

# Hur fungerar kollektivavtalen?

Lars Calmfors och Per Skedinger  
Arbetsmarknadsekonomiska rådet  
15/2-2018

# Schema för dagen

09.15-09.55 **Lars Calmfors** och **Per Skedinger** presenterar rapporten.

09.55-10.25 Rapporten kommenteras av:

**Lena Granqvist** (samhällspolitisk chef Saco),  
**Åsa Olli Segendorf** (enhetschef Sveriges Riksbank),  
**Charlotta Stern** (vice vd Ratio).

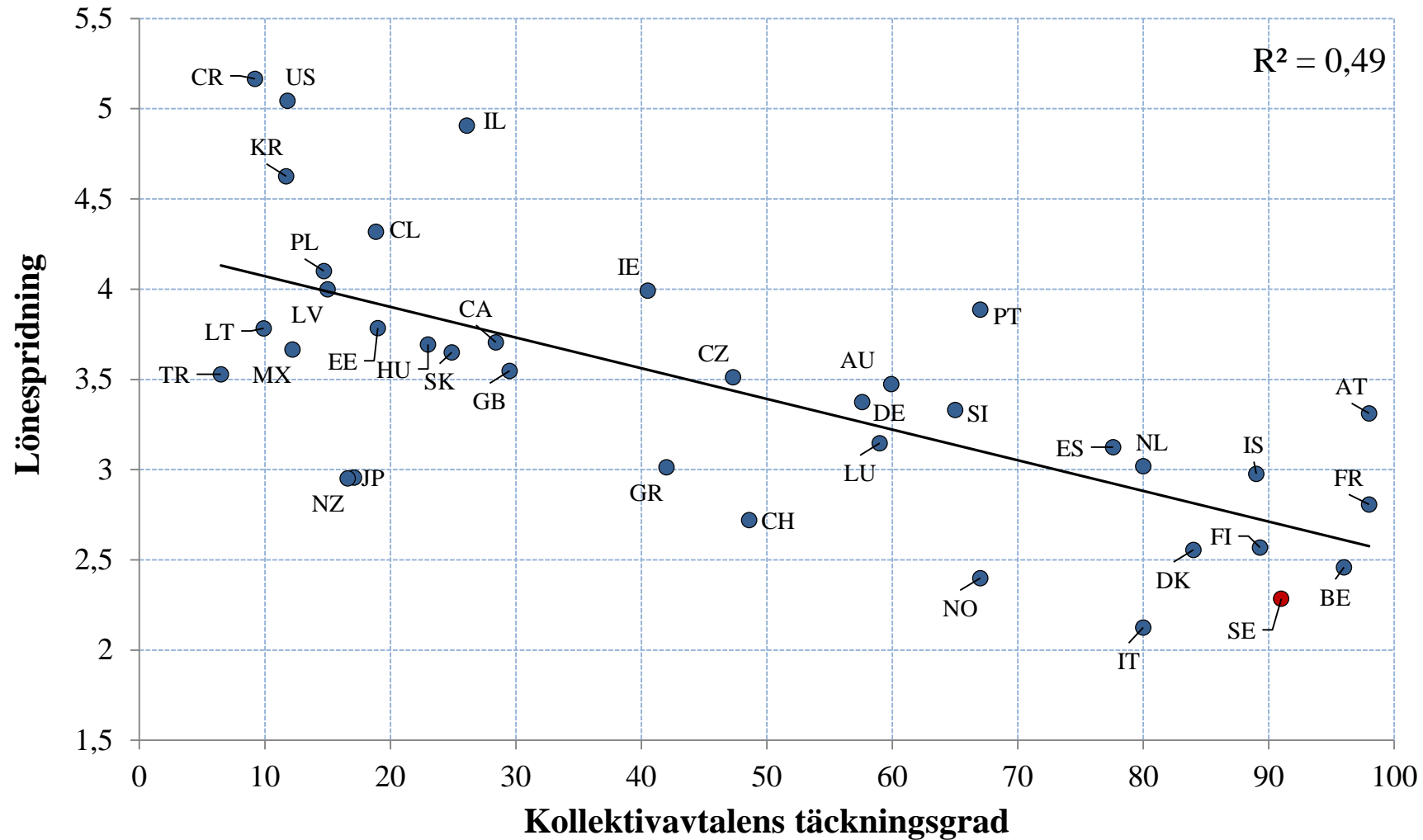
10.25-11.30 Panelsamtal med:

**Lars Calmfors** (ordförande Arbetsmarknadsekonomiska rådet),  
**Tobias Baudin** (förbundsordförande Kommunal),  
**Anna-Karin Hatt** (vd Almega),  
**Karin Johansson** (vd Svensk Handel),  
**Martin Linder** (förbundsordförande Unionen).

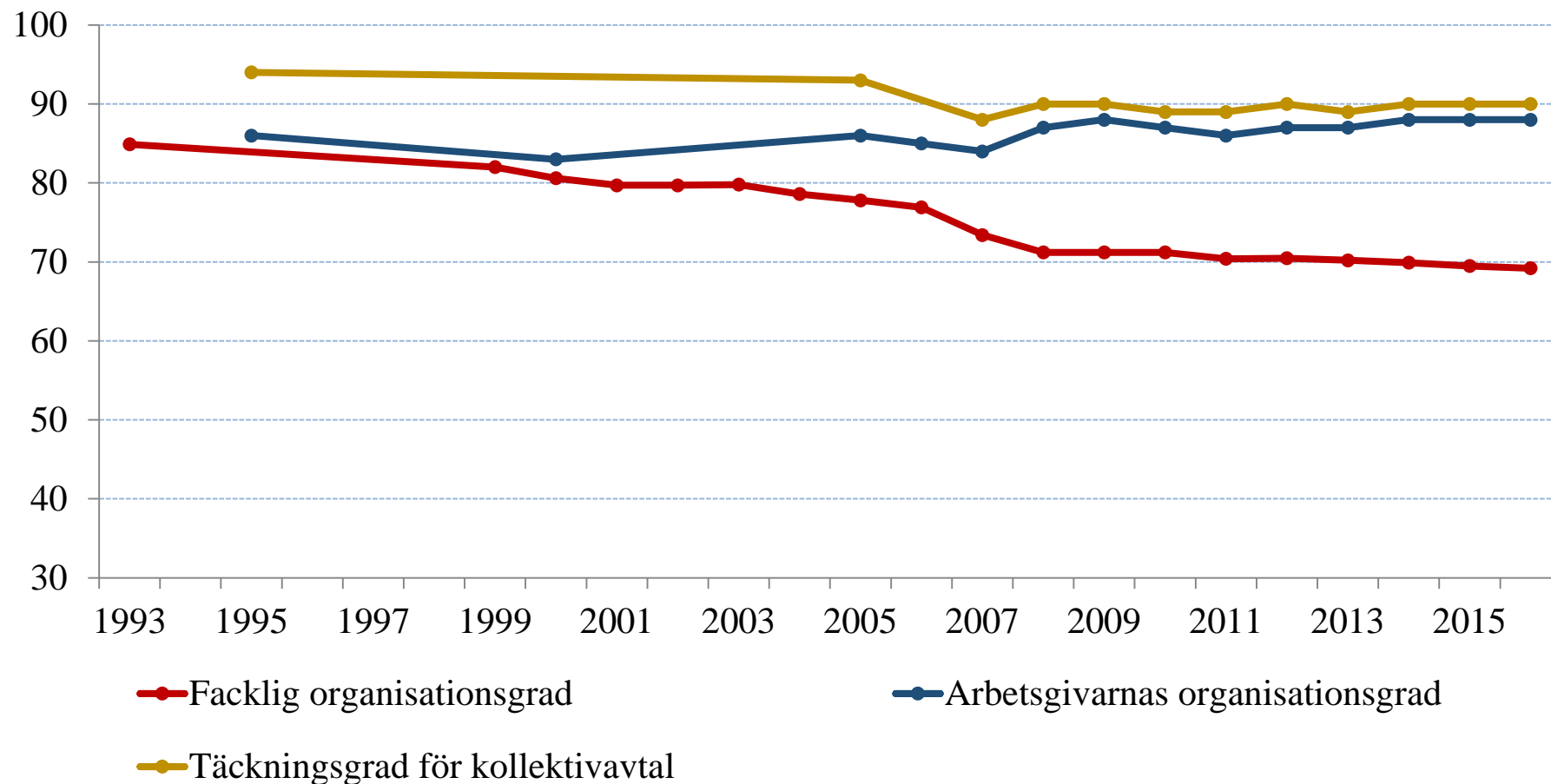
# Två synsätt på kollektivavtal

1. Ekonomisk snedvridning
  - Icke marknadskonform lönenivå
  - Icke marknadskonform lönesammanpressning
2. Effektivitetshöjande
  - Motverka arbetsgivares marknadsmakt
  - Jämn spelplan för företag
  - Kollektiv försäkringsinstitution
  - Standardiserade paketlösningar som sänker transaktionskostnaderna

# Lönespridning (P90/P10) och kollektivavtalens täckningsgrad i olika länder



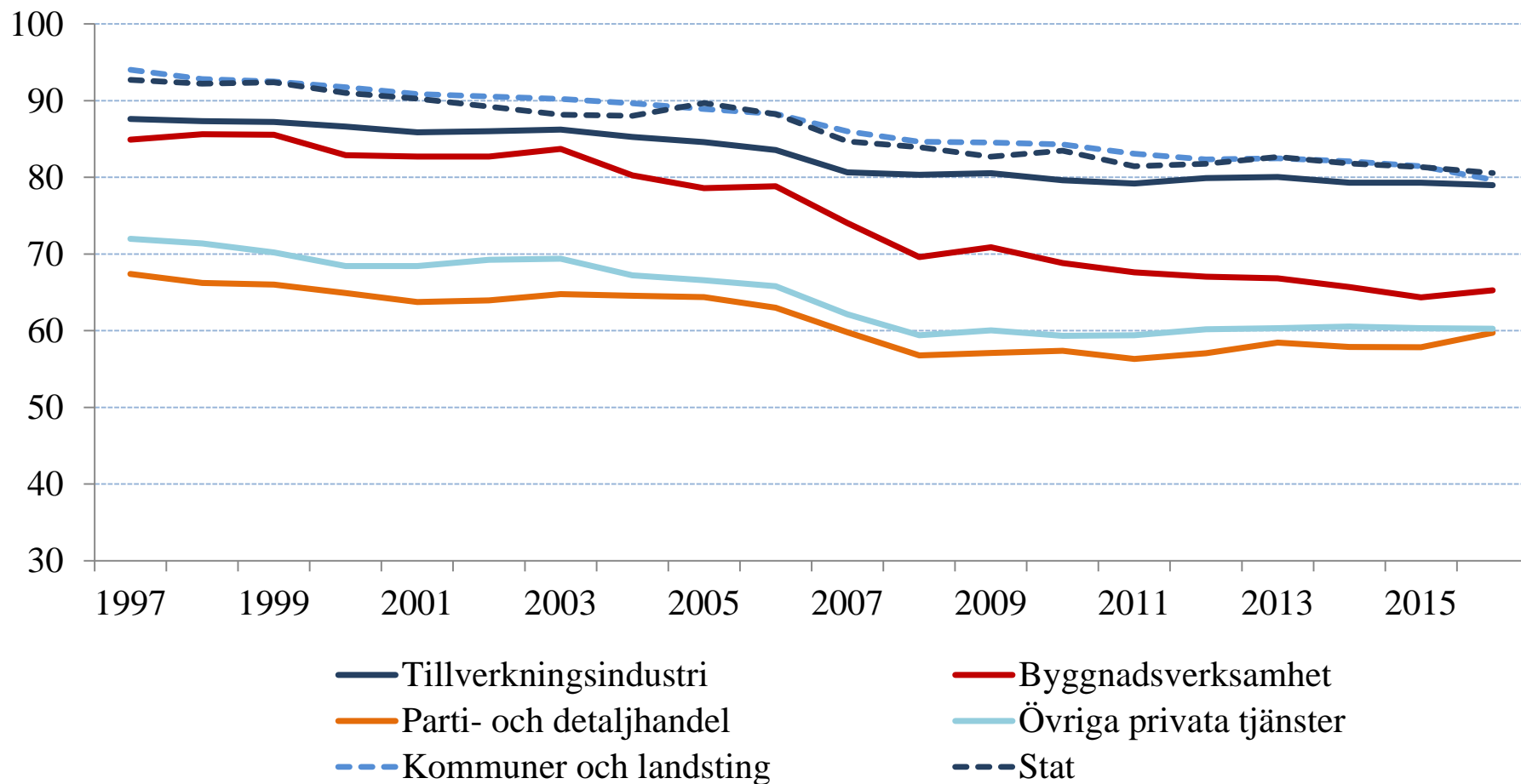
# Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden för fack och arbetsgivare, hela ekonomin



