

2025

Tco

En omtyckt lösning

Kunskap och attityd till kollektivavtal
och partsmodellen

Kontakt

TCO Jonas Mellqvist
jonas.mellqvist@tco.se

Sammanfattning

Kollektivavtal är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och påverkar villkoren för en majoritet av alla anställda i Sverige. Den här rapporten från TCO visar att kunskapen om kollektivavtal generellt är god och att det finns ett tydligt samband mellan kunskap och attityd: de som känner till kollektivavtal är i större utsträckning positiva till dem. Rapporten bygger på en undersökning TCO låtit Novus genomföra.

” De som känner till kollektivavtal är i större utsträckning positiva till dem

När människor byter jobb är vissa faktorer mer avgörande än andra. Undersökningen visar att balansen mellan arbete och fritid, lönenivån och arbetstiderna är de tre viktigaste aspekterna vid byte av arbetsgivare. För många handlar det om att hitta en hållbar livssituation där arbetsliv och privatliv kan förenas, samtidigt som ekonomisk trygghet och utvecklingsmöjligheter spelar en stor roll. I denna kontext blir kollektivavtal en viktig garant för förutsägbara och rättvisa villkor.

Tre av fyra anser att det är viktigt att deras nya arbetsgivare har kollektivavtal, vilket understryker avtalens betydelse för trygghet på arbetsmarknaden. Genom kollektivavtal regleras löner, arbetstider, semester, pensioner och försäkringar på ett sätt som minskar risken för godtyckliga förändringar. Särskilt de som redan har erfarenhet av kollektivavtal ser deras värde tydligt. Resultaten från undersökningen visar också på ett starkt stöd för rätten att vidta konfliktåtgärder för att kunna teckna kollektivavtal och säkerställa goda arbetsvillkor.

Inflytande på arbetsplatsen är en annan aspekt som lyfts fram i undersökningen. Nästan alla anser att det är viktigt att arbetstagare har möjlighet att påverka sin arbetssituation, och kollektivavtal spelar en central roll i att möjliggöra detta. Genom lagar och avtal kan anställda få insyn i och påverka beslut som rör arbetsvillkor, arbetstider och arbetsmiljö. I en tid av förändringar och ökade krav på flexibilitet fortsätter kollektivavtalen att utgöra en stabil grund för trygghet och rättvisa i arbetslivet.

3 av 4

anser att det är viktigt att deras nya arbetsgivare har kollektivavtal.

Den svenska partsmodellen

Den svenska arbetsmarknadsmodellen, även kallad partsmodellen, kan sammanfattas med ett ord: samarbete.

Den svenska partsmodellen handlar om att arbetsmarknadens parter – fackförbund och arbetsgivarorganisationer – förhandlar och kommer överens om löner och arbetsvillkor utan inblandning från staten. Genom partsmodellen förhandlas kollektivavtal som sätter en gemensam nivå för hela branscher, men det finns också lokala kollektivavtal för enskilda arbetsplatser. Tanken är att de som faktiskt påverkas av villkoren också är de som bäst kan lösa frågor kring löner, arbetsvillkor och anställningsformer.

Det historiska ursprunget finns bland annat i Saltsjöbadsavtalet från 1938, där fack och arbetsgivare kom överens om att ta ansvar för arbetsfreden och undvika onödiga konflikter. Idag fortsätter modellen att utvecklas och anpassas till nya förutsättningar på arbetsmarknaden, men grundidén är densamma: att parterna tillsammans tar ett stort ansvar för att skapa balans mellan trygghet för de anställda och flexibilitet för arbetsgivarna. Det är detta samarbete som anses vara kärnan i den svenska partsmodellen.



Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av TCO. Syftet med undersökningen är att undersöka allmänhetens kännedom om och inställning till kollektivavtal och den svenska partsmodellen. Fältperiod var 10–18 december 2024, då 1 020 intervjuer genomfördes hos den svenska allmänheten mellan 25–68 år.

