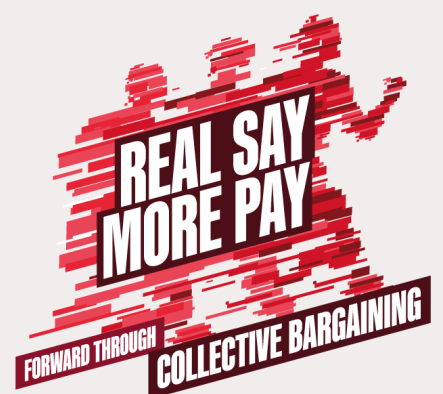


# BRANSCHKOLLEKTIVAVTA LENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

En kortfattad rapport för UNI Europas 6:e konferens  
Belfast, 25-27 mars 2025



# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

---

45 000. Det här är antalet rumänska bankanställda som omfattas av ett kollektivavtal 2025. År 2018 var siffran bara 25 000 och några år tidigare var den ännu lägre.

Det som har hänt är att den rumänska banksektorn för första gången sedan 2011 omfattas av ett riktigt branschkollektivavtal som omfattar alla banker. Detta branschkollektivavtal kom till stånd efter en intensiv kampanj i finanssektorn, förhandlingar om ett kollektivavtal med flera arbetsgivare som omfattar de flesta banker 2018 och en ändring av kollektivavtalsregleringen 2023.

Det här exemplet visar tydligt varför vi som fackförbund inom tjänstesektorn bör sträva efter branschavtal, eftersom de har större räckvidd när det gäller att skydda arbetstagarna. Denna rapport argumenterar därför för kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare och identifierar strategier och metoder för hur fackförbund och beslutsfattare kan utveckla och befrämja den typen av förhandlingar. I texten dras slutsatsen att:

- Branschförhandlingar som omfattar flera arbetsgivare är bra för arbetstagarna, bra för samhället och bra för företagen.
- Fackförbunden kan skapa en förhandlingsmiljö för kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare genom att bygga upp sin makt och använda olika strategier.
- Den offentliga politiken kan (och bör) möjliggöra och främja kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare genom att skapa en stödjande infrastruktur och kapacitet för arbetsmarknadens parter.

# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

## Vad står begreppen för: kollektivförhandling med en arbetsgivare, kollektivförhandling med flera arbetsgivare och branschförhandling

För att undvika missförstånd följer här en kortfattad arbetsdefinition av vad vi menar med kollektivförhandling med en arbetsgivare, kollektivförhandling med flera arbetsgivare och branschförhandlingar. Kollektivförhandling med en arbetsgivare avser förhandlingar mellan fackföreningar och en enda arbetsgivare i syfte att göra avtal om löner, villkor, förmåner och andra anställningsvillkor. Vid kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare förhandlar facket med flera arbetsgivare samtidigt, och dessa är vanligtvis organiserade i en arbetsgivarorganisation. Dessa arbetsgivare kan komma från samma bransch, men också från samma geografiska område. De avtal som slutits fastställer de standarder som måste respekteras i alla dessa företag. Branschförhandlingar avser förhandlingar mellan fackförbund och många arbetsgivare inom samma sektor, som även de vanligtvis organiseras och företräds av en arbetsgivarorganisation. I vissa länder "utvidgas" ett branschavtal genom lagstiftning, vilket gör det tillämpligt på alla arbetsgivare och arbetstagare inom branschen.

## 1 Varför stöder vi kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare?

*"Jag är mycket mer beroende av mitt jobb för att betala min hyra än vad mitt företag är av mig för sin vinst och omsättning".* Med denna oneliner ringade en ung arbetstagare nyligen in maktobalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samtidigt som arbetstagarens försörjning till stor del är beroende av jobbet är arbetsgivarens det i mycket mindre utsträckning.

Denna maktobalans påverkar hur mycket en arbetstagare kan förhandla med sin arbetsgivare. Den enskilde arbetstagaren har ingen stark förhandlingsposition och måste ofta acceptera de villkor som arbetsgivaren erbjuder. Arbetstagare med sällsynta kompetenser eller de som arbetar i växande sektorer kan få ett bättre avtal än andra, men maktobalansen finns fortfarande kvar.