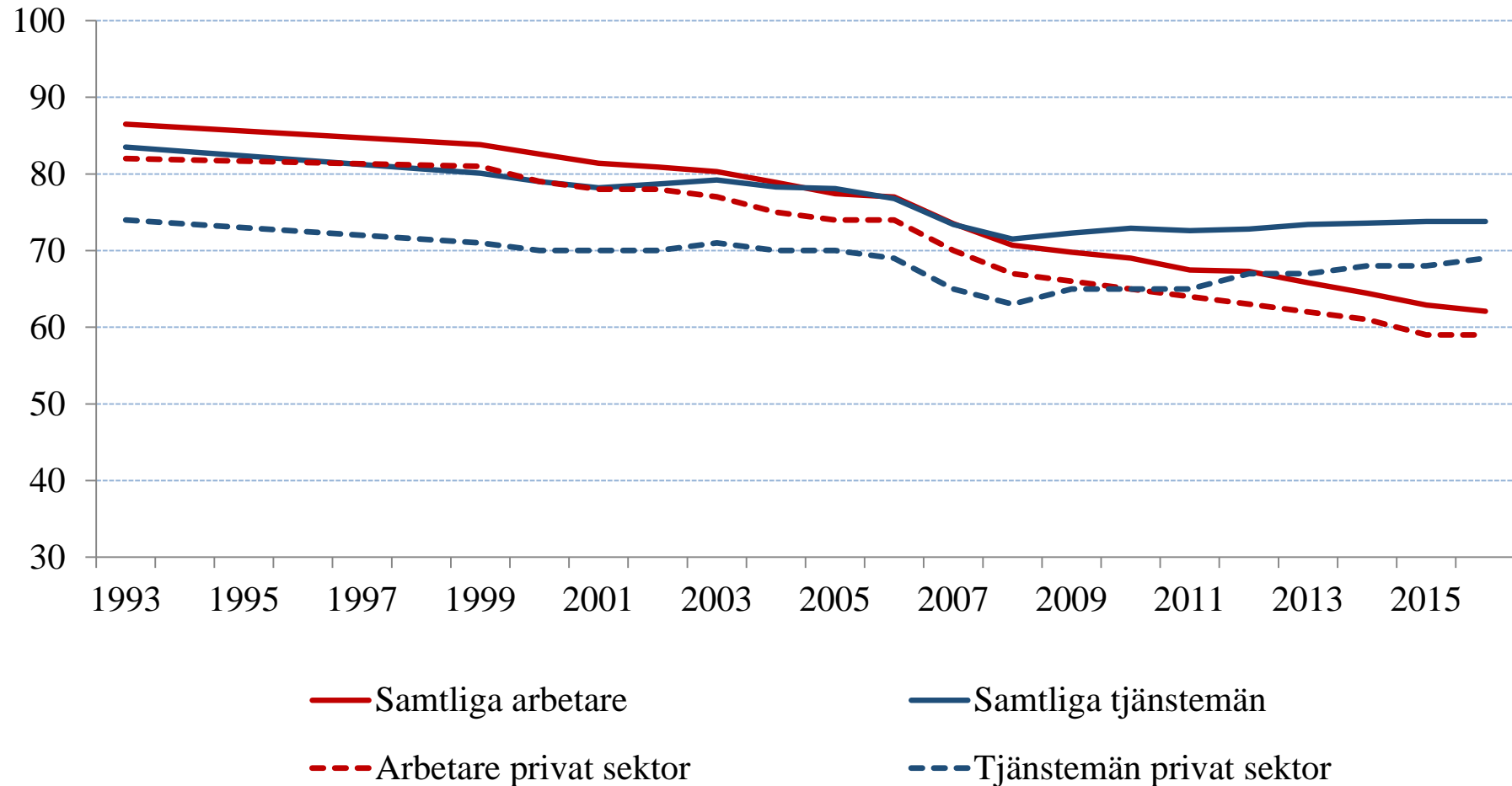
# Rapportens utgångspunkt

- Sjunkande facklig organisationsgrad minskar på sikt fackets möjligheter att tvinga fram kollektivavtal
- Det är i växande grad arbetsgivarsidan som upprätthåller kollektivavtalssystemet
- Därför allt viktigare att företagen ser kollektivavtalen som attraktiva
- Därför fokuserar rapporten på företagens syn på kollektivavtalen