Innehållsförteckning

KUNSKAP OCH ATTITYDER TILL KOLLEKTIVAVTAL	6
Starkt stöd för kärnan i partsmodellen	8
DET HÄR ÄR VIKTIGT NÄR MAN BYTER JOBB	9
Balans mellan arbete och fritid	9
Lönenivå	9
Arbetstider	10
Tre av fyra tycker kollektivavtal är viktigt vid byte av arbetsgivare	11
VIKTEN AV ATT HA INFLYTANDE PÅ ARBETSPLATSEN	12
Så bidrar kollektivavtal till inflytande på arbetsplatsen	13
ANALYS AV KUNSKAP OCH ATTITYDER TILL KOLLEKTIVAVTAL OCH PARTSMODELLEN	14
Partsmodellen bygger på kunskap – och ansvar	14
Trygghet och inflytande – centrala drivkrafter	14
Partsmodellen kräver ständig förankring	15

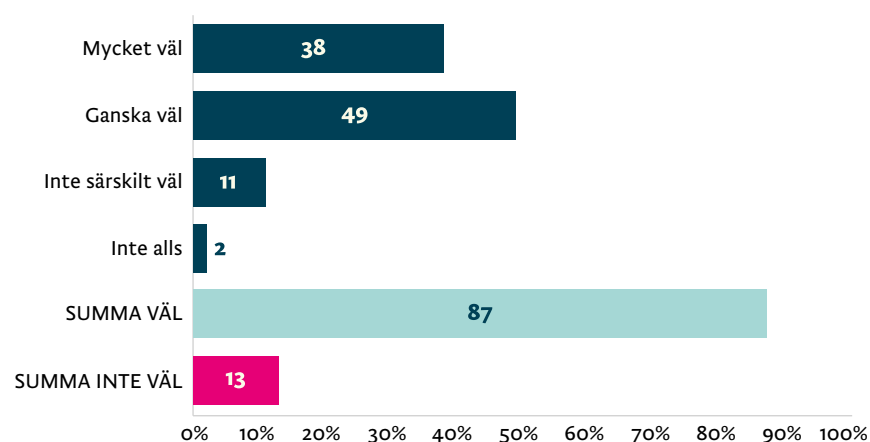
Kunskap och attityder till kollektivavtal

TCO:s undersökning visar att kunskaperna om kollektivavtal är förhållandevis goda – och att attityden till kollektivavtal är relaterad till kunskapsnivån. Hela 87 procent känner till vad kollektivavtal är. De som svarar att de inte alls känner till kollektivavtal eller svarar ”inte särskilt väl” tenderar att inte vara fackligt anslutna eller inte etablerade på arbetsmarknaden.

87%

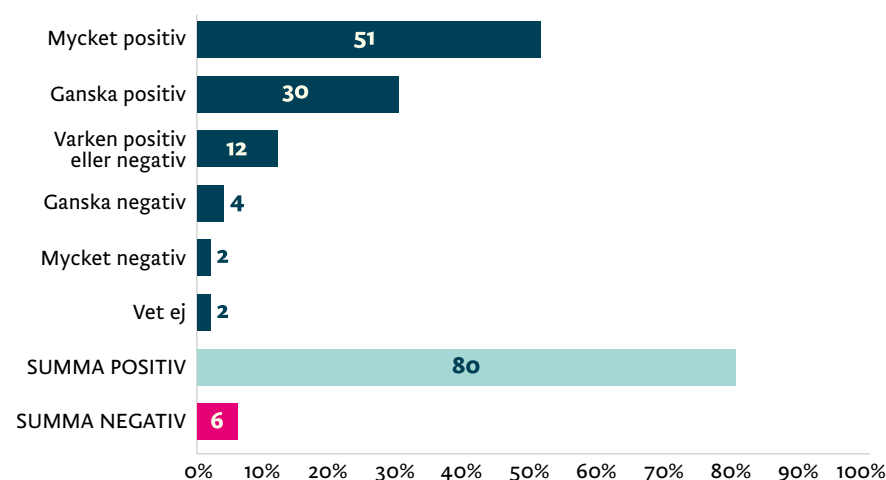
känner till vad kollektivavtal är.

