare m.fl.) kan liksom deltidsarbete på udda tider medföra att individen riskerar hamna utanför gemenskapen. Även att distansarbete eller vara inhyrd kan få sådana konsekvenser.

Arbetsplatsklubbar och en hög organisationsgrad är viktiga för att *mobilisera medlemmarna* under konflikter. Det är inte så lätt att inleda framgångsrika strejker på arbetsplatser utan klubbar eller där väldigt få är medlemmar. Men det händer att arbetarna själva organiserar protestaktioner såsom utanför Ubers svenska huvudkontor i Stockholm hösten 2022 och vintern 2023 eller utanför Taxi Kurirs och Taxi020:s huvudkontor 2016. Även om det internationellt sett är mycket få konflikter på den svenska arbetsmarknaden är själva *möjligheten till stridsåtgärder* ett viktigt påtrycknings- eller smörjmedel i avtalsförhandlingarna och för att få till stånd kollektivavtal hos företag som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation. Den faktiska möjligheten att bedriva framgångsrika strejker är beroende av såväl mobiliseringsförmågan som den arbetsrättsliga lagstiftningen. Den senare tillhör de *institutionella* förhållanden som påverkar den fackliga styrkan (se nedan). I samband med avtalsrörelsen 2020 lyckades Byggnads genomdriva att de regionala skyddsombuden får tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men där det saknas fackmedlemmar, vilket är särskilt viktigt där arbetskraften utgörs av utstationerade, en kategori som sällan är med i facket. Det före-

---

<sup>493</sup>. DN 22/2 2022 sid. 34.

<sup>494</sup>. DN 22/2 2022 sid. 34.



kommer även att fack och arbetsgivare gör gemensam sak som då omkring 300 chaufförer och åkare i Göteborg demonstrerade för ökade kontroller mm i åkeribranschen.

Förändringar som tenderar minska de anställdas *strategiska ställning inom produktionsprocessen* och därmed den fackliga styrkan är:

- Arbetskraftens uppsplittring genom ökad användning av outsourcing, underleverantörer, inhyrning, utstationering, osäkra former av tidsbegränsade anställningar, falska egenföretagare, egenanställda, m.fl.
- Avregleringar av vägtransporter, taxi, flyg, mm.

Personer med så kallade enkla arbeten, det vill säga yrken med låga kvalifikations- och utbildningskrav samt hög utbytbarhet, har en låg *marknadsrelaterad förhandlingsstyrka*, särskilt som de i allmänhet har den högsta arbetslösheten. Trots detta har åtskilliga arbetskraftsmigranter i sådana yrken rekryterats till Sverige. Det är främst i denna grupp som man finner arbetare med prekära/utsatta jobb. Låga löner och låg individuell (och kollektiv) marknadsrelaterad styrka hänger samman. För sjuksköterskor och andra bristyrken är förutsättningarna för lönehöjningar betydligt bättre genom deras större marknadsrelaterade förhandlingsstyrka.

Fackliga statssubventionerade a-kassor har en positiv inverkan på den fackliga organisationsgraden, men då avgifterna var kraftigt förhöjda (åren 2007-2013) resulterade det i en negativ medlemsutveckling i framför allt kassorna med höga avgifter och motsvarande fackföreningar.

Arbetsrättsliga lagar är ett annat exempel på *institutionella förhållanden* som kan stärka eller försvaga facken beroende på hur lagarna är utformade. Vi har i denna rapport sett flera exempel på hur lagstiftningen kan göra det svårt för facken (och även andra aktörer) att motverka arbetskraftsexploatering och andra former av arbetslivskriminalitet och rent allmänt dåliga arbets- och anställningsvillkor. Regelverket om arbetskraftsmigration bidrar till att ”konstruera” utsatta arbetare. Regionala skyddsombud tillåts inte, även om det föreligger ett kollektivavtal, enligt lag besöka arbetsplatser utan fackmedlemmar, t.ex. där alla anställda kommer från andra länder som utstationerade eller arbetskraftsmigranter men inte är med i facket. Ett annat exempel är att upphandlingslagen har visat sig otillräcklig för att förhindra oseriösa företag från att vinna mark.

I flera avseenden har *fackens politiska inflytande* minskat under borgerliga regeringar. Under alliansregeringen ändrades Las så att väldigt otrygga anställningsformer tillkom, a-kasseavgifterna höjdes kraftigt och Sverige fick en av världens mest arbetsgivarstyrda regelverk för arbetskraftsmigration.

För att framgångsrikt kunna bekämpa arbetslivskriminalitet och få bort prekära jobb från arbetsmarknaden krävs en omfattande *opinionsbildning* för att reformera lagstiftningen och förmå offentliga upphandlare, huvudentreprenörer och konsumenter att ta ansvar genom att undvika att köpa varor och tjänster från företag som inte producerar dem på ett hållbart sätt. Att påverka opinionen och värde-

ringarna i samhället är aspekter av fackens *ideologiska-/idébaserade styrka*.

För att facken med framgång ska kunna driva på för att skapa goda arbetsplatser och förhindra att de prekära jobben breder ut sig krävs en *kunskapsuppbyggnad* som inkluderar flera olika fackliga nivåer och en *förmåga att tänka nytt* och finna lösningar när nya utmaningar uppstår. Här det viktigt med fackliga studier och att alla medlemsgrupper deltar i dem och bidrar med sina erfarenheter. Inte minst gäller det fackliga arbetsmiljöutbildningar som rustar medlemmarna att ta uti med de dåliga och riskfyllda arbetsmiljöer som finns på många håll.

Den elfte styrkedimensionen handlar om fackens *strategiska förmåga* att använda de maktresurser som man besitter och agera offensivt för att möta nya utmaningar. Dit hör att engagera alla medlemsgrupper i kampen för goda anställnings- och arbetsvillkor inklusive för dem som inte formellt är anställda såsom falska egenföretagare.

Efter att ha gått igenom de elva dimensionerna av facklig styrka finns det anledning att betona att de resultat som facket lyckas uppnå också beror på andra aktörers handlande och styrka. För att bekämpa arbetslivskriminalitet är det en fördel om även dessa är starka i olika avseenden, såsom att myndigheter har tillräckliga maktbefogenheter och resurser eller att arbetsgivarna har en hög organisationsgrad. Hos företag som tillhör arbetsgivarorganisationer är det i Sverige fritt fram för facklig organisering och verksamhet. Ur facklig synvinkel är det bättre att arbetsgivaren är organiserad än att ha ett hängavtal med ett oorganiserat företag.

När båda parterna på arbetsmarknaden är starka underlättas kompromissuppgörelser och samarbete om viktiga frågor. På senare tid har Svenskt Näringsliv visat ett starkt intresse av att förhindra oseriösa företag från att vinna ytterligare terräng. Man menar att upphandlande myndigheter bör ta ett ökat ansvar och ges förbättrade möjligheter att förbigå sådana företag vid upphandlingar. Huvudentreprenörer och andra företag rekommenderas bestämt att inte låta oseriösa bolags anbud vinna (Svenskt Näringsliv 2022). Här finns ett gemensamt intresse för fack och seriösa arbetsgivare att samverka.

Ett annat exempel är Byggnads och Byggföretagens samverkan i den gemensamma Byggmarknadskommissionen för att kartlägga och föreslå åtgärder mot de växande problemen med arbetslivskriminalitet, osund konkurrens och fusk inom branschen.

Klimatet mellan parterna kan dock mycket väl komma att hårdna i framtiden om facket inte förmår upprätthålla sin styrka, exempelvis om den fackliga organisationsgraden faller till en låg nivå. Vi kan då få en arbetsmarknad som mer kännetecknas av konfrontation än av samarbete också mellan fack och stat (Lindvall 2012). Den svenska traditionen av kompromisser och samarbete vilar på att facken är starka.

Håkansta et al. (2022) har studerat utfallet av ett regeringsinitiativ 2018 med syfte att engagera arbetsmarknadens parter i arbetet med att utveckla metoder för skärpta kontrollåtgärder riktade mot företag som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet. Bakgrunden var att myndigheterna

inte ansågs samverka tillräckligt mycket med parterna. Fack och arbetsgivarorganisationer kan varje år gemensamt ansöka om medel från Arbetsmiljöverket för detta ändamål. Forskargruppen undersökte tretton sådana projekt inom bygg-, restaurang-, skogs- och underhållningsbranscherna under perioden 2018-2021, varav facket ansvarade för åtta, medan fem bedrevs gemensamt av fack och arbetsgivarorganisationer. De båda projekten inom byggsektorn (i anslutning till bygget av Västlänken i Göteborg respektive ett nationellt projekt) blev framgångsrika, bland annat eftersom Byggnads när det gäller Västlänken efterhand lyckades få till stånd ett gott samarbete med den upphandlande myndigheten, Trafikverket, medan man i det nationella projektet så småningom lyckades vända ett konfrontativt klimat mellan fack och arbetsgivarorganisation till samarbete och en gemensam vision i arbetet med att bekämpa arbetslivskriminalitet. Detta närmande manifesterades också i Byggnadsmarknadskommissionen.

En av förutsättningarna för framgång var att Byggnads förfogade över olika former av maktresurser, bland annat organisatoriska och vad som av Håkansta et al. (2022) kallas ”strukturella”, varmed avses den låga arbetslösheten i en expanderande bransch, vilket är detsamma som ”marknadsrelaterad styrka” ovan. Angående Västlänken tillkom stödet från Trafikverket, vilket i maktresurstermer avser *förmågan att bilda allianser* med andra aktörer (*”coalitional power resources”*). Andra exempel på sådana ”koalitioner” är allianser mellan fackliga organisationer och socialdemokratiska partier eller samarbete mellan fack och arbetsgivare för att uppnå gemensamma mål såsom att bekämpa arbetslivskriminalitet (Håkansta et al. 2022, Refslund & Arnholtz 2021).

Bland mina elva dimensioner av facklig styrka återfinns förmågan att bilda allianser närmast i organisatorisk styrka (nr 1, samarbeten mellan olika fack), institutionell styrka (nr 7, samarbetsavtal med arbetsgivarorganisationer) och politiskt inflytande (nr 8, samarbete mellan fack och socialdemokratiskt parti/regering). Den skulle också kunna räknas som en tolfte dimension.

Ibland kan facket framstå som maktlöst gentemot oseriösa och kriminella arbetsgivare. Jessica Berlin, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd AB, skriver i ett långt inlägg på LinkedIn som är väl värt att citera i sin helhet.<sup>495</sup> Utifrån hennes praktikerperspektiv är den enskilt största frågan i kampen mot oseriösa företag när skadan redan är skedd och de slutat betala lön, skatter mm, vilket berör problemen med delgivningslagen och näringsförbud:

*”Det är en kamp mot oseriösa arbetsgivare och arbetslivskriminalitet i Sverige. Som arbetsrättsjurist ser jag de skrämmande konsekvenserna av en parallell arbetsmarknad med oseriösa och kriminella arbetsgivare som vuxit fram. Anställda blir lämnade utan lön, tvingas swisha tillbaka sin lön eller i bästa fall delar av den. Arbetsgivare undviker ansvar genom att undkomma delgivning av våra betalningsuppmaningar. Många arbetstagare tvingas leva med denna verklighet och lagar som MBL, diskrimineringslagen, LAS och rätt till en viss sysselsättningsgrad*

---

<sup>495</sup>. Citerat med Jessica Berlins godkännande.

blir nästintill meningslösa. I bästa fall blir arbetstagaren avskedad per sms.

Förhandling med fackförbundet är inte en möjlighet för bolagen kommer aldrig till dessa och skadestånd för vägran att förhandla undviks genom att försätta bolaget i konkurs. Självklart startar samma personer upp ett nytt bolag dagen efter, det kostar nämligen mindre än att betala skadestånd till arbetstagaren eller till fackförbund. Näringsförbud är idag nästintill omöjligt att få.

Oseriösa företagsledare fuskar ofta med nyanställningsbidrag och får ofta stora delar av lönekostnaden utbetalda av våra myndigheter för att sedan inte ens betala lön. Där behöver vi som ombud jaga dessa bolag med delgivningsbyråer och förhoppningsvis hinner vi försätta bolaget i konkurs innan fristen för lönegarantin löpt ut.

Förfalskade dokument och avtal används utan konsekvenser. Polisen prioriterar inte dessa ärenden och förundersökningar läggs ner. Det är tröttsamt att se hur oseriösa företagsledare fortsätter att gå i konkurs och utnyttja ungdomar med en liten penning att ställa upp som styrelseledamot.

Den parallella arbetsmarknaden är ett allvarligt samhällsproblem som kräver resurser och politisk vilja att bekämpa. Vi behöver en arbetsmarknad där alla kan känna sig trygga och där oseriösa arbetsgivare inte kan agera ostraffat. Polisen måste få de resurser de behöver för att stoppa dessa övergrepp mot arbetstagare och våra myndigheter. För kvar står våra seriösa företag och arbetsgivare som riskerar att utkonkurreras av de oseriösa bolagen. Det är hög tid att ta upp kampen för seriösa företag som vill göra rätt och betala för sig och sina anställda.” (Jessica Berlin, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd AB, <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7110609675196231680/>)

### **Kollektivavtalskollen och partsgemensamma initiativ**

Ännu ett exempel på samarbete mellan fack och arbetsgivare för att bekämpa arbetslivskriminalitet finner vi i en partsgemensam artikel med rubriken ”Kräv kollektivavtal av städföretagen” i Arbetet 16/2 2022 författad av Kommunal, Almega Serviceföretagen och Fastighetsanställdas förbund. Underrubriken lyder: ”Ju fler som vågar ställa krav, desto snabbare får vi en renare städbransch”:

*”Vi, Fastighets, Kommunal och Almega Serviceföretagen, har ett mångårigt samarbete för en ren städbransch. Vår auktorisation kräver kollektivavtal och årliga kontroller. Genom att välja ett Auktoriserat Serviceföretag kan köparna av städtjänster bidra till att minimera antalet oseriösa aktörer.*

*Inom städbranschen förekommer, som i många andra branscher, oseriösa aktörer. Det är inget nytt, men ämnet fick ny aktualitet då statsministern anlidade ett städföretag utan kollektivavtal.”*

Kraven som de auktoriserade städföretagen måste uppfylla inkluderar miljöarbete, arbetsmiljö och att underentreprenörer har kollektivavtal. Vidare ska alla nyanställda få en introduktion om både fackliga rättigheter och ansvar mot arbetsgivaren.<sup>496</sup>

<sup>496</sup>. Arbetet 16/2 2022: ”[Kräv kollektivavtal av städföretagen](#)”.

Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) har en egen auktorisation för sina arbetsgivar- och branschmedlemmar. De företag som använder denna möjlighet granskas vid första auktorisations-tillfället och därefter en gång om året. På hemsidan finns en söktjänst där man kan se vilka företag som är auktoriserade.

Till problembanscherorna inom byggsektorn hör ställningsbolagen. Brinkabs ställningar, som är en del av Veidekke, tillhör de som auktoriserats av bransch- och arbetsgivarorganisationen Stib. Det gör att man får bättre betalt av beställarna och hålla sig med egna anställda.<sup>497</sup>

Flera fackförbund tillhandahåller söktjänster där alla kan kontrollera om ett företag har kollektivavtal eller inte. Kommunals tjänst kallas *Kollkollen*.<sup>498</sup> Andra förbund med samma tjänst är Byggnads, Elektrikerna och Fastighets.<sup>499</sup> Det gör det lätt för de som använder rut- och rotavdrag för fastighetsunderhåll, elinstallationer och städning att kolla om företaget i fråga har kollektivavtal. Hotell och Restaurang Facket har tjänsten *Schysta villkor* där man kan söka på företagsnamn eller på en karta för att hitta hotell och restauranger med kollektivavtal.<sup>500</sup> Andra förbund med liknande tjänster är Forena, Scen & Film samt Sulf.

Byggarbetsgivarna lanserade hösten 2023 *Byggbranschens kollektivavtalskontroll* för att göra det enkelt för byggföretag att genom bolagens inköpssystem kontrollera om företag i branschen har kollektivavtal och om de är anslutna till en arbetsgivarorganisation inom bygg- och installationsbranschen. Byggnads har sedan tidigare *Kollektivavtalskollen*.

Som vi varit inne på tidigare räcker det emellertid inte att kontrollera om ett bolag har kollektivavtal. Särskilt när det gäller hängavtal är det viktigt att kontrollera om det är fråga om oseriösa företag. Den kontrollen bör helst göras redan när facket tecknar ett hängavtal med företaget.

Byggbranschen tillhör de mest utsatta för osund konkurrens, fusk och arbetslivskriminalitet och allra mest i Stockholmsområdets stora byggsektor. År 2016 startade Byggnads' avdelning Stockholm-Gotland tillsammans med Stockholms Byggmästareförening *Fair Play Bygg* mot bakgrund av att oseriösa företag konkurrerade ut dem som höll sig till reglerna. Man ville motverka fusk och brottslighet i byggbranschen innan det var för sent.<sup>501</sup>

Föreningen Rättvist byggande grundades av Stockholmshem 2017 för att motverka kriminalitet och osund konkurrens i byggbranschen. År 2021 startades den ideella föreningen *Rättvist byggande*, tillsammans med branschföreningen Byggherrarna.<sup>502</sup>

---

<sup>497</sup>. Byggnadsarbetaren 25/1 2023.

<sup>498</sup>. Kommunals Kollkoll: <https://www.kommunal.se/kollkollen>

<sup>499</sup>. Arbetsvärlden 11/2 2022: ”Fackförbunden som ger alla koll på kollektivavtalen – och de som är lite hemliga”.

<sup>500</sup>. <https://www.schystavillkor.se>

<sup>501</sup>. Fair Play Bygg – Årsrapport 2022, sid. 18.

<sup>502</sup>. ”Rättvist byggande startades av Stockholmshem 2017, som ett arbetssätt för att motverka kriminalitet och osund konkurrens på byggarbetsplatser. Under 2019 anslöt flera fastighetsbolag i Stockholm och bildade en intern organisation. Under

Mot bakgrund av bland annat utnyttjande av arbetskraft och snedvriden konkurrens tillsatte arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och Byggnadsarbetareförbundet februari 2020 den parts-gemensamma *Byggmarknadskommissionen* för att kartlägga förhållandena inom branschen och komma med ”förslag som främjar en sund byggbransch med goda sociala villkor, konkurrens på likvärdiga villkor”.<sup>503</sup> Byggmarknadskommissionen avgav 2022 sin slutrapport som var mycket kritisk mot förhållandena inom branschen. Fackförbunden Byggnads, Seko, Målarna och Elektrikerna lämnade det 2020 inledda samarbetet i *Forum för sund konkurrens*<sup>504</sup> eftersom Byggföretagen inte ansågs medverka tillräckligt mycket för att stoppa fusk utan tvärtom påstods hjälpa underentreprenörer att försvåra granskningar som olika byggbolag själva tagit initiativet till.<sup>505</sup> Ett resultat av avtalsrörelsen 2023 blev den nya kontrollfunktionen *Svensk byggkontroll*. Hösten 2023 tog ett antal banker initiativet till *Hållbar byggbransch* där man såväl vid kreditprövningen som under uppföljande kontroller avser att göra allt för att undvika fusk och dåliga arbetsvillkor inom byggbranschen.

### *Fackföreningar, skyddsombud och andra aktörer*

För att komma bort från arbetskraftsexploatering, annan arbetslivs-kriminalitet och rent allmän dåliga anställnings- och arbetsvillkor har kollektivavtalen en viktig uppgift att fylla. Ett led i arbetet med att göra kollektivavtalen effektiva är att minimera avtalssystemets ”vita fläckar”, ett annat att tillse att avtalen också tillämpas i praktiken. Här har facken och deras skyddsombud en viktig uppgift att fylla inte bara

---

2020 och 2021 var det många byggande organisationer, främst offentligt ägda, som visade intresse för att ansluta till modellen Rättvist byggande. I slutet av 2021 bildades den ideella föreningen *Rättvist byggande* i samarbete med Byggherrarna. Föreningen är en fristående organisation för byggherrar, både privata och offentliga, som är seriösa, långsiktiga och som vill bygga rättvist.” Byggherrarna: [Rättvist byggande - Byggherrarna \(byggherre.se\)](https://byggherrarna.se/)

<sup>503</sup>. ”Bransch och fack kraftsamlar mot brottslighet på byggen” DN Debatt 7/2 2020.