# Facklig organisationsgrad efter sektor och bransch

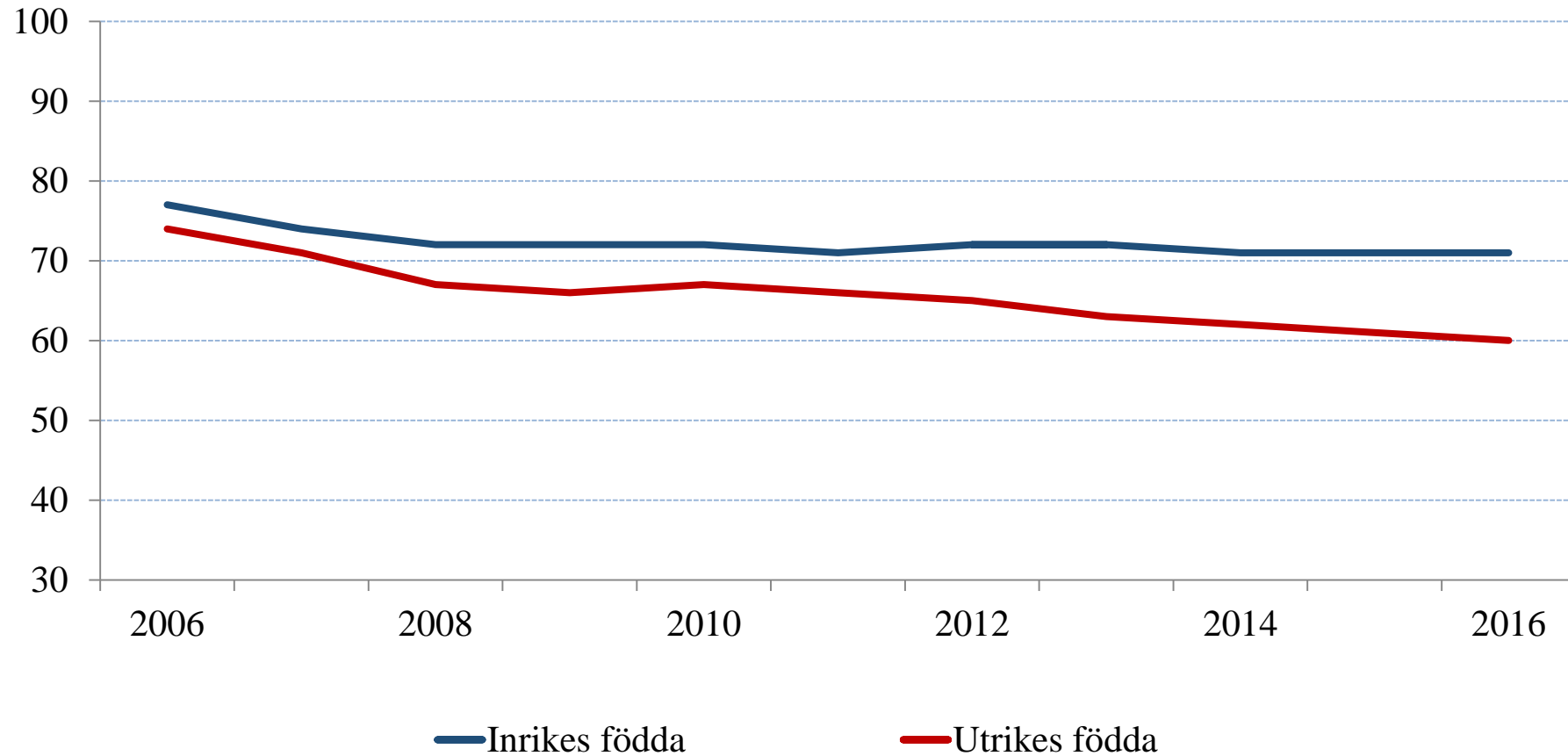


# Facklig organisationsgrad bland arbetare och tjänstemän i privat sektor respektive hela ekonomin

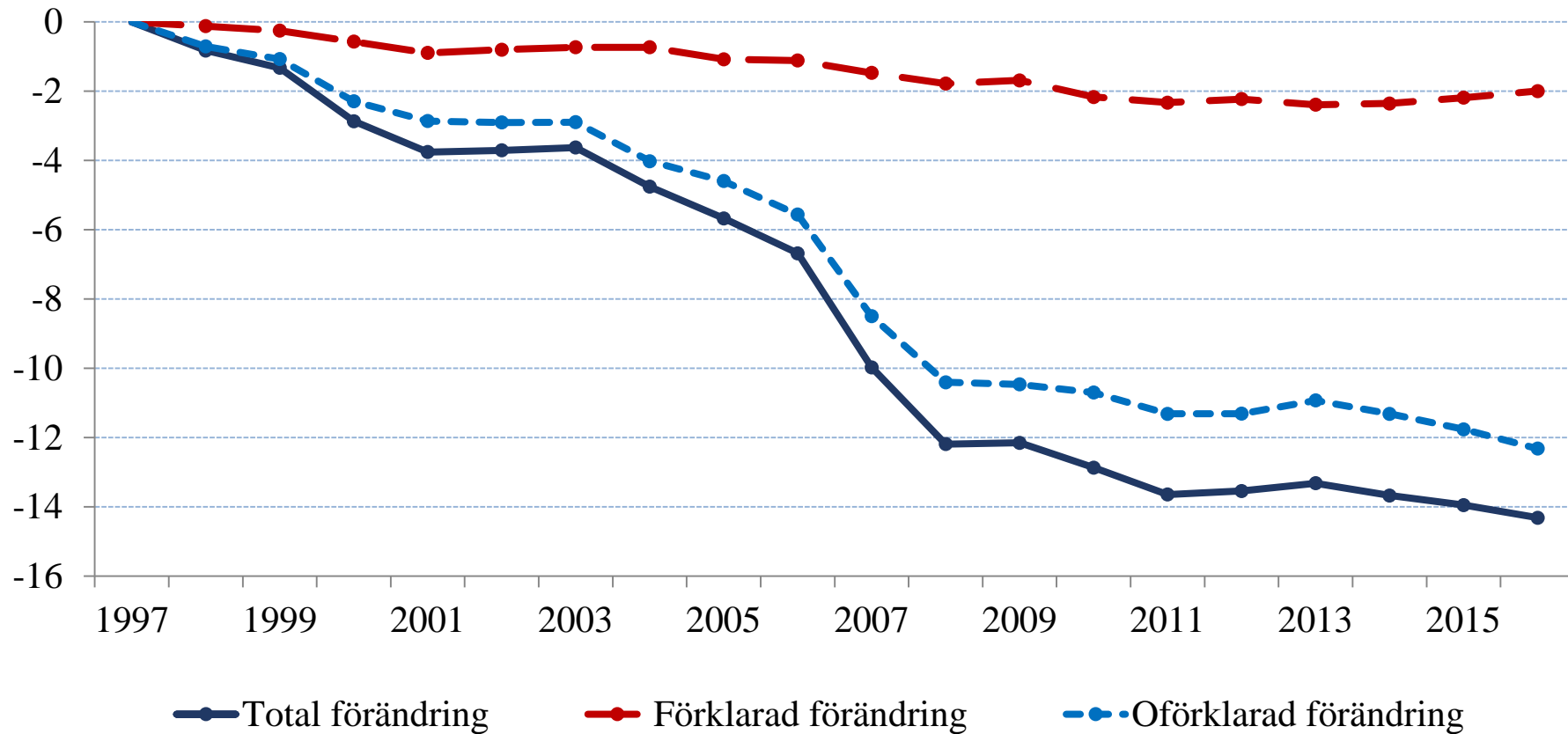




# Facklig organisationsgrad bland inrikes och utrikes födda, hela ekonomin



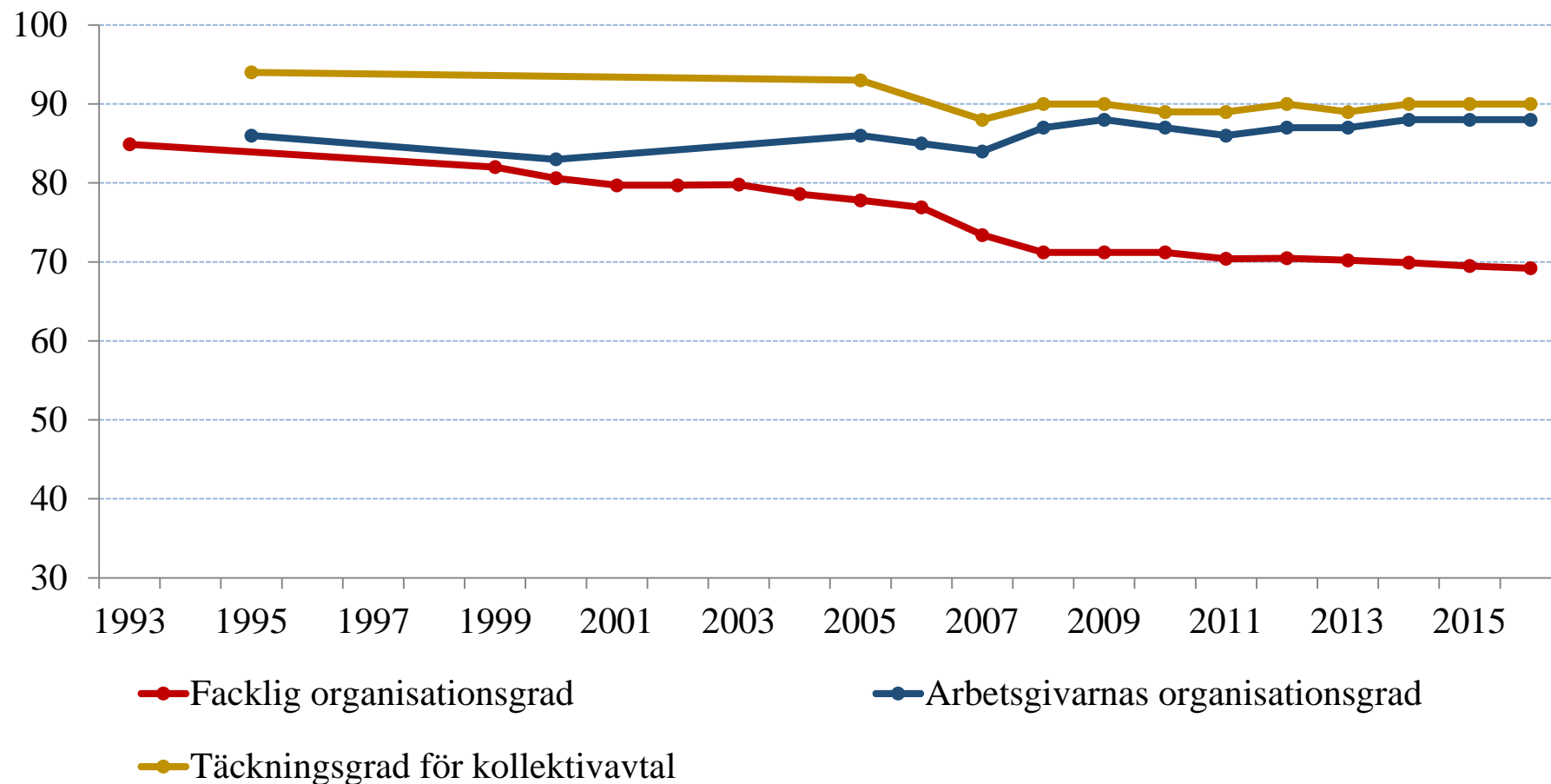
# Förklarad och oförklarad förändring i facklig organisationsgrad, procentenheter



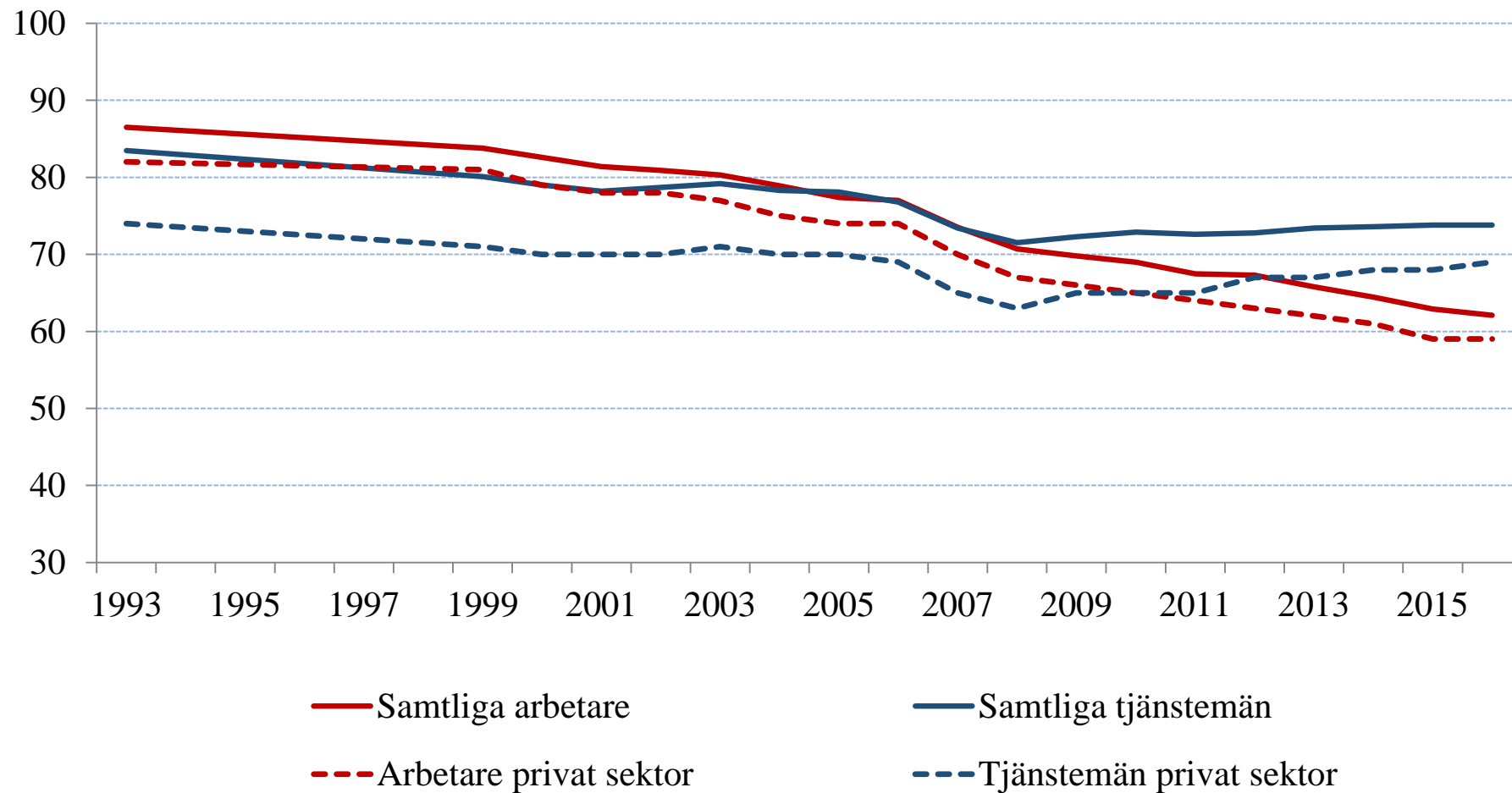
# Orsaker till den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige

- Strukturella förändringar av arbetskraftens fördelning mellan olika sektorer/branscher och sammansättning kan bara förklara en liten del
- Alliansregeringens arbetsmarknadsreformer
  - Avskaffad avdragsrätt för fackavgifter
  - Lägre a-kassa
  - Höjda a-kasseavgifter
- Långsiktig trend
  - Förskjutning från kollektivistiska till individualistiska värderingar