HUR VÄL KÄNNER DU TILL VAD KOLLEKTIVAVTAL ÄR FÖR NÅGOT?



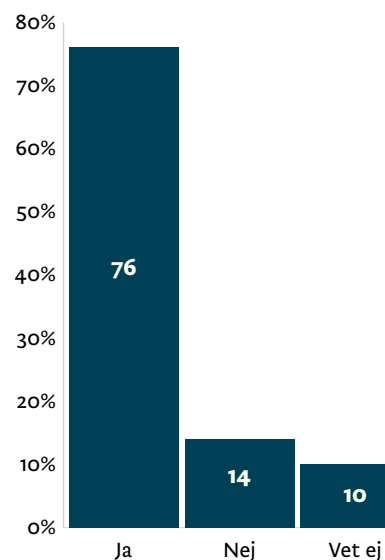
På frågan om inställning till kollektivavtal är fyra av fem positivt inställda (80 procent). Uttalat negativa är endast sex procent (4 procent ”ganska negativ” och 2 procent anger ”mycket negativ”). Det finns ett tydligt samband mellan inställningen till kollektivavtal och hur väl man känner till vad det är för något. En stor majoritet av de som känner till vad kollektivavtal är har också en positiv inställning till dem. Och även det motsatta förhållandet råder: låg kännedom innebär i högre utsträckning negativ uppfattning om kollektivavtal.

VILKEN ÄR DIN INSTÄLLNING TILL KOLLEKTIVAVTAL?

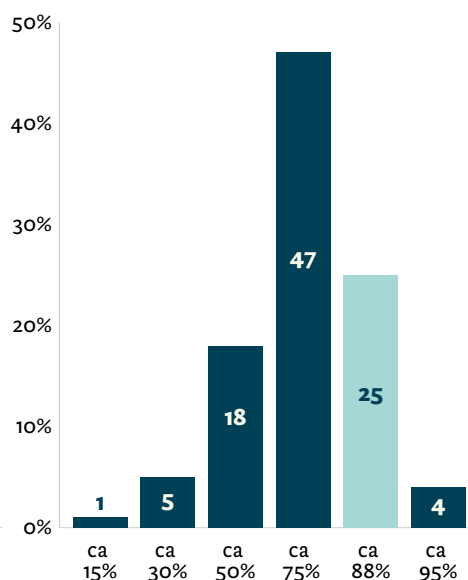


Tre av fyra svarar att deras arbetsgivare har kollektivavtal. På frågan om hur stor del av alla anställda som omfattas anger cirka 7 av 10 ett svar som ligger nära det korrekta – och var fjärde prickar helt rätt. Var fjärde person i undersökningen underskattar kraftigt hur många anställda som omfattas av kollektivavtal.

HAR DIN ARBETSGIVARE KOLLEKTIVAVTAL?



HUR MÅNGA ANSTÄLLDA TROR DU OMFATTAS AV KOLLEKTIVAVTAL?



Resultatet tyder på att medvetenheten om kollektivavtal är god, men det finns fortfarande utrymme för att ytterligare öka kännedomen. En signifikant skillnad finns gällande kunskap och attityd till kollektivavtal, där fackligt anslutna har mer kunskap och en mer positiv attityd till kollektivavtal än icke-anslutna.

