

Hur fungerar kollektivavtalen?

Lars Calmfors

Institutet för Näringslivsforskning

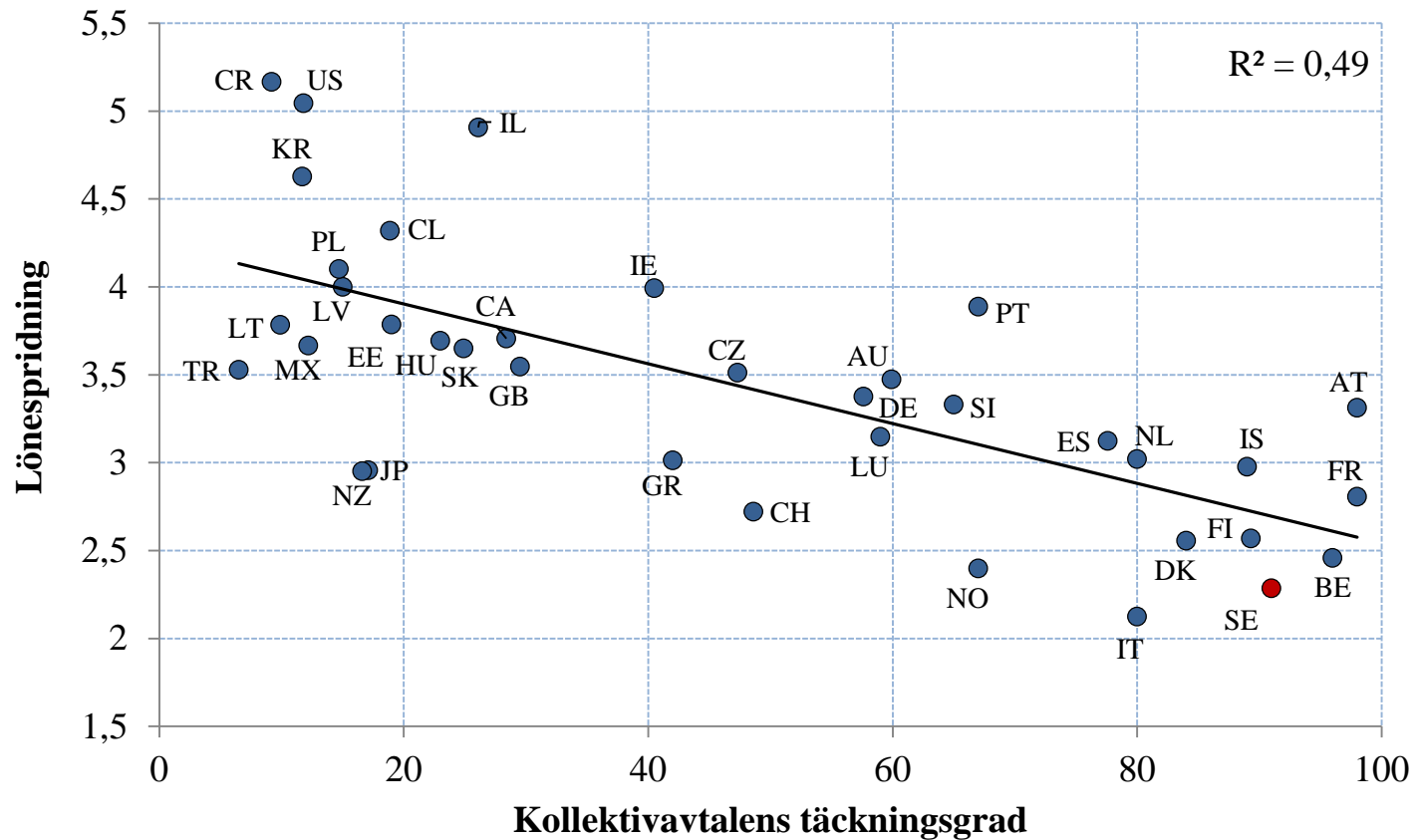
Styrelsemöte

19/9-2018

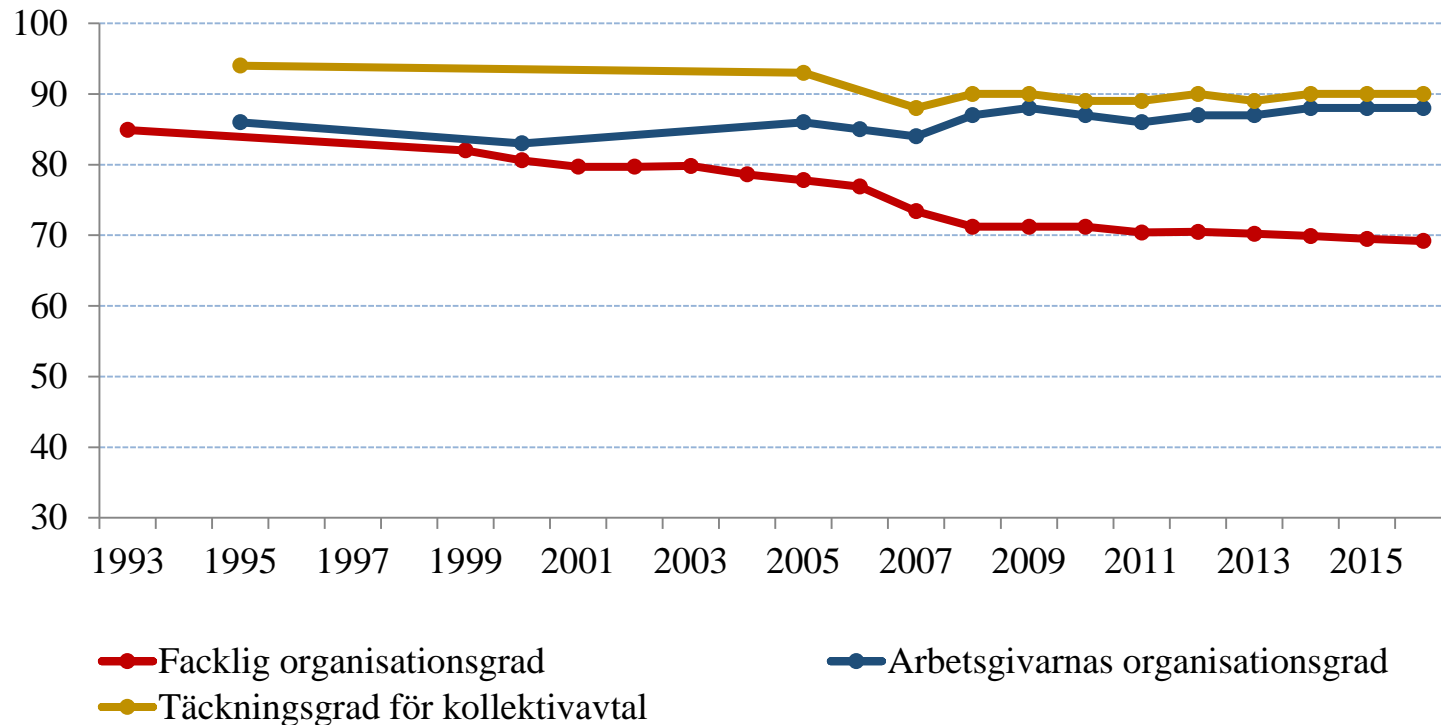
Två synsätt på kollektivavtal

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

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



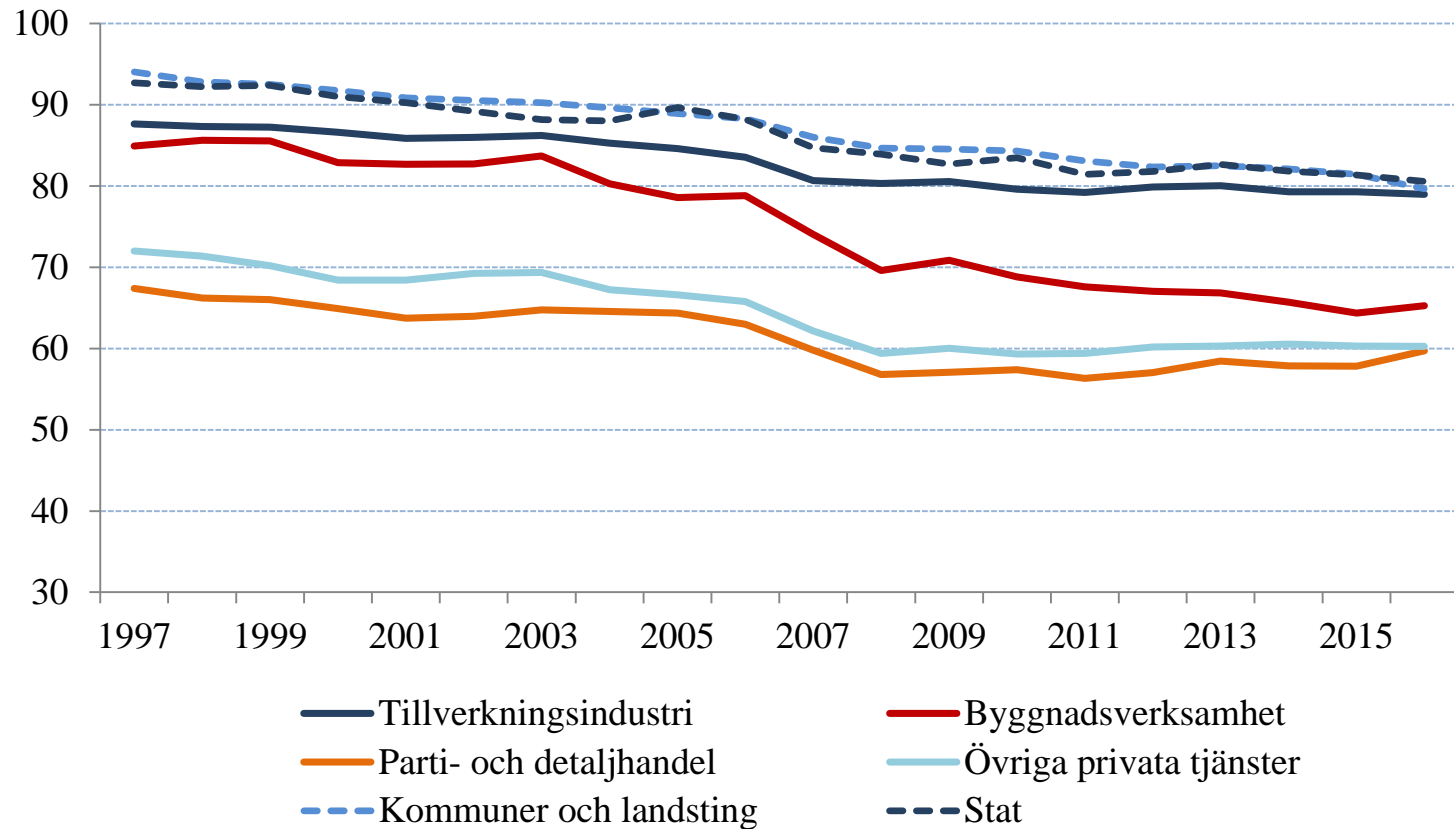
Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden för fack och arbetsgivare, hela ekonomin