Dags för kollektivavtalsförhandlingen att äntra scenen. Medan den enskilde arbetstagaren lätt kan bytas ut och inte är avgörande för företagets vinst, gäller detta inte för den arbetsstyrkan som kollektiv. Faktum är att hela personalstyrkan är avgörande för företagets funktion, vinster och arbetsgivarens öde. När arbetsstyrkan går samman är maktobalansen med andra ord delvis justerad. Därför förhandlar arbetstagarna ofta fram *kollektivavtal* som definierar arbetsvillkoren i ett företag. Sådana avtal (med en arbetsgivare) har många fördelar för arbetstagare och arbetsgivare. För arbetstagarna innebär de högre löner, bättre arbetsvillkor, en viss

# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

grad av inflytande och medbestämmande, och ofta ett visst skydd mot orättvis behandling och en viss grad av jämlikhet. För företagens del säkerställer kollektivavtalen positiva relationer mellan arbetsmarknadsparterna samtidigt som det legitimerar företagsledningen.

Kollektivförhandling med en arbetsgivare sker dock fortfarande i begränsad omfattning. Alla arbetstagare omfattas inte av ett avtal, och det är särskilt arbetstagare i små företag som har svårt att organisera sig och förhandla kollektivt. Förhandlingsutrymmet begränsas också av företagets konkurrenssituation. Om ett företagsavtal höjer lönerna för mycket kan företaget förlora marknadsandelar på grund av ökade kostnader.

Dags för en presentation av *kollektivförhandling med flera arbetsgivare* eller branschförhandlingar. Om alla företag flyttar samtidigt påverkas inte konkurrensen inom företaget. Det skapar en jämn spelplan för löner och arbetsvillkor, som kan höjas genom kollektivavtal. Branschförhandlingar har därför ett antal fördelar. För det första utvidgas ett antal av fördelarna med avtal med en enda arbetsgivare till att omfatta hela branschen, t.ex. arbetstagarinflytande, likabehandling och skydd. Men den gör mycket mer: den undviker lönekonkurrens och kan öka lönerna till högre nivåer. För företagen finns det fördelar med transaktionskostnader, eftersom inte alla företag behöver delta i komplicerade förhandlingar, och det gör att konflikter på arbetsplatsen undviks genom att man flyttar upp lönedebatten på branschnivå. Mer jämlika arbetsvillkor i hela branschen innebär också att medarbetarna är mindre benägna att flytta mellan företag, vilket minskar personalomsättningen och tjuvjakten. För samhället handlar fördelarna om bättre makroekonomiska resultat när det gäller jämställdhet och sysselsättning, och mindre börda för lagstiftaren. Den sektorsvisa ekonomiska styrningen sköts nu av arbetsmarknadens parter, utan att det behövs någon detaljerad och komplicerad lagstiftning.

**Level-up:** CELSI (Centre European Labour Studies Institute) och WageIndicator Institute har gjort en litteraturstudie om fördelarna med branschförhandlingar som finns [här](#). Baserat på denna studie lanserades en interaktiv webbplats som finns tillgänglig [här](#).

## 2 Kommer arbetstagarna fortfarande att gå med i facket?

En vanlig invändning mot kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare är det så kallade fripassagerarproblemet. Varför ska man gå med i en fackförening om det kollektivavtal som facket förhandlar fram gäller för en oavsett om man är medlem eller inte?

# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

Problemet med fripassagerare finns när det gäller avtal på företagsnivå, men är mycket mer påtagligt för avtal på branschnivå, som kan gälla även för företag där det inte finns någon facklig representation.

Även om fripassagerarargumentet intuitivt känns tilltalande (varför betala avgifter om fördelarna är gratis?) pekar bevisen i motsatt riktning. För det första visar jämförelser mellan olika länder att länder med kollektivförhandling med flera arbetsgivare eller branschförhandling tenderar att ha mycket högre facklig organisationsgrad än länder där förhandlingar enbart förs med enskilda företag. För det andra har länder som har avvecklat sina branschförhandlingssystem (t.ex. Australien, Nya Zeeland och Storbritannien) därefter upplevt en omfattande minskning av antalet fackliga medlemmar. I Uruguay, som utvecklade branschförhandlingen, ökade däremot antalet fackliga medlemmar. För det tredje ger fallstudier ytterligare bevis. Ett exempel är Amazon, ett företag där det är särskilt svårt att organisera. Amazon samarbetar endast med fackföreningar i den utsträckning som de enligt lag är skyldiga att göra. Länder med branschförhandlingssystem, som Italien och Belgien, har en mer gynnsam miljö för organisering.