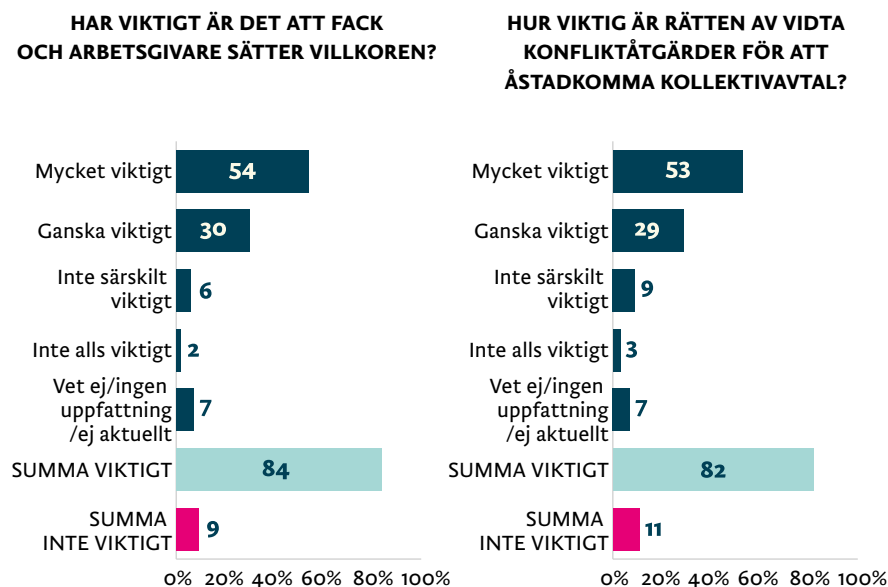
Kollektivavtal är en viktig del av anställningsvillkoren och säkerställer bland annat rätt till löneutveckling, pension och ersättningar, vilket gör det värdefullt för anställda att känna till om deras arbetsplats omfattas.

8 av 10

anser att det är viktigt att parterna på arbetsmarknaden har rätt att vidta konfliktåtgärder.

Starkt stöd för kärnan i partsmodellen

En stor majoritet tycker det är viktigt att fack och arbetsgivare gemensamt sätter villkoren på arbetsmarknaden. Hela 84 procent tycker så, medan endast 8 procent inte tycker det är viktigt.



Åtta av tio anser att det är viktigt att parterna på arbetsmarknaden har rätt att vidta konfliktåtgärder, såsom strejk eller lockout, för att kunna teckna kollektivavtal och säkerställa goda arbetsvillkor. Denna rätt är en central del av den svenska partsmodellen och fungerar som en maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare i förhandlingar. Utan den möjligheten skulle arbetsgivare ensidigt kunna diktera villkoren, vilket skulle försvaga arbetstagarnas förhandlingsposition och i längden riskera att försämra anställningsvillkoren.

Stödet för rätten att vidta åtgärder är särskilt starkt bland fackligt anslutna, och allra högst bland personer som är medlemmar i LO-förbund. I en tid där arbetsmarknaden förändras snabbt och flexibiliteten ökar, förblir strejkrätten en viktig trygghetsmekanism. Den skapar en stabil grund för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, samtidigt som den garanterar att kollektivavtalen även i framtiden kan upprätthålla rättvisa villkor och skydda arbetstagarnas intressen.



Det här är viktigt när man byter jobb

Det finns många saker som påverkar och avgör beslutet att byta jobb. Enligt undersökningen är det tre faktorer som är mest avgörande: balans mellan arbete och fritid, lönenivå och arbetstider.

Balans mellan arbete och fritid

Balansen mellan arbete och fritid har blivit en alltmer central fråga i arbetslivet. Många värderar möjligheten att ha tid för familj, fritidsintressen och återhämtning högt. Det gör att många efterfrågar arbetsgivare som inte bara erbjuder en bra lön, utan också respekterar vikten av att kunna koppla bort jobbet efter arbetsdagens slut.

Lönenivå

Lönenivån är en annan avgörande faktor. Även om en hög lön inte alltid är den enda drivkraften, är det en viktig trygghetsaspekt. En bra lön ger möjlighet att planera för framtiden, spara och ha en stabil ekonomi. I synnerhet för personer med hemmaboende barn eller högre levnadskostnader är lönen en central aspekt vid byte av jobb. Löneutveckling är också betydelsefullt – att veta att det finns möjligheter att utvecklas och höja sin inkomst över tid ger en långsiktig trygghet.