<sup>504</sup>. [Forum för sund konkurrens och schyssta byggen | Byggföretagen \(byggforetagen.se\)](https://byggforetagen.se/)

<sup>505</sup>. Arbetet 15/3 2023. Samma kritik mot Byggföretagen framfördes i debattartikeln i SvD 11/3 2023. Johan Lindholm förklarade i en annan debattartikel varför förbundet lämnade Forum för sund konkurrens: ”*Bolag efter bolag tar nu egna initiativ för att granska sina underentreprenörer. En mycket positiv utveckling som visar att man vill framåt och är beredda att prioritera frågan. Därför är det rent ut sagt sorgligt att Byggföretagen valt en helt annan väg. I samma stund som Byggföretagen sänder seminarier, biträder man bolag som satt i system att aktivt försvåra granskningarna. Nu senast ett irländskt bolag som arbetat som underentreprenör åt flertalet rikstäckande byggföretag i Sverige under de senaste 10–15 åren. Det visar sig att företaget bryter mot arbetstiden och övertid, betalar fel lön och fel semesterersättning. Men när man träffar Byggnads ombudsmän är den enda dokumentation man presenterar två dokument som är så maskade att de är omöjliga att bedöma. Det är oklart om personerna det rör ens är anställda. Något mer vill man inte dela med sig av, allting på inrådan av Byggföretagen.*

*Under dessa förutsättningar är det i princip omöjligt för Byggnads att kontrollera så att avtal följs. I stället för att stå upp för kollektivavtalet hjälper man dem som aktivt försöker runda det.”* (Debattartikel Byggnads 15/2 2023: ”Därför lämnar vi Forum för sund konkurrens”).

genom sin kontrollerande funktion utan också genom att verka för förbättringar av löner, arbetsmiljö, mm. Vilka resultat som uppnås och hur effektivt kontrollen fungerar är i hög grad beroende av den fackliga närvaron på arbetsplatsnivå i form av klubbar, fackombud och skyddsombud, en hög organisationsgrad och aktiva medlemmar samt en god samverkan med arbetsgivare och myndigheter.

Förutom fackföreningar och skyddsombud är arbetsgivarorganisationer, företag, politiker, myndigheter och konsumenter viktiga aktörer för att uppnå ett hållbart arbetsliv.

På arbetsgivarnas organisationer faller att rekrytera medlemmar genom att övertyga företagen om kollektivavtalens fördelar, utesluta medlemmar som inte följer avtalen, se till att medlemsföretag inte anlitar oseriösa underentreprenörer samt att samarbeta med facken och andra aktörer för ett hållbart arbetsliv. Dit hör att i överenskommelser med de lokala fackrepresentanterna och skyddsombuden tillse att tillräckligt med tid avsätts så att de kan fullgöra sina uppdrag.

Det förekommer emellertid att arbetsgivarorganisationer gör ställningstaganden i motsatt riktning, såsom att argumentera för att skyddsombuden bör frikopplas från facken och därmed förlora sin ställning som en från arbetsgivarna oberoende part. I stället vill man på något sätt inordna dem under Arbetsmiljöverket. Skyddsombud kopplade till staten skulle innebära ett stort avsteg från den svenska partsmodellen.

I en av Svenskt Näringsliv (SN) 2017 utgiven publikation skisseras ett system med ”oberoende arbetsmiljörådgivare” som i framtiden ska erhålla det statliga stöd som idag går till LO-, TCO- och Saco-förbundens regionala skyddsombud.<sup>506</sup> Arbetsmiljörådgivarna är tänkta att anlitas av företag som anser sig behöva sådant stöd.<sup>507</sup> Nära till hands ligger tanken att de kommer att upphandlas precis som de coacher som Arbetsförmedlingen använder. Meningen är att arbetsmiljörådgivarna ska ersätta de regionala skyddsombuden.<sup>508</sup> I SN:s vision finns också bildandet av ett ”nätverk för icke fackligt anslutna arbetsmiljöombud”. Man tror inte att parterna kan utveckla arbetsmiljöarbetet, ”utan här behöver politiken ta sitt ansvar såsom lagstiftare”.<sup>509</sup> Det vill säga statsreglering istället för partsmodellen.

Fallande facklig organisationsgrad och svårigheter att rekrytera tillräckligt många fackliga skyddsombud anges som skäl för staten att ta över.<sup>510</sup> Vid sidan av Island har Sverige dock världens högsta fackliga organisationsgrad. Också de svenska arbetsgivarna har en mycket hög organisationsgrad mätt i andelen anställda som arbetar i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Närmare nio av tio anställda omfattas av kollektivavtal. Tjänstemännen, som utgör en majoritet av de anställda, har en högre organisationsgrad än arbetarna men

---

<sup>506</sup>. Svenskt Näringsliv 2017:1-2, 5, 43-44.

<sup>507</sup>. Företag som behöver stöd i olika frågor har alltid möjligheten att gå med i en arbetsgivarorganisation. Det partsgemensamt ägda Prevent anordnar arbetsmiljöutbildningar.

<sup>508</sup>. Ibid: 5.

<sup>509</sup>. Ibid: 4.

<sup>510</sup>. Ibid:4, 6, 15-17.

tjänstemannafacken har ändå avsevärt färre regionala skyddsombud än LO-förbunden.

Vidare framhåller SN att tillväxten av småföretag, plattformsföretag, egenföretagare, egenanställningar och inhyrda tillhör de faktorer som gör det motiverat att avveckla de regionala skyddsombuden och ersätta dem med rådgivare till företagen.<sup>511</sup> Det går emellertid att vända på resonemanget och hävda att just dessa utvecklingar talar för en *förstärkning* av de regionala skyddsombuden.

Att avveckla de regionala skyddsombuden och låta Arbetsmiljöverket få ett större ansvar för det lokala arbetsmiljöarbetet är inte oproblemiskt. Arbetsmiljöverket är en myndighet med en annan roll än att företräda arbetstagarna och driva på arbetsmiljöarbetet. I intervjuer med verkets inspektörer fann Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet att:

*”Inspektörerna pekar på att de har en annan roll än parterna. Inspektörerna genomför kontroller medan parterna arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön på ett arbetsställe. Ett regionalt skyddsombud har därmed förutsättningar att bygga en kontinuerlig samverkan tillsammans med arbetsgivaren och på så sätt arbeta långsiktigt för en förbättrad arbetsmiljö.”* (SOU 2022:47, sid. 215)

Ett exempel på fackens pådrivande roll är att under covid-pandemin var Kommunal och dess skyddsombud mycket aktiva för att förmå arbetsgivarna att göra något åt de farliga och otrygga arbetsvillkor som många medlemmar var utsatta för i äldreomsorgen, hemtjänsten och busstrafiken (Pelling 2020). Kommunal ansåg, i likhet med Arbetsmiljöverkets experter, att visir tillsammans med ansiktsmask som inte täckte näsan var otillräckligt och krävde tillgång till andningsskydd. På många arbetsplatser använde skyddsombuden rätten att stoppa farliga arbeten men Arbetsmiljöverket upphävde stoppen eftersom det inte fanns några tecken på att covid-19 var luftburen utan endast smittade via droppsmitta. Man litade således inte på sina egna experter.<sup>512</sup> Mer än ett år senare, när personalen (om än inte alla) redan var vaccinerad, utfärdade Arbetsmiljöverket nya föreskrifter sedan det visat sig att viruset var luftburet (aerosol). Nu krävdes andningsskydd i hemtjänsten vid covidsmitta eller misstanke om det och i äldreården efter riskbedömning utifrån det aktuella kunskapsläget.<sup>513</sup>

Vidare är Arbetsmiljöverkets resurser högst begränsade. FN-organet ILO rekommenderar minst en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda i utvecklade industriländer. Efter kraftiga nedskärningar under de borgerliga regeringsåren 2006–2014 var Sverige nere i 0,6 inspektörer

---

<sup>511</sup>. Ibid: 6, 13.

<sup>512</sup>. Arbetsmiljöverkets experter (läkare och smittskyddsexperter) hade sedan mars 2020 argumenterat för generella rekommendationer om munskydd och visir. Kommunalarbetaren 3/7 2020.

<sup>513</sup>. “Vid arbete i någon annans hem, där personer har misstänkt, eller konstaterad covid-19, ska andningsskydd och visir användas” AMV 7/5 2021.



per 10 000 anställda.<sup>514</sup> Budgetrestriktioner lade därefter hinder i vägen för ökade ambitioner så att det 2020 endast fanns 258 inspektörer eller 0,5 per 10 000 sysselsatta. Det är mycket lägre än i våra nordiska grannländer: Finland 1,3 samt Norge och Danmark 1,1.<sup>515</sup> En ökande andel av inspektionerna – numera var tredje (sedan pandemin inte längre betraktas som en allmänfarlig sjukdom) – sker på distans och många utan att de anställda fått komma till tals.<sup>516</sup> Även antalet skyddsombud har minskat. År 2020 fanns det omkring 94 400 skyddsombud mot ca 100 000 år 2012.<sup>517</sup> Under samma tid ökade antalet sysselsatta med närmare en halv miljon. Det minskade antalet skyddsombud kan, förutom på minskad facklig organisationsgrad, bero på att människor är rädda att stöta sig med arbetsgivaren och uppfattas som en person som orsakar besvär. Och då kanske även missgynnas lönemässigt. Det förekommer även att skyddsombud trakasseras eller hindras i sitt arbete.

Enligt en LO-undersökning avseende 2015 upplevde vart femte skyddsombud inom Hotell och Restaurang Facket att de utsatts för trakasserier, exempelvis genom att få sämre löneutveckling (Gellerstedt & Melin 2016). Inom Transport hade 46 procent av ombuden hindrats i sitt arbete, bland annat genom att arbetsgivaren nekat nyvalda skyddsombud att få tid för sin grundutbildning för uppdraget, att inte fått vara med vid planering av förändringar eller inte fått information. Cirka vart tredje skyddsombud inom LO upplevde att de hindrats i sitt arbete som skyddsombud och tolv procent att de utsatts för trakasserier. Det tyder på att en hel del arbetsgivare inte riktigt uppskattar skyddsombudens arbete och anser dem utgöra ett störande inslag i verksamheten.

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 anger att arbetsgivaren har ett ansvar för att bedriva ett ”systematiskt arbetsmiljöarbete”. Nästan varannan anställd finns på arbetsplatser där detta saknas (Sjöström, Bolin & Schmidt 2019: 402-403). Det gäller särskilt mindre arbetsplatser och där saknas ofta fackföreningar. Men problemet är ännu större. På arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete är

---

<sup>514</sup>. Från nästan 400 inspektörer år 2006 minskade antalet till 223 år 2014. Fram till 2018 ökade antalet till 274 och ambitionen var att öka till 300, men budgetrestriktioner lade hinder i vägen.

<sup>515</sup>. ”Sverige sämst i Norden på arbetsmiljökrav”. Arbetet 27/1 2021.

<sup>516</sup>. ”Kraftig minskning av Arbetsmiljöverkets inspektioner på plats”. Arbetet 31/10 2022.

<sup>517</sup>. Hos Saco-förbunden skedde dock en ökning från 5 000 till 7 300 skyddsombud. Det är en större ökning än av antalet Saco-medlemmar. Arbetsmiljön har blivit viktigare då hög arbetsbelastning och psykisk ohälsa drabbat många Saco-grupper. Socionomer och bibliotekarier möts av våld och hot. Inom TCO ökade antalet skyddsombud från 31 500 till 32 600, men det motsvarar inte medlemsökningen. Hos Unionen noteras dock en kraftig ökning. Många TCO-grupper upplever ett ”gränslöst arbetsliv”. LO-förbunden hade drygt 64 000 skyddsombud år 2012 och drygt 54 400 år 2020, delvis beroende på minskat antal LO-medlemmar. Hos Kommunal skedde en minskning från 30 000 till 25 000. Fler små arbetsplatser gör det svårare att rekrytera ombud, liksom hög arbetsbelastning och rädsla att ta på sig uppdraget. Men fortfarande är det tätare med ombud i LO (26 medlemmar/ombud) än i TCO (43) och Saco (96). Du & Jobbet 20/4 2020. Se även Essens nr 3 2023, sid. 24-25: ”Fler akademiker blir skyddsombud”. [Essens 3-2023 by srat - Issuu](#).

uppföljningen vanligen bristfällig. Därför behövs fackliga organisationer som driver på arbetet med dessa frågor och arbetsgivare som tar dem på större allvar.

Eftersom det ofta saknas skyddsombud på mindre arbetsplatser får de regionala skyddsombuden här en nyckelroll genom att verka för att det utses lokala skyddsombud,<sup>518</sup> liksom att stödja dessa och medverka vid utbildning av lokala skyddsombud och arbetsledare.<sup>519</sup> Där det inte är möjligt att utse lokala skyddsombud svarar i stället de regionala skyddsombuden för den rollen. Det gör att de ofta har erfarenhet från flera olika arbetsplatser, vilket enligt det partsgemensamt ägda Prevents informationstjänst Arbetsmiljöupplysningen ”gör dem till en mycket viktig resurs i arbetsmiljöarbetet.”<sup>520</sup> Dessutom ska de:

- *Aktivera arbetstagare och arbetsgivare i små företag så att de planerar, leder och genomför arbetet så att det utförs på ett sunt och säkert sätt*
- *Övervaka skyddet mot olycksfall och ohälsa samt delta i planeringen av förändringar i verksamheten*
- *Verka för att arbetsgivaren är medveten om sitt ansvar och sina skyldigheter.* (Arbetsmiljöupplysningen.se)

Precis som när fackliga ombudsmän från en region/lokalavdelning besöker arbetsplatser med kollektivavtal men där klubb eller fackligt arbetsplatsombud saknas kommer de regionala skyddsombuden sett ur ett arbetsgivarperspektiv ”utifrån”. Som tidigare behandlats i denna rapport brukar arbetsgivare föredra att samarbeta med den *lokala* fackliga organisationen på arbetsplatsen framför att få besök från en region eller avdelning. Här finns en likhet mellan facket och skyddsorganisationen. I båda fallen är besöken ”utifrån” betingade av att det inte finns någon lokal representation eller att den är så svag att den behöver stöd utifrån. Vissa friktioner kan uppstå i förhållande till arbetsgivaren eftersom den utifrån kommande personen av naturliga skäl inte har samma kunskaper om de lokala förhållandena som en klubb eller ett lokalt skyddsombud. Det gör det desto angelägnare att få till stånd en lokal organisation antingen det gäller facket eller skyddsverksamheten. Det senare är också en av de regionala skyddsombudens huvuduppgifter.

Å andra sidan har såväl ombudsmännen som de regionala skyddsombuden samlat på sig värdefulla erfarenheter från olika arbetsplatser och besitter kunskaper om avtal och regelverk som kan komma de lokala representanterna (om det finns några) till godo genom utbildningsinsatser mm. Arbetsmiljöverkets inspektörer uppger för den statliga utredningen om regionala skyddsombud att ”många

---

<sup>518</sup>. Enligt Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet är fackförbunden ”i princip eniga om att den regionala skyddsombudsverksamhetens främsta uppgift är att få i gång den lokala skyddsverksamheten (SOU 2022:47, sid. 183).

<sup>519</sup>. Arbetsmiljöupplysningen.se. Arbetsmiljöupplysningen drivs av Prevent som är en ideell förening inom arbetsmiljöområdet och ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Vem-gor-vad/Regionala-skyddsombud/> Läst 2022-12-27.

<sup>520</sup>. Ibid.

regionala skyddsombud har goda branschkunskaper som är svåra för Arbetsmiljöverket att upprätthålla inom alla branscher.”<sup>521</sup> Det bekräftas av flera fackförbund som anser att inspektörerna:

*”i dag är ”generalister” och att de saknar den branschkompetens som de menar tidigare fanns hos inspektörerna.”*<sup>522</sup>

Vanligen fungerar skyddsombudens samarbete med arbetsgivarna bra, men det händer ibland att arbetsgivare endast motvilligt rättar till brister i arbetsmiljön eller ger nya lokala skyddsombud möjlighet att genomgå grundläggande arbetsmiljöutbildning (se ovan om LO-undersökningen). Svenskt Näringsliv (SN) menar att det är vanligt att de regionala skyddsombuden blandar ihop rollen som facklig representant och rollen som skyddsombud och vill av denna anledning frikoppla skyddsombuden från facket.<sup>523</sup> Det händer exempelvis att regionala skyddsombud som samtidigt är ombudsmän försöker rekrytera medlemmar till facket; att rekrytera lokala skyddsombud hör däremot till deras viktigaste uppgifter. Detta bör rimligen kunna rättas till på annat sätt än att avveckla dagens regionala skyddsombud. När de regionala skyddsombuden kombinerar sina besök med andra fackliga uppdrag och tar upp andra frågor som lön sker det enligt fackförbunden efter överenskommelse med arbetsgivaren för att utnyttja tiden effektivt; vanligast är detta bland regionala skyddsombud från Saco-anslutna förbund.<sup>524</sup>

Vidare menar SN att det förekommer att de regionala skyddsombuden ställer alltför långtgående krav på dokumentation och åtgärder. Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet finner efter samtal med företrädare för arbetsgivare och fack att verksamheten ”vanligtvis fungerar bra”.<sup>525</sup> Arbetsmiljön är traditionellt ett centralt samarbetsområde mellan parterna. Att få dialogen mellan fack och arbetsgivare och mellan skyddsombud och arbetsgivare att fungera bra i arbetsmiljöfrågor bör ha hög prioritet där så inte är fallet.

I ett gemensamt brev 25 september 2023 till biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg vänder sig ordförandena för LO, TCO och Saco mot att regeringen i ett uppdrag till Arbetsmiljöverket för att fler ska engagera sig som skyddsombud skriver ”oavsett om skyddsombuden respektive arbetstagarna har en facklig tillhörighet eller inte.”<sup>526</sup> Med tanke på att skyddsombud är ett tufft uppdrag som kräver att man måste kunna stå på sig gentemot arbetsgivaren framhåller de tre ordförandena att skyddsombuden blir för svaga utan stödet från facket och skyddet från Förtroendemannalagen:

*”Ensam är ofta svag, men tillsammans kan vi vara starka - det är en av grundtankarna med facket. Det gäller även skyddsombuden. LO, TCO*

---

<sup>521</sup>. SOU 2022:47, sid. 214.

<sup>522</sup>. Ibid: 220.

<sup>523</sup>. Ibid: 191-192.

<sup>524</sup>. Ibid: 194-195.

<sup>525</sup>. Ibid: 193.

<sup>526</sup>. Brev till Paulina Brandberg från Saco, TCO och LO. [Brev till Paulina Brandberg från LO, TCO och Saco - Saco](#)

och Saco vill återigen betona betydelsen av att skyddsombuden är utsedda av ett fackförbund.

Uppdraget som skyddsombud är tufft och kräver ofta att man vågar lyfta svåra och ibland obekväma frågor. För att kunna och våga göra detta ser vi den trygghet det ger ett skyddsombud att vara medlem i och utsedd av en facklig organisation, som grundläggande. Dels omfattas du då som skyddsombud av facklig förtroendemannalag, dels kan du få utbildning, rådgivning och stöd från din fackliga organisation. Hjälpa med förhandlingsinsatser, tolkningsföreträden och drivande av rättsliga processer kan också behövas ibland. Våra förbund arbetar outtröttligt med att rekrytera, utbilda och stötta skyddsombud. Man kan fundera på hur stort antalet skyddsombud i Sverige hade varit utan dessa insatser.”

En av Sveriges främsta arbetsmiljöexperter, Maria Steinberg som är docent i arbetsmiljörätt, betonar att oorganiserade skyddsombud inte har en chans gentemot motvilliga arbetsgivare:

”Maria Steinberg säger att skyddsombud som ställer krav, som i sin tur kan innebära kostnader för en arbetsgivare, är i ett utsatt läge.

Med en motvillig arbetsgivare kan skyddsombudet råka ut för sådant som utebliven löneförhöjning, omplacering eller till och med uppsägning.

– Då blir det den fackliga organisationens uppgift att skydda skyddsombuden genom förhandling med arbetsgivaren om att den hindrat uppdraget.