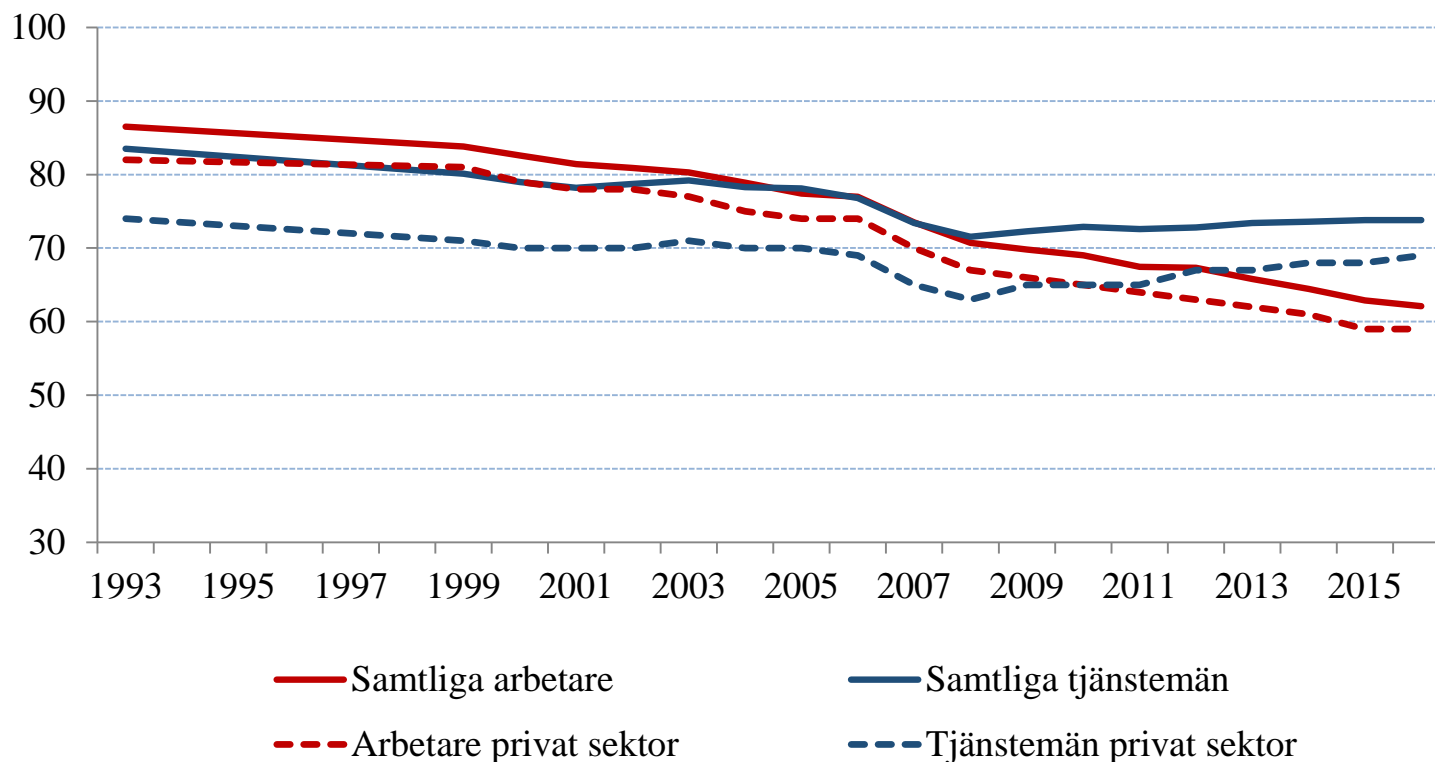
Utgångspunkter för analysen

- Sjunkande facklig organisationsgrad minskar på sikt fackets möjligheter att tvinga fram kollektivavtal
- Det är i växande grad arbetsgivarsidan som upprätthåller kollektivavtalssystemet
- Därför centralt att studera företagens syn på kollektivavtalen om man vill bedöma de förutsättningarna för kollektivavtalssystemets fortlevnad