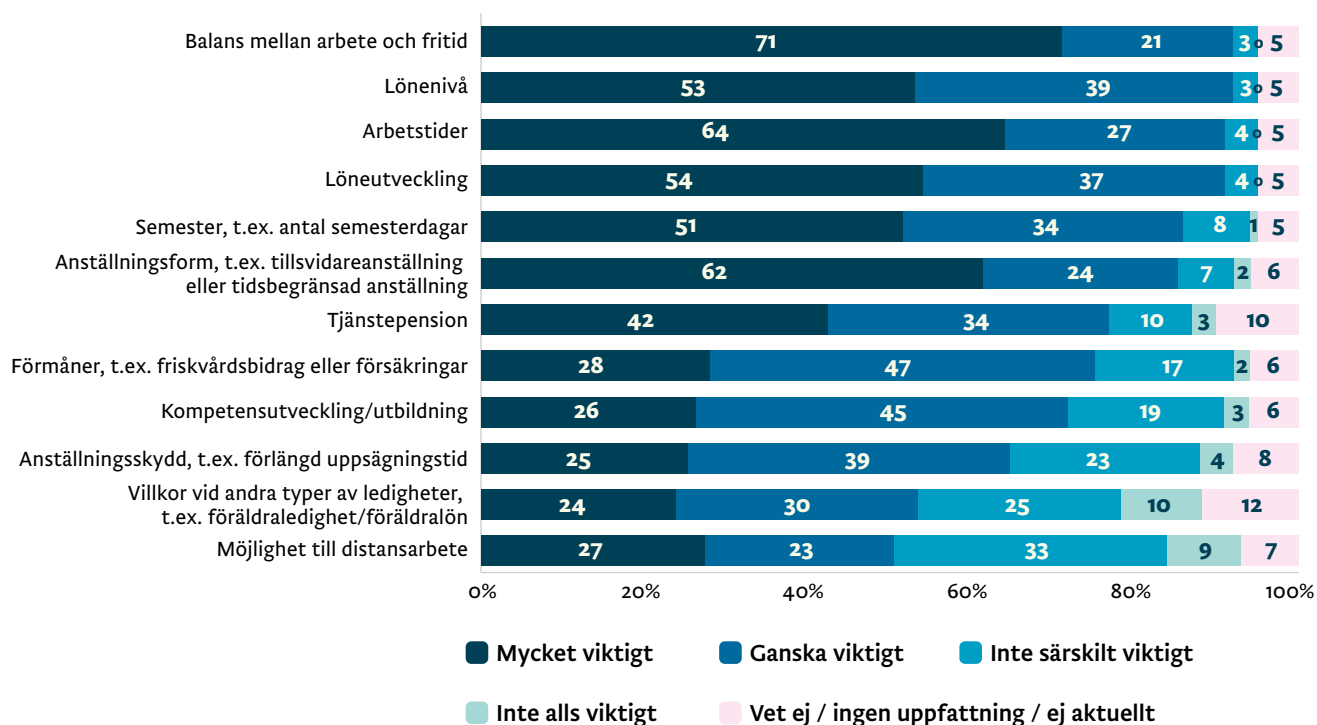
Balansen mellan arbete och fritid har blivit en alltmer central fråga i arbetslivet.

Arbetstider

Arbetstiderna är en tredje viktig faktor. För många handlar det om möjligheten att ha en stabil och förutsägbar arbetstid, där man kan planera sitt liv utanför jobbet. För de tjänstemannagrupper som har möjlighet till distansarbete är det en viktig aspekt för att underlätta livspusslet och tillvaron i stort. Ändå anges möjlighet till distansarbete som den minst viktiga faktorn när man byter jobb, vilket kan kopplas till att många yrkesgrupper helt saknar den möjligheten – det är därmed inte är en relevant aspekt för dem.

Utöver dessa tre faktorer spelar även anställningsvillkor, tjänstepension, semesterförmåner och möjligheter till kompetensutveckling en roll i beslutet att byta jobb. Sammanfattningsvis visar undersökningen att människor söker en helhet där trygghet, flexibilitet och ekonomiska villkor samspelar för att skapa en hållbar arbetssituation.