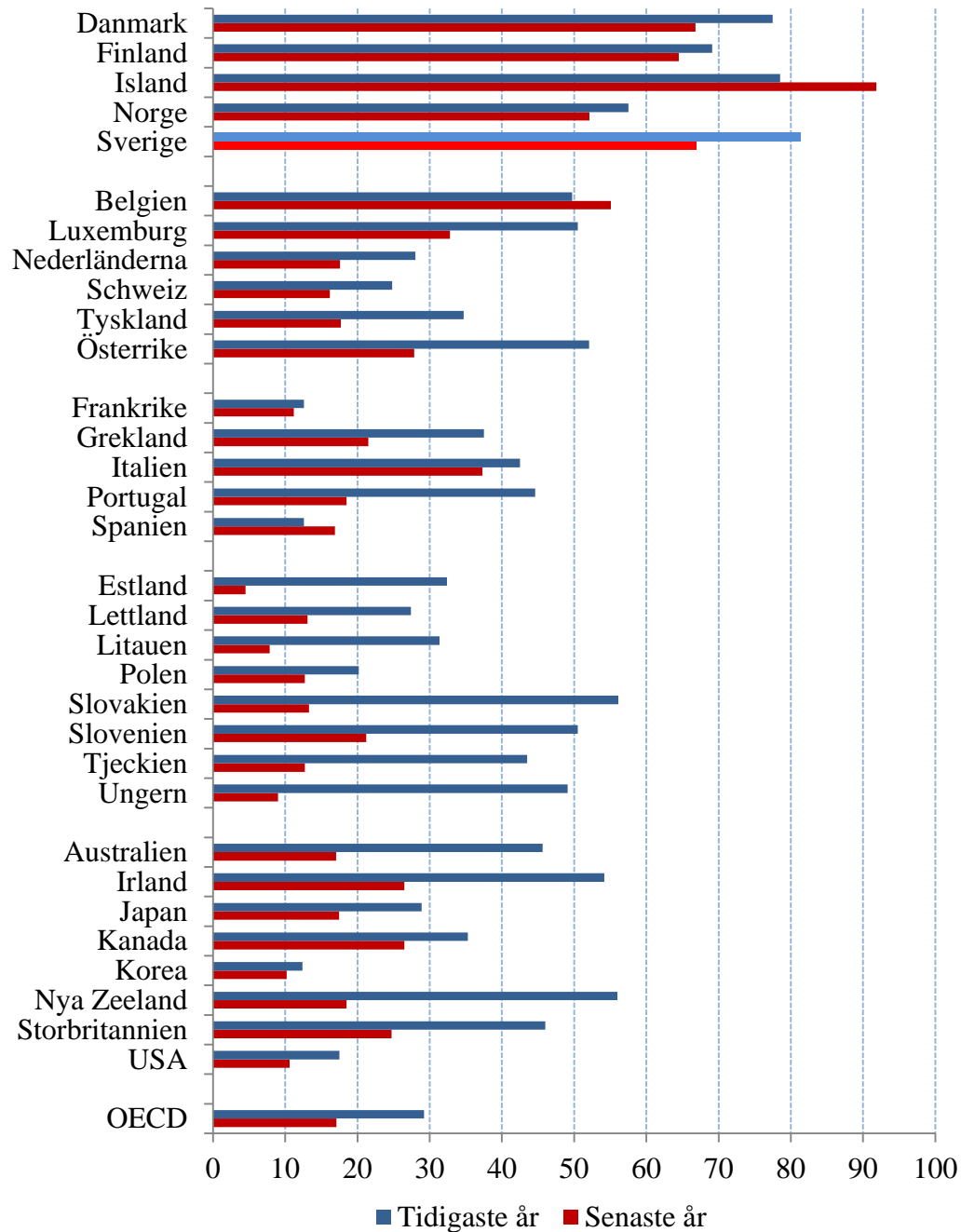
# Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden för fack och arbetsgivare, hela ekonomin



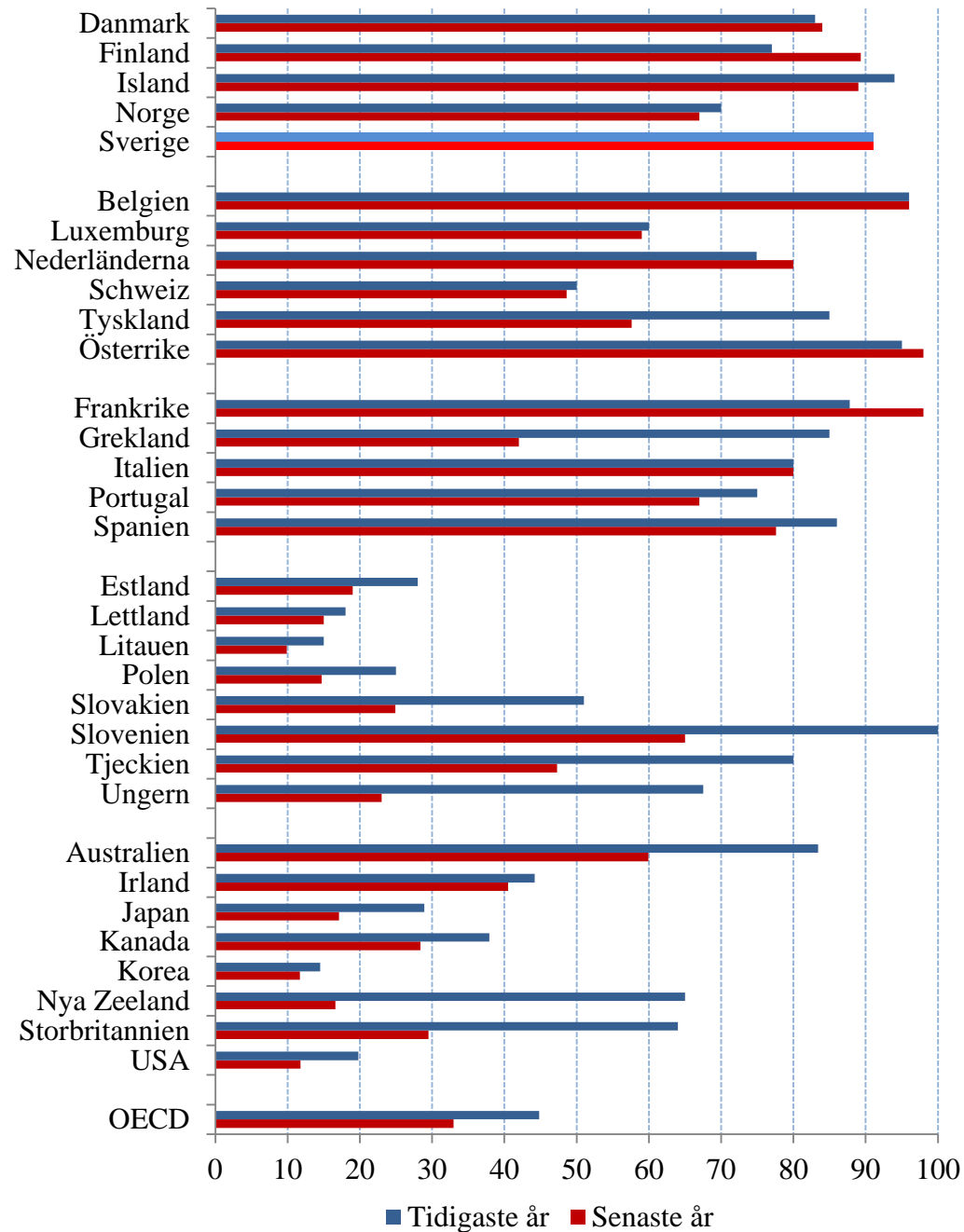
# Facklig organisationsgrad bland arbetare och tjänstemän i privat sektor respektive hela ekonomin