Men hur kan man förklara detta? För det första förekommer det **mindre fackföreningsfientlighet** i branschförhandlingar. Med ett branschavtal har arbetsgivarna mindre incitament att motarbeta facklig organisering och rekrytering. Oavsett antalet medlemmar kommer villkoren att fortsätta att gälla. För det andra **ger branschförhandling skydd** för arbetstagare som vill gå med i ett fackförbund, så tröskeln för att gå med är mycket lägre. Det faktum att branschförhandlingar skapar **likvärdiga spelregler** mellan arbetsgivare gör dessutom underbudsstrategier mindre sannolika och skyddar fackliga jobb. Utan branschgemensamma standarder finns det faktiskt ett konstant tryck på de anställda att arbeta för lägre standarder. **Branschförhandlingar öppnar också dörrar** eftersom facket kan få tillgång till (och tillhandahålla förmåner och tjänster till) arbetstagare i fler företag och i olika typer av företag, t.ex. små och medelstora företag.

## 3 Hur kan facket åstadkomma kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare?

Om kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare eller branschförhandling har ett antal tydliga fördelar, och om problemet med fripassagerare kan motverkas, kvarstår alltså frågan **hur** man ska gå från att förhandla med enskilda företag till förhandlingar på branschnivå? Baserat på internationella studier kan man identifiera ett antal **potentiella strategier**. Alla dessa strategier syftar till att gradvis utveckla en branschgemensam logik i företagets förhandlingar.

# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

UNI Europa organiserade **fyra workshops** där fokus låg på att förstärka och utveckla branschförhandlingarna med medlemsförbunden. Dessa workshops hölls för den belgiska finanssektorn, den slovakiska finanssektorn, den ungerska handelssektorn och den finska handelssektorn.

I dessa workshops diskuteras ett antal möjliga strategier, t.ex:

- **Kollektivavtalsförhandlingar i grupp** där facket förhandlar med en grupp arbetsgivare tillsammans, om det inte finns någon arbetsgivarorganisation att förhandla kollektivavtal med.
- **Synkroniserade förhandlingar** där facken samordnar företagsavtal och strategiskt samordnar avtalens utgångsdatum under samma period, så att man kan mobilisera inom hela sektorn.
- **Anslutningsavtal** som för in företag i befintliga kollektivavtal med flera arbetsgivare utanför förhandlingsrundorna genom stridsåtgärder. Tanken är att företaget i en efterföljande förhandlingsomgång ska ansluta sig till förhandlingarna och vara part i nästa omgång av branschavtalet från dag ett.
- **Triggerklausuler** som är särskilda klausuler i ett kollektivavtal som endast träder i kraft om ett visst villkor är uppfyllt och klausulen därmed "triggas". Till exempel en extra löneökning som aktiveras om ett kollektivavtal i ett konkurrerande företag också går med på en liknande ökning.
- **Mjukstart** där facken först kommer överens om ett branschavtal eller kollektivavtal med flera arbetsgivare om något "mjukt" som utbildning, eller endast facklig tillgång. Tanken är att man bygger upp en tradition och en viss facklig styrka för att sedan kunna förhandla fram ett mer ambitiöst branschavtal.
- **Arbetsgivaracceptans** där facket försöker övertyga arbetsgivarna om fördelarna med att teckna ett kollektivavtal med flera arbetsgivare. Det finns faktiskt fördelar för en rad arbetsgivare, till exempel att skapa lika villkor för konkurrens, säkerställa goda arbetsrelationer och minska incitamenten för anställda att flytta till andra företag eller att värva personal.
- **Solidaritetsåtgärder**, sekundära åtgärder eller till och med konsumentbojkotter där fackföreningar försöker sätta press på ett företag att det ska delta i branschförhandlingar både internt och externt.