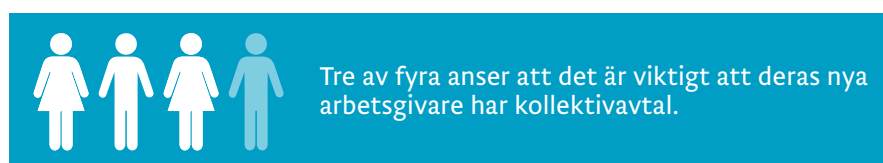
OM DU SKULLE BYTA JOBB, HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE:



Tre av fyra tycker kollektivavtal är viktigt vid byte av arbetsgivare

Kollektivavtal spelar en avgörande roll för många när de överväger att byta arbetsgivare, och tre av fyra anser att det är viktigt att deras nya arbetsgivare har kollektivavtal. Detta visar hur starkt kollektivavtalen är förankrade i den svenska arbetsmarknadsmodellen och hur de fungerar som en trygghet för arbetstagare.

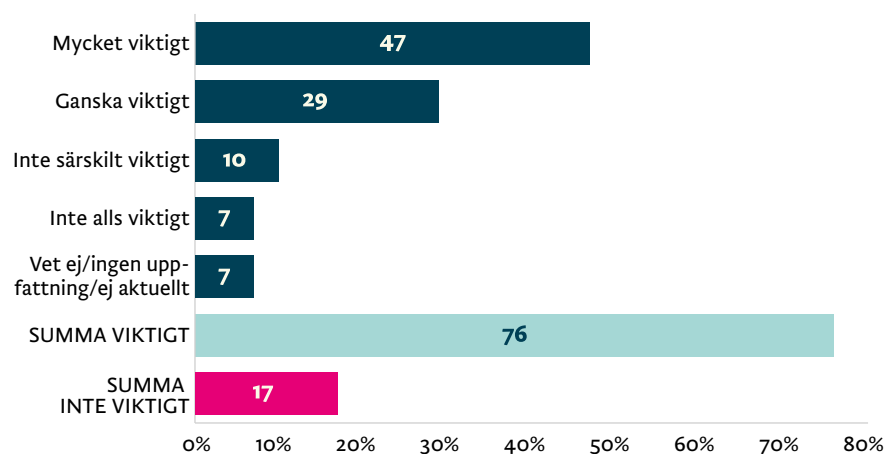
Ett kollektivavtal innebär för många en garanti för rättvisa och förutsägbara arbetsvillkor. Det säkerställer bland annat att löner, arbetstider, semester, pensioner och försäkringar regleras på ett tydligt sätt, vilket minskar risken för osäkerhet och godtyckliga beslut från arbetsgivarens sida. Utan kollektivavtal kan arbetstagare hamna i en situation där de måste förhandla sina villkor på egen hand, något som många upplever som både svårt och osäkert.



Bland fackligt anslutna är vikten av kollektivavtal ännu tydligare. LO-medlemmar, offentliganställda och tjänstemän i TCO- och Saco-förbund är i ännu högre grad angelägna om att deras arbetsgivare ska vara bunden av ett avtal. Det visar att de som har erfarenhet av kollektivavtal i större utsträckning ser deras värde och skyddande funktion.

På en arbetsmarknad där flexibilitet och individuell anpassning blir allt viktigare är det ändå tydligt att en majoritet vill ha en grundläggande trygghet genom kollektivavtal. Avtalen ger en balans mellan arbetstagares rättigheter och arbetsgivares krav och skapar förutsättningar för en mer hållbar och rättvis arbetsmarknad.

OM DU ÖVERVÄGER ATT BYTA JOBB, HUR VIKTIGT ÄR DET FÖR DIG ATT DIN NYA ARBETSGIVARE HAR ETT KOLLEKTIVAVTAL?