## Facklig organisationsgrad i olika länder



# Täckningsgrad för kollektivavtal i olika länder

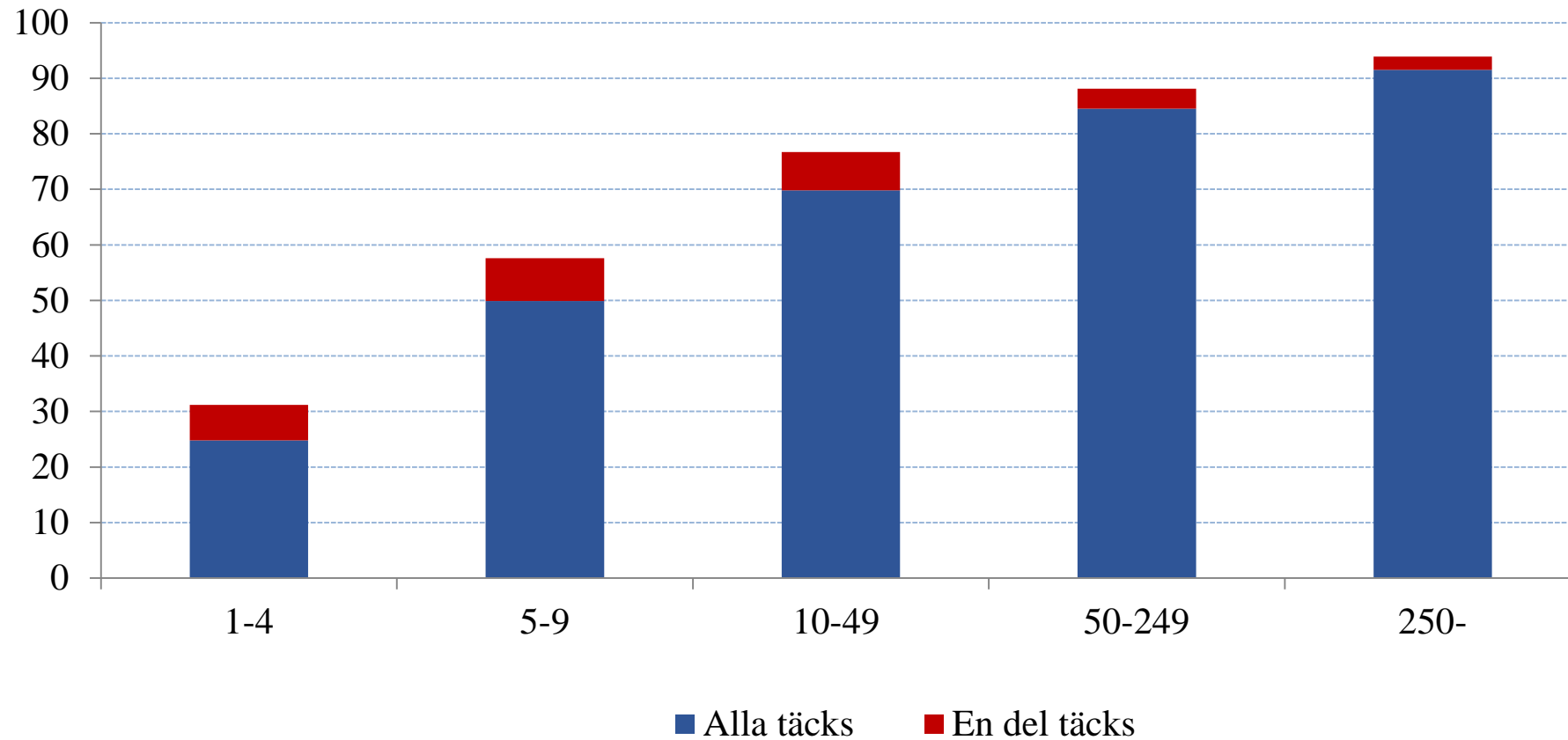


# Intressant jämföra med Tyskland

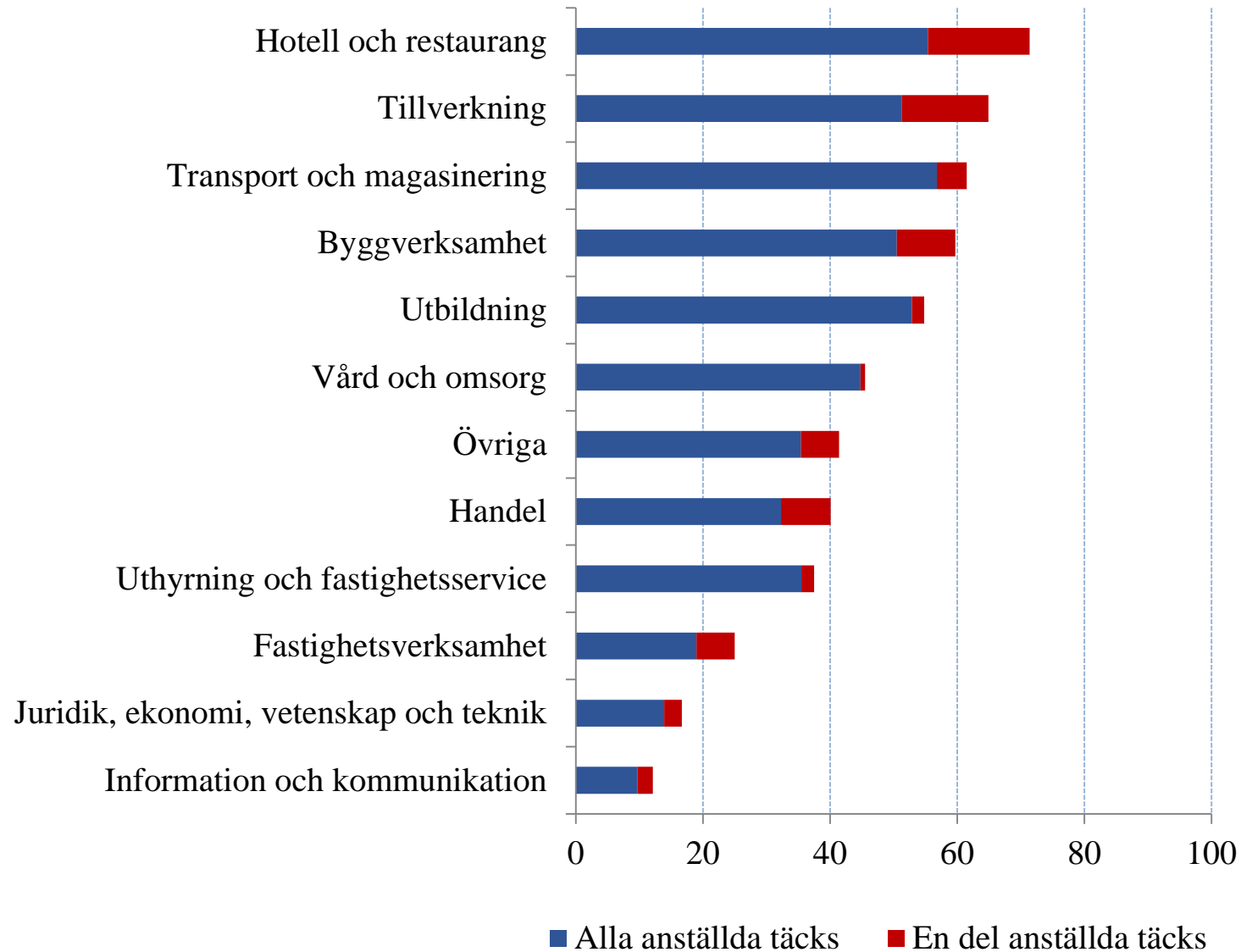
- Exempel på att ett väletablerat kollektivavtalssystem liknande det svenska kan genomgå mycket stora förändringar
- Ekonomisk kris i Tyskland efter återföreningen
  - Tyskland var "Europas sjuke man"
- Företagen krävde större löneflexibilitet
  - Många företag övergav kollektivavtalen
  - Facket kunde inte stå emot
- Den fackliga organisationsgraden kan ha fallit under en **kritisk nivå (tipping point)**



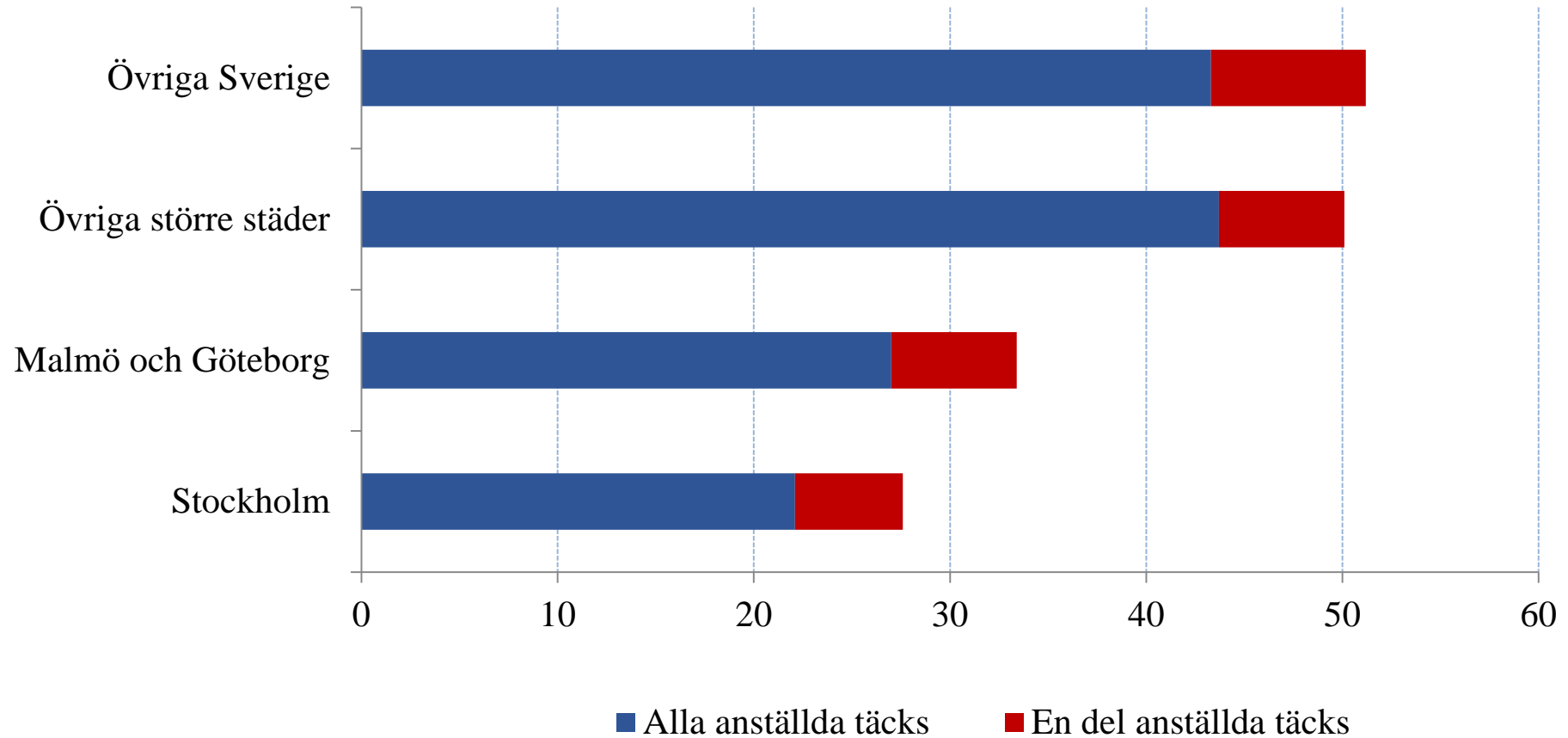
# Kollektivavtalens täckningsgrad efter antal anställda i företagen



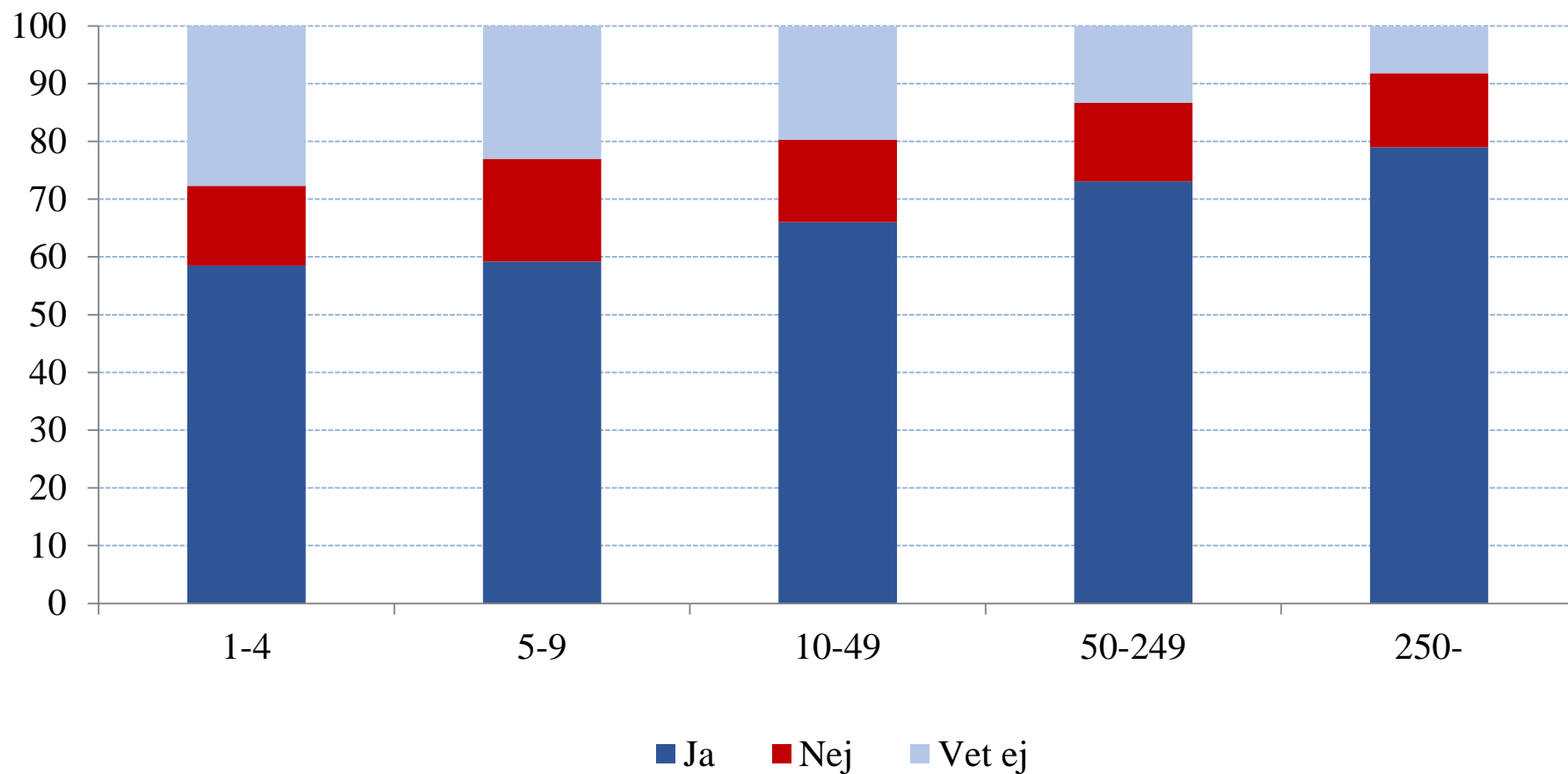
# Kollektivavtalens täckningsgrad efter bransch