Går det så långt som till en tvist, är det också facket som tar rättegångskostnaderna. För det skyddsombud som inte hör till ett fackförbund får själv gå vidare och betala advokat. Förlorar man, får man också stå för rättegångskostnaderna” (Arbetsvärlden 3/10 2023).<sup>527</sup>

” – Skyddsombud måste ha ett starkt stöd av de fackliga organisationerna. Det blir katastrof annars. Tänk om en arbetsgivare bryter mot arbetsmiljölagen och skyddsombudet tar det till domstol. I dagsläget kan fackförbundet betala rättegångskostnaderna om skyddsombudet förlorar. Men om de inte är med i facket, vem ska då betala? Då har skyddsombudet inte en chans att driva frågan, säger hon. (...)

Skyddsombud har flera unika rättigheter och befogenheter som andra förtroendevalda saknar. De har rätt att vara med väldigt tidigt i planeringen vid förändringar i en arbetsorganisation. De har rätt att göra en 6:6anmälan till Arbetsmiljöverket (döpt efter paragrafen i arbetsmiljölagen) om arbetsgivaren trots att brister i arbetsmiljön påtalats inte vidtagit någon åtgärd inom skälig tid. De har rätt att utfärda skyddsombudsstopp, det vill säga avbryta arbete som kan leda till allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa. De har även rätt att överklaga Arbetsmiljöverkets beslut till förvaltningsdomstol.

– Själva idén med skyddsombud är att det är en av arbetstagarna som med sin kropp och själ upplever bristerna i arbetsmiljön och kan gå till arbetsgivaren och kräva en förändring, säger Maria Steinberg.” (Essens nr 3 2023, sid. 24-25).<sup>528</sup>

Under perioden 2013-2021 svarade de regionala skyddsombuden för i medeltal drygt 300 årsarbetskrafter (d.v.s. när uppdragen omräknas

<sup>527</sup>. Arbetsvärlden 3/10 2023: ”Skyddsombud utan fack: ’Väldigt allvarligt’”.

<sup>528</sup>. ”Fler akademiker blir skyddsombud”. [Essens 3-2023 by srat - Issuu](#)

till heltid) med ansvar för cirka 545 000 arbetsställen.<sup>529</sup> Mellan 2013 och 2019 gjorde de årligen omkring 55 000-60 000 arbetsplatsbesök, vilket under pandemiåren 2020-2021 minskade till ca 45 000 per år.<sup>530</sup> Som jämförelse kan nämnas att Arbetsmiljöverket åren 2018-2019 genomförde omkring 27 000-28 000 inspektioner, vilket 2020-2021 sjönk till knappt 18 000, varav drygt en tredjedel på distans 2020 och över hälften på distans 2021.<sup>531</sup>

Precis som Arbetsmiljöverkets inspektörer har de regionala skyddsombuden genom det stora antalet arbetsplatser som de besöker möjligheter att upptäcka misstänkt exploatering av arbetskraft.<sup>532</sup> Det finns enligt flera källor ett samband mellan arbetslivskriminalitet och dålig arbetsmiljö.<sup>533</sup> Detta gäller även om kollektivavtal föreligger och är en anledning till att Byggföretagen och Byggnads november 2020 ingick ett avtal som ger de regionala skyddsombuden tillträde till alla medlemsföretag oberoende om där finns fackmedlemmar eller inte.<sup>534</sup> Sedan avtalet slöts har det inte förekommit några klagomål om att Byggnads regionala skyddsombud försökt rekrytera fackmedlemmar.<sup>535</sup> Avtalet inkluderar byggföretagen som har hängavtal. Sannolikt är risken för arbetslivskriminalitet större i byggföretagen med hängavtal än i de med reguljära kollektivavtal, i synnerhet om det helt saknas fackmedlemmar och personalen uteslutande utgörs av utstationerade. Som vi sett, tillhör bygg- och anläggningsbranschen den del av arbetsmarknaden som är mest drabbad av arbetslivskriminalitet.

För att utveckla hållbara arbetsplatser och bekämpa arbetslivskriminalitet behöver den ur ett längre perspektiv nedåtgående trenden i antalet skyddsombud och arbetsmiljöinspektörer vändas uppåt. Det samma kan sägas om den fackliga organisationsgraden. Ökad facklig närvaro på arbetsplatsnivå skulle öka förutsättningarna för lokal

---

<sup>529</sup>. Drygt 300 årsarbetskrafter x 1 810 (antal arbetsställen i medeltal per regionalt skyddsombud räknat som helårsarbetskraft) = drygt 543 000 arbetsställen (i verkligheten kan antalet arbetsställen vara något lägre eftersom flera förbund även på en del små arbetsställen kan finnas representerade med både medlemmar och kollektivavtal). Av de drygt 300 årsarbetskräften svarar LO-förbunden för 240, TCO-förbunden för 53 och Saco-förbunden för 8. SOU 2022:47, sid. 165, 189.

<sup>530</sup>. Medeltalet under åren 2013-2019 var 57 400, varav LO-förbundens regionala skyddsombud svarade för 49 600. Ibid: 182, 201.

<sup>531</sup>. Ibid: 208.

<sup>532</sup>. Ibid: 227-228.

<sup>533</sup>. Ibid: 227,229.

<sup>534</sup>. Utdrag ur avtalet: ”Regionala skyddsombud utses av Byggnads. De regionala skyddsombuden har rätt att utföra skyddsuppdrag och verka på arbetsplatser såsom skyddsombud. Bland de utsedda regionala skyddsombuden så utser Byggnads region högst 6 regionala skyddsombud som har en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt har rätt till tillträde och att verka såsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Byggavtalet. Samtliga regionala skyddsombud har särskild kompetens och erfarenhet av skyddsarbete. Ett regionalt skyddsombud ska vara lätt identifierbar på arbetsplatsen. De regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt bör ha nära samverkan med Byggföretagens arbetsmiljörådgivare och arbetsmiljöorganisationen på medlemsföretagens arbetsplatser där sådan finns.” Ibid: 230-231.

<sup>535</sup>. Ibid: 231.

partssamverkan och fackens möjligheter att tillse att kollektivavtalen också tillämpas i praktiken.

Ute på arbetsplatserna kan fackliga representanter med utländsk bakgrund fylla en viktig roll för att informera dem som kommer från andra länder.

Det finns rent allmänt ett stort behov av lättillgänglig information till utländsk arbetskraft om den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetstagares rättigheter och om vart de kan vända sig som utsätts för arbetskraftsexploatering, varmed avses ”utnyttjande av arbetskraft genom till exempel mycket låga löner, orimligt långa arbetstider och dålig arbetsmiljö.”<sup>536</sup>

Delegationen mot arbetslivskriminalitet framhåller att det är stora brister med informationen till dessa grupper:

*”I Sverige är det ett stort problem att det är så få av de mest utsatta arbetstagarna som söker stöd hos myndigheter eller andra aktörer. Dessa personer kan ha dålig kunskap om sina rättigheter. De kan också vara beroende av sin arbetsgivare, eftersom de riskerar att bli av med både arbetet och ibland sin rätt att befinna sig i landet om de uttrycker sig kritiskt eller försöker få någon förändring till stånd. Det är många som inte vet vart de ska vända sig och som inte heller är medlemmar i någon arbetstagarorganisation. Det är också många som inte vill vända sig till Migrationsverket eller Polismyndigheten av rädsla för vad som då kan hända med deras tillstånd att befinna sig i landet.” (SOU 2023:8, sid. 25).*

Här behöver Arbetsmiljöverkets informationsinsatser förstärkas, inte minst eftersom verket har en annan myndighetsroll än Polisen och Migrationsverket.<sup>537</sup> Mest närliggande är dock de arbetsplatsnära kontaktmöjligheter som fack och skyddsombud erbjuder. Det är ett av flera skäl till att förstärka arbetsmiljöutbildningarna, som tidigare var betydligt mer omfattande än i dag,

## Rapportens 69 förslag...

### **... mot arbetslivskriminalitet och ohållbara arbetsvillkor, samt för att öka kollektivavtalens täckningsgrad och efterlevnad**

Som framgått i denna rapport har samverkan mellan olika myndigheter för att bekämpa arbetslivskriminalitet förbättrats och nya regionala center mot arbetslivskriminalitet (AKC) öppnats, men fortfarande lägger *sekretessregler* stora hinder i vägen för ett effektivt informationsutbyte.

Ett exempel på *skärpt kontroll* är att Arbetsförmedlingen under en försöksperiod (slutet av augusti 2022 – slutet av 2023) gjorde oanmälda inspektioner på arbetsplatser som har subventionerade

---

<sup>536</sup>. RIR 2020:27, sid. 7, 9.

<sup>537</sup>. Kjellberg 2021a:45 respektive SOU 2022:47, sid. 213-214.



anställningar.<sup>538</sup> I flera fall fann man att företaget ifråga bara fanns på pappret (vid 16 av hittills drygt 400 gjorda besök). I ungefär vart tionde fall hittades brister av olika slag, bland annat att personer med anställningsstöd inte fanns på plats och att den som faktiskt företräder bolaget fick stöd för sig själv. År 2022 betalade Arbetsförmedlingen ut cirka 18,4 miljarder kronor till lönebidrag, nystartsjobb mm. Idag har cirka 150 000 personer subventionerade anställningar.

Att behovet av kontroller är stort i samband med subventionerade anställningar framgår av den granskning som tidningen Arbetet gjorde 2023 för att undersöka om arbetsgivare som erhållit stöd varit inblandade i brott, svartarbete och utnyttjande av arbetskraft. Man fann 189 bolag som misskött sig (svartarbete, bedrägeri, papperslösa mm) bland de drygt 40 000 bolag, föreningar och organisationer som fick stöd under december 2022 och januari 2023.<sup>539</sup> Det var möjligt att ta fram dessa uppgifter eftersom ny lagstiftning från december 2022 lättat på sekretessen kring företag som får anställningsstöd. Hösten 2023 konstaterade Riksrevisionen efter att granskat subventionerade jobb att det finns flera risker med sådana anställningar:

*”Det handlar om skenanställningar, dåliga arbetsvillkor och att insatserna går till personer som inte har rätt till dem.”* (Pressmeddelande Riksrevisionen 21/11 2023: [”Kontrollen av subventionerade anställningar behöver effektiviseras”](#))

I rapportens sammanfattning framhåller Riksrevisionen att problemen är allra störst med nystartsjobben och att Arbetsförmedlingen har svårt att kontrollera löner och försäkringar när arbetsgivaren saknar kollektivavtal:

*”Riksrevisionen bedömer att Arbetsförmedlingen fångar upp många av de risker som är enklare att identifiera, men brister när det kommer till mer avancerade upplägg. (...)*

*Regeringen har utformat de subventionerade anställningarna på ett sätt som medför risker för missbruk: särskilt gäller det nystartsjobben. Det finns även problem med att kontrollera arbetsgivare utan kollektivavtal och systemet för återkrav av felaktiga utbetalningar. (...)*

*Arbetsförmedlingens sanktioner är inte alltid proportionella. Arbetsgivare som gjort mindre fel riskerar stora återkrav, samtidigt som det görs få polisanmälningar och få personer lagförs för brott. Sedan 2016 finns det endast sex fällande domar för bedrägeri kopplat till subventionerade anställningar. Kontrollsystemet är inte organiserat för att hantera arbetsgivare som återkommande missbrukar systemet. Arbetsförmedlingen kan fatta beslut om nya subventioner trots att arbetsgivaren samtidigt utreds för misstänkta fel. (...)*

*Regeringen har utformat de subventionerade anställningarna på ett sätt som medför risker för missbruk. Det gäller särskilt nystartsjobben som har en hög ersättningsnivå men trots det få kontroller. Det är svårt för Arbetsförmedlingen att kontrollera löner och försäkringar när arbetsgivare saknar kollektivavtal. Det är också komplicerat att återkräva felaktigt utbetald ersättning på grund av hur regelverket är konstruerat. Arbetsgivare som medvetet har missbrukat systemet kan*

---

<sup>538</sup>. [”Allt fler fuskande företag sätts dit av Arbetsförmedlingen: 'Mycket pengar'”](#), Arbetet 19/1 2023.

<sup>539</sup>. Arbetet 7/6 2023: [”Skurkföretag får statligt stöd genom Arbetsförmedlingen”](#).

*strunta i att betala och vänta på att bli stämnda av Arbetsförmedlingen i allmän domstol, vilket kan ta flera år eller inte alls bli av.”* (Riksrevisionen 2023, sid. 5-6).

Riksrevisionen har beräknat andelen anställda med subventionerade jobb som omfattas av kollektivavtal.<sup>540</sup> Denna andel är högst bland dem som har lönebidrag (76 procent 2022) följt av introduktionsjobb (71 procent) och nystartsjobb (59 procent). Det är klart lägre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden på närmare 90 procent. Fyra av tio med *nystartsjobb* saknar således kollektivavtal. Denna form av subventionerade jobb är även i övrigt den mest problematiska:

*”Regeringen tog 2019 bort kravet på försäkringar motsvarande kollektivavtal, och 2022 höjde riksdagen temporärt ersättningsnivåerna i nystartsjobben. Varken regeringen eller Arbetsförmedlingen har agerat för att öka kontrollerna av nystartsjobben i samband med dessa förändringar. Kontrollnivån är lägre inom nystartsjobben än inom de två andra granskade insatserna, vilket beror på att förordningen skiljer sig åt vad det gäller kontroll inför beslut. Arbetsförmedlaren gör inget besök på arbetsplatsen i samband med att ett nystartsjobb beviljas, utan hela handläggningen sker digitalt och utan möte med vare sig arbetsgivare eller arbetstagare. Riksrevisionen bedömer att regeringen inte har säkerställt att nivån på kontrollerna motsvarar de risker som finns i nystartsjobb.”* (Riksrevisionen 2023, sid. 74).

En mycket hög andel – drygt 80 procent – av dem som har nystartsjobb och introduktionsjobb är födda utomlands i skarp kontrast till personer med lönebidrag av vilka 83 procent är födda i Sverige.<sup>541</sup> Den främsta förklaringen till denna markanta skillnad är att nystartsjobb och introduktionsjobb riktar sig till långtidsarbetslösa och nyanlända medan en hög andel av dem som har lönebidrag är funktionsnedsatta (Frödin & Kjellberg 2020: 35-38).

Ett av hindren för att bekämpa arbetslivskriminalitet är *bristande resurser*. Det är exempelvis mycket resurskrävande för offentliga upphandlare att kontrollera att de faktiska anställnings- och arbetsvillkoren överensstämmer med lag och avtal. Detta gäller även fackförbunden själva. Ett annat exempel är att Arbetsmiljöverket inte lever upp till ILO:s rekommenderar om minst en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda. I Sverige fanns år 2020 endast halva den andelen (0,5), vilket är avsevärt mindre än i våra nordiska grannländer: Finland 1,3 och såväl Norge som Danmark 1,1.<sup>542</sup> Ännu ett exempel är Polismyndigheten där de fåtaliga trafikpoliserna inte räcker till för att kontrollera cabotagetrafiken.

Även *lagstiftningen* behöver reformeras. Den är exempelvis inte anpassad till gig-ekonomin och plattformsföretagens utbredda användning av falska egenföretagare och de mest otrygga anställningsformerna. F-skattesystemet behöver reformeras för att lösa problemet med falska egenföretagare. Upphandlingslagen är långt ifrån optimal för att upphandlare ska lyckas undvika oseriösa företag. Förordningar

<sup>540</sup>. Riksrevisionen 2023, sid. 21, 95.

<sup>541</sup>. Riksrevisionen 2023, sid. 21-22.

<sup>542</sup>. ”Sverige sämst i Norden på arbetsmiljökrav”. Arbetet 27/1 2021.



om subventionerade jobb behöver ändras för att stoppa utbetalningar till oseriösa företag.<sup>543</sup> Regelverket för arbetskraftsmigration är otillräckligt för att förhindra att migranten hamnar i en utsatt position med risk för exploatering med följd att denne ofta vågar vända sig till facket eftersom arbetsgivaren då kan se till att arbetstillståndet dras in och migranten riskerar utvisning.<sup>544</sup> Riksrevisionen understryker det allvarliga i situationen och konstaterar att:

*”Det saknas regler som skyddar arbetstagare mot att till exempel få oskälig lön, inkvarteras i ett undermåligt boende eller att sättas i skuld till arbetsgivaren. Dessutom fångar myndigheternas gemensamma kontroller för att upptäcka fusk och brottslighet hos arbetsgivare heller inte upp om de anställda är utsatta för exploatering. Det beror på att myndigheterna inte har i uppgift att kontrollera arbetsvillkor. Men det beror också på att det är oklart vilken myndighet som ansvarar för att agera om de misstänker att någon är utsatt.”* (RIR 2020:27, sid. 6)

Behovet av intensifierade åtgärder mot arbetslivskriminalitet och oseriösa företag understryks av att de flesta myndigheter som samverkar om detta ser en ökande trend.<sup>545</sup> Enligt några av Arbetsmiljöverkets internationella kontakter ses Sverige:

*”som ett land där möjligheterna att, på grund av bristande tillsyn över arbetsrätten, arbeta oseriöst är stora och att detta är känt i Europa.”* (DS 2021:1, sid. 25)

För Arbetsmiljöverket vittnar många om att ”trenden är att fenomenen med fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet breder ut sig” och har blivit vardag och att även seriösa företag för att klara sig i konkurrensen behöver ”runda i hörnen” och sänka sina kostnader, exempelvis genom att tumma på reglerna om fasta fallskydd och liknande.<sup>546</sup> Utredningen ”Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet” föreslår att Arbetsmiljöverket får en koordinerande roll mellan olika myndigheter och att en utredning tillsätts för att titta på hur informationsutbytet mellan olika myndigheter kan förbättras.

Man skulle kunna tillägga att det för att bekämpa arbetslivskriminalitet effektivt behövs såväl *partssamverkan* (såsom Byggmärknadskommissionen och annan samverkan i bygg- och anläggningsbranschen) som *myndighetssamverkan* mm samt ett samspel mellan dessa två, det vill säga mellan *partsreglering* (partsmodellen) och *statsreglering* (lagstiftning, myndighetssamverkan mm). Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på kollektivavtal och partssamverkan, inte minst i arbetsmiljöfrågor, men också på att staten tar sitt ansvar för ett hållbart arbetsliv.

Det finns flera vägar att gå för företag, fack och stat när det gäller att bekämpa arbetslivskriminalitet (och arbetsmarknadskriminalitet). De 69 förslagen nedan utesluter inte varandra utan måste ses som en

---

<sup>543</sup>. Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet (Regeringskansliet 2022), sid. 15, 19-20.

<sup>544</sup>. Fastighetsfolket 30/1 2023.

<sup>545</sup>. DS 2021:1, sid. 24-26.

<sup>546</sup>. Ibid: 24-25.

helhet. Flera av dem syftar också till att öka kollektivavtalens täckningsgrad och säkra att avtalen efterlevs:

#### A. Skärpta kontroller

- 1) Noggrant *kontrollera* företaget innan:
  - Hängavtal tecknas.
  - Kontrakt ingås vid offentliga upphandlingar.
  - Företaget anlitas som underleverantör.
  - Kontrollera om företaget har kollektivavtal genom kollektivavtalskollen eller liknande tjänster. Det gäller även enskilda individer som köper exempelvis städtjänster eller anlitar installations- och byggföretag.
- 2) Kontrollera om företaget *i praktiken tillämpar* kollektivavtalet om ett sådant finns. Det gäller inte minst om det rör sig om hängavtal.
- 3) Kontrollera att företaget lever upp till de åtaganden som det gjort som leverantör av tjänster vid offentliga upphandlingar respektive som underleverantör. Inte minst vid offentliga upphandlingar brister det en hel del i att följa upp avtalen med leverantörerna och kontrollera att de verkligen *efterlever de arbetsrättsliga villkor* som ställs.<sup>547</sup>
- 4) *Undvik långa underleverantörskedjor* där det är särskilt svårt att kontrollera företagen i botten av kedjan.
- 5) *Minska stressen för handläggarna* på Arbetsförmedlingen, CSN, Försäkringskassan och andra myndigheter så att de har tid att utföra nödvändiga kontroller innan bidrag betalas ut till företag (exempelvis i samband med subventionerade jobb) och individer (assistansersättningar, studiestöd mm<sup>548</sup>). Förutom resurstillskott behövs i vissa fall även ändringar av regelverket.
- 6) Inte minst på kommunal nivå är det angeläget att *stödja handläggarna* på olika sätt så att de kan stå emot påtryckningar, exempelvis genom att två handläggare fattar beslut gemensamt, att påtryckningar dokumenteras och att utbildning och träning anordnas rörande de situationer som kan uppstå, men också att bakgrundskontroller av anställda införs. Akademikerförbundet

---

<sup>547</sup>. Upphandlingsmyndigheten 2023, sid. 123.