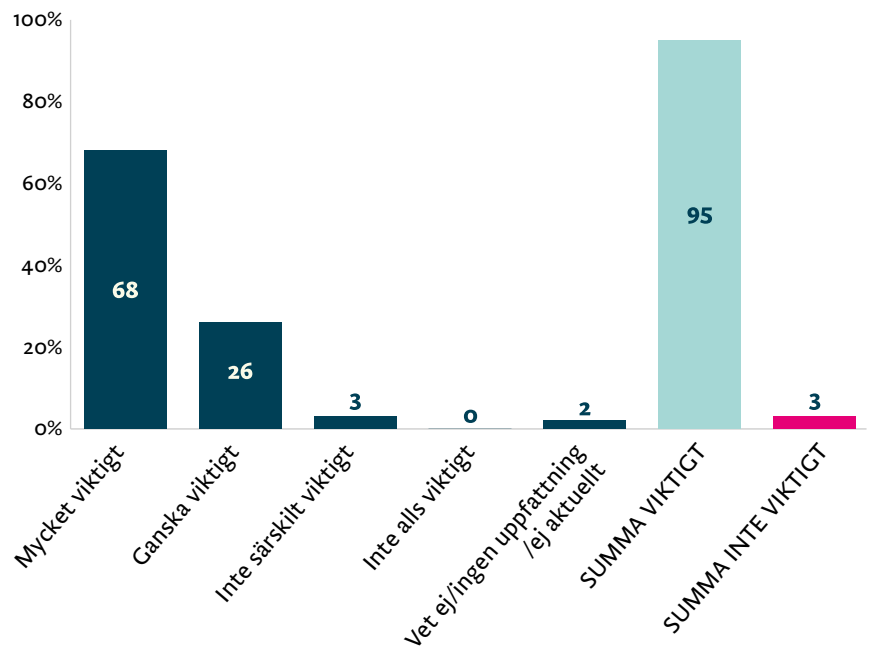
Vikten av att ha inflytande på arbetsplatsen

TCO:s undersökning visar att nästan alla anser att det är viktigt att arbetstagare har inflytande på arbetsplatsen, något som kan innebära både ökad arbetstillfredsställelse och förbättrad hälsa. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) lyfter fram just vikten av inflytande på arbetsplatsen som en avgörande faktor för medarbetares hälsa, välbefinnande och arbetstillfredsställelse.¹

” Nästan alla anser att det är viktigt att arbetstagare har inflytande på arbetsplatsen

Inflytande innebär att de anställda har möjlighet att påverka beslut som rör deras arbete och hur det organiseras. När arbetet organiseras på ett sådant sätt att medarbetarna ges inflytande, upplever de oftast bättre kontroll över sin arbetssituation, vilket i sin tur bidrar till minskad stress och ökad arbetstillfredsställelse.

HUR VIKTIGT ÄR DET ATT ARBETSTAGARE HAR INFLYTANDE PÅ ARBETSPLATSEN?



¹ <https://www.mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/organisering-av-arbete-och-dess-betydelse-for-halsa-och-va.pdf>

Så bidrar kollektivavtal till inflytande på arbetsplatsen

Kollektivavtal skapar en struktur för medarbetarnas inflytande och delaktighet. Några exempel:

- Medbestämmandelagen (MBL) ger arbetstagarorganisationer förhandlingsrätt och en rätt till information. En arbetsgivare med kollektivavtal är också skyldig att förhandla före beslut om viktigare förändringar av verksamheten. Kollektivavtal kan specificera formerna för detta inflytande.
- Många kollektivavtal innehåller bestämmelser om arbetstidens förläggning, där samråd med de anställda eller deras fackliga representanter är centralt.
- Kollektivavtal ger de lokala facken rätt att utse skyddsombud som deltar i arbetsplatsens arbetsmiljöarbete och som arbetsgivaren ska samverka med i frågor som påverkar de anställdas hälsa och säkerhet. Kollektivavtal kan också ange att anställda har rätt till regelbundna utvecklingssamtal för att diskutera arbetsuppgifter och kompetensutveckling.
- Vissa kollektivavtal medger att lokala parter kan förhandla fram egna lösningar anpassade till den specifika arbetsplatsen, vilket ger de anställda ökat inflytande.