# Kollektivavtalens täckningsgrad efter region



# Andel företag med avtal som fortsatt skulle vilja ha det om fackets möjligheter att tvinga fram avtal försvagades, efter antal anställda



# Företagens syn på kollektivavtalen

	<i>Företag med kollektivavtal</i>	<i>Företag utan kollektivavtal</i>
Påstående	Kollektivavtalet...	Ett kollektivavtal skulle...
...innehåller/innebära ett färdigt paket	3,1	1,8***
...förbättrar/förbättra relationen mellan företaget och de anställda.	3,3***	1,7***
...gör/göra det lättare att sätta olika löner för olika anställda	2,6***	1,8***
...ger/ge företaget ett bra anseende.	3,5***	1,9***
...är/vara krångligt och kräver/kräva mycket administration.	2,9**	3,9***
...gör/göra det svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget.	3,3***	3,5***
...gör/göra det svårt att sätta olika löner för olika anställda.	3,1	3,3***
...ger/ge en för hög kostnadsnivå i företaget.	3,0	2,7***
...innebär/innebära för höga minimilöner.	3,1	2,1***
...gör/göra det svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning.	3,1	3,3***
...gör/göra det svårt att bestämma andra anställningsvillkor.	3,0	3,7***

5: Stämmer mycket bra  
 3: Varken eller  
 1: Stämmer inte alls



# Synen på kollektivavtalen i företag med avtal efter bransch

Bransch	Erbjuder ett färdigt paket.	Förbättrar relationerna till de anställda.	Lättare att sätta olika löner.	Ger företaget ett bra anseende.	Krångligt och administrationskrävande.	Svårt att anpassa löner till hur bra det går.	Svårt att sätta olika löner.	Ger en för hög kostnadsnivå.	Ger för höga minimilöner.	Svårt att anpassa arbetstiden.	Svårt att bestämma andra anställningsvillkor.
Byggverksamhet	2,9	3,0	2,0***	3,4**	3,5***	3,9***	3,9***	3,5***	3,7***	3,5***	3,5***
Handel	3,3**	3,3**	2,6***	3,4***	2,8	3,5***	3,1	3,4***	3,4***	3,1	3,2
Hotell och restaurang	3,6**	3,6***	3,2	3,7***	2,4**	3,0	2,7	2,6	2,7	3,3	2,7
Information och kommunikation	3,0	3,4	2,5*	3,6***	2,9	3,2	2,4	2,6*	2,4*	2,8	2,9
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	3,0	3,3*	2,4***	3,5***	2,6**	2,8	2,3***	2,3***	2,2***	2,5**	2,7
Tillverkning	3,1	3,2**	2,4***	3,3***	2,7***	3,6***	3,1	3,1	3,2*	3,1	3,0

5: Stämmer mycket bra

3: Varken eller

1: Stämmer inte alls

# Andel företag med avtal som fortsatt skulle vilja ha det om fackets möjligheter att tvinga fram avtal försvagades, efter bransch

Bransch	Ja	Nej	Vet ej
Hotell och restaurang	77,7	10,1	12,3
Information och kommunikation	74,0	18,5	7,5
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	70,8	9,5	19,8
Tillverkning	62,7	17,1	20,1
Handel	56,8	16,8	26,4
Byggverksamhet	51,6	22,0	26,3

# Vilka aspekter betyder mest för företagens övergripande inställning till kollektivavtal?

## Företag med avtal

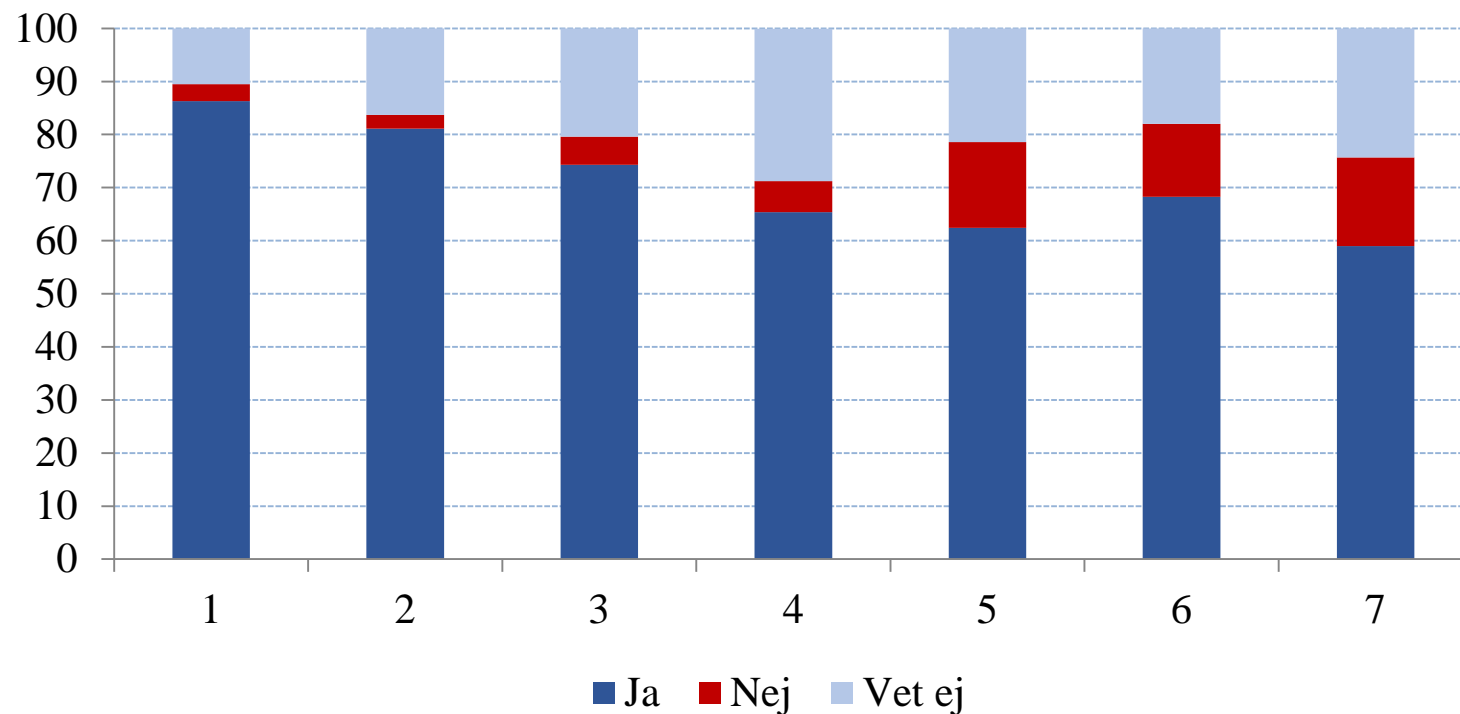
- Bra anseende
- Bra relationer med de anställda

## Företag utan avtal

- Standardiserat paket
- Differentiera lönerna
- Krångliga avtal
- Höga kostnader
- Bestämna arbetstiden



# Andel företag med avtal som fortsatt skulle vilja ha det om fackets möjligheter att tvinga fram avtal försvagades, efter avtalskonstruktion



# Synen på kollektivavtalen i företag med avtal, efter avtalskonstruktion

Avtalskonstruktion	Erbjuder ett färdigt paket.	Förbättrar relationerna till de anställda.	Lättare att sätta olika löner.	Ger företaget ett bra anseende.	Krångligt och administrationskrävande.	Svårt att anpassa löner till hur bra det går.	Svårt att sätta olika löner.	Ger en för hög kostnadsnivå.	Ger för höga minimilöner.	Svårt att anpassa arbetstiden.	Svårt att bestämma andra anställningsvillkor.
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	2,5**	3,5***	2,9	3,4	2,2***	2,8	2,1***	2,3***	2,0***	2,2***	2,3***
7. Generell höjning	3,3*	3,5***	2,3***	3,6***	3,3*	4,1***	4,0***	3,9***	3,6***	3,6***	3,6***

5: Stämmer mycket bra

3: Varken eller

1: Stämmer inte alls

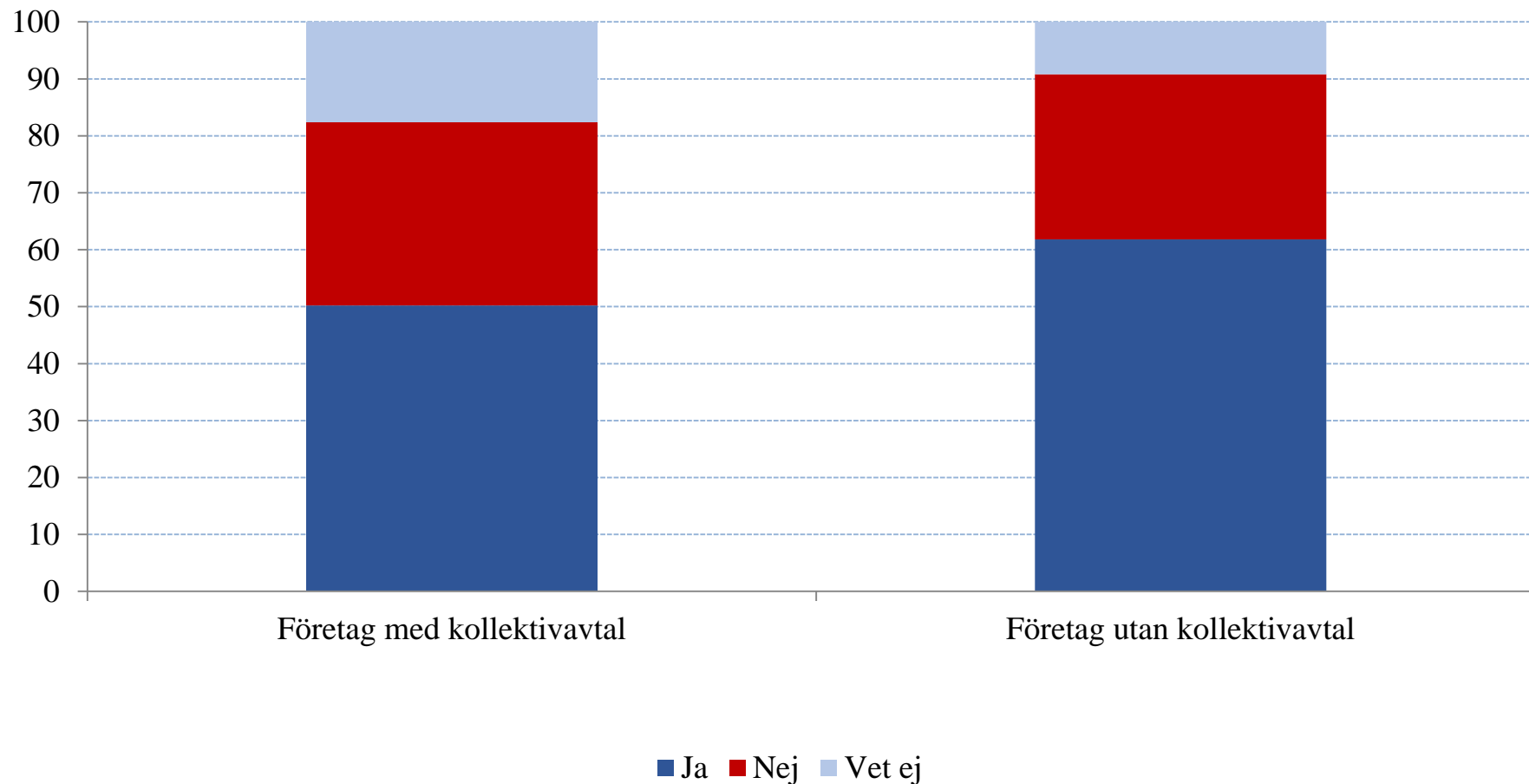
# Huvudbudskap

- Sjunkande facklig organisationsgrad utgör ett potentiellt hot mot kollektivavtalssystemet på lång sikt
- Företagens inställning till kollektivavtalen kan därmed bli allt viktigare för systemets långsiktiga fortlevnad
- Företagen har i allmänhet en positiv syn på kollektivavtalen
- Den grundas inte främst på något inneboende värde för avtalen i sig utan på att avtalen ger **bra anseende** och **goda relationer** till de anställda
- Det hänger ihop med **sociala normer** om att företag ”ska ha kollektivavtal”
  - men sociala normer kan förändras
  - alltså osäkert fundament på lång sikt för kollektivavtalen