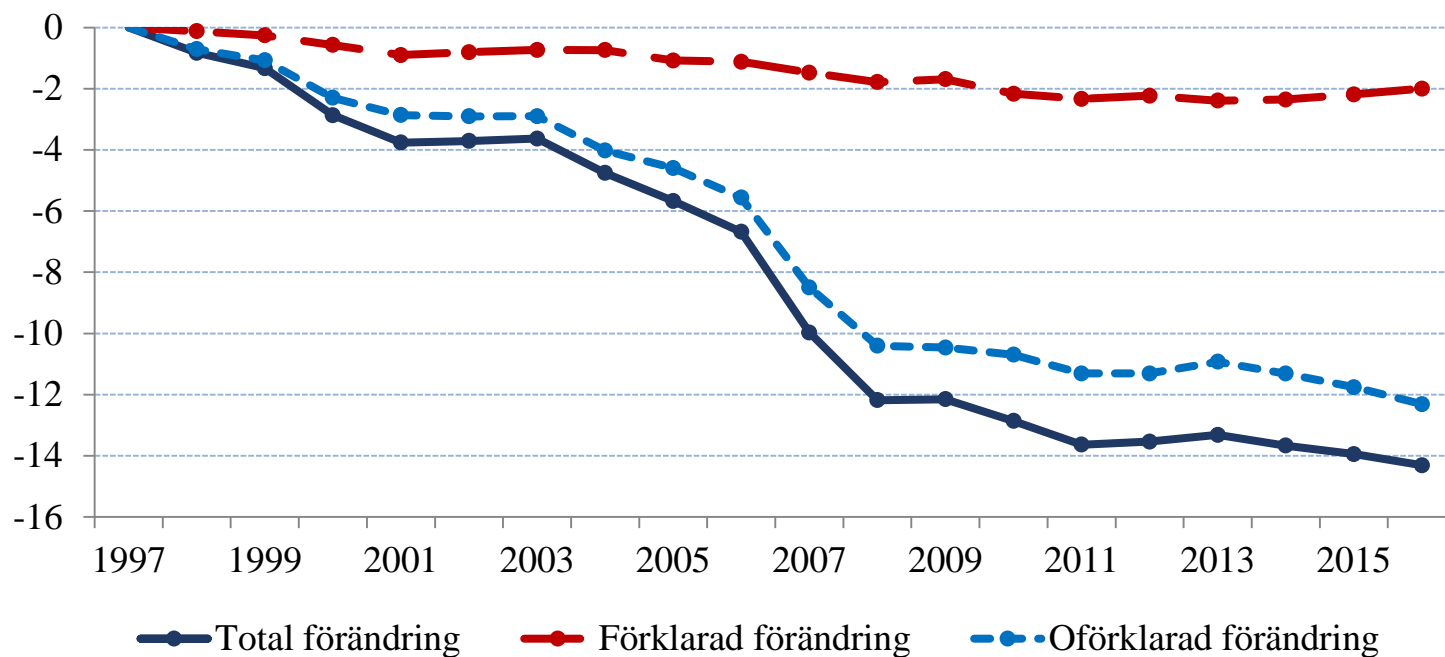
Facklig organisationsgrad efter sektor och bransch