Om det inte finns kollektivavtal på en arbetsplats är det vanligt att villkor och förmåner regleras i en policy (eller flera). Det gör att arbetsgivaren kan ändra både förmåner och villkor som påverkar anställningen, utan att medarbetare har möjlighet att påverka besluten.



Analys av kunskap och attityder till kollektivavtal och partsmodellen

Den svenska arbetsmarknaden präglas av en stark partsmodell där kollektivavtal utgör grunden för förutsägbara och rättvisa villkor. Undersökningen från TCO visar tydligt att kunskapsnivån om kollektivavtal är hög – 87 procent känner till vad det innebär – och att en positiv inställning till kollektivavtal hänger ihop med denna kunskap. Fyra av fem är positivt inställda, medan enbart sex procent har en negativ syn. Men även om kunskapen om kollektivavtal i stort är god, finns det utrymme för ytterligare kunskapshöjning.

Partsmodellen bygger på kunskap – och ansvar

Ett av de viktigaste resultaten i undersökningen är att de som känner till kollektivavtal också i högre utsträckning är positiva till dem. Och det motsatta – de med låg kunskap är mer negativt inställda.

Det innebär att de aktörer som värnar partsmodellen – fackförbund, arbetsgivarorganisationer och beslutsfattare – har ett gemensamt ansvar att stå upp för den och aktivt informera om dess fördelar. I takt med att arbetsmarknaden förändras, med en ökad flexibilitet och nya anställningsformer, blir behovet av tydlig information om kollektivavtal och deras skyddande funktioner allt viktigare. Stödet för partsmodellen kan inte tas för givet – det måste bygga på förståelse för hur kollektivavtal fungerar och vilken roll de spelar för arbetsmarknadens stabilitet.

Trygghet och inflytande – centrala drivkrafter

När människor byter jobb är det tre faktorer som sticker ut som särskilt viktiga:

- Balans mellan arbete och fritid
- Lönenivån
- Arbetstider

Alla dessa faktorer är direkt kopplade till de villkor som regleras i kollektivavtal. Dessutom ser vi att anställningsvillkor, pensioner och försäkringar spelar en avgörande roll. Tre av fyra svarar att det är viktigt att deras nya arbetsgivare har kollektivavtal, vilket visar att många ser avtalen som en trygghetsgaranti vid jobbyten.

Undersökningen bekräftar också att rätten att vidta konfliktåtgärder, såsom strejk och lockout, ses som central för att säkerställa goda arbetsvillkor. Åtta av tio anser att denna rättighet är viktig, och stödet är särskilt starkt bland fackligt anslutna.

Partsmodellen kräver ständig förankring

Resultaten visar att partsmodellen har en bred förankring i befolkningen, men den kan inte tas för given. Påtagligt är också att fackligt anslutna värdesätter kollektivavtal i större utsträckning än personer som inte är medlemmar i en facklig organisation, samt att personer som inte tycker kollektivavtal är särskilt viktigt vare sig har god kunskap om avtalens innehåll eller är fackligt anslutna. Ska stödet för partsmodellen även fortsättningsvis vara kvar på den förhållandevis höga nivån vi nu ser krävs det därför ett aktivt och framgångsrikt arbete med att rekrytera medlemmar till fackförbunden. Det stärker möjligheten till att förhandla goda villkor, men också till att bevara den framgångsrika partsmodellen som sådan.

I en tid där arbetsmarknaden präglas av snabb förändring och ökad individualisering behöver partsmodellen alltså inte bara försvaras, utan också aktivt kommuniceras. Att säkerställa att fler känner till kollektivavtalens roll och betydelse är inte bara en fråga om information – det är en förutsättning för att behålla en stabil och fungerande arbetsmarknad i framtiden.

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se

Tco

Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