<sup>548</sup>. Ett uppmärksammat fall med förfälskade handlingar är när den hårt belastade myndigheten CSN beviljade studiestöd på en halv miljon kronor till fem personer för studier på en flygskola utomlands, varav en var en central person i det kriminella nätverket Foxtrot som var misstänkt för anstiftan på mord på en 15-årig pojke i Skogås. I det här fallet behövs också förändringar av regelverket när det gäller myndighetens rätt att granska t.ex. flygmedicinska handlingar. SvD 6/10 2023, sid. 8 ("Ministern om CSN-bluffen: 'Det visar hur naivt Sverige varit'").

SSR och Vision rapporterar att en stor del av medlemmarna inom det sociala området utsatts för hot, våld mm. Var fjärde statsanställd medlem i fackförbundet Akavia har erfarit försök till otillåten påverkan genom våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök mm, särskilt på Kronofogdemyndigheten och Migrationsverket. (Gunnarsson 2023: 50, 85-86).

- 7) *Utöka antalet myndighetskontroller* väsentligt så att företagen som fuskar upplever en ökad risk att bli upptäckta.<sup>549</sup> Idag har Arbetsförmedlingen inte rätt att kontrollera nystartsjobben genom arbetsplatsbesök.<sup>550</sup> Arbetsförmedlingen kontrollerar endast om bolagen har de försäkringar som finns i kollektivavtalet, inte de arbetsrättsliga villkoren vilka man hänvisar till facken.<sup>551</sup> Ge Skatteverket rätt att kontrollera om exempelvis flyttfirmor har trafiktillstånd.
- 8) Eftersom såväl fackförbunden som offentliga upphandlare, huvudentreprenörer och myndigheter var och en har begränsade resurser för att övervaka kollektivavtalens efterlevnad, inte minst hos underleverantörer, krävs i högre grad än idag *samverkan* dem emellan – och mellan myndigheterna – för att kontrollerna ska bli effektiva.
- 9) Som framgått är behovet av att kontrollera *utländska företag* allra störst – men också svårast:  
*”Att göra affärer med företag från andra länder komplicerar möjligheten att kontrollera vem som man gör affär med. Dels är det svårt att hitta både historisk och aktuell information om utländska företag. Dels behöver man söka informationen hos flera olika myndigheter för att hitta vad som är tillgängligt.”* (Svenskt Näringsliv 2023: 11).<sup>552</sup>  
Svenskt Näringsliv skriver vidare i sin rapport: *”Från såväl politiskt håll som från myndigheter sägs oftast att det ska vara lätt att göra rätt. Det verkar inte gälla för företag som gör affärer med företag från andra länder. Det måste bli möjligt att både göra affärer med utländska företag och att göra rätt. En del i detta är att stödja företag och upphandlare med dessa analyser och att lättare tillhandahålla den information som behövs.”* (Svenskt Näringsliv 2023: 12).

---

<sup>549</sup>. Svenskt Näringsliv 2023: 9.

<sup>550</sup>. Fastighetsfolket 9/11 2022: [Arbetsförmedlingen om nystartsjobb: ”Vi jobbar aktivt för att motverka fusk”](#). Linda Daugaard, som är enhetschef på Arbetsförmedlingen med ansvar för några av myndighetens subventionerade anställningar, säger: ”Vi följer upp de flesta av våra subventionerade anställningar på något sätt. Men i regeringens förordning står det inte att vi ska kontrollera nystartsjobben genom exempelvis arbetsplatsbesök.”

<sup>551</sup>. SVT 27/8 2018: [”Trots krav på kollektivavtal – fusk med nystartsjobb fortsätter”](#).

<sup>552</sup>. Och vidare: ”Tillgänglig information om utländska företag är mycket mer begränsad jämfört med informationen om svenska företag. Regelverken kring de utländska företagen är också mer komplexa och kräver god kunskap för en som ska kontrollera och analysera dessa.” (Svenskt Näringsliv 2023: 12).

Kontroller kan göras genom arbetsplatsbesök, olika register, domstolshandlingar mm. En speciell form är *myndighetsgemensamma kontroller*. Ett färskt exempel är de oanmälda kontroller som gjordes i Ängelholm 3-4 oktober 2023 av ett 60-tal restauranger, butiker, frisörsalonger, grönanäringsföretag, bilvård, trafik och byggen. De sju deltagande myndigheterna var Arbetsmiljöverket, Polisen, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Skatteverket, Räddningstjänsten och Försäkringskassan som tillsammans med Ängelholms kommun genomförde insatsen. Därvid uppdagades att:

*En del säkerhetsbrister var så pass allvarliga att arbetet stoppades omedelbart. Arbetsmiljöverket upptäckte också utländsk arbetskraft som misstänks ha utnyttjats genom att de jobbat långa arbetspass och utan lön. (...) Arbetsmiljöverkets inspektioner resulterade i fyra omedelbara förbud mot fortsatt arbete där det fanns risk att falla från höga höjder. (...) Inspektionsinsatsen operation Flis har lett till sammanlagt över 5,5 miljoner kronor i sanktionsavgifter och kontrollavgifter.”<sup>553</sup>*

## B. Juridiska åtgärder och sanktioner vid brott mot avtal och lagar

- *Indrivningsblockader* mot företag som inte betalar ut lönen eller bara delar av den.
- Stämma företaget till tingsrätt eller Arbetsdomstolen.
- Utvisa inte migranter som inför domstol kan vittna om arbetskraftsexploatering och andra brott.<sup>554</sup>
- Utesluta eller hota utesluta företaget ur arbetsgivarorganisation.
- Utforma affärskontrakt så att underleverantörer får betala *dryga böter* vid avtalsbrott och där huvudentreprenörer får betala kostnaderna om underentreprenörer inte sköter sig. Detta har kallats *den kommersiella vägen* som kan vara ett alternativ till att *den rättsliga*. Att lagföra kan vara mycket tidsödande med följd att bolaget ifråga redan gått i

<sup>553</sup>. Arbetsmiljöverket pressmeddelande 5/10 2023: "[Oanmälda myndighetskontroller i Ängelholm gav resultat](#)".

<sup>554</sup>. Svenskt Näringsliv skriver i sin rapport *Arbetslivskriminalitet*: "Trots kritik av Riksrevisionen – och trots kritik av Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel – består effekten av upptäckta illegala arbetstagare oftast av att polisen, efter att ha upptäckt dessa, griper dem och avvisar dem ur landet. De som utsatts för arbetskraftsexploatering och misstänkt människohandel har rätt till exempelvis betänketid för att överväga om de önskar bidra i en eventuell kommande brottsprocess. Detta är oftast en förutsättning för att få huvudmannen bakom exploateringen fälld. Med liten kännedom om rättigheter och med stor risk för att hamna i onåd hos tidigare arbetsgivare och helt förlora möjlighet till lön, är detta något som sällan sker – oftast beroende på resursbrist hos polisen och informationsbrist från polisen.

Då hela den lagstiftning som finns rörande brott mot utlänningslagen inte används, får samhället inte den effekt som är tänkt utifrån gällande lagstiftning. Företaget som anlitat utländska aktörer som tillhandahållit illegal arbetskraft går fritt eller får i värsta fall enbart en lägre bot." Svenskt Näringsliv 2023: 15.

konkurs, målvakterna är borta och nya företag skapats.<sup>555</sup>

- Inför *kännbara viten* vid upphandlingar för leverantörer som inte lever upp till kontrakterade arbetsrättsliga villkor.
- Anlita *granskningsföretag* typ Ansvar Säkerhet AB som är specialiserade på att hjälpa företag att utforma hållbara affärskontrakt och kontrollera andra företag.
- Underlätta för företagets själva att göra kontroller. Särskilt mindre företag har sannolikt inte råd att anlita granskningsföretag.

### C. Samverkan mellan myndigheter, mellan parterna och mellan myndigheterna och parterna samt internationellt

- *Myndighetssamverkan* för att effektivisera bekämpandet av arbetslivskriminalitet.<sup>556</sup>
- *Partssamverkan* för att stoppa oseriösa arbetsgivare och höja kollektivavtalens täckningsgrad.
- *Samverkan mellan myndigheter och parter* (se exempelvis Håkansta et al. 2022).

### D. Ökade resurser till myndigheter som bekämpar arbetslivskriminalitet och inspekterar arbetsplatser

- *Ökade resurser* inte minst till de tre myndigheter som gör inspektioner ute på arbetsplatserna, det vill säga Arbetsmiljöverket (fler arbetsmiljöinspektörer), Polisen (fler gränspoliser, trafikpoliser och kriminalpoliser) och Skatteverket, men även Tullverket, Ekobrottsmyndigheten, med flera.

### E. Förändrad lagstiftning

- *Etableringskontroll* avseende vårdföretag och skolor.<sup>557</sup> I rapporten *Myndighetsgemensam lägesbild – Organiserad brottslighet 2023* framhålls att inte bara staten är utsatt för brottslighet utan också kommuners och regioners välfärdsutbetalningar till vårdcentraler, HVB-hem, familjehem mm: ”Det finns en risk när det inte krävs tillstånd för att etablera olika former av verksamheter, och flera utmaningar i arbetet mot oseriösa aktörer inriktade mot välfärdsbrott mot regioner har identifierats.” (sid. 10).<sup>558</sup>

---

<sup>555</sup>. ”[Det måste kosta mer än det smakar att anlita kriminella](#)” (av Jessica Löfström), Elektrikern 26/5 2023

<sup>556</sup>. Delegationen mot arbetslivskriminalitet SOU 2023:8, sid. 27.

<sup>557</sup>. Se även DN 6/10 2023: ”[Krav på lagändringar för att stoppa välfärdsbrott](#)”.

<sup>558</sup>. Se även artikel i DN6/10 2023, sid. 10: ”Varningen: Gängen söker sig till vården för att tjäna pengar”. I en Brå-rapport från 2022 rekommenderas tillståndsplikt inom välfärden för att utestänga oseriösa och kriminella aktörer se Brå 2022:1, sid. 9.

Sverige har det enda skattefinansierade vårdssystemet Västeuropa utan etableringskontroll.<sup>559</sup>

- Avskaffa obligatoriet för regioner att bedriva primärvård enligt Lov (Lagen om valfrihetssystem).<sup>560</sup> Däremot har *kommunerna* rätt att inte tillämpa Lov, exempelvis inom hemtjänsten.
- Gör det svårare för oseriösa arbetsgivare att starta nya företag. Ur citatet ovan med Jessica Berlin, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd AB:  
*”Självklart startar samma personer upp ett nytt bolag dagen efter, det kostar nämligen mindre än att betala skadestånd till arbetstagaren eller till fackförbund. Näringsförbud är idag nästintill omöjligt att få”*.  
Ett steg i denna riktning är att Göteborgs stad vid upphandling av skyddade boenden av domstol 2023 fick rätt att utesluta ett bolag där en företrädare för bolaget utfärdat osanna fakturor i ett annat företag.<sup>561</sup> Kommunen använde sig av den sedan februari 2022 nya möjligheten att ställa egna krav vid en upphandling.
- Ge kommuner och regioner rätt att få *utdrag ur belastningsregistret* vid upphandlingar. Idag är lagstiftningen inte anpassad efter de brott som är grund för uteslutning enligt LOU (Lagen om offentlig upphandling).<sup>562</sup>
- Gör det möjligt att skapa ett *register över fuskande hemtjänstföretagare*. Idag informerar kommunerna inte varandra när de upptäcker sådant fusk. Enligt Ivo lägger lagstiftningen hinder i vägen för att bygga upp ett sådant register (Klingberg Hjort & Magnusson 2022: 215-2016).
- Skärp straffen vid användandet av förfalskade dokument. Ur Jessica Berlins citat:  
*”Förfalskade dokument och avtal används utan konsekvenser. Polisen prioriterar inte dessa ärenden och förundersökningar läggs ner.”*
- Inför *bidragsspärr* för personer och företag dömda för bidragsbrott.<sup>563</sup>
- Gör det eventuellt obligatoriskt för företag att kontrollera sina underentreprenörer eller under-

---

<sup>559</sup>. DN 17/11 2022: ”[Professor: Dansk vård mer reglerad än svensk](#)”. Se även ledaren i SvD 16/11 2023: ”[Vänsterpartiet har tyvärr rätt om valfriheten](#)”.

<sup>560</sup>. Lisa Pelling ”Tag kontroll över vården – innan gängen gör det”, Dagens Arena 7/10 2023.

<sup>561</sup>. Sveriges Radio 18/9 2023: ”[Nya regler ska stoppa oseriösa företag att omstarta bolag](#)”.

<sup>562</sup>. Brå 2022, sid. 54.

<sup>563</sup>. Cirka 14,6 miljarder kronor om året betalas ut i bidrag från Myndigheter som Försäkringskassan och CSN, varav den organiserade brottsligheten enligt 2021 års bidragsutredning svarar för en stor del. SVT Nyheter 6/9 2023 (”Bidragsspärr och reglerat ansvar till myndigheter ska stoppa bidragsbrott.”)

underentreprenörer, men det förutsätter att staten också ser till att det finns *tillgänglig information* och i synnerhet om utländska företag. Där är behovet allra störst och informationen mest svår-tillgänglig.<sup>564</sup> Det är också främst i utländska underentreprenörsföretag som grövre fall av arbetskraftsexploatering förekommer.<sup>565</sup>

- Mjuka upp *sekretessreglerna* mellan myndigheterna så att betydligt mer information blir tillgänglig. Idag försvårar sekretessreglerna väsentligt myndigheters och företags kontrollmöjligheter, inklusive de myndighetsgemensamma.<sup>566</sup> Samma sak gäller i de regionala centra som inrättats för att bekämpa arbetslivskriminalitet, Arbetslivskriminalitetscenter (AKC:er). Det räcker inte att sitta i samma lokaler när det råder sekretess mellan de deltagande myndigheterna.<sup>567</sup> Här skiljer sig denna satsning (som ligger under Arbetsmarknadsdepartementet) från insatsen mot organiserad brottslighet (som sorterar under Justitiedepartementet) där det finns sekretessbrytande regler.<sup>568</sup> Flera statliga utredningar har framhållit vikten av ändrade sekretessregler men först hösten 2023 tillsattes en utredning som ska vara klar februari 2025.
- Inrätta en gemensam *digital plattform för kontakter mellan myndigheterna*.<sup>569</sup>
- Inrätta en *digital plattform som samlar alla offentliga uppgifter* som företag behöver för att ”kunna värdera och granska de företag som gör affärer med.”<sup>570</sup>
- Skärp lagstiftningen som rör *offentliga upphandlingar*: krav på myndigheter (kommunala, regionala och statliga) att bättre *kontrollera* företagen som man köper tjänster från och större möjligheter för myndigheter att *ställa krav* vid upphandlingar. I Danmark har arbetsklausuler som innehåller en lägstanivå om lön och andra anställningsvillkor

---

<sup>564</sup>. Svenskt Näringsliv nämner i sin rapport *Arbetslivskriminalitet* att det idag finns få legala krav på privata företag att genomföra sådana kontroller och att det i princip enda kravet är att kontrollera att företagen som man köper tjänster från har F-skatt (Svenskt Näringsliv 2023: 12).

<sup>565</sup>. Svenskt Näringsliv 2023: 14.

<sup>566</sup>. Exempelvis är uppgiften om källskatt redovisats och betalats in – och för hur många – sekretessbelagd. Svenskt Näringsliv 2023: 13.

<sup>567</sup>. Svenskt Näringsliv 2023: 20.

<sup>568</sup>. Svenskt Näringsliv 2023: 17-20.

<sup>569</sup>. Svenskt Näringsliv 2023: 25.

<sup>570</sup>. Svenskt Näringsliv 2023: 24.

samt uppföljande kontroller visat sig vara ett framgångsrikt tillvägagångssätt.<sup>571</sup>

- Ge de *regionala skyddsombuden* tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar. Det är särskilt viktigt i små företag och i företag med till Sverige utstationerad arbetskraft.
- Mer kännbara straff och sanktioner för att nyttja *illegal arbetskraft*.<sup>572</sup>
- Gör det *olagligt att tvinga migranter att betala tillbaka lönen* eller delar av den till arbetsgivaren. I Norge har ”*lønnstyveri*” (”lönestöld”) nyligen straffbelagts, vilket gör det kriminellt att undanhålla eller återkräva lön.<sup>573</sup> Första domen föll hösten 2023.<sup>574</sup>
- Inför *entreprenöransvar* i bärplockningsbranschen liknande det som 2018 blev lagfäst i byggbranschen. På så sätt kan anställda hos underentreprenörer få ut sina löner från huvudentreprenören om denna inte själv betalar ut dem i tid.<sup>575</sup>
- Förändra regelverket för *arbetskraftsmigration* så att migranten blir mindre utsatt och beroende av arbetsgivare. Avskaffa av samma skäl möjligheten till ”spårbyte” från asylsökande till arbetskraftsmigrant.

När regeringen den 1 november 2023 införde ett *lönegolv* på 80 procent av medianlönen (27 360 kronor) för arbetskraftsmigranter från tredje land var syftet att minska invandringen förutom att sänka arbetslösheten bland utrikes födda som redan befinner sig i Sverige samt att minska arbetslivskriminaliteten.<sup>576</sup> *Utan väsentligt skärpta kontroller riskerar införandet av ett lönegolv emellertid öka fusk*et, exempelvis i form av migranter som tvingas betala tillbaka en del av lönen till arbets-

---

<sup>571</sup>. Köpenhamns kommun har kommit långt med att säkerställa att de arbetsrättsliga villkoren vid offentlig upphandling faktiskt efterlevs. Det har även inrättats en statlig kontrollenhet för att kontrollera efterlevnaden av arbetsklausuler vid offentlig upphandling. Delegationen mot arbetslivskriminalitet SOU 2023:8, sid. 21 och 26.

<sup>572</sup>. Det är ett av flera förslag som framförs i en debattartikel 1/9 2023 i Dagens Industri av företrädare för granskningsföretaget Ansvar Säkerhet: ”Fritt att utnyttja människor i arbetslivet?” av Klas Friberg (tidigare chef för Säpo), Inga-Britt Ahlenius (tidigare generaldirektör för Riksrevisionsverket), Jessica Lofström (ordförande Ansvar Säkerhet), Håkan Syren (tidigare Överbefälhavare) och Ewa Chmielewska (jurist Ansvar Säkerhet). [Debatt: Fritt att utnyttja människor i arbetslivet?](#)

<sup>573</sup>. Delegationen mot arbetslivskriminalitet SOU 2023:8, sid. 24.

<sup>574</sup>. [Pubeier etter historisk dom: – Aldri mer](#). NRK 18/10 2023.

<sup>575</sup>. DN Debatt 20/7 2023: Pelle Sunvisson ”[Ändra lagen så att bärplockare alltid får ut sina löner i tid](#)”.

<sup>576</sup>. Fastighetsfolket 21/9 2023: [Regeringen om lönegolvet: ”Städjobb ska gå till den som redan bor i Sverige](#)”.



givaren. Lönegolvet strider även mot den svenska arbetsmarknadsmodellen enligt vilken minimilönerna inte bestäms av staten utan genom kollektivavtal anpassade till respektive bransch. I de fall lönegolvet ligger över den svenska lönenivån kan det komma att försvåra rekryteringen av inhemsk arbetskraft med nuvarande kollektivavtalade löner (som i så fall behöver höjas för exempelvis städare och kafébiträden) förutom att innebära utvisning av ett stort antal arbetskraftsmigranter.<sup>577</sup> I ett andra steg höjs lönegolvet till medianlönen (34 200 kronor) och kombineras då med arbetsmarknadsprövning som tillåter vissa yrkesgrupper komma hit även om deras lön understiger golvet.

- Det behövs ett reformerat F-skattesystem och ett *tydligare arbetstagarbegrepp* för att undvika falska egenföretagare.
- Se till att *etableringsjobben* kommer igång och fungerar som de är tänkta. Här har parterna ett gemensamt ansvar att kontrollera att de företag som erhåller statligt stöd är seriösa.
- Ändra förordningar om *subventionerade jobb* så att utbetalningar inte sker till oseriösa företag. Ur citatet ovan från Jessica Berlin, förbundsjurist på LO-TCO Rättsskydd AB:  
*”Oseriösa företagsledare fuskar ofta med nyanställningsbidrag och får ofta stora delar av lönekostnaden utbetalda av våra myndigheter för att sedan inte ens betala lön.”*
- Tillsätt en ny statlig utredning om kollektivavtalens efterlevnad liknande den som avgav sitt betänkande 2005 (SOU 2005:89, *Bevakning av kollektivavtals efterlevnad*).