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

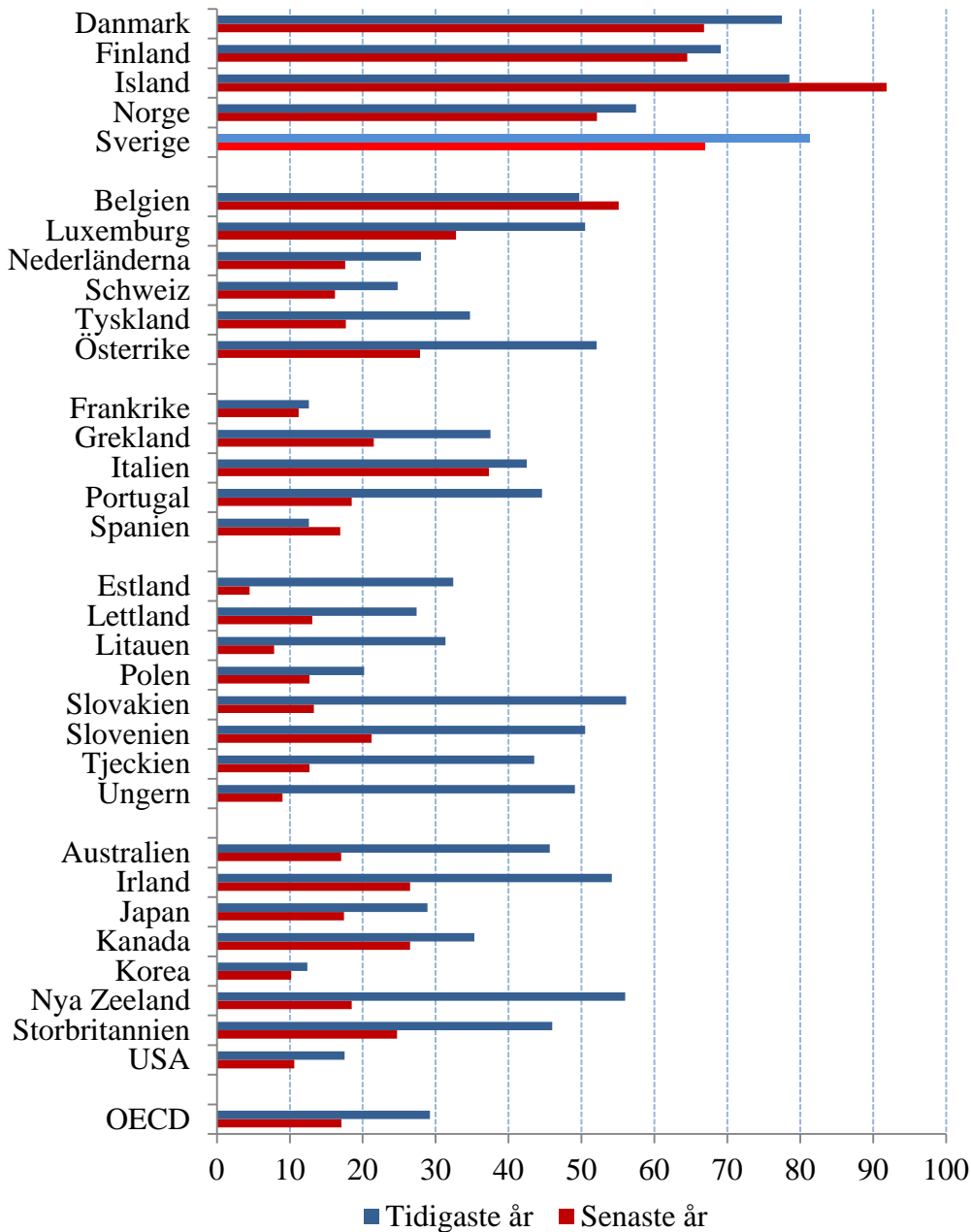


Förklarad och oförklarad förändring i facklig organisationsgrad, procentenheter



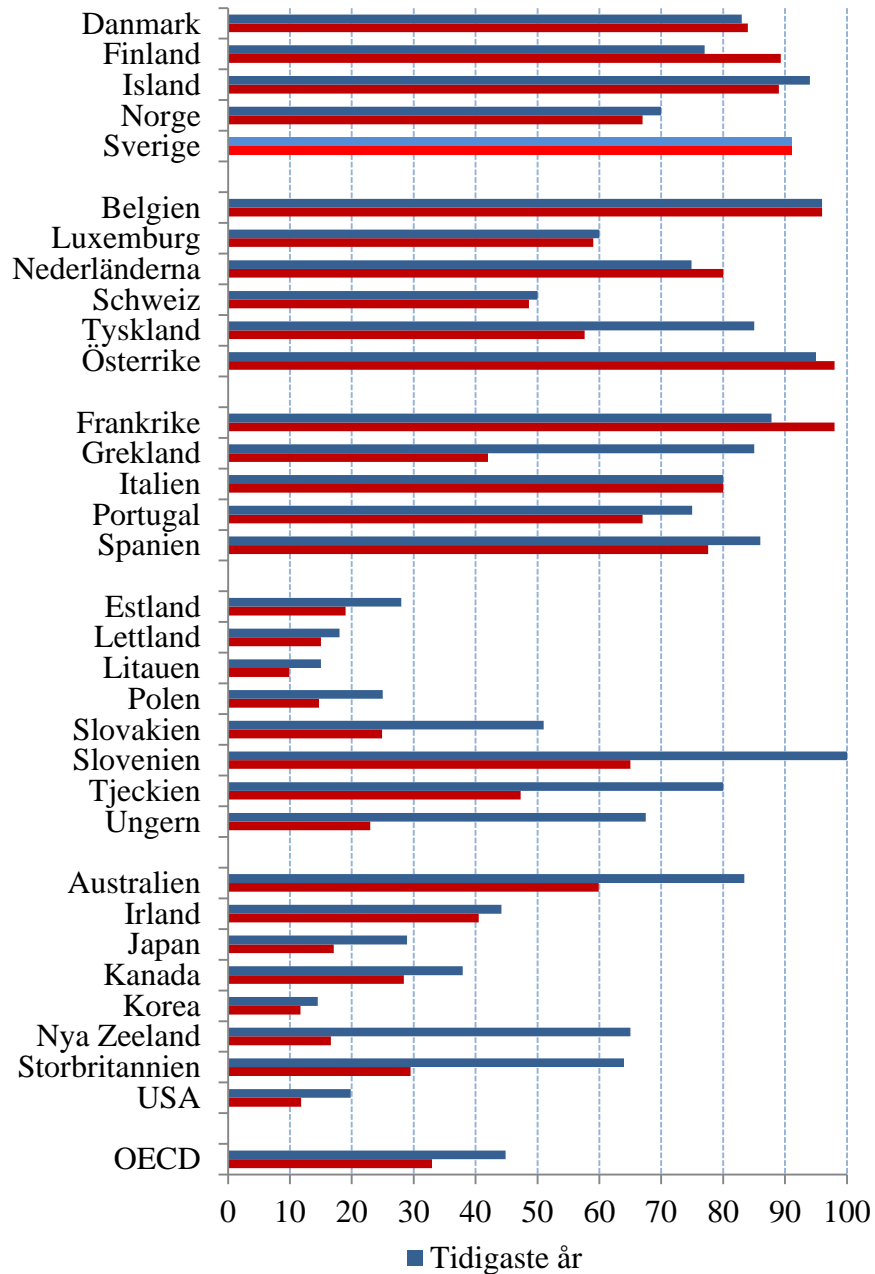
Orsaker till den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige

- 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



Facklig organisationsgrad i olika länder

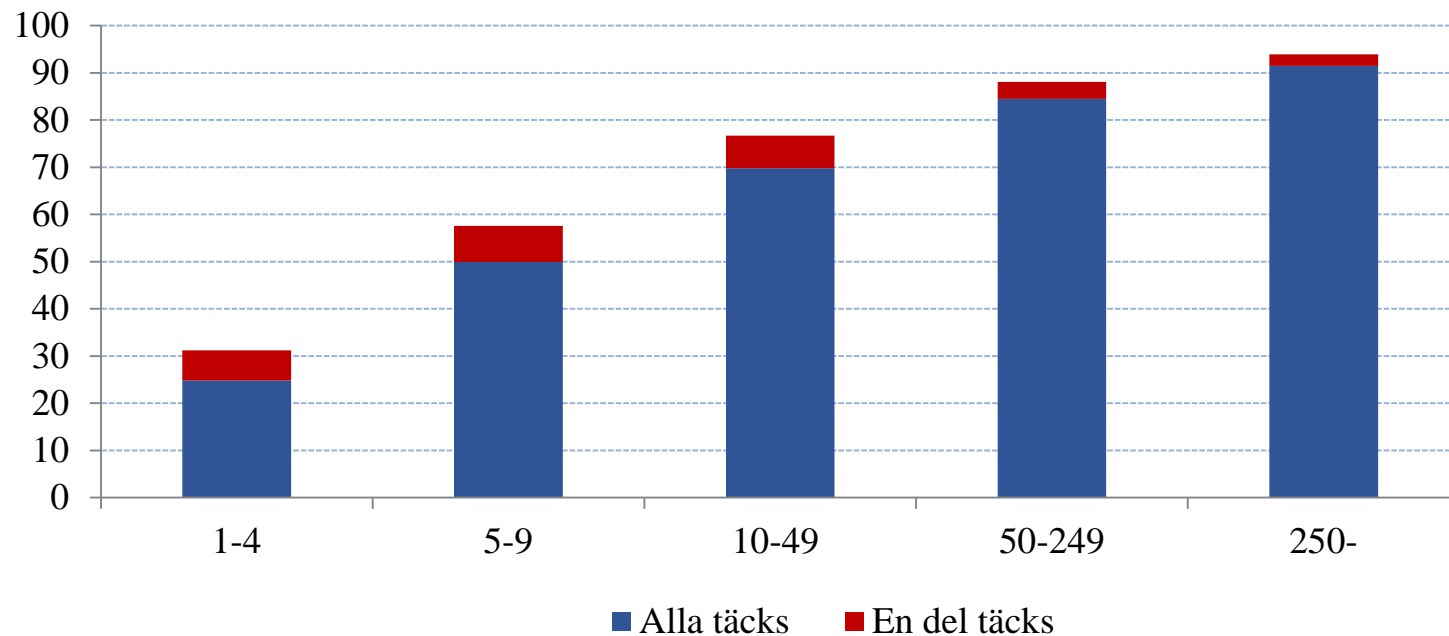
Täckningsgrad för kollektivavtal i olika länder