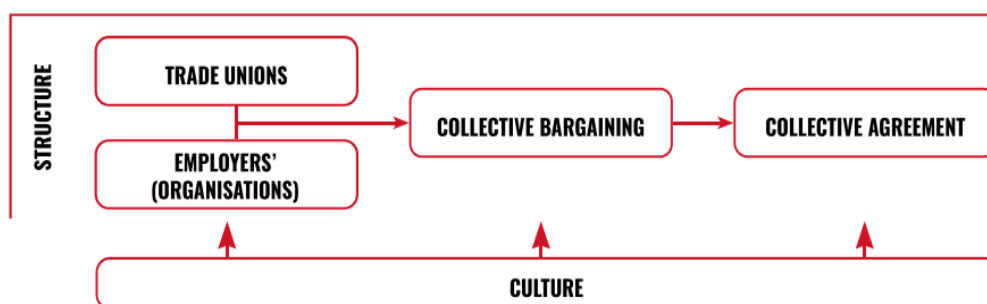
# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

## 4 Hur kan politiken bidra till att främja kollektivförhandling med flera arbetsgivare?

Förutom fackliga strategier är det institutionella ramverket mycket viktigt för att underlätta eller lägga hinder för kollektivförhandling med flera arbetsgivare och branschförhandlingar. I många länder finns det ett mycket starkt institutionellt stöd för branschförhandlingar, och i vissa länder har man till och med en tvingande förhandlingsskyldighet. I andra fall finns det ett stödjande ramverk, men initiativet ligger kvar hos fackföreningarna och arbetsgivarna, medan institutionerna i ytterligare andra fall motverkar kollektivförhandlingar med flera arbetsgivare.

I vilket fall som helst finns det en politisk möjlighet att verka för kollektivförhandlingar under de kommande åren. I och med att EU antog minimilönedirektivet 2022 är alla europeiska länder skyldiga att skydda och befrämja kollektivavtalsförhandlingar. Om kollektivavtalsäckningen är lägre än 80 procent ska länderna ta fram och genomföra nationella handlingsplaner för att öka täckningen till 2025. Detta kommer att vara första gången i historien som så många europeiska länder är juridiskt skyldiga att tänka på, beakta och planera konkreta insatser och åtgärder för att stärka fackföreningar och arbetsgivarorganisationer för att förhandla fram avtal för arbetstagare.

En rapport från UNI Europa, som bygger på rapporter från 20 nationella experter, syftar till att stödja fackförbund i Europa i deras arbete med att dra nytta av dessa nationella handlingsplaner genom att ge en detaljerad översikt över en rad idéer om hur man kan förstärka kollektivavtalens täckning. Rapporten gör inte anspråk på att vara uttömmande eller slutgiltig, och den återspeglar inte heller UNI Europas, experternas eller UNI Europas medlemsförbunds ståndpunkt.



Idéerna är uppbyggda kring fem viktiga insatsområden:

För det första kan det inte bli några kollektivförhandlingar utan **starka fackföreningar**, och det finns mycket som den offentliga politiken kan göra för att möjliggöra och uppmuntra facklig organisering. De skulle kunna undanröja hinder för facklig

# BRANSCHKOLLEKTIVAVTALENS 'HUR' OCH 'VARFÖR'

verksamhet och skydda arbetstagarna från antifackliga metoder. De kan också uppmuntra till facklig anslutning genom skattebefrielse, ge fackföreningarna tillgång till arbetstagare, lokaler och resurser för facklig representation eller ge direkt stöd till kapacitetsuppbyggnad för (bransch-)fackföreningar.

Förutom fackföreningarna har även **arbetsgivarna** en roll i kollektivavtalsförhandlingar. Det är viktigt att ha arbetsgivare som vill och kan, så att politiken kan ta itu med arbetsgivarorganisationernas brist på förhandlingsmandat, vilket ofta saknas. Alternativt kan politiken villkora vissa företagsfördelar (t.ex. skattelättnader, utbildning, tillgång till subventionerad anställning) med kollektivförhandlingar. Eller varför inte överväga obligatoriskt medlemskap i arbetsgivarorganisationer med förhandlingsmandat?