#### **F. Förbättrad information om bland annat den svenska arbetsmarknadsmodellen och om vilka rättigheter arbetstagare har, framför allt till:**

- Skolungdomar och andra studerande.
- Nyanlända immigranter. Det är idag stora brister i informationen till utländsk arbetskraft.<sup>578</sup> Förbättra

---

<sup>577</sup>. Arbetet 20/10 2023: [Hela listan: Så många arbetskraftsinvandrare klarar inte lönekravet](#)

<sup>578</sup>. Ur Svenskt Näringslivs rapport *Arbetslivskriminalitet*: ”Trots allvarlig kritik i Riksrevisionsverkets rapport 2020 (RIR2020:27), där det bland annat konstateras att det saknas lättillgänglig information till utländsk arbetskraft om vilka rättigheter de har och var de kan vända sig för att få stöd, har arbetet inte påbörjats. Idag finns endast ett initiativ från Östersjörådet (CBSS), som tillsammans med Jämställhetsmyndigheten drivit en kampanj för att uppmärksamma medborgare från Ukraina, Bulgarien, Polen och Rumänien om vilka krav man bör ställa på sin arbetsgivare innan man tar en anställning i Sverige”. Svenskt Näringsliv 2023: 14.

även undervisningen i svenska språket, exempelvis för de som tillträder jobb i äldreomsorgen.

- Arbetstagare och företag, inte minst till småföretag, utlandsägda företag och till företagare med utländsk bakgrund.
- Förstärk arbetsmiljöutbildningarna och Arbetsmiljöverkets informationsverksamhet.

#### **G. Driv mer verksamhet i offentlig regi (100% kollektivavtalstäckning)**

- Skolor, personlig assistansverksamhet, hemtjänst mm.

#### **H. Intensifierad rekrytering av medlemmar till fack och arbetsgivarorganisationer: en å omse sidor ökad organisationsgrad**

- *När det gäller fackliga organisationer:*
  - 1) Rekrytera medlemmar bland speciellt *utrikes födda arbetare* och inte minst till Sverige utstationerade samt inom nya företag och branscher.
  - 2) Rekrytera och utbilda fler *förtroendevalda*, särskilt bland utrikes födda.
  - 3) Bilda *fackklubbar* på klubblösa arbetsplatser och se till att de har förutsättningar att få till stånd kollektivavtal och att kontrollera att avtalen efterlevs.
  - 4) Fler fackmedlemmar och fackklubbar ökar möjligheterna till *lokal partssamverkan*.
  - 5) Mobilisera medlemmarna vid aktioner mot oseriösa och kriminella företag och vid tecknandet av kollektivavtal med företag som inte har sådana.
  - 6) Organisera egenföretagare och egenanställda som har en enda uppdragsgivare.
- *När det gäller arbetsgivarorganisationer:*
  - 1) Verka för att bekämpa osund konkurrens och arbetsmarknadskriminalitet.<sup>579</sup>
  - 2) Ställ krav på medlemsföretagen och kontrollera företagen som rekryteras som medlemmar.
  - 3) Ge stöd åt medlemsföretagen så att de kan undvika oseriösa underleverantörer. Oseriösa företag kan ha en snygg fasad som inte alltid är lätt att genomskåda. Som framhålls i en SN-rapport måste de seriösa företagen ta ett eget ansvar för att motverka de oseriösa företagens

---

<sup>579</sup>. Nästan var femte företagare uppger att de personligen känner någon som fuskar med lagar och förordningar och en lika stor andel anser sig utsatt för illojal konkurrens. Svenskt Näringsliv 2023: 5.

verksamhet (Svenskt Näringsliv 2022, sid. 35-42)

- 4) På egen hand eller tillsammans med facken införa *auktorisering* av företag. Fastighets, Kommunal och Almega Serviceföretagen, har ett långvarigt samarbete för en ren städbransch och en auktorisation som kräver kollektivavtal och årliga kontroller. Genom att välja ett Auktoriserat Serviceföretag kan köparna av städtjänster bidra till att minimera antalet oseriösa aktörer.
- 5) Uppmana medlemsföretagen att tipsa myndigheterna om de upptäcker eller misstänker att något inte står rätt till, exempelvis misstänkt låga priser.<sup>580</sup> Här har medlemsföretagen stora möjligheter genom sin branschkunskap.
- 6) Stoppa planerna på att avveckla de regionala skyddsombuden och ersätta fackliga skyddsombud med ombud för vilka staten övertar ansvaret från de fackliga organisationerna. Det skulle innebära ett stort avsteg från den svenska partsmodellen. Initiativet kommer från Svenskt Näringsliv och Sverigedemokraterna.  
För att kunna fullfölja sitt uppdrag effektivt och representera de anställda behöver skyddsombuden var *oberoende* av både arbetsgivaren och staten. I Sverige är det facket som har den rollen.  
Utan fackligt stöd och utan *Förtroendemannalagen* i ryggen riskerar ombuden att bli mycket svaga. De har ett tufft uppdrag i en arbetsmiljö som inte sällan är fysiskt och psykiskt påfrestande för de anställda och som kan orsaka arbetsgivaren kostnader att åtgärda. Då gäller det att kunna stå på sig även om det inte alltid är populärt hos motparten och i synnerhet inte hos företag som försöker konkurrera genom att hårt pressa de anställda. Mot bakgrund av det växande problemet med arbetslivskriminalitet är det extra viktigt att skyddsombuden har facklig uppbackning i sitt arbete att verka för en god arbetsmiljö.
- 7) Slopa kraven på inskränkt konflikträtt. Exempelvis skulle ett förbud mot sympatiåtgärder försvåra ansträngningarna att öka kollektivavtalens täckningsgrad, särskilt i nya företag i nya växande branscher, vilket på sikt kan minska kollektivavtalens täckningsgrad. Den svenska

---

<sup>580</sup>. Svenskt Näringsliv nyhet 22/2 2023: ”Offensiv mot arbetslivskriminalitet: Företagen utsatta från flera fronter”.

arbetsmarknadsmodellen förutsätter en vidsträckt konflikträtt.<sup>581</sup> Alternativet är allmän-giltigförklaring av kollektivavtal och lagstadgade minimilöner.

## I. Politiska initiativ för att stärka den enskilde individens och fackens förhandlingsstyrka och handlingskapacitet

- *Minskad arbetslöshet* stärker individens position på arbetsmarknaden och i förhållande till arbetsgivaren. Vid hög arbetslöshet kan de anställda tveka att gå med i facket eller att kräva kollektivavtal, i synnerhet om de befinner sig i en utsatt position och arbetsgivaren har en negativ inställning till facklig organisering och kollektivavtal. Omvänt är det lättare för facken att få till stånd kollektivavtal när det är gott om jobb och de anställda inte riskerar arbetslöshet.
- Av samma skäl finns det anledning att minska användningen av de mest osäkra anställningsformerna, framför allt tim- och behovsanställningar.<sup>582</sup> *Osäkra anställningar* tenderar göra individerna tveksamma att ställa krav. Här finns ett samband med ovanstående punkt: med minskad arbetslöshet blir det lättare att kräva fasta jobb och därmed även andra förbättringar.
- Med det nya huvudavtalet (2022) minskade den anställningstrygghet som följer av Las, men det kompensterades helt eller delvis av de ökade möjligheterna till *omställningsstudier*. Det gäller att se till CSN får tillräckliga resurser att hantera det stora antalet ansökningar (Bender & Kjellberg 2023a-b).
- Ytterligare ett sätt att minska otryggheten är att förändra regelverket så att de så kallade *falska egenföretagarna* får möjlighet att bli anställda. De är vanligast i transportbranschen (taxi, åkerier och plattformsföretag) och byggbranschens underleverantörskedjor. Även *egenanställda* står utanför kollektivavtalen. Det är även viktigt att uppdragsgivarna får ett arbetsmiljöansvar.<sup>583</sup>

---

<sup>581</sup>. Irene Wennemo Medlingsinstitutet 9/11 2013: "[Stridsåtgärder är en del av modellen](#)".

<sup>582</sup>. Av de cirka 70 000 personliga assistenterna är allt färre kommunalt anställda (idag omkring 10 600) med samma anställningsskydd som på övriga arbetsmarknaden. De bästa kollektivavtalen i privat sektor har max fyra veckors uppsägningstid, övriga två veckor. Där brukare fungerar som arbetsgivare finns inget skydd alls. Dagens Arena 1/10 2023: "[Skattepengar ska inte användas till slavarbete](#)" (av Liv Beckström).

<sup>583</sup>. Bodin & Norlinder 2023: 28.

- Ge dem med atypiska anställningar samma tillgång som andra till arbetslöshets- och socialförsäkringarna.<sup>584</sup>
- Främja en hög facklig organisationsgrad och en hög anslutning till a-kassorna genom *skatte-reduktion* på fackavgiften och a-kasseavgiften.

#### **J. Fortsatt granskning från media, reportageboksförfattare och forskare vad gäller misstänkt arbetslivskriminalitet och annan brottslighet i offentlig och privat sektor**

- Som framgår av denna rapport har facklig press, dagstidningar, radio/TV, mm genom sin bevakning av arbetslivet stor betydelse för vår kunskap om vad som händer inom området. Det gäller såväl på riksplanet som den lokala bevakningen.
- Därtill kommer rapporter från olika organisationer och myndigheter samt forskningsstudier.

En hög organisationsgrad hos arbetsgivare och fackförbund är en förutsättning för en hög kollektivavtalsäckning. År 2006 var den fackliga organisationsgraden 77 procent bland både arbetare och tjänstemän. Sedan dess har den minskat avsevärt mer hos arbetarna (till 59 procent 2022) än hos tjänstemännen (73 procent) – tabell 23. På arbetarsidan försvåras facklig organisering genom att unga personer, utrikes födda och personer med tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar är överrepresenterade.

Inom offentlig sektor omfattas 100 procent av de anställda av kollektivavtal och där är också såväl fackens (74 procent) som arbetsgivarnas organisationsgrad (100 procent) högst.

Kollektivavtalens vita fläckar är koncentrerade till *privat* sektor och det är här som problemet med den växande arbetslivskriminaliteten finns, men många problem förorsakas eller förvärras av det som sker i *offentlig* sektor i form av bristfälliga kontroller och krav vid offentliga upphandlingar (av kommuner, regioner och statliga myndigheter) och i samband med av staten subventionerade jobb. Därtill kommer bland annat bristfälliga resurser hos övervakande myndigheter (bland annat Arbetsmiljöverket och Polisen) och rättsliga hinder (rådande sekretessregler, mm). Offentlig sektor är naturligtvis inte fri från arbetslivskriminalitet, exempelvis korruption i samband med offentliga upphandlingar.

Listan på vad som behöver förändras i lagstiftningen kan göras lång. Nuvarande regelverk för arbetskraftsmigration från tredje land (länder utanför EU) tenderar ”konstruera” utsatta arbetare (Frödin & Kjellberg 2017, 2018). Undermålig arbetsmiljö och arbetslivskriminalitet går ofta hand i hand (exempelvis vid ställningsbyggande och i bärplockningsbranschen), men de regionala skyddsombuden har inte tillträde till arbetsplatser utan fackmedlemmar även om det finns kollektivavtal. Sedan nuvarande F-skatteregler infördes 2009 har

---

<sup>584</sup>. Bodin & Norlinder 2023: 30.

antalet falska egenföretagare ökat starkt. En hel del problem med oseriösa aktörer förorsakas av frånvaron av etableringskontroll när det gäller vårdföretag och skolor. I sammanställningen ovan redovisas behovet av förändrad lagstiftning i ett stort antal avseenden.

För att återvända till den fackliga organisationsgraden har den bland *arbetare i privat sektor* minskat från 74 procent 2006 till 56 procent 2022, men inte alls bland privatanställda tjänstemän – oförändrat 69 procent (tabell 23). Allra mest minskade arbetarnas organisationsgrad inom *byggbranschen*: från 81 procent 2006 till 56 procent 2022 eller med 25 procentenheter. Lägst organisationsgrad har hotell- och restaurangarbetare: 31 procent 2022.

Allra störst är nedgången i facklig anslutning bland *utrikes födda arbetare* i privat sektor, närmare bestämt från 75 procent 2006 till 47 procent 2022, det vill med 28 procentenheter. Bland *inrikes* födda arbetare minskade andelen fackligt anslutna från 74 till 60 procent eller med hälften så mycket (14 enheter).

Samtidigt har *andelen utrikes födda arbetare* ökat kraftigt i arbetskraften, i privat sektor från 16 procent 2006 till 30 procent 2022 och i privata tjänstenäringsgrupper exklusive handel från 17 till 40 procent (inklusive handel från 17 till 35 procent) – tabell 25. Andelen hade blivit ännu högre om till Sverige utstationerade arbetare (de flesta i byggbranschen) och utländska chaufförer på svenska vägar tagits med och ytterligare en bit högre om illegal arbetskraft också inkluderats.

I hotell- och restaurangbranschen var andelen utrikes födda arbetare 60 procent 2022 (tabell 25). Redan 2018 var andelen städare födda utomlands uppe i 60 procent, medan motsvarande siffra för taxi-chaufförer m.fl. var 49 procent.<sup>585</sup> Bygg-, restaurang- och städbranscherna tillhör de mest utsatta för arbetslivskriminalitet och har alla en låg eller starkt fallande facklig organisationsgrad.

Arbetsgivarnas organisationsgrad mätt i andelen anställda hos företag anslutna till en *arbetsgivarorganisation* är fortfarande hög: 81 procent 2021 (16-64 år) eller mer korrekt 79 procent (15-74 år).<sup>586</sup>

Kollektivavtalens täckningsgrad (15-74 år) var samma år 81 procent i privat sektor (tabell 4), vilket betyder att omkring 585 300 anställda fanns i företag utan kollektivavtal (tabell 5). Beräknad på registerbaserad statistik var den 79 procent i privat sektor och 77 procent om endast privatägda företag tas med. Motsvarande antal anställda utan kollektivavtal blir med denna beräkningsmetod 635 000 personer.

Med tanke på att arbetsgivarnas organisationsgrad är fortsatt hög – och därigenom aktivt bidrar till att hålla uppe kollektivavtalens täckningsgrad – är det mest oroande den efter 2006 kraftigt minskade andelen *fackligt anslutna arbetare*.

Det är allvarligt eftersom det ju främst är de fackliga organisationerna som går i täten för att företag ska teckna kollektivavtal, i varje fall när det gäller hängavtal men som i fallet Klarna angående anslutning till

---

<sup>585</sup>. Statistiska Meddelanden AM 33 SM 2001. Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018, [Statistiskt meddelande Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018 \(scb.se\)](#), sid. 7

<sup>586</sup>. Tabell 6 anmärkning 3 privat sektor för åldersgruppen 15-74 år som är den mest korrekta eftersom arbetsgivarorganisationernas statistik inte begränsar sig till 16-64 år.

arbetsgivarorganisation. Företag som endast har hängavtal är däremot i regel inte med i en arbetsgivarorganisation.

För det andra är det facken och deras skyddsombud som representerar de anställda och kämpar för goda anställnings- och arbetsvillkor, vilket är särskilt viktigt i företag som inte följer lagar och avtal.

För det tredje är det främst upp till fackförbunden att övervaka att ingångna kollektivavtal efterlevs. Låg eller sjunkande facklig organisationsgrad medför att fackens ekonomiska och personella resurser för att kontrollera efterlevnaden undergrävs. Färre medlemmar innebär också att det blir färre som larmar sitt fackförbund om inte allt står rätt till på arbetsplatsen. Fackens lokala avdelningar är beroende av att medlemmarna hör av sig om missförhållanden. Tillfälliga kampanjer eller stickprovskontroller är otillräckliga och kan i sig vara mycket resurskrävande, vilket gör det än mer angeläget att det finns klubbar, fackrepresentanter och inte minst medlemmar ute på arbetsplatserna.

I samband med förhandlingarna om det nya huvudavtalet som undertecknades 2022 framhöll Mattias Dahl, vice vd i Svenskt Näringsliv och ansvarig för arbetsgivarfrågor, att den sedan länge sjunkande organisationsgraden på den fackliga sidan är en svag punkt som ”kan göra parterna mindre relevanta”. Enligt Dahl är problemet att ”Det finns sektorer, som hotell- och restaurangbranschen, med väldigt låg organisationsgrad.” På frågan om modellen där ändå bär svarade han:

*”– Inte fullt ut. I vissa skiktningar är det för låg organisationsgrad, där kan man egentligen inte säga att vi har en fullgod modell. Systemet håller ihop, men knakar väsentligt.” (Arbetet 1/3 2021).*

Med beaktande av detta uttalande av Svenskt Näringslivs huvudansvarige för arbetsgivarfrågor är det inte självklart att det svenska förhandlingssystemet även i framtiden kommer att fungera väl bara för att arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad är hög. Dessutom kan kollektivavtalstäckningen komma att undermineras om andelen fackligt organiserade arbetare fortsätter att sjunka och speciellt i vissa privata tjänstenärings. Det fordras att även den *fackliga* organisationsgraden är hög för att modellen ska fungera fullt ut.

I tablå 11 redovisas flera skäl varför det är viktigt med en hög facklig organisationsgrad. Samtliga tjänar syftet att slå vakt om den svenska arbetsmarknadsmodellen och motverka fusk, arbetskraftsexploatering och annan arbetslivskriminalitet. Med en hög facklig anslutning lokalt och i landet som helhet ökar chanserna att få till stånd kollektivavtal och fackklubbar. Klubbarnas uppgift är att se till att avtalen efterlevs, de representerar de anställda gentemot arbetsgivaren i förhandlings- och samverkansfrågor och utgör en betydelsefull länk i arbetet för hållbara arbetsplatser.

### Tablå 11. Varför det är viktigt med en hög facklig organisationsgrad?

1. På arbetsplatser *med* kollektivavtal för att facket ska kunna kontrollera att de efterlevs och i övrigt företräda medlemmarna och bistå dem. Kollektivavtalet blir i sämsta fall bara en snygg fasad utåt för företaget.
2. På arbetsplatser *utan* kollektivavtal för att förmå arbetsgivaren att teckna avtal och undvika eventuellt strejkbryteri.
3. Om det inte finns några medlemmarna på arbetsplatsen är det sannolikt ingen som hör av sig till förbundet om missförhållanden. Det kan också bli så att ingen av de oorganiserade vågar kontakta facket, i synnerhet om de anställda kommer från andra länder och bara tillfälligt är i Sverige.
4. Med få eller inga medlemmar finns det inget underlag för en fackklubb.
5. Till fackförbund med få medlemmar strömmar det in små belopp i medlemsavgifter, vilket innebär bristande resurser för verksamheten.
6. Låg organisationsgrad medför reducerad förhandlingsstyrka och konfliktkapacitet samt begränsade påverkansmöjligheter i företag och samhälle.
7. Hög organisationsgrad främjar en hög kollektivavtalstäckning och underlättar bekämpandet av arbetskraftsexploatering och annan arbetslivskriminalitet.

En studie av Calmfors et al. (2019) antyder vad som skulle kunna hända inom vissa branscher vid en försvagning av de fackliga organisationerna.<sup>587</sup> Inom såväl byggbranschen som uthyrning och fastighetsservice skulle vart femte företag med kollektivavtal inte längre ”vilja ha avtal om fackets möjligheter att tvinga fram avtal försvagades”. Detta skulle kunna bli aktuellt vid en fortsatt fallande facklig organisationsgrad och/eller förändrade konfliktregler. Mellan 2006 och 2022 föll, som nämnts, andelen fackligt anslutna arbetare inom bygg- och anläggningsbranschen från 81 till 56 procent. Organisationsgraden inom branschen är ännu lägre om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna och de som vistas här illegalt inkluderas.