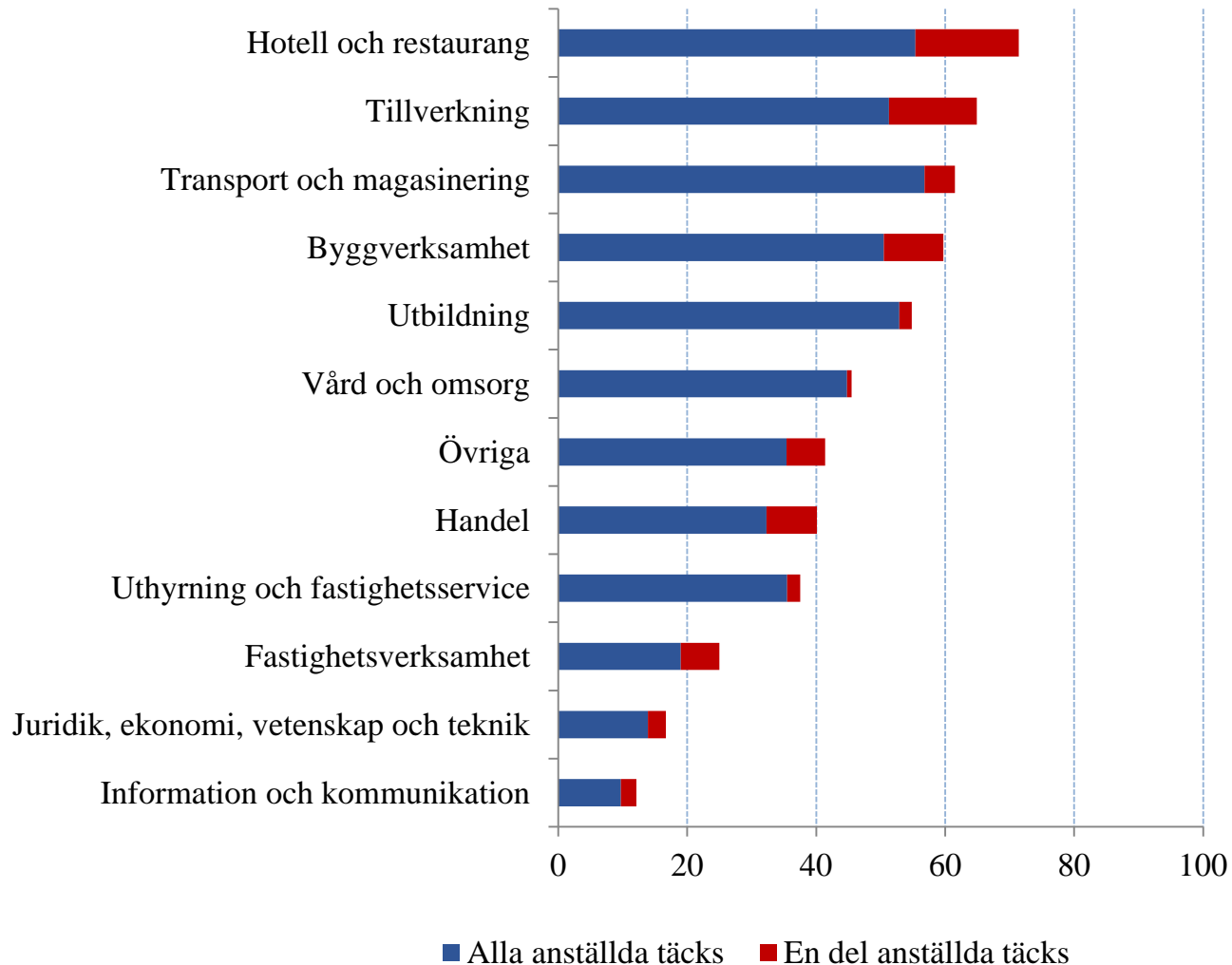
Intressant jämföra med Tyskland

- 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)**

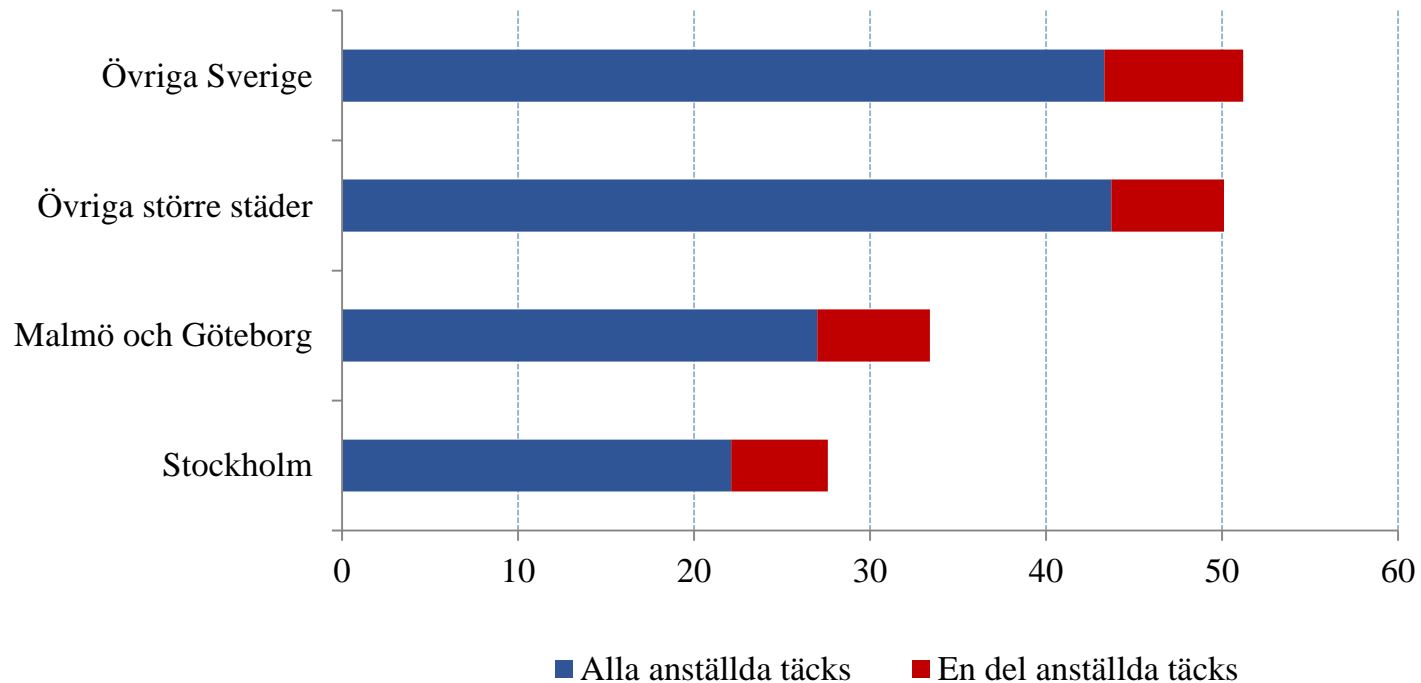
Kollektivavtalens täckningsgrad efter antal anställda i företagen