# Företagens rekryteringsbeteende

Svar	<i>Företag med kollektivavtal</i>	<i>Företag utan kollektivavtal</i>
Om vi har svårt att rekrytera, så erbjuder vi högre löner vid nyrekryteringar.	14,9	7,8
Om vi har svårt att rekrytera, så erbjuder vi inte högre löner utan försöker vara attraktiva på andra sätt.	34,9	17,6
Företaget har inga svårigheter att rekrytera.	23,9	24,3
Företaget har inga rekryteringsbehov under överskådlig framtid.	20,8	43,7
Vet ej	5,6	6,5

# Andel av företag som uppger att den anställdas arbetsinsats och prestation påverkar den årliga löneökningen



# Skäl till varför anställda får lika höga löneökningar oberoende av arbetsinsats och prestation

Svar	<i>Företag med kollektivavtal</i>	<i>Företag utan kollektivavtal</i>
Det är svårt att förklara varför löneökningarna ska vara olika höga.	29,9	28,0
Olika höga löneökningar upplevs som orättvisa och försämrar arbetsmoralen.	35,2	21,0
Fördelarna med olika höga löneökningar är inte tillräckligt stora.	13,1	30,1
Kollektivavtalet tillåter inte olika höga löneökningar.	21,6	–
Det är svårt att mäta individuell arbetsinsats och prestation.	34,5	41,6
Olika höga löneökningar kräver för mycket administrativt arbete i företaget.	17,5	10,5

# Företagens syn på lokala fackklubbar

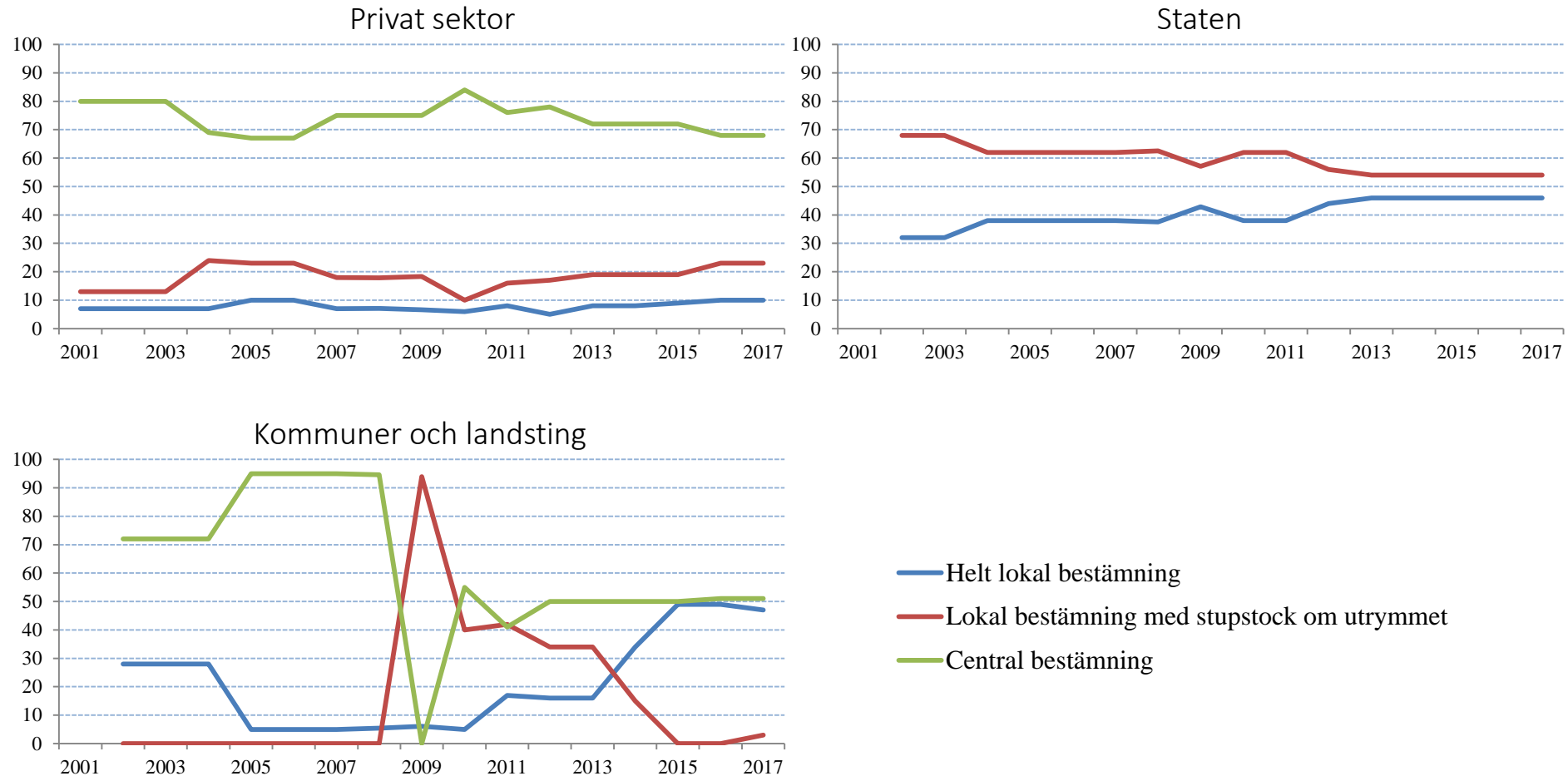
	<i>Företag med fackklubb</i>	<i>Företag utan fackklubb</i>
Påstående	Gör den lokala fackklubben det lättare eller svårare att...	Skulle en lokal fackklubb göra det lättare eller svårare att...
...sätta olika löner för olika anställda?	2,8**	2,4***
...anpassa arbetstidens längd och förläggning efter företagets behov?	3,0	2,6***
...kommunicera med de anställda och att förankra olika beslut?	<b>3,4***</b>	2,6***
...hitta lösningar som passar både företag och anställda?	<b>3,3***</b>	2,6***

5: Mycket lättare;

3: Varken eller;

1: Mycket svårare

# Graden av central styrning av det totala utrymmet, efter sektor





# Synen på sifferlösa avtal

- Ett sätt att höja lönerna för eftersatta grupper (grupper med arbetskraftsbrist)
- Ett hot mot det nuvarande avtalssystemet och industrins märkessättning

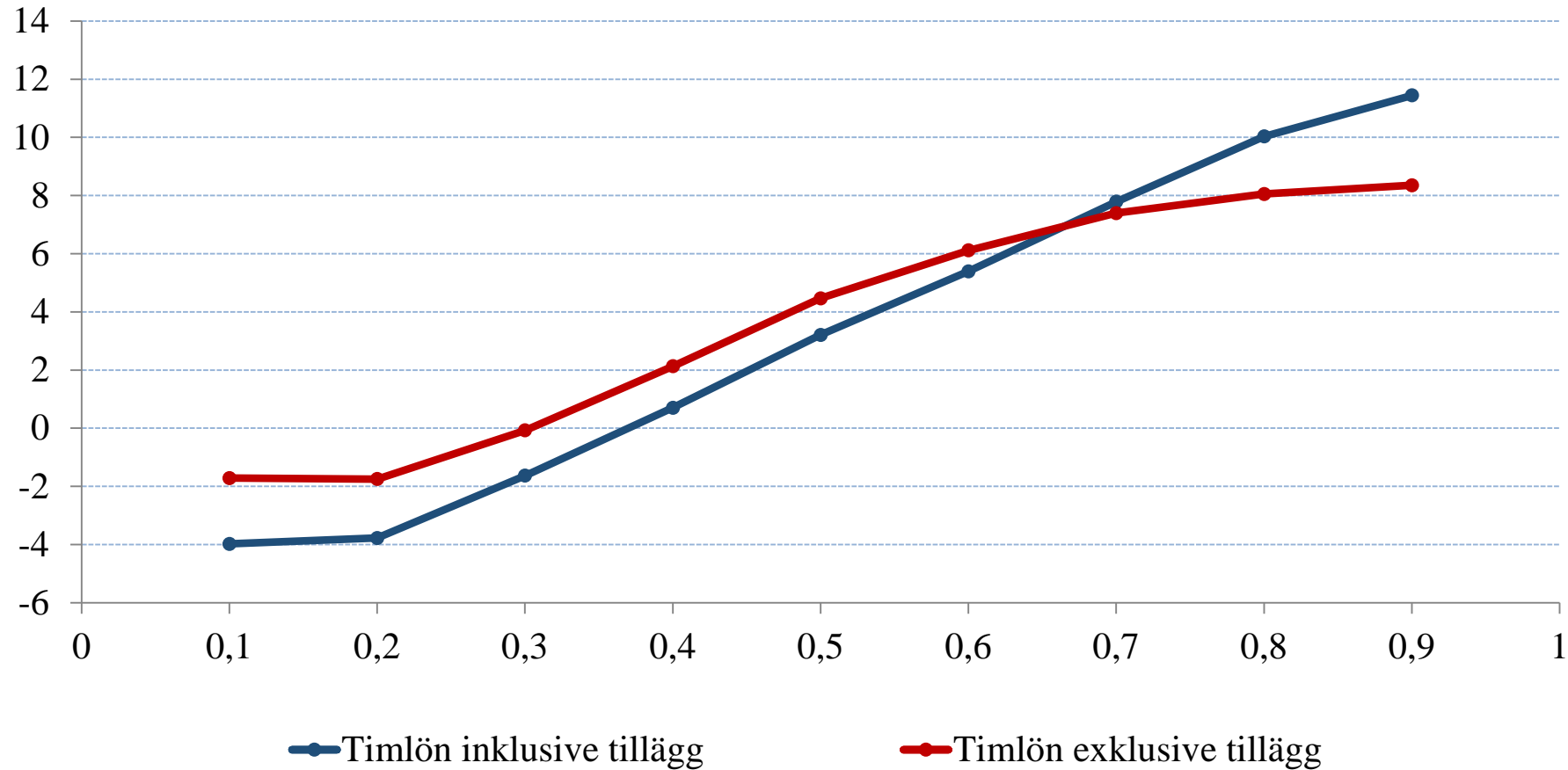
# Tidigare kunskap om decentraliserad lönebildning/sifferlösa avtal