Om arbetsgivarna allmänt skulle bli missnöjda med hur den svenska modellen fungerar kan det inte uteslutas att de, i likhet med i Tyskland, i relativt stor utsträckning skulle lämna sina organisationer eller upphöra med att teckna centrala kollektivavtal i likhet med de brittiska

<sup>587</sup>. I genomsnitt för samtliga branscher svarade dock 61 procent ja till kollektivavtal i fortsättningen medan endast 15 procent svarade nej och 24 procent inte visste. Calmfors et al. (2019), sid. 121-123.



arbetsgivarna i privat sektor, vilket för övrigt var vad Svenska Arbetsgivareföreningen (Saf) eftersträvade före Industriavtalet 1997. Utan branschavtal skulle det inte längre finnas några centralt kollektivavtalade minimilöner. I Storbritannien löstes problemet genom införandet av lagstiftade minimilöner.

I den händelse att arbetsgivarna i stor utsträckning skulle avstå från att överhuvudtaget teckna kollektivavtal eller dessa av andra skäl skulle få låg täckningsgrad kan det bli aktuellt med lagstiftning som allmängiltigförklarar de existerande kollektivavtalen. Då närmar vi oss den statsreglerade franska modellen med både lagfästa minimilöner och av staten allmängiltigförklarade kollektivavtal – en modell som skiljer sig mycket från den svenska partsmodellen, vilken bygger på starka och välorganiserade parter (Kjellberg 2023f-g). I Frankrike är den fackliga organisationsgraden endast omkring tio procent.

Enligt EU minimilönedirektiv åläggs medlemsstaterna att vidta åtgärder om andelen anställda som omfattas av kollektivavtal skulle sjunka under 80 procent. I Sverige är denna andel 87,0 procent enligt tabellerna 4-5 som baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna, hängavtalsstatik från fackförbunden samt AKU (15-74 år). Enligt den registerbaserade statistiken (från utredningen om förutsättningarna en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring), som kan betraktas som säkrare, var kollektivavtalens täckningsgrad år 2021 85,6 procent och då närmar vi oss den gräns då åtgärder krävs enligt minimilönedirektivet även om det fortfarande är en bra bit kvar till tröskelvärde på 80 procent. I det remissyttrande som samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet avlämnade till utredningen om minimilönedirektivet (SOU 2023:36), och som jag ombads utarbeta, heter det i sammanfattningen:

*”Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet instämmer i huvudsak i utredningens slutsatser, men anser att regeringen i samarbete med arbetsmarknadens parter bör överväga åtgärder om kollektivavtalens täckningsgrad skulle börja sjunka och långt innan den kommer ned på tröskelvärde 80 %. Den svenska arbetsmarknadsmodellen vilar, förutom på en hög kollektivavtalstäckning, också på en hög organisationsgrad hos både arbetsgivare och anställda. Därför kan det enligt samhällsvetenskapliga fakultetens mening bli aktuellt med åtgärder som bidrar till att förhindra ett fortsatt fall av den fackliga organisationsgraden. En annan utveckling som på sikt tenderar underminera den svenska modellen är den växande arbetslivskriminaliteten. Det gör det angeläget med ökad kontroll i samband med offentliga upphandlingar.”* (Kjellberg 2023i, sid. 1).

Kollektivavtalens vita fläckar innefattar inte bara de som formellt har en anställning utan också de som är falska egenföretagare eller egenanställda inom exempelvis plattformsekonomin. I väntan på att dessa grupper omdefinieras till anställda och erhåller de rättigheter som tillkommer anställda är det angeläget att de fackliga organisationerna öppnar sina dörrar för dem och låter dem bli medlemmar. Så är det idag inte i alla LO-förbund.<sup>588</sup>

---

<sup>588</sup>. Bodin & Norlinder 2023: 32.

Det har till följd av plattformsföretagens expansion uppstått en gråzon där det är oklart vilka som ska räknas som arbetstagare, vilket är en utmaning för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det finns sedan december 2021 ett förslag till EU-direktiv om plattformsföretag, vilken kan komma att utvidga arbetstagarbegreppet till att omfatta de som nu tvingas arbeta som ”falska egenföretagare”. Dessa ingår nu inte i beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige. Det gör inte heller de till Sverige utstationerade eftersom de inte är folkbokförda här. Antalet ”unika individer” som under första halvåret 2023 var utstationerade till Sverige var enligt utstationeringsregistret 48 000, varav ca 23 600 inom byggbranschen.<sup>589</sup> Om de falska egenföretagarna och de utstationerade tas med vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad blir denna naturligtvis lägre än 85,6 procent (tabell 8) men det är svårt att säga hur mycket lägre.

---

<sup>589</sup>. *Utstationeringar i Sverige 1 januari - 30 juni 2023*. Arbetsmiljöverket 2023. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/halvarsstatistik-utstationering-2023-rapport.pdf>

## Appendix

### *Upphandlingsmyndighetens bedömningar om risk för oskäliga arbetsvillkor vid upphandlingar*

Förteckning som Upphandlingsmyndigheten upprättat i samarbete med arbetsmarknaden parter och olika myndigheter för yrkesgrupper där det finns risk för oskäliga villkor vid upphandlingar. Observera att bland annat hotell- och restaurangbranschen inte finns med på listan eftersom det i den branschen inte görs några större upphandlingar. Mina understrykningar och kursiveringar. Läst från Upphandlingsmyndighetens hemsida 2023-10-15.<sup>590</sup>

- **Byggnadsarbetare**

”Upphandlingsmyndigheten bedömer att det är hög risk för oskäliga arbetsvillkor vid upphandling av byggnadsarbeten.

Med ett fåtal undantag krävs det ingen formell yrkesutbildning för att arbeta inom yrken som omfattas av Byggbavtalet och kvalifikationerna varierar stort. För att yrkesbevis ska kunna utfärdas krävs tre-årig grundutbildning på gymnasieskolans bygg- och anläggningsprogram, följt av två till tre års kvalificeringstid som anställd lärling. Byggföretagen framhåller att variationen är stor avseende vilken kompetens som arbetskraft från andra länder har. Allt från högt meriterade yrkesarbetare med specialistkompetens till de som helt saknar relevant yrkesutbildning förekommer. Byggnads framhåller att en stor andel av de arbetstagare som inte är folkbokförda i Sverige, avlönas som att de helt saknar utbildning. Krav på utbildning för att få utöva yrket finns för maskinförare, ställningsbyggare och anställningsdykare. Byggnads menar dock att det är högst oklart hur *regelefterlevnaden* ser ut för de yrken där utbildning krävs eftersom det förekommer fusk med utbildningsbevis. Utöver de mer omfattande yrkesutbildningarna förekommer krav definierade av Arbetsmiljöverket avseende utbildning kopplat till särskilt riskfyllda arbetsuppgifter. Arbete med asbest och bergsprängning omfattas av den typen av krav. Språkkunskaperna varierar, vilket kan skapa problem med kommunikationen på arbetsplatser och medför säkerhetsmässiga risker. Bland de större företagen inom byggbranschen är lejonparten bundna av kollektivavtal och bland de allra största med fler än 500 anställda är samtliga bundna av avtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisationer som Byggföretagen. Enligt Byggmarknadskommissionen är kollektivavtalstäckningen i byggbranschen hög, men den fackliga organisationsgraden för arbetare inom byggbranschen har sjunkit från 80 % till drygt 60 % på 15 år. Enligt Kjellberg A (2021) är kollektivavtalstäckningen lägre för mindre företag och för småföretag (1 - 49 anställda) i byggbranschen har kollektivavtalstäckningen gått från 58 % år 2010 till 53,5 % år 2015.<sup>591</sup> Byggnads framhåller att det ser väldigt olika ut i landet, i storstäderna är avtalstäckningen lägre än utanför storstäderna. Kollektivavtalstäckningen är relativt hög i landet, men vad avser utländska företag är den lägre. Yrkesgruppen är reglerad, både genom krav på elektronisk personalliggare från Skatteverket och en rad föreskrifter hos Arbetsmiljöverket. I kollektivavtalen förekommer regleringar i form av lönerapportering och krav på maskinförarutbildning och yrkeskompetens för anläggningsdykare. Byggnads framhåller att det genom Skatteverkets egna kontroller kan konstateras att det är vanligt förekommande att inte all personal registreras in i personalliggaren. Vidare konstaterar Arbetsmiljöverket, enligt Bygg-

---

<sup>590</sup>. [Riskbedömningar om risk för oskäliga arbetsvillkor | Upphandlingsmyndigheten](#)

<sup>591</sup>. Dessa tal avser andelen byggföretag med kollektivavtal. År 2019 var denna andel 55,1 procent och 2022 51,2 procent (tabell 19 ovan).

nads, att regelefterlevnaden av de arbetsmiljörättsliga föreskrifterna är bristfällig. Vad avser lönerapporteringen i kollektivavtalen så tillägger Byggnads att misstanke finns om att de uppgifter som rapporteras in i många fall inte stämmer överens med verkligheten. (...) Byggnads framhåller att det är oerhört vanligt med underleverantörer och att underleverantörerna utför alla typer av arbetsuppgifter. I storstäderna på de större arbetsplatserna är det inte ovanligt med flera hundra underleverantörer. Det finns underleverantörer på i stort sett varje arbetsplats oavsett storlek. Byggnads ser stora risker med långa och breda leverantörskedjor. Byggföretagen belyser med stöd av Lind (2020) att anlåtande av underentreprenörer per definition pekats ut som någonting oseriöst och att det finns tydliga och rationella faktorer som exempelvis specialisering och riskhantering som förklarar arbetssättet. Byggföretagen framhåller även att anlåtande av underentreprenörer också kan vara ett sätt att dela på risker. Ett mindre företag kan då även konkurrera om större uppdrag som de inte har egen personal till, eftersom de räknar med att kunna lägga ut delar av arbetet till andra företag om de vinner upphandlingen. Vad Byggföretagens erfår är det inte vanligt med väldigt långa kedjor av underentreprenörer (fler än tre UE i led). Kring ett och samma projekt med komplicerat byggande kan det dock finnas många inblandade aktörer som var och en bidrar med sina resurser och sin specialkompetens. Enligt Byggmärknads-kommissionen (2022) handlas allt fler underentreprenörer upp och anlåtandet av underentreprenörer har ökat risken för att kriminella företag kommer in på byggarbetsplatser. Byggnads framhåller att utstationerad arbetskraft förekommer i mycket stor omfattning. I utstationeringsregistret anmäls bara en bråkdel av alla utstationerade arbetstagare. De uppgifter som anmäls in i registret är ofta fel, både vad avser adress, antal arbetstagare, namn, period och tjänstemottagare. Fusket med skatter och sociala avgifter är väldigt utbrett, de så kallade A1-intygen saknar kontrollinstanser och fusket är utbrett. Skattereglerna är svåra att kontrollera på grund av att företagen själva förväntas tala om ifall de har fast driftställe eller om de är bemanningsföretag. Byggnads kan se att många företag borde klassas som bemanningsföretag men väljer att inte göra det på grund av skattereglerna, samt att många företag har fast driftställe eller i princip all verksamhet i Sverige utan att betala skatt här. Att använda enmansföretagare och låtsas att dessa är anställda är också utbrett. Byggföretagen framhåller att kravet gällande yrkesbevis inom vissa områden, till exempel för maskinförare, begränsar inflödet av arbetskraft från andra länder. Byggföretagen framhåller även att det finns en rad risker kopplade till arbetskraft från andra länder och beställare behöver vara tydliga med krav på transparens och uppföljning av arbetsvillkoren för anlitad arbetskraft. Byggnads framhåller att det är en oerhört stor konkurrens med hög risk för pressade priser. Byggföretagen framhåller att i och med Byggavtalets tydligt angivna grundlöner, så ges inte utrymme för någon prispress, men när det gäller företag bundna av hängavtal eller företag som helt saknar kollektivavtal finns en högre risk att företag tillämpar anställningsvillkor som ligger påtagligt under kollektivavtalsnivåer. Byggföretagen framhåller vidare att det faktum att enskilda beställare endast värderar det lägsta timpriset för okvalificerat arbete inte är samma sak som att det råder en allmän prispress och att brist på kvalificerad arbetskraft i Sverige gör att marknaden är beredd att betala mer för att få jobbet professionellt utfört. Byggnads framhåller att systematiska brott mot arbetstidslagen förekommer i stor omfattning. Långa arbetsdagar och arbete 60-70 timmar per vecka, måndag till söndag. Oftast redovisas bara 40 timmars arbete och arbetstagaren får bara betalt för 40 timmar, men det krävs 60-70 timmars arbete för att få ut lönen för 40 timmar. Byggföretagen konstaterar att det bland medlemsföretagen är mycket få tvisteförhandlingar kring arbetstidsfrågor som rör systematiska brott mot arbetstidslagen eller motsvarande kollektivavtalsregleringar. I de fåtal fall där felaktigheter har uppdragats har det gällt ställningsbyggnation

inom den fasta industrin. Hur det ser ut utanför medlemskåren låter Byggföretagen vara osagt. Byggnads kontroller visar att brott mot arbetsmiljöreglerna är mer en regel än ett undantag. Särskilt gäller det de allra farligaste arbetsmomenten, som asbestrivning samt arbete på ställning och hög höjd. Underentreprenörer handlas ofta upp till pressade priser vilket då också medför att brister i arbetsmiljön blir mer vanligt förekommande. Byggföretagen framhåller att många av byggföretagen har ett mycket ambitiöst arbetsmiljöarbete och kraftfulla insatser sker i samverkan inom branschen i form av arbetsmiljörådgivare i branschens organisationer, fackföreningarnas regionala skyddsombud, införande av en obligatorisk säkerhetsutbildning, uppbyggnad av en första säkerhetspark och det sektorsgemensamma initiativet Håll nollan, men att det också förekommer företag med bristande arbetsmiljöarbete.”

- **Väg- och banarbetare**

”Upphandlingsmyndigheten bedömer att det är hög risk för oskäligen arbetsvillkor vid upphandling av byggande, drift, underhåll och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor. (..) Parterna framhåller att det, i enlighet med både Väg- och Banavtalet och Yrkesutbildningsavtalet, finns regleringar om att företag ska erbjuda yrkesutbildning, men inom nästan samtliga yrken går det att arbeta utan utbildning (arbetstagare benämns då ”övriga arbetstagare”), vilket gör att det finns en risk att företag använder sig av utbildad personal. Undantag är maskinförare, ställningsbyggare och anläggningsdykare, där krav på utbildning finns. Utländska företag kan dock brista i regelefterlevnaden och det är inte ovanligt att yrkesbevis saknas för utländska maskinförare. Utöver de mer omfattande yrkesutbildningarna förekommer krav definierade av Arbetsmiljöverket avseende utbildning kopplat till särskilt riskfyllda arbetsuppgifter. Arbete med asbest och bergsprängning omfattas av den typen av krav. Språkkunskaperna varierar, vilket kan skapa problem med kommunikationen på arbetsplatser och medför säkerhetsmässiga risker. Seko uppskattar kollektivavtalstäckningen till cirka 85 %. Byggföretagen framhåller att bland de större företagen inom byggbranschen är lejonparten bundna av kollektivavtal och bland de allra största företagen med fler än 500 anställda är samtliga bundna av avtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisationer som Byggföretagen. (...) Enligt Seko är det mycket vanligt med många underleverantörer samt att det förekommer att underentreprenörer fuskar med F-skattesedlar genom att falska egenföretagare plockas in i stället för att anställas och att det finns ett stort mörkertal avseende underleverantörskedjor. (...) Enligt Byggnadsmarknadskommissionen (2022) handlas allt fler underentreprenörer upp och anlitaandet av underentreprenörer har ökat risken för att kriminella företag kommer in på byggarbetsplatser. Utstationering förekommer, men i begränsad omfattning. Säkerhetskrav, krav på viss utbildning och i vissa fall språkrav utgör begränsningar för utländsk arbetskraft. Byggföretagen framhåller att i och med Väg- och Banavtalets tydligt angivna grundlöner, så ges inte utrymme för någon prispress, men när det gäller företag bundna av hängavtal eller företag som helt saknar kollektivavtal finns en högre risk att företag tillämpar anställningsvillkor som ligger påtagligt under kollektivavtalsnivåer. Byggföretagen framhåller vidare att det faktum att enskilda beställare endast värderar det lägsta timpriset för okvalificerat arbete inte är samma sak som att det råder en allmän prispress och att brist på kvalificerad arbetskraft i Sverige gör att marknaden är beredd att betala mer för att få jobbet professionellt utfört. Byggföretagens bild är att det mellan medlemsföretag bundna av Väg- och Banavtalet råder en välfungerande konkurrens. Enligt Seko finns inom yrkesgrupperna konkurrens beroende på tillgång av arbetskraft, idag saknas det arbetare i Sverige. Byggföretagen konstaterar att det bland medlemsföretagen är mycket få tvisteförhandlingar kring arbetstidsfrågor som rör systematiska brott mot arbetstidslagen eller motsvarande kollektivavtalsregleringar. Hur det ser ut

utanför medlemskåren låter Byggföretagen vara osagt. Seko framhåller att det är vanligt med systematiska brott mot arbetstidslagen och betonar att de flesta tvister löses på arbetsplatsen redan innan det blir en tvisteförhandling. Enligt Seko förekommer arbetsmiljöbrister då det sällan finns skyddsombud och fackliga förtroendevalda på bolag som är nyetablerade. Byggföretagen framhåller att många av byggföretagen har ett mycket ambitiöst arbetsmiljöarbete och kraftfulla insatser sker i samverkan inom branschen i form av arbetsmiljörådgivare i branschens organisationer, fackföreningarnas regionala skyddsombud, införande av en obligatorisk säkerhetsutbildning, uppbyggnad av en första säkerhetspark och det sektorsgemensamma initiativet Håll nollan, men att det också förekommer företag med bristande arbetsmiljöarbete.”

- **Snöskottare på tak (låg kollektivavtalstäckning).**

”Det är en låg utbildningsnivå för arbetstagarna då endast kunskap om hanteringen av säkerhetsutrustningen krävs. (...) Byggnads uppskattar att det är en väldigt låg kollektivavtalstäckning för denna yrkesgrupp. Parterna har svårt att uppskatta andelen företag som har kollektivavtal närmare då det förekommer att företag inom trädgårdsskötsel, fastighetsskötsel eller andra närliggande yrkesområden utför snöskottning av tak. Dessa företag kan vara bundna av andra kollektivavtal. Byggnadsplåtslagare är den yrkesgruppen som enligt kollektivavtalet har en möjlighet att röja snö från taken. Men på grund av byggnadsplåtslagarnas relativt höga lön för en mindre kvalificerad arbetsuppgift är snöröjning på tak inte en prioriterad arbetsuppgift. Av denna anledning förekommer en hög andel utstationerad arbetskraft under vintersäsongen för att täcka det tillfälliga arbetsbehov som uppkommer, som riskerar att få oskäligen arbetsvillkor på grund av tillfälliga arbetsgifter. Andelen utstationerade arbetstagare är speciellt påtagligt under högkonjunkturer då byggnadsplåtslagare är en yrkesgrupp med kompetensbrist. På grund av arbetsuppgifternas tillfälliga natur och säsongsbetoning kan detta leda till en prispressning av anbud då företag endast kallar in arbetstagare vid behov. Byggnads har dock ingen erfarenhet av att en prispressning av anbud automatisk skulle betyda sämre lönevillkor för arbetstagarna.”
- **Utländsk arbetskraft vid måleritjänster.**

”Regionala konkurrenssituationer inom branschen har lett till personalbrist i vissa delar av landet eller där tillfälliga evenemang ska förekomma. Detta leder i sin tur till andra risker, så som bland annat brister i efterlevnad av arbetstidslagen och förekomst av utstationerad arbetskraft. Vid byggtreprenader förekommer, enligt Svenska Målareförbundet, utstationerade arbetstagare i underentreprenörskedjorna som utför måleriarbeten. Arbetsmiljöverket genomförde även en undersökning 2016 som bland annat visar på att det förekommer arbetstagare, inom byggbranschen, i Sverige som inte har tillstånd att arbeta i Sverige.”  
Det har observerats att ”företag som anlitar utstationerad arbetskraft kan utnyttja arbetstagare som tvingas arbeta väldigt långa arbetspass och åsidosätter därmed arbetstidslagen och dygnsvilan. Skatteverket har identifierat byggbranschen som ett riskområde för svart arbetskraft och skattebrott. (...) Enligt Svenska Målareförbundet förekommer det att anställda ombeds att lämna tillbaka delar av lönen. Detta resulterar i att informationen på lönebeskeden inte stämmer.”
- **Skogsvårdare (låg kollektivavtalstäckning efterlevnad för utländsk säsongsarbetskraft)**

”Trots att det är hög kollektivavtalstäckning hos företag inom branschen framför GS-facket att det är låg kollektivavtalstäckning. Enligt GS-facket visar sig detta exempelvis genom att säsongsarbetare kan få sämre villkor än vad som anges i kollektivavtalet. Detta kan ske genom att

arbetsgivaren inte betalar ut övertidsersättning eller OB-tillägg och att många småentreprenörer inte helt följer kollektivavtalet de har tecknat. Enligt GS-facket bedöms det att ungefär 95% av skogsvårdarna kommer från andra länder samt att dessa ständigt flyttar runt. Detta är enligt facket en förändring av marknaden jämfört med de senast 30 åren. Det kan därför föreligga en risk för att dessa arbetare utnyttjas otillbörligt, eftersom kunskapen om det svenska regelverket kan vara låg. Ett exempel som ges från GS-facket är att det finns företag som utnyttjar ett flertal personer från utlandet som arbetar en säsong utan lön. GS-facket har upptäckt företag som systematiskt utnyttjar anställdas arbetstidsrättigheter. Exempelvis framhålls att det förekommer arbetstagare som arbetar 48 timmar per vecka, eller så har arbetstagare arbetstillstånd för en halvtid men tvingas arbeta heltid. Arbetsmarknadens parter har indikerat att för låga anbudspriser förekommer i upphandlingar. GS-facket framhäver även att det inte har skett någon prisutveckling på vad det kostar att plantera en planta de senast 20 åren.”