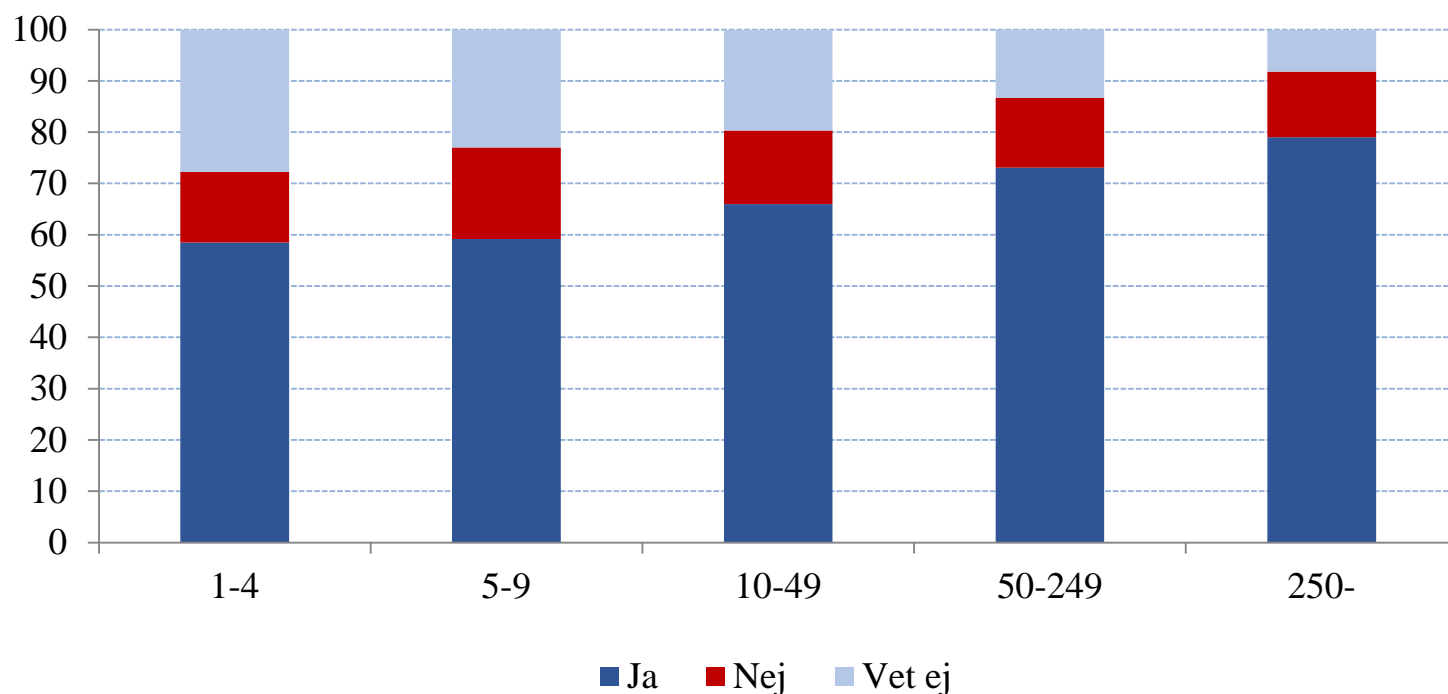
Kollektivavtalens täckningsgrad efter bransch



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



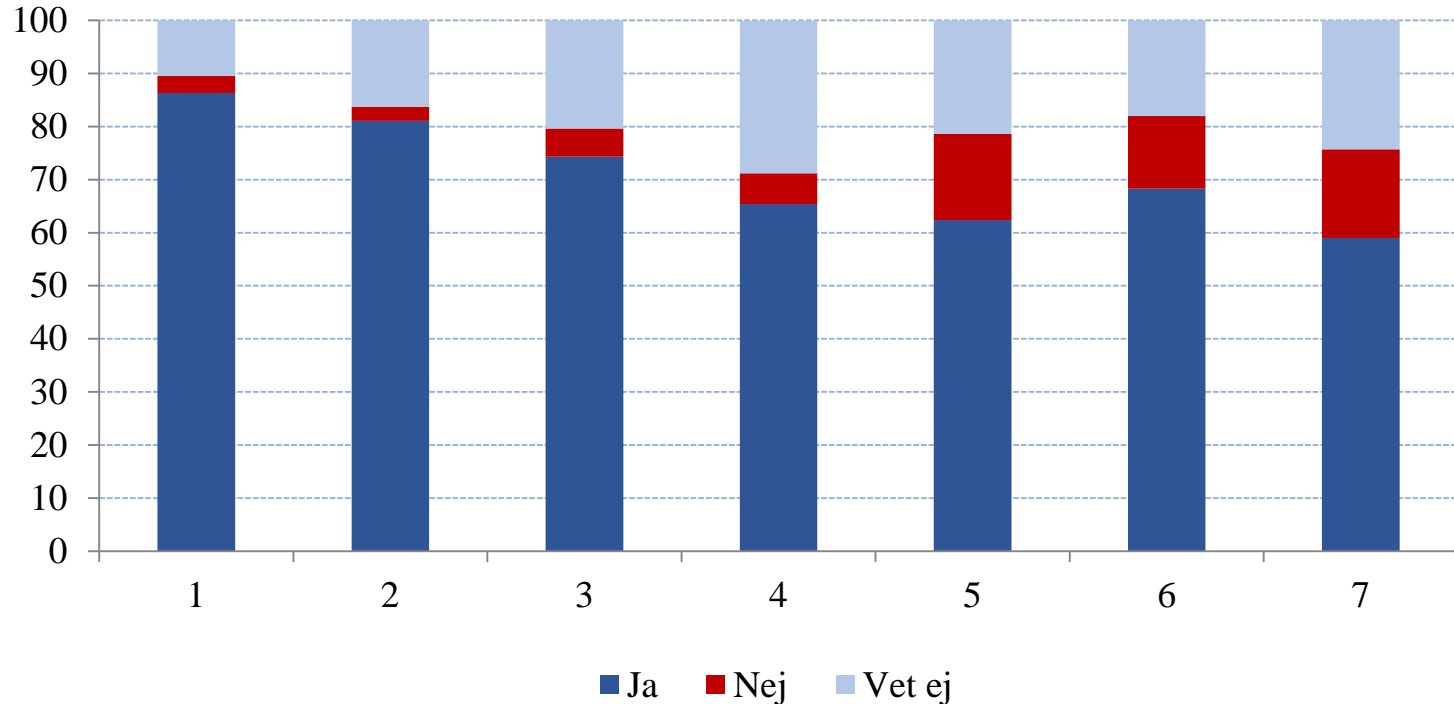
Påstående	<i>Företag med kollektivavtal</i>	<i>Företag utan kollektivavtal</i>
	Kollektivavtalet...	Ett kollektivavtal skulle...
...innehåller/innebära ett färdigt paket	3,1	1,8***
...förbättrar/förbättra relationen mellan företaget och de anställda.	3,3***	1,7***
...gör/göra det lättare att sätta olika 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***