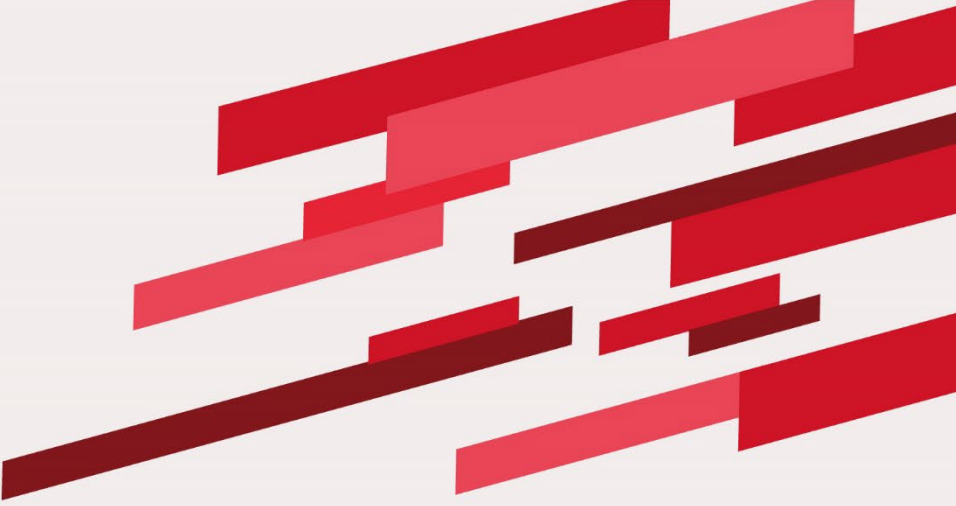
När aktörerna väl är på plats är **kollektivförhandlingsprocessen** viktig. Politiken kan fokusera på att säkerställa att det finns korrekta och fullständiga data och information och lägga tonvikten på regler för förhandlingar i god tro. Ett annat sätt är att etablera en förhandlingsinfrastruktur där det ingår ekonomiskt och organisatoriskt stöd för förhandlingar och stöd för medling. Bland de mer tvingande åtgärderna finns obligatoriska förhandlingssystem, obligatorisk medling, skiljedomsförfarande och branschspecifika normer som fastställs genom statliga bestämmelser i händelse av misslyckade förhandlingar. Slutligen kan det inte bli några förhandlingar utan strejkrätt, och i vissa sammanhang är det hög tid att reformera strejkreglerna.

Vidare kan politiken aktivt stödja kollektivförhandlingar genom att sörja för **kollektivavtalens effektivitet** som regleringsinstrument. Detta skulle kunna ske genom att man tydliggör den rättsliga statusen och kraven för sektorsavtal, att man etablerar förtursprincipen och att det finns en tydlig normhierarki. Utvidgningsprinciper identifieras som en mycket stark drivkraft för att öka kollektivavtalens täckningsgrad. Bland förslagen kan nämnas att begränsa det administrativa och politiska handlingsutrymmet, att göra förlängningarna automatiska och att ta hänsyn till kvalitativa kriterier. Andra åtgärder är att begränsa användningen av undantagsklausuler, skapa frivilliga stadgar i regioner utan tydlig lagstiftning om kollektivavtal med flera arbetsgivare och att använda offentlig upphandling för att stimulera branschförhandlingar.

Slutligen har vi kulturens roll. Beslutsfattare kan säkerställa att det finns tillräcklig information vid och övervakning av kollektiva förhandlingar, inkludera social dialog i utbildningsprogram och lansera offentliga kampanjer om fördelarna med och värdet av kollektiva förhandlingar.

**Level-up:** Läs hela rapporten, inklusive alla landsspecifika bilagor [här](#). Den har översatts till flera språk, bland annat [tyska](#), [franska](#), [italienska](#), [tjeckiska](#), [ungerska](#), [polska](#) och [nederländska](#).





40 Rue Joseph II  
1000 Brussels, Belgium  
+32 2 234 5656  
[communications@uniglobalunion.org](mailto:communications@uniglobalunion.org)  
[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)