- **Städbranschen**<sup>592</sup> inom vilken många arbetskraftsmigranter från tredje land<sup>593</sup> arbetar.

” De arbetstagare som utför städtjänster arbetar exempelvis med lokalvård, städning av allmänna utrymmen och facility managementtjänster. Arbetstagare inom städtjänster omfattas i regel antingen av Serviceentreprenadkollektivavtalet mellan Fastighetsanställdas förbund (Fastighets) och Almega Tjänsteförbunden eller av Serviceentreprenadkollektivavtalet mellan Kommunal och Almega Tjänsteförbunden. Kollektivavtalstäckningen uppskattades 2017 till drygt 70 procent, vilket är under snittet för arbetsmarknaden för privat sektor (...) Det finns idag inga aktuella siffror på kollektivavtalstäckningen inom städbranschen enligt arbetsmarknadens parter. Enligt Almega Städföretagen är de flesta städföretag är mikroföretag och har nio anställda eller färre troligen med mycket låg kollektivavtalstäckning, eftersom småföretag med 1–49 anställda vanligen har låg kollektivavtalstäckning.

Städare är ett av de 10 största yrkesområdena enligt statistik över beviljade arbetstillstånd för personer utanför EU/EES. Däremot förekommer det enligt arbetsmarknadens parter ingen utstationerad arbetskraft. Vid inspektioner i städbranschen konstateras att systematiskt arbetsmiljöarbete ofta saknas och att branschen är svår att inspektera eftersom mycket av arbetet utförs på kvällar och nätter. Det förekommer också systematiska brott mot arbetstidslagen enligt Arbetsmiljöverkets inspektioner. Konkurrensverket och Sweco genomförde 2013 en enkät gällande erfarenheter av onormalt låga anbud vid upphandling som visar att städbranschen är andra vanligast bransch. Enligt arbetsmarknadens parter är detta fortfarande vanligt förekommande och dessutom har arbetsmarknadens parter

---

<sup>592</sup>. Vid Arbetsmiljöverkets granskning av 532 städföretag 2018 fann man brister i arbetsmiljön i fyra av fem företag. Vid större upphandlingar blir det ofta företaget med det billigaste anbudet som vinner upphandlingen framhåller arbetsmiljöinspektören och projektledaren vid Arbetsmiljöverket Heli Aarnipuro. Hon säger vidare ”Att inte ha med arbetsmiljö som en parameter i upphandlingarna kan försämra arbetsförhållandena för lokalvårdarna eftersom det kan vara svårt att få till arbetsmiljöförbättringar i till exempel den fysiska arbetsmiljön i efterhand.” Dagens Arena 19/6 2019 och Pressmeddelande Arbetsmiljöverket 19/6 2019.

<sup>593</sup>. Enbart under 2016 beviljades 197 (192+4+1) arbetskraftsmigranter från tredje land nya arbetstillstånd som städare (inklusive hemservicepersonal) och 29 som tvättare, rengöringsarbetare m fl. Detta siffror inkluderar inte förlängningar av tidigare beviljade arbetstillstånd, ej heller medföljande anhöriga till arbetskraftsinvandrare. Trots en stark ökning av antalet nyanlända flyktinginvandrare sedan 2016 har arbetskraftsinvandringen ökat kraftigt ibland annat dessa yrken. År 2019 nyrekryterades 734 städare (inklusive hemservicepersonal) från tredje land och 78 tvättare, fönsterputsare m fl. Källa: Migrationsverket.

information om att vissa seriösa företag avstår att lämna anbud i offentliga upphandlingar. Detta antyder att det kan finnas risk för svartarbete och oskäliga villkor i branschen. Vid en kartläggning som Ekobrottsmyndigheten genomförde 2014/2015 av städföretag, påträffades underleverantörer med svart arbetskraft längre ned i kedjan. Enligt Arbetsmiljöverkets undersökning om osund konkurrens inom städbranschen 2017 svarade 33 % av arbetsgivarna att det är vanligt att det betalas ut lägre löner än marknadsmässiga inom branschen.”

- **Tvätteriarbetare**

”Enligt IF Metall förekommer det att utländska företag startar upp företag i Sverige utan att teckna kollektivavtal. IF Metall ser ett samband att arbetsvillkoren generellt sätt blir mycket sämre för de arbetstagare som arbetar för företag utan kollektivavtal. Skatteverket har identifierat tvätteribranschen som ett riskområde för svart arbetskraft och ekonomisk brottslighet. Av den anledningen ska företag inom tvätteribranschen enligt 39 kap. 11 § första stycket i Skatteförfarandelag (2011:1244) föra personalliggare. Tvätteribranschen för tvätt från sjukhus har gått från att ha drivits i offentlig regi till att ha blivit outsourcad. Detta har förändrat förutsättningarna i branschen genom återkommande konkurrensutsättningar.”

- **Taxiförare (hög risk för svart verksamhet):**

”Transportföretagen uppskattar kollektivavtalstäckningen till 35 %, men säkerställda uppgifter saknas för taxibranschen. Transport genomförde 2013 en undersökning bland taxiförare som visar på att 64 % arbetare hos arbetsgivare med kollektivavtal, medan Transportföretagen uppger att de har kollektivavtal med cirka 54 % av taxiföretagen. Enligt Arbetsmiljöverkets inspektioner som sammanställs i en rapport om osund konkurrens 2017, framkommer att taxinäringen har visat på problem inom arbetsmiljöområdet och brott mot arbetstidslagen. Transport uppskattar att de största problem finns hos de företag som inte är anslutna till kollektivavtalet eller har tecknat hängavtal. Taxinäringen är en bransch som pekas ut att ha hög risk för svart verksamhet. Taxibranschen har därför skattemässiga regleringar för att motverka bland annat svartarbete. Den 1 januari 2017 trädde en ny lag om redovisningscentraler för taxi i kraft. Den innebär att företag med taxitrafiktillstånd ska föra över taxameteruppgifter över sina körningar till redovisningscentraler för taxitrafik. Skatteverket ska sedan kunna begära ut uppgifter från redovisningscentralerna. Transporttjänster är den tredje vanligaste branschen när det gäller erfarenheter av onormalt låga anbud vid upphandling. Det antyder att det kan finnas risk för svartarbete och oskäliga villkor i branschen. Taxiföretagen är ofta växel/beställningscentraler som taxiåkerierna sedan ansluter sig till. Det är vanligen taxiåkerierna som är arbetsgivare för taxiförarna. De flesta beställningscentraler äger inte några egna taxibilar. Det kan därför vara en mängd taxiåkerier som är underleverantörer till en taxicentral. Taxiföraravtalet innehåller en löneform som baseras på procent/ackord på inkört belopp hos föraren. Transport uppskattar att företag inte alltid har kännedom om den fasta lönemodellen som finns i kollektivavtalet, vilket skapar en risk om att arbetstagare inte får en skälig lön. Avregleringen av taxibranschen 1990 har följts av överretablering och hård konkurrens. En förklaring till den ökade konkurrensen är att det tidigare fanns en reglering för hur många taxibilar som fick vara aktiva inom ett specificerat geografiskt område. Det finns uppgifter om att avregleringen har påverkat taxiförarnas arbetsvillkor negativt. Arbetsmarknadens parter anser fortfarande att det finns en överretablering inom taxibranschen.”

- **Flyttjänster**

”På grund av personalbristen för förare med behörighet för tunga lastbilar inom yrkesgruppen förekommer utstationerade arbetstagare på marknaden. Enligt Arbetsmiljöverket rapport från 2016 framkommer det även att det



förekommer arbetstagare som inte har tillstånd att arbeta i Sverige. Arbetsmiljöverket genomförde en undersökning 2016 om osund konkurrens som bland annat visar på att det förekommer att arbetstagare inom transportbranschen arbetar för mycket övertid. Skatteverket har i rapporten ”Åkeriverksamhet i Sverige 2015” identifierat hur det förekommer snedvridning av konkurrensen genom bland annat svart arbetskraft och skatteundandragande. Biltrafikens Arbetsgivarförbund, genom Transportföretagen, och Transport instämmer i denna slutsats.”

- **Godsförare**

”På grund av hög personalbrist för förare med behörighet för tunga fordon förekommer det enligt Transport utstationerad arbetskraft på marknaden. Enligt Arbetsmiljöverket rapport från 2016 framkommer att det förekommer arbetstagare som inte har tillstånd att arbeta i Sverige. Arbetsmiljöverket genomförde en undersökning 2016 om osund konkurrens som bland annat visar på att det förekommer att arbetstagare inom transportbranschen arbetar för mycket övertid. Skatteverket har i rapporten ”Åkeriverksamhet i Sverige 2015” identifierat förekomst av snedvridning av konkurrensen genom bland annat svart arbetskraft och skatteundandragande. Enligt Transport är riskerna för oskäligen arbetsvillkor störst i södra Sverige, då närheten till länder på kontinenten kan öka andelen utländska företag, samt för tjänster som utförs via lätta lastbilar. Enligt Skatteverket finns den största risken inom internationella transporter.”

## Referenser

AER (2018) *Hur fungerar kollektivavtalen?* Arbetsmarknads-ekonomisk rapport. Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet.

Ahlberg, Kerstin & Niklas Bruun (2019-20) ”Hur kan arbetsvillkor övervakas vid offentlig upphandling? *Juridisk Tidskrift* 2019-20 nr 3.  
[https://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Kerstin%20Ahlberg/JT\\_sartryck.pdf](https://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Kerstin%20Ahlberg/JT_sartryck.pdf)

Ahlstrand, Rasmus (2022) *Structures of subcontracting. Work organization, control, and labour in the Swedish building sector*. Department of Sociology, Lund University. Lund Dissertations in sociology 127.

Alexandrova-Zorina, Liza *Imperiets barn*. Stockholm: Volante förlag.

Alfonsson, Johan (2022) *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. Lund: Studentlitteratur.

Almega Städföretagen (2017) Branschrapport 2017. Stockholm: Städföretagen Almega.

Almega (2021) *Så ser tjänsteföretagen på Offentlig upphandling*. Stockholm: Almega.

- Altstadt, Ann Charlott (2001) *Strejken på Toys "R" Us. En sommar som skakade Sverige*. Stockholm: Ordfront förlag.
- Anving, Therese & Sara Eldén (2016) "Precarious Care Labor: Contradictory Work Regulations and Practices for Au Pairs in Sweden", *Nordic journal of working life studies*. Vol.6, no 3, 29-48.
- Arbetsmiljöverket (2020) *Analys av dödsolyckor 2018 och första halvåret 2019*. Stockholm: Arbetsmiljöverket Rapport 2020-02-18.
- Arbetsmiljöverket. (2021). Farlig arbetsmiljö och olaglig arbetskraft på byggen. Pressmeddelande 28/4 2021. Stockholm: Arbetsmiljöverket <https://www.av.se/press/farlig-arbetsmiljo-och-olaglig-arbetskraft-pa-byggen/>
- Arbetsmiljöverket (2021) *Återrapportering – regeringsuppdrag om metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket 2021-02-16.
- Arbetsmiljöverket (2022) *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket 2022-02-16.
- Arbetsmiljöverket (2023) *Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket 2023-08-17. [Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö \(av.se\)](https://www.av.se/fokus-pa-utrikes-foddas-arbetsmiljo)
- Arnholtz, Jens (2021) "Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector", *Economic and Industrial Democracy* 42(4): 1149-1164 <https://doi.org/10.1177%2F0143831X19853022>
- Arnholtz, Jens (2022) "The embedded flexibility of Nordic labor market models under pressure from EU-induced dualization — The case of posted work in Denmark and Sweden", *Regulation & Governance*.
- Avtal eller lag? En idéskrift med syfte att stärka kollektivavtalets ställning*. Stockholm: Facken inom industrin 2005.
- Barth, Erling & Alex Bryson & Harald Dale-Olsen (2020), "Union density effects on productivity and wages", *The Economic Journal*, nr. 130, s. 1898-1936.
- Belzer, Michael H. & Annette Thörnquist (2020) "Economic Liberalisation of Road Freight Transport in the EU and the USA". I Peter Sheldon, Sarah Gregson, Russell Lansbury & Karin

Sanders (eds.) *The Regulation and Management of Workplace Health and Safety Historical and Emerging Trends*. New York: Routledge.

Bender, German (2022) *Partiellt organiserade parter – stabilitet och legitimitet i svensk lönebildning*. Stockholm: Arena Idé.

<https://arenaide.se/rapporter/partiellt-organiserade-parter/>

Bender, German & Anders Kjellberg (2023a) ”Ingen vill sluta avtal med en regering som bryter löften”. DN Debatt 14/7 och 15/7

<https://www.dn.se/debatt/ingen-vill-sluta-avtal-med-en-regering-som-bryter-loften/>

Bender, German & Anders Kjellberg (2023b) ”I Sverige håller man avtal – men inte alltid”, *Kollega* 5/9 2023.

<https://kollega.se/debatt/i-sverige-haller-man-avtal-men-inte-alltid>  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/157309023/DEBATT\\_Omst\\_lningsstudiest\\_d\\_Kollega\\_Bender\\_Kjellberg\\_2023.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/157309023/DEBATT_Omst_lningsstudiest_d_Kollega_Bender_Kjellberg_2023.pdf)

Bergmasth, Mikael & Espersson, Malin & Andersson Cederholm, Erika (2022) *Exit, voice, loyalty: om (o)viljan att uttrycka missnöje eller begå motståndshandlingar*. Abstract, Session 10 FALF-konferensen 2022 i Kiruna.

Bodin, Theo & Ninni Norlinder (red.) (2023) *Atypiska sysselsättnings påverkan på hälsa – En forskningsbaserad handbok med 10 förslag på policyer och åtgärder*. Stockholm: Karolinska institutet och Forte.

<https://nyheter.ki.se/media/140417/download>

Brå (2022) *Välfärdsbrott mot kommuner och regioner. Fel och oegentligheter bland företag och föreningar*. Stockholm: Brå 2022:1.

<https://bra.se/download/18.161d181f17db3c8d91d4ee7/1648139354068/2022%201%20Valf%C3%A4rdsbrottslighet%20mot%20kommuner%20och%20regioner.pdf>

Byggnadsmarknadskommissionen (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen*. En rapport till byggnadsmarknadskommissionen 2021-03-21.

Byggnadsmarknadskommissionen (2022) *Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen*. Stockholm: Byggnadsmarknadskommissionen.

Byggnads Region Öst (2016) *Konkurrens på lika villkor. Skattefusk och låglönekonkurrens vid kommunal upphandling*. Av Niklas Landstedt & Martin Blomberg, Byggnads Region Öst 7 oktober 2016.

- Calleman, Catharina & Petra Herzfeld Olsson (red.) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi) Rapport nr 2015:9.
- Calleman, Catharina (2017) *Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Calmfors, Lars & Simon Ek & Ann-Sofie Kolm & Per Skedinger (2019) *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*. Stockholm: Dialogos.
- DIK (2018) *Vad är du beredd att offra? – en rapport om arbetsvillkor och arbetsmiljö i byråbranschen*. Stockholm: DIK.
- Ds 2021:1. *Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Enfeldt, Johan (2021) *Därför får vi fler obehöriga lärare*. Stockholm: Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/darfor-far-vi-fler-obehoriga-larare.pdf>
- Espersson, Malin & Bergmasth, Mikael & Andersson Cederholm, Erika (2022) ”Kreativitet och ekonomi: värden och dilemman i dataspelsbranschen”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.
- Fahlbeck, Reinhold (2007) *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor – En internationell jämförelse*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Fair Play Bygg – Årsrapport 2021. Byggnads region Stockholm-Gotland. Stockholms Byggmästareförening.
- Fair Play Bygg – Årsrapport 2022. Byggnads region Stockholm-Gotland. Stockholms Byggmästareförening. <https://fairplaybygg.se/media/4tjmitkf/fair-play-bygg-a-rsrapport-2022.pdf>
- Flodéus, Björn (u.å.) *Undersökningspopulation och metodik*. Stockholm: TNS SIFO.
- Forsmark, Victoria & Tomas Johannesson (2020) *Skogsvårdsföretagens rekrytering. Förutsättningar, nuläge och konsekvenser*. Skogforsk Arbetsrapport 1039-2020.
- Fransson, Anna & Christian Kjellström (2020) *Pandemin och korttidsarbetet*. Stockholm: Medlingsinstitutet oktober 2020.
- Fri frakt till ett högt pris. En analys av e-handelns utveckling och hållbarhet* (av Martin Briland Rosenström, Emil Burman, Ola

- Palmgren och Sanna Tenggren). Stockholm: Handels, Seko och Transport.  
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2021/fri-frakt-till-ett-hogt-pris.pdf>
- Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2015) "Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna", i Catharina Calleman & Petra Herzfeld Olsson (red.) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi) Rapport nr 2015:9, sid. 150-199.  
<https://portal.research.lu.se/en/publications/arbetskraftsinvandring-fr%C3%A5n-tredje-land-i-restaurang-och-st%C3%A4dbran>
- Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2017) "Arbetskraftsmigration i låglöneyrken", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2017, sid. 84-102  
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/arbetskraftsmigration-fr%C3%A5n-tredje-land-i-l%C3%A5gl%C3%B6neyrken>
- Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2018) "Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage Jobs", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 8 nr 1 (March 2018), s. 65-85.  
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/labor-migration-from-third-countries-to-swedish-low-wage-jobs>
- Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2020) "Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2020.  
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/anstallningsbidrag-integration-eller-etnisk-segentering\(3b601435-581a-45f6-8384-36e015911e88\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/anstallningsbidrag-integration-eller-etnisk-segentering(3b601435-581a-45f6-8384-36e015911e88).html)
- Fyrk, Johan (2020) *Svartjobbsfabriken*. Stockholm: Verbal.
- Gellerstedt, Sten & Sanna Melin (2016) *Trakasserier av skyddsombud*. Stockholm: LO.
- Gunnarsson, Carina (2023) *Den sårbara staten. En forskningsöversikt om hur organiserad brottslighet påverkar stat och kommun*. Stockholm: SNS. <https://www.sns.se/artiklar/den-sarbara-staten-en-forskningsoversikt-om-hur-organiserad-brottslighet-paverkar-stat-och-kommun/>
- Handels (2019) *Bakom lacken – ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen*. Stockholm: Handels.
- Hedberg, Charlotta & Linn Axelsson & Manolo Abella (2019) *Thai berry pickers in Sweden – A migration corridor to a low-wage sector*. Stockholm: Delmi Report 2019:3

- Herzfeld Olsson, Petra (2022) "Den svenska modellen i en ny era", *Juridisk Tidskrift* nr 3 2021-22, sid. 783-798.
- Herzfeld Olsson, Petra (2022) "The same, Only Different: How to Make Swedish Labour Law Work for Labour Migrants". I Bernhard Ryan & Rebecca Zahn (red.) *Migrant Labour and the Reshaping of Employment Law*. Oxford: Hart Publishing. Bloomsbury Collections, 37-60
- HRF (2012) *Till vilket pris som helst? En uppföljning av arbetskraftsmigranters villkor i hotell- och restaurangbranschen*. Hotell och Restaurang Facket, Stockholm.
- Håkansta, Carin & Maria Albin, Bertina Krespaj, Virginia Gunn, Christer Hogstedt, Nuria Matilla-Santander, Patricia O'Campo, Cecilia Orellana Pozo, David H Wegman & Theo Bodin (2022) "Power resources and the battle against precarious employment: Trade union activities within a tripartite initiative tackling undeclared work in Sweden", *Economic & Industrial Democracy* 2022.
- Hällberg, Petter & Christian Kjellström (2020) *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna. En rapport om hur kollektivavtalen påverkar de lägsta lönerna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Medlingsinstitutet.  
[https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner\\_200120\\_v3.pdf](https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner_200120_v3.pdf)
- Høgedahl, Laust & Christian Lyhne Ibsen (2022) "Magt og den danske aftalemodel", *Økonomi & Politik* nr 3-4 2022, sid. 39-52.
- Ilsø, Anna & Larsen, Trine Pernille (2021) "Why do labour platforms negotiate? Platform strategies in tax-based welfare states", *Economic and Industrial Democracy*, November 2021.
- Ilsø, Anna & Söderqvist, Carl Fredrik (2022) "Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden", *Regulation & Governance*.
- Ivo (2022) *Förebyggande tillsyn. Slutrapport*. Stockholm; Inspektionen för vård och omsorg.  
<https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publikationer/rapporter/rapporter-2022/ivo-slutrapport-forebyggande-tillsyn.pdf>
- Jonsson, Claes-Mikael & Jacobsson, Göran (2018) *F-skattesystemets skuggor – om en maktförskjutning på arbetsmarknaden*. Stockholm: LO.