Företagens syn på kollektivavtalen

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 administrations-krävande.	Svårt att anpassa löner till hur bra det går.	Svårt att sätta olika löner.	Ger en för hög kostnads-nivå.	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

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



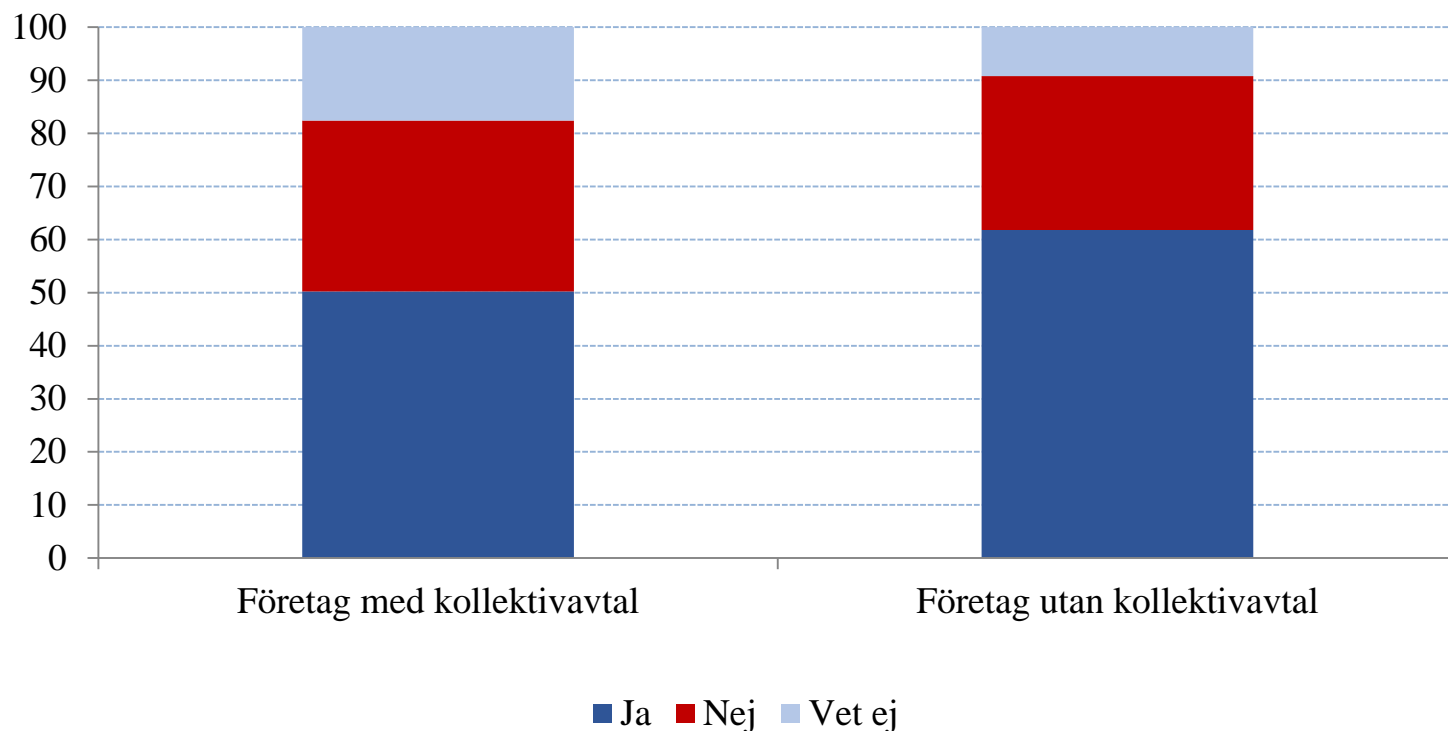
Synen på kollektivavtalen i företag med avtal, efter avtalskonstruktion

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***

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

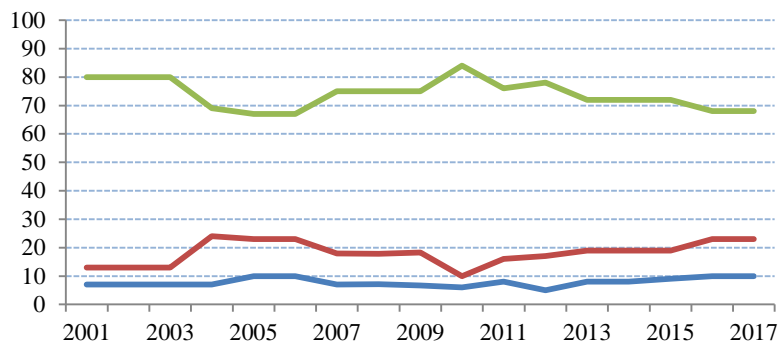


Skäl till varför anställda får lika höga löneökningar oberoende av arbetsinsats och prestation

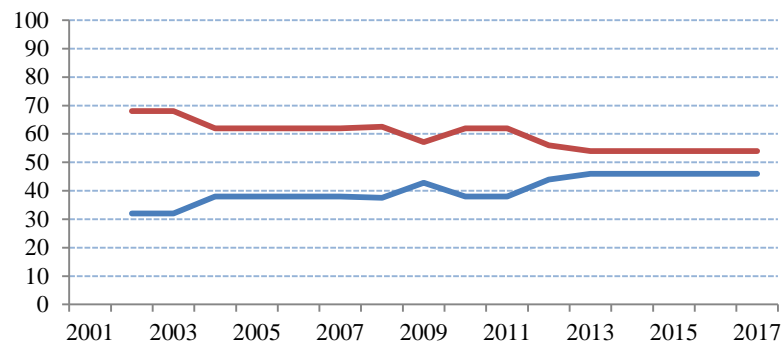
Svar	<i>Företag med kollektivavtal</i>	<i>Företag utan kollektivavtal</i>
Det är svårt att förklara varför löneökningarna ska vara olika höga.	29,9	28,0
Olika höga löneökningar upplevs som orättvisa och försämrar arbetsmoralen.	35,2	21,0
Fördelarna med olika höga löneökningar är inte tillräckligt stora.	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