- Utländska studier finner att decentraliserad lönebildning på företagsnivå leder till högre löner (positiv lönepremie)
- Tidigare svenska studier har inte funnit sådana effekter av sifferlösa avtal

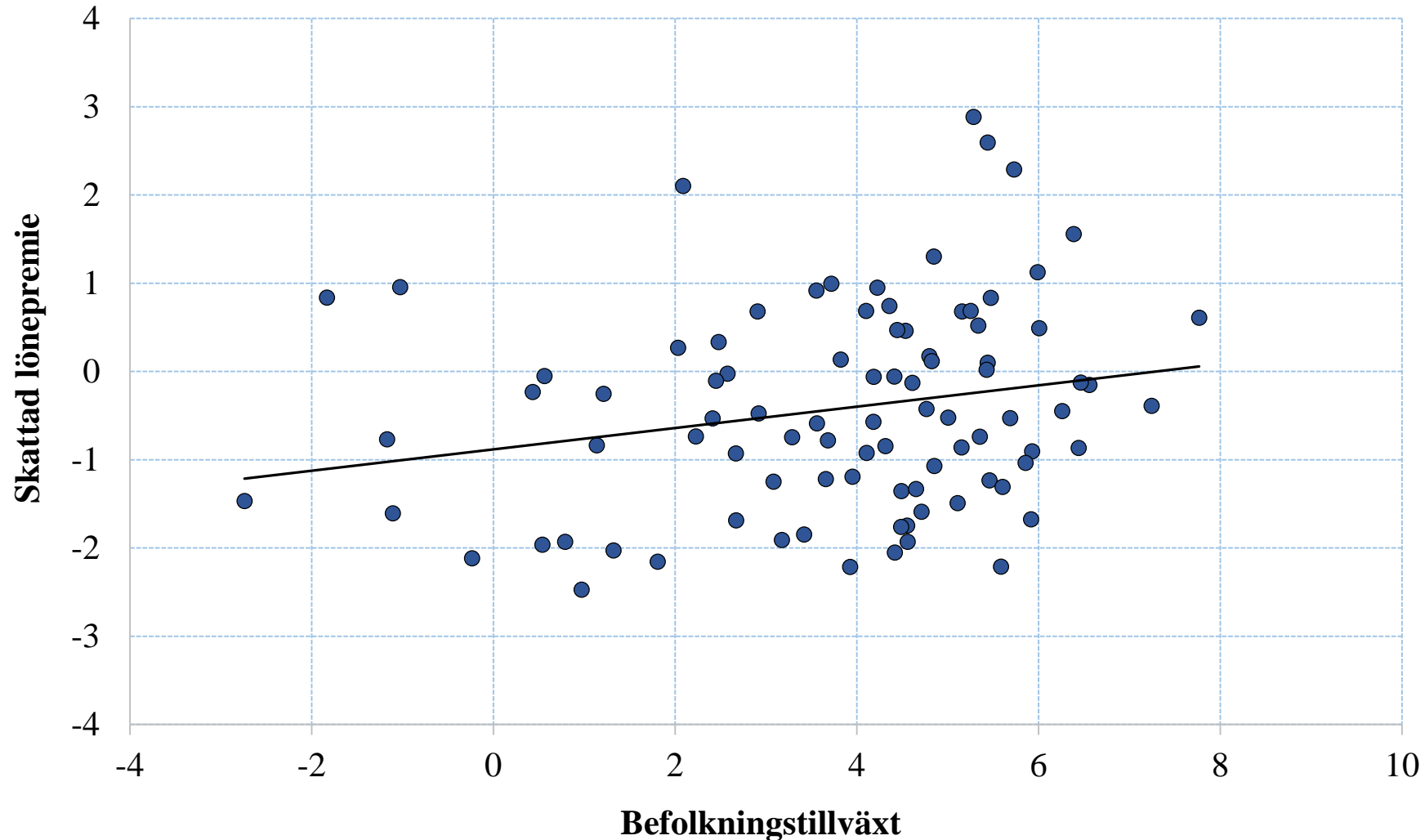
# Egen empirisk studie

- Offentlig sektor
  - Sjuksköterskor som gått över till sifferlösa avtal 2011 jämfört med dem som inte gjort det
- Ingen effekt på genomsnittlig **månadslön**
- 2-3 procent högre **timlön**
- Cirka 2 procent kortare arbetstid
- Fler nyanställningar
- Större lönespridning
- Oklar effekt på arbetskraftsbristen
  - Högre lön och fler nyrekryteringar
  - Kortare arbetstid

# Lönepremie vid sifferlösa avtal i olika delar av lönefordelningen



# Regionala lönepremier vid sifferlösa avtal och befolkningstillväxt i åldersgruppen 65 år eller äldre



# Egen empirisk studie

- Offentlig sektor
  - Sjuksköterskor som gått över till sifferlösa avtal 2011 jämfört med dem som inte gjort det
- Ingen effekt på genomsnittlig **månadslön**
- 2-3 procent högre **timlön**
- Cirka 2 procent kortare arbetstid
- Fler nyanställningar
- Större lönespridning
- Oklar effekt på arbetskraftsbristen
  - Högre lön och fler nyrekryteringar
  - Kortare arbetstid

# Några sätt att göra kollektivavtalen mer attraktiva för företagen

- Fler sifferlösa avtal också i privat sektor
  - Den främsta nackdelen med kollektivavtalen enligt företagen i enkäten är svårigheterna att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget
- Möjligheter till enklare och mindre omfattande kollektivavtal (kollektivavtal *light*)
  - Småföretag
  - Internationella koncerner
- Möjligheter för anställda att inom given kostnadsram välja olika kompensationspaket
  - Olika kombinationer av anställningsvillkor



# Kommentar på AER-rapport

## Hur fungerar kollektivavtalen?

Lena Granqvist, samhällspolitisk chef

2018-02-15



# Allmänt om rapporten

- Viktigt bidrag
- Många olika intressanta analysingångar
- Kollektivavtalen har ett starkt stöd bland de undersökta företagen
- Men modellen behöver försvaras och utvecklas för att gå i takt med omvärldsförändringar
- Att upprätthålla en hög facklig organisationsgrad viktig för modellens legitimitet

# Andel anställda som täcks av olika avtal, per centralorganisation, 2016, %

	LO	TCO	Saco
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	0	38	68
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	2	23	24
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3	8	0
4. Lönepott utan individgaranti	40	10	8
5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	13	20	0
6. Generell utläggning och lönepott	27	0	0
7. Generell utläggning	15	1	0

Källa: tabell 19.4 , Medlingsinstitutet , 2017

# Analysen av sifferlösa avtal

Sacorapport av Granqvist och Regnér (2016):

*Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner. En del av akademikernas arbetsmarknad*

- Merparten av de anställda omfattas av någon form av lokal lönebildning
- Finns få analyser av olika avtalskonstruktioner
- Många uppfattningar men lite fakta
- Avviker sifferlösa avtal från avtal med siffror?
- Samma löneutveckling för akademiker som täcks av olika avtalskonstruktioner
- Andra lönepåverkande faktorer är viktigare än själva avtalskonstruktionen, t ex byte av jobb

# Sifferlösa avtal i lönebildningen

- AER-studien visar att sifferlösa avtal inte generellt är förknippade med högre löneökningar, men det finns ett litet samband med timlön
- Den sifferlösa konstruktionen bidrar till en väl fungerande lönebildning - behov av löneglidning inbakat i systemet
- Gett viss löneflexibilitet för regionala variationer
- Tanken med den sifferlösa och andra avtalskonstruktioner med lokala inslag är att få till en väl fungerande lokal och individuell lönesättning
- Tillämpningen av avtalen

# Slutord

- ”Lönebildningen är en produkt av sin tid. Den är formad av historien och utvecklas i takt med förändringar i omvärlden. Det gör också synen på vad som är en välfungerande lönebildning”
- Decentralisering inom ramen för kollektivavtalssystemet
- Svensk pragmatism – att den svenska kollektivavtalsmodellen utvecklas



Tack!

# RATIO

Näringslivets  
forskningsinstitut





*Hur fungerar kollektivavtalen*

---

**Kommentarer**

Charlotta Stern  
Docent i Sociologi  
Vice VD Ratio



## *Utmanas den svenska modellen?*

- Facklig organiseringsgrad sjunker, särskilt bland arbetare
- Små företag ökar i omfattning och de är mer skeptiska
- Kollektivavtals fördel – främst legitimitetsskapande (OBS! Weber)

Risk att kollektivavtalens legitimitet eroderar

# Kollektivavtal och företagande

- Kan mer attraktiva (flexibla) avtal öka attraktionsgrad?
- Hotbild: Storstäderna som trendbärare? lägre anslutningsgrad – individualiserade, bättre arbetsmarknad och svagare normer...

## **Men även om företagen är med, är kollektivavtal "light" en långsiktig lösning?**

Modellen bygger på två starka parter

Utan facklig motpart ökar risken för "arbetsgivarkarteller"

Framtida forskning (storlek på företag):

- Ålder på företag och attityd till kollektivavtal
- Ideologisk komponent

# *Kollektivavtal och facket*

- Facklig organiseringsgrad sjunker, särskilt bland arbetare
  - Framförallt pga beteendeförändringar (från solidaritet till individualisering)
  - Kanske intertemporal fripassagerarproblematik, dock internationell trend . . .
- Kan mer attraktiva avtal öka medlemskap i facket?
  - Centraliserade avtal (arbetare) samvarierar negativt med andelen medlemmar (arbetare)?

# *Hur åstadkomma mer attraktiva avtal?*

- Centraliserade avtal verkar problematiska
  - Gör det svårt för anställda att göra lönekarriär (problematiskt ur ett klassperspektiv men diskuteras sällan)
  - Gör det svårt för arbetsgivare att arbeta strategiskt med lön
- Konfliktreglernas betydelse för att bibehålla centraliseringen diskuteras inte ingående i rapporten men är "systembevarande"

# *Tolkningar och kontextualisering*

- Analysen av sifferlösa avtal
  - Sjuksköterskor är starkt kvinnodominerat
  - Diskussion av urvalets sammansättning och hur de kan tänkas påverka resultaten
- Rekryteringsproblem och lönehöjningar
  - Rättvisa – förhållanden inom personalgruppen är viktigare
- Enkätmaterialens resultat visavi Ratio:s intervjuer
  - VD visavi lönesättande chef kan ge skillnader

# *Tack för en väldigt bra rapport!*

1. Intressant, viktig och pedagogisk
2. Särskild eloge för lösningen med fördjupningar!
3. Mer forskning behövs!
  1. Framtidens arbetsmarknad och den svenska modellens utmaningar

# Hur fungerar kollektivavtalen?

Arbetsmarknadsekonomiska rådet

15/2-2018