- Junesjö, Kurt (1998) *Strejk – en demokratisk rättighet för bättre arbetsförhållanden*. Stockholm: LO.
- Karlson, Nils & Henrik Malm Lindberg & Lotta Stern & Torbjörn Lundqvist & Anne-Sophie Larsson (2014) *Lönebildning i verkligheten. Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.
- Kjellberg, Anders (2002) (94) ”Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands”, Arkiv nr 86-87 2002, sid. 44-96.  
<https://portal.research.lu.se/portal/files/4432526/1154872.pdf>
- Kjellberg, Anders (2017) ”Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations”. I Mia Rönmar & Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund  
[https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg\\_FSN\\_numhauserHenning\\_Self\\_Regulation\\_State\\_Regulation.pdf](https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSN_numhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf)
- Kjellberg, Anders (2019) ”Sweden: collective bargaining under the industry norm”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI). Volym III (s. 583-604 + Extra appendix).  
[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm\(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html)
- Kjellberg, Anders (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalsäckning 2000-2029*. Stockholm: Arena Idé. [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html)
- Kjellberg, Anders (2021a) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion.  
[https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion\\_Vad\\_r\\_facklig\\_styrka\\_Anders\\_Kjellberg\\_2021.pdf](https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf)
- Kjellberg, Anders (2021b) *Elva dimensioner av facklig styrka. En kort presentation av rapporten Vad är facklig styrka?* Stockholm: Futurion. [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/elva-dimensioner-av-facklig-styrka\(5473e665-03ac-444c-bbe4-d4a88adfb40\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/elva-dimensioner-av-facklig-styrka(5473e665-03ac-444c-bbe4-d4a88adfb40).html)
- Kjellberg, Anders (2022a) *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. Stockholm: Arena Idé.



<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-i-en-f%C3%B6r%C3%A4nderlig-v%C3%A4rld>

Kjellberg, Anders (2022b) "Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning". I *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2022.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/parternas-organisationsgrad-och-kollektivavtalens-utbredning-8>

Kjellberg, Anders (2023a) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1 (Uppdaterad 2023).

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

Kjellberg, Anders (2023b) *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé juni 2023.

[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/148881382/Arena\\_Ide\\_2023\\_Kjellberg\\_4\\_juni\\_Slutvers.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/148881382/Arena_Ide_2023_Kjellberg_4_juni_Slutvers.pdf)

Kjellberg, Anders (2023c) *The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Presenterat 9/3 2023 på "New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations Workshop" vid Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.

[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/141188161/The\\_Nordic\\_model\\_of\\_industrial\\_relations\\_comparing\\_Denmark\\_Finland\\_Norway\\_and\\_Sweden.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/141188161/The_Nordic_model_of_industrial_relations_comparing_Denmark_Finland_Norway_and_Sweden.pdf)

Kjellberg, Anders (2023d) "Trade unions in Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin". I Jeremy Waddington & Torsten Mueller & Kurt Vandaele (red.) *Trade unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Bryssel: Peter Lang och Etui. Serie: Travail et Société / Work and Society, Volume 86, kapitel 28, sid. 1051-1092.

[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150568818/Trade\\_Unions\\_in\\_Sweden\\_Kjellberg\\_2023.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150568818/Trade_Unions_in_Sweden_Kjellberg_2023.pdf)

Extra appendix:

[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150679751/EXTRA\\_APPENDIX\\_Trade\\_unions\\_in\\_Sweden\\_2023.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/150679751/EXTRA_APPENDIX_Trade_unions_in_Sweden_2023.pdf)

Hela boken: <https://www.peterlang.com/document/1303070>



- Kjellberg, Anders (2023e) *Trade unions in Sweden 2023. Updated statistical data*. Lund Department of Sociology augusti 2023  
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/trade-unions-in-sweden-2023-updated-statistical-data>
- Kjellberg, Anders (2023f) *Sharp Contrasts Between Swedish and French Trade Union Models*. Paris: Institut Montaigne.  
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/sharp-contrasts-between-swedish-and-french-trade-union-models>  
Artikeln på Institut Montaigne:  
<https://www.institutmontaigne.org/en/expressions/sharp-contrasts-between-swedish-and-french-trade-union-models>
- Kjellberg, Anders (2023g) *Le syndicalisme en France et en Suède: deux modèles contrastés*. Paris: Institut Montaigne 2023 (utvidgad version av den engelska versionen).  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/158373775/Le\\_syndicalisme\\_en\\_France\\_et\\_en\\_Sue\\_de\\_deux\\_modeles\\_contrastes\\_institut\\_Montaigne\\_Kjellberg.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/158373775/Le_syndicalisme_en_France_et_en_Sue_de_deux_modeles_contrastes_institut_Montaigne_Kjellberg.pdf)  
Artikeln på Institut Montaigne:  
<https://www.institutmontaigne.org/expressions/le-syndicalisme-en-france-et-en-suede-deux-modeles-contrastes>
- Kjellberg, Anders (2023h) “Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning”. I *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2023.  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/138623782/Parternas\\_organisationsgrad\\_2022\\_Kjellberg.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/138623782/Parternas_organisationsgrad_2022_Kjellberg.pdf)
- Kjellberg, Anders (2023i) *Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*. Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet.  
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande\\_V\\_2023\\_1655\\_SamFak\\_minimil\\_nedirektivet.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/163340868/Yttrande_V_2023_1655_SamFak_minimil_nedirektivet.pdf)
- Kjellberg, Anders & Kristine Nergaard (2022) “Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline”, *Nordic journal of working life studies* 2022.  
<https://portal.research.lu.se/sv/publications/union-density-in-norway-and-sweden-stability-versus-decline>
- Klingberg Hjort, Mira & Magnusson, Karl (2022) *Hemtjänstmaffian. Miljövindeln som förändrade äldreomsorgen*. Stockholm: Atlas.
- Kvalitetsdeklaration Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)*, SCB 2022-11-24 AM0207, sid. 6.  
[https://www.scb.se/contentassets/a5f118521a3145c0bcb008ff39805e15/am0207\\_kd\\_2021.pdf](https://www.scb.se/contentassets/a5f118521a3145c0bcb008ff39805e15/am0207_kd_2021.pdf)

- Larsson, Mats (2022) *Facklig anslutning år 2022*. Stockholm: LO.  
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_facklig\\_anslutning\\_2022\\_pdf/\\$File/Facklig\\_anslutning\\_2022.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2022_pdf/$File/Facklig_anslutning_2022.pdf)
- Lind, Daniel (2022) *Facken, produktiviteten och lönerna*. Stockholm: Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/11/essa-facken-och-produktiviteten-221109.pdf>
- Lindberg, Henrik Malm & Nils Karlson & Johanna Grönbäck (2015) *Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Uppsala: Iustus förlag.  
[https://cms.ratio.se/app/uploads/2015/12/ultima-ratio-konfliktregler\\_tryck-140x215\\_iustus.pdf](https://cms.ratio.se/app/uploads/2015/12/ultima-ratio-konfliktregler_tryck-140x215_iustus.pdf)
- Lindvall, Johannes (2012) *När facket försvagas*. SNS Analys nr 2 2012.
- LO (2015) *Arbetstidslagen – med kommentarer av LO*. Stockholm: LO.
- Lysgaard, Sverre (2001) *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lägesbild 2021. För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och annan brottslighet i arbetslivet*. Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Jämställdhetsmyndigheten, Polisen, Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Stockholm 2021.
- Lägesrapport 2019. För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och annan brottslighet i arbetslivet*. En rapport framtagen i samarbete mellan Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Jämställdhetsmyndigheten, Polisen, Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Stockholm 2020.
- Moser Uppström, Alexander (2023) *The New Trade Union Model: A Strategic Action Field Approach to the Trade Union Organization of Umbrella Company Workers in Sweden*. Lund: Department of Sociology (Masters Degree). <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/9138926>
- Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019a) "Setting the scene: collective bargaining under neoliberalism". I Müller, Torsten et al. (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume I (s. 1-32)

- Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019b) "Conclusion: towards an endgame". I Müller, Torsten et al. (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume III (s. 625-664)
- Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume IV.
- Myndighetsgemensam lägesbild – Organiserad brottslighet 2023*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet*. Stockholm: Regeringskansliet 2022.  
<https://www.regeringen.se/4ab4a7/contentassets/f6f461b310984b598ee4f7a2d83350d0/nationell-strategi-mot-arbetslivskriminalitet.pdf>
- Nelhans, Joachim (1974) "Fackliga sympatiåtgärder till stöd för part i utländsk arbetskonflikt", *Svensk Juristtidning*.  
<https://svjt.se/svjt/1974/808>
- Numhauser-Henning (2001) "Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock". *Svensk JuristTidning* nr 3 2001, 314-325.
- Nyström, Birgitta (2020) "Europeiseringen och den svenska modellen för att reglera arbetsmarknaden – byggindustrin en sårbar bransch?". I *Sund konkurrens i byggbranschen. En forskningsantologi*. Stockholm: Byggföretagen, sid. 19-39.  
<https://byggforetagen.se/app/uploads/2020/09/Sund-konkurrens-i-byggbranschen-En-forskningsantologi.pdf>
- Palm, Johanna (2018) *De oorganiserade. Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Stockholm. LO.  
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_de\\_oorganiserade\\_pdf/File/de\\_oorganiserade.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/File/de_oorganiserade.pdf)
- Palm, Johanna (2019) *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigekonomin. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Forte.  
<https://forte.se/publikation/arbetsvillkor-och-arbetsforhallanden-inom-gigekonomin/>
- Pelling, Lisa (2020) *Att stå längst fram. En skildring av villkoren för medlemmar i Kommunal under coronakrisen våren 2020*. Stockholm: Arena Idé.
- Pettersson, Lars-Olof (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal – om överlevnaden av den svenska modellen*. En

rapport till byggmarknadskommisionen 2021-03-21. BMK  
2021:1

- Refslund, Bjarke & Jens Arnholtz (2021) "Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics", *Economic & Industrial Democracy* 43 (4).
- Riksrevisionen (2020a) *Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade*. Stockholm: RiR 2020:27
- Riksrevisionen (2020b) *Rutavdraget – konsekvenser av reformen*. Stockholm RiR 2020:2.  
<https://www.riksrevisionen.se/rapporter/granskningsrapporter/2020/rutavdraget---konsekvenser-av-reformen.html>
- Riksrevisionen (2023) *Subventionerade anställningar – att motverka fel i ett system med allvarliga risker*. Stockholm RiR 2023:17.
- Saf (1996) *Från krig till fred på arbetsmarknaden – Balansera konfliktreglerna!* Stockholm: Svenska Arbetsgivareföreningen.
- Scheller, Erik (2018) *Hängavtal – deras utbredning på svensk arbetsmarknad*. Stockholm: Ratio. Arbetsmarknadsprogrammet. Rapportserie, del II.
- Selberg, Niklas (2022) "Gig-ekonomin: Bättre villkor för plattformarbete genom presumtion för anställningsförhållande?" *Realtid* 16/5 2022.
- Selberg, Niklas & Erik Sjödin (2022) "2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2022, sid. 69-83.
- Sinander, Erik (2022) "Svenska hamnarbetares strejk för Ukraina var olovlig". EU och arbetsrätt nr 2 2022.  
<https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/22-02/07.asp>
- Sjödin, Erik (2019/20) "Arbetslivets skuggsida - rättsföljder vid för låga löner". *Juridisk Tidskrift* 2019/20 nr 3, sid. 671-695.
- Sjödin, Erik & Wadensjö, Eskil (2020) *25 år med utstationering av arbetstagare till och från Sverige. Reglering, omfattning och arbetsmarknadseffekter*. Stockholm: Sieps.
- Sjöström, John & Bolin, Malin & Schmidt, Lisa (2019) "Hur styrs arbetsmiljön?". I Åke Sandberg (red.) *Arbete & Välfärd. Ledning*,

*personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, s 391-413.

Socialstyrelsen (2007) *Personlig assistans som yrke*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Sohlman, Åsa (2015) *Idéer till organisatoriska förändringar för en bättre äldreomsorg*. Stockholm: Arena Idé.

SOU 2005:89. *Bevakning av kollektivavtals efterlevnad*. Stockholm.  
<https://www.regeringen.se/contentassets/92912ab3dc4b467c9c97270ef00ff528/bevakning-av-kollektivavtals-efterlevnad/>

SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU 2018:88 *Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättningen*. Stockholm: Socialdepartementet.

SOU 2022:36 *Arbetslivskriminalitet. Delbetänkande av Delegationen mot arbetslivskriminalitet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU 2022:47 *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU 2023:9 *Ett statligt huvudmannaskap för personlig assistans. Ökad likvärdighet, långsiktighet och kvalitet*. Slutbetänkande av Huvudmannaskapsutredningen. Stockholm 2023.

SOU 2023:36. *Genomförande av minimilönedirektivet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.  
[https://www.regeringen.se/contentassets/76279352361e43f582b786b6325ecc8c/sou-2023\\_36\\_pdf\\_a\\_webb.pdf](https://www.regeringen.se/contentassets/76279352361e43f582b786b6325ecc8c/sou-2023_36_pdf_a_webb.pdf)

SOU 2023:41 *Förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring*. Delbetänkande av Förutsättningsutredningen – en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. Stockholm 2023.  
[https://www.regeringen.se/contentassets/533e95b43d68406b86ed42d9188f3080/sou\\_2023\\_41\\_pdf-a\\_webb.pdf](https://www.regeringen.se/contentassets/533e95b43d68406b86ed42d9188f3080/sou_2023_41_pdf-a_webb.pdf)

Statistiska Meddelanden AM 33 SM 2001. *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018*. [Statistiskt meddelande Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018 \(scb.se\)](https://www.scb.se/Statistik/AM/AM33SM2001/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2018)

Stern, Lotta & Martin Björklund (2022) *Kollektivavtalens decentralisering och flexibilitet*. Stockholm: Ratio rapport nr 22.

- Sundin, Elisabeth & Gunilla Rapp (2006) *Städerskorna som försvann: Individerna i den offentliga sektorn*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Arbetsliv i omvandling 2006:2.  
<https://journals.lub.lu.se/aio/issue/view/2431/350>
- Svenskt Näringsliv (2005) *Den svenska modellen har kantrat. Sexton exempel på obalansen på den svenska arbetsmarknaden och sju förslag på vad som kan göras för att återfå balansen*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.  
<https://forsvarastrejkkratten.files.wordpress.com/2018/10/den-svenska-modellen-har-kantrat-svenskt-nc3a4ringsliv.pdf>
- Svenskt Näringsliv (2017) *Dags att tänka nytt – ett modernt arbetsmiljöarbete kräver moderna regler och roller*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Svenskt Näringsliv (2022) *Oseriösa företag i offentlig upphandling*. Stockholm: Svenskt Näringsliv november 2022.
- Svenskt Näringsliv (2023) *Arbetslivskriminalitet – Hur påverkas företagen och vad behöver göras?* (av Pia Bergman). Stockholm: Svenskt Näringsliv februari 2023.
- TCO (2011) *Partsmodellen. Kollektivavtalsmodellen stärker Sverige*. Stockholm: TCO Kongressrapport.
- Thörnquist, Annette (2013a) *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Lund: Arbetsliv i omvandling nr 2 2013.  
<https://journals.lub.lu.se/aio/issue/view/2425/323>
- Thörnquist, Annette (2013b) *False (Bogus) Self-Employment in East-West Labour Migration: Recent trends in the Swedish construction and road haulage industries*. Linköping: Linköping University Electronic Press. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:637985/FULLTEXT01.pdf>
- Thörnquist, Annette (2015) “False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the ‘Grey Area’ of the Labour Market”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 31(4): 411-429.  
<https://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2015023>
- Thörnquist, Annette (2019a) “Truck Drivers in the Grey Area between Employment and Self-Employment: Swedish Experiences” *Nordic Journal of Working Life Studies* 9 (56), 33-52. <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114690/163231>

- Thörnquist, Annette (2019b) "Law and Order or Social Dumping in the Road Haulage Industry?". I Mikael Ottosson & Hans Wallengren (eds.) *Truckers. A profession in change*. Landskrona: Skrifter från Centrum för Arbetarhistoria 10.
- Thörnquist, Annette (2021a) "Trade union struggle for workwear in Swedish elder care", *Transfer* 27(3), 337-352.
- Thörnquist, Annette (2021b) "Freedom of Choice and Gender Equality in Swedish Home-Based Elderly Care". I Angelika Sjöstedt & Katarina Giritli Nygren & Marianna Fotaki (red.) *Working Life and Gender Inequality. Intersectional Perspectives and the Spatial Practices of Peripheralization*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429356629>
- Thörnqvist, Christer & Bernhardsson, Sebastian (2015) "Their own stories – how Polish construction workers posted to Sweden experience their job situation, or resistance versus life projects", *Transfer* 21(1): 23-36.
- Torp, Elinor (2019) *Vi skuggorna. Ett Sverige du inte känner till*. Stockholm: Leopard förlag.
- Torp, Elinor (2022) "Skuggsamhället. Vi städar Sverige – utanför lagen", *Dagens Arbete* nr 4 2022, sid. 16-27.
- Transport (2022) *App App App – se upp för diket*. Stockholm: Transport.
- Unionen (2016) *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*. Stockholm: Unionen.
- Upphandlingsmyndigheten (2023) *Nationella upphandlingsrapporten 2023*. Stockholm: Upphandlingsmyndigheten 2023:1.
- Waddington, Jeremy & Torsten Mueller & Kurt Vandaele (2023) "Trade unions in the European Union: Identifying challenges". I Jeremy Waddington, Torsten Mueller & Kurt Vandaele (red.) *Trade unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Brussels: Peter Lang and Etui, 37-92.
- Wahlbäck, Jenny (2019) *Delningsekonomin och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. Stockholm: Saco.
- Westermarck, Kristina (2021a) *Experternas bedömning - Hur omfattande är arbetslivskriminaliteten inom byggsektorn?* Stockholm: WSP (på uppdrag av Byggmärknadscommissionen)



- Westermarck, Kristina (2021b) *Intervjuer med byggchefer. Vad skaver?* Stockholm: WSP (på uppdrag av Byggmärknadskommissionen)
- Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019.  
<https://www.semanticscholar.org/paper/France%3A-the-rush-to-wards-prioritising-the-level-Vincent/09689c4f8df5f585425c15daf767de-e503cd5283>
- Wingborg, Mats (2017) *Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland*. Stockholm: Futurion.
- Wingborg, Mats (2023) *Schyssta skogsbar – sex reformer för bättre arbetsvillkor och en bärkraftig bärbransch*. Stockholm: Arena Idé.
- Öberg, Nils (2022) ”Kriminella måste tvingas ut ur assistansbranschen” DN Debatt 8/6 2022.



Denna rapport ingår i Arena Idés utredningsprojekt **Arbetsliv & inflytande**.  
Läs mer på <https://arenaide.se/arbetsliv-och-inflytande>

**arena**idé