Graden av central styrning av det totala utrymmet, efter sektor

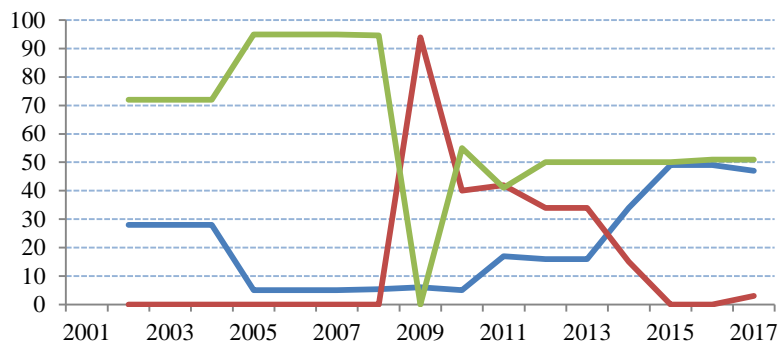
Privat sektor



Staten



Kommuner och landsting



- Helt lokal bestämning
- Lokal bestämning med stupstock om utrymmet

Synen på sifferlösa avtal

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

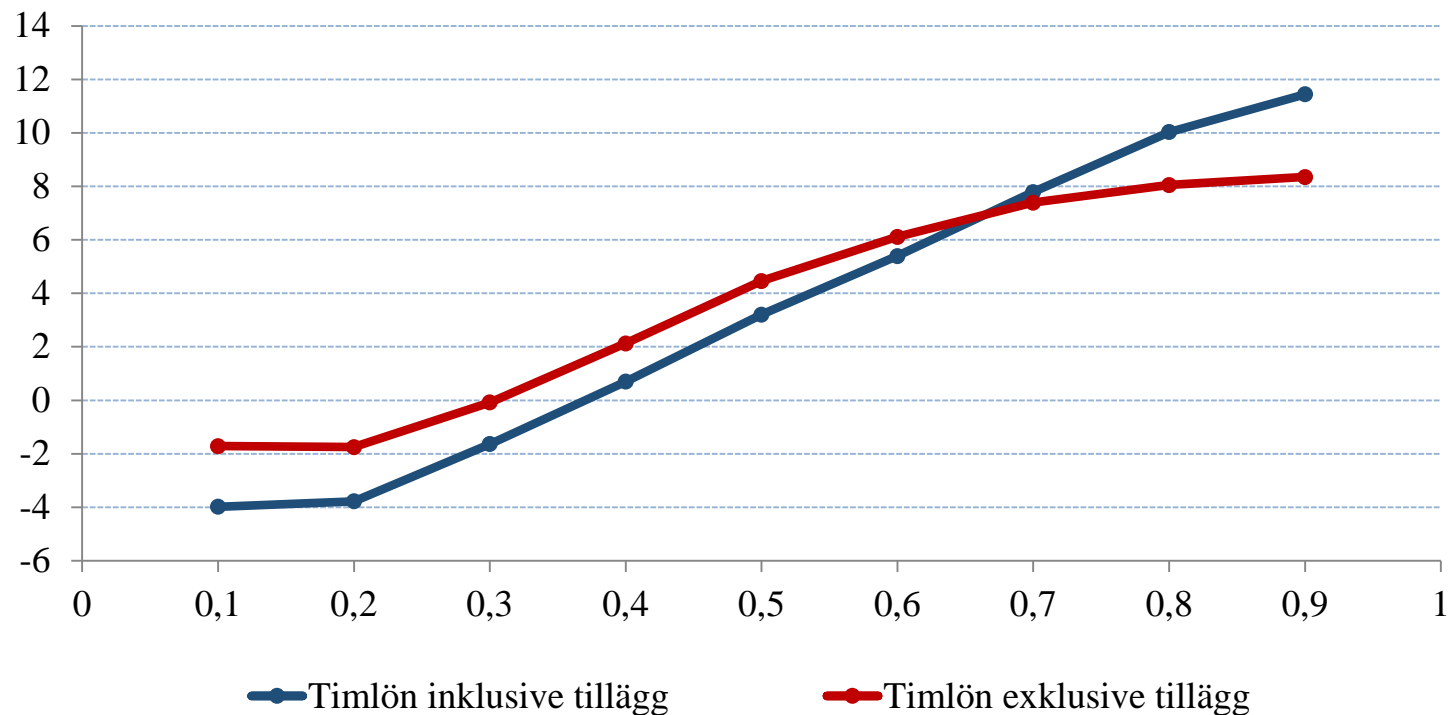
Tidigare kunskap om decentraliserad lönebildning/sifferlösa avtal

- 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

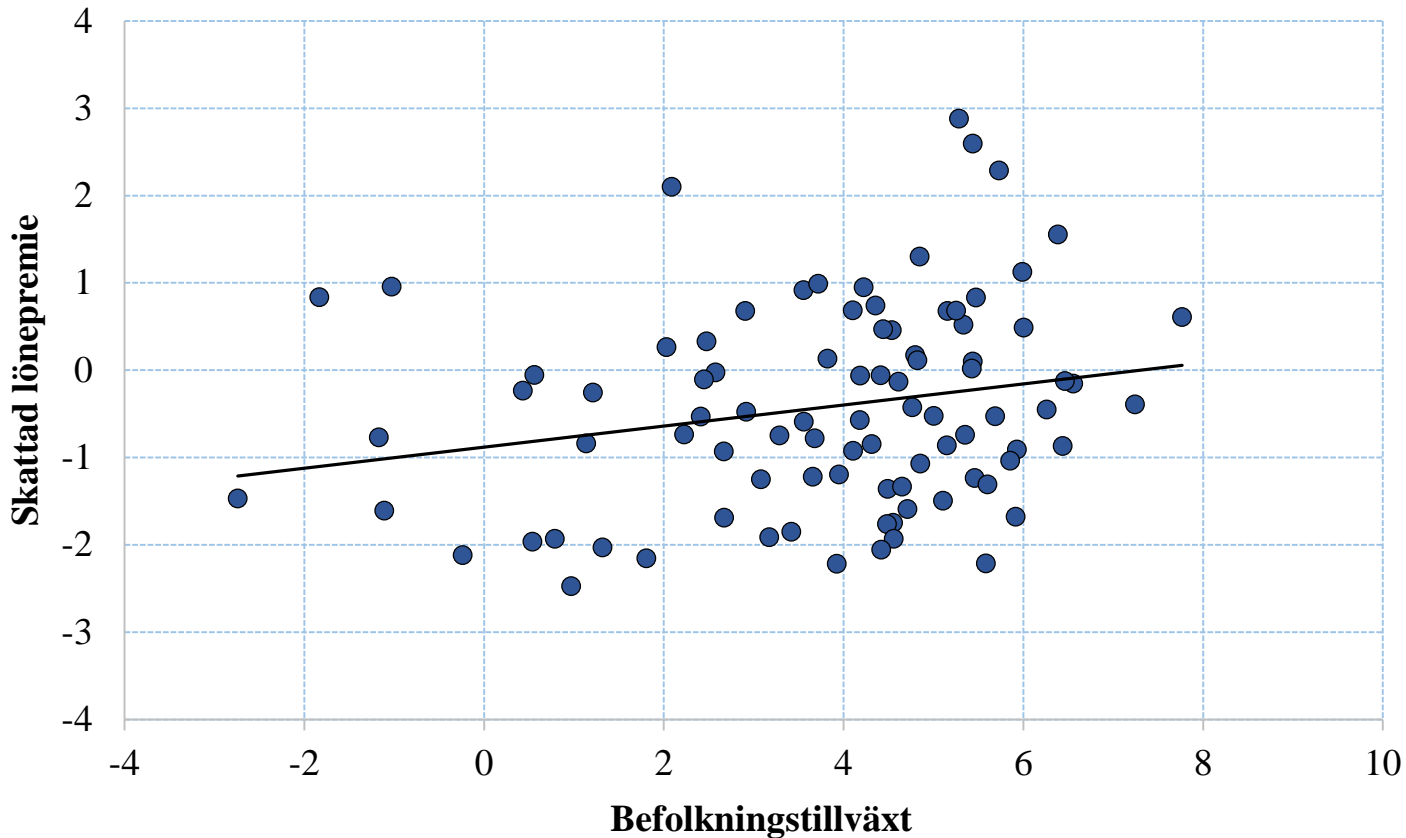
Våra resultat

- 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



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