

# Hur fungerar kollektivavtalen?

Lars Calmfors

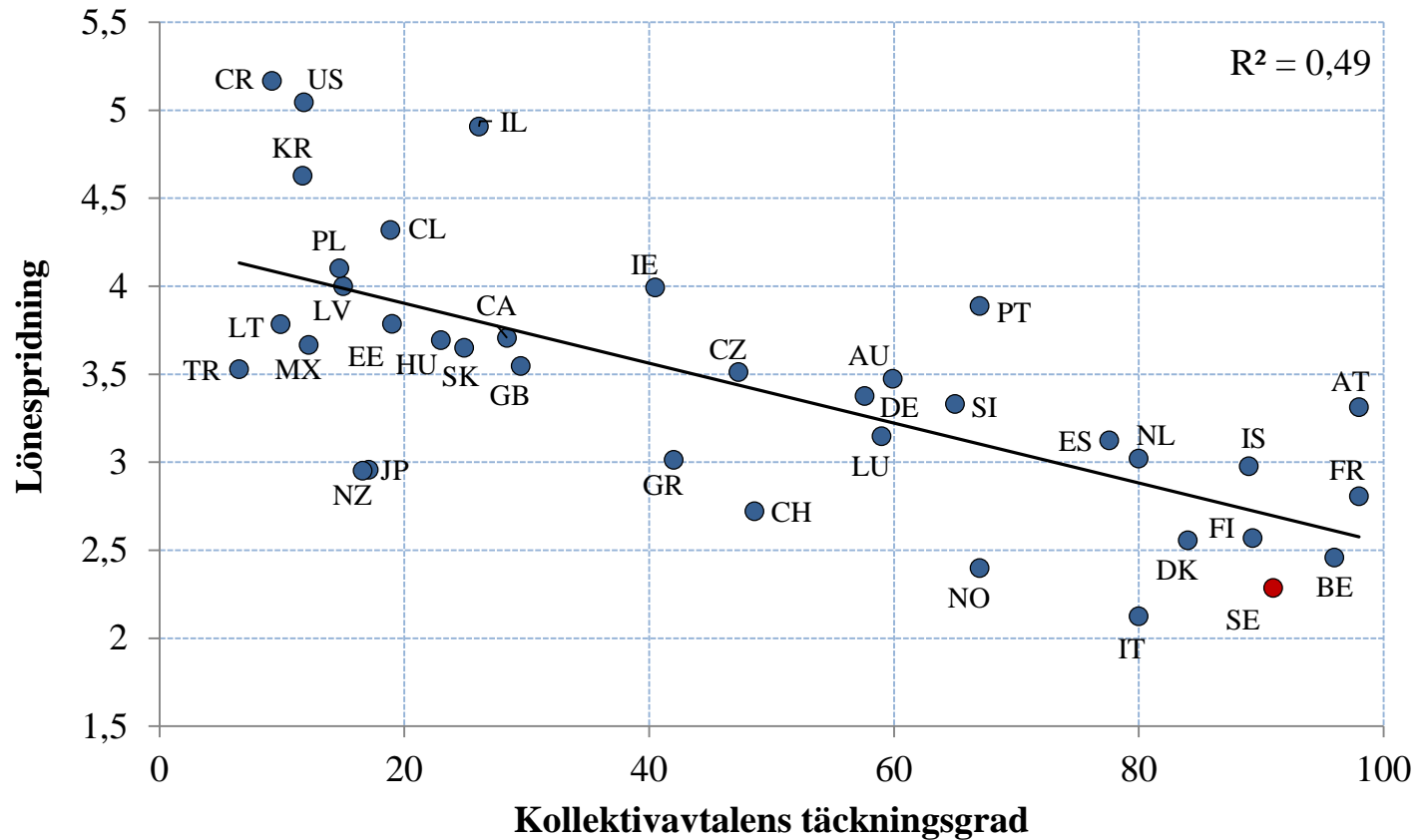
Försäkringsbranschens  
arbetsgivareorganisation

21/5-2018

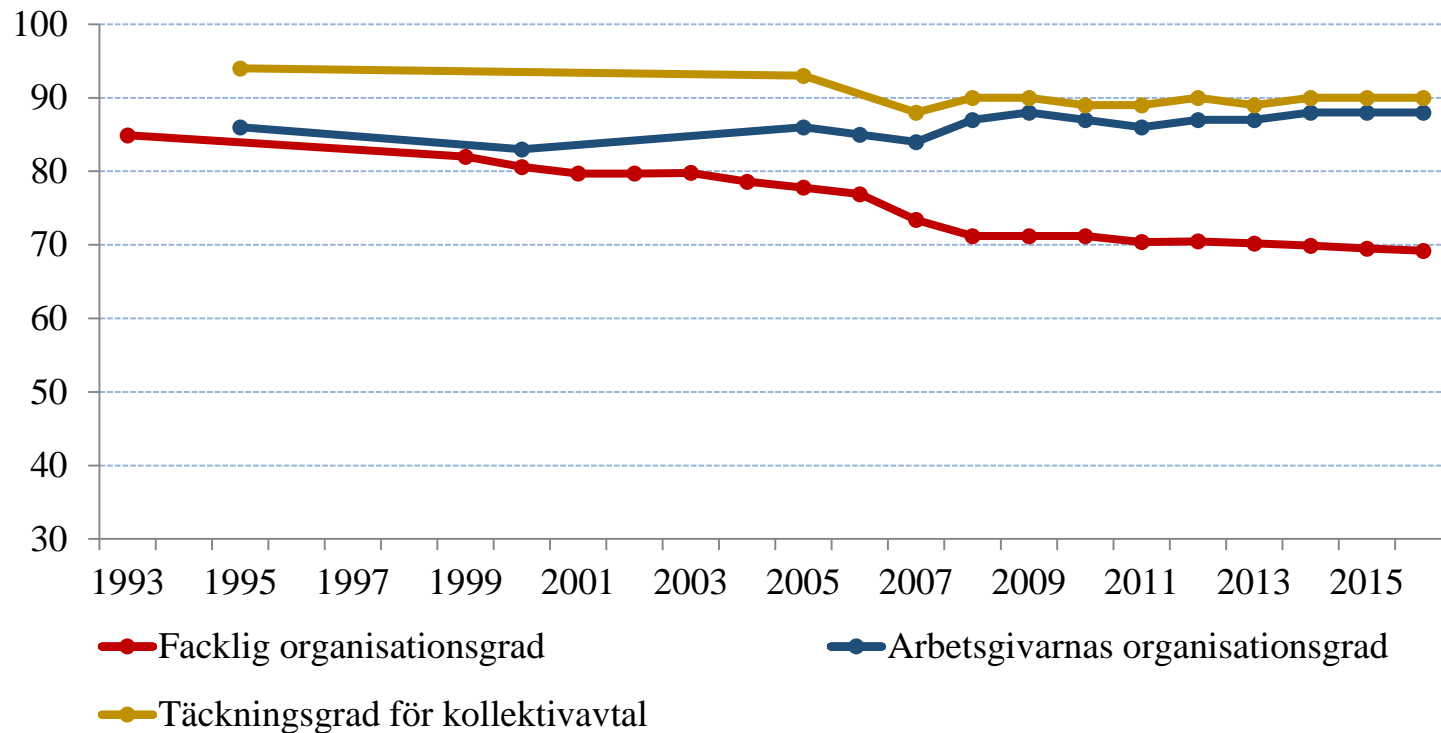
# Två synsätt på kollektivavtal

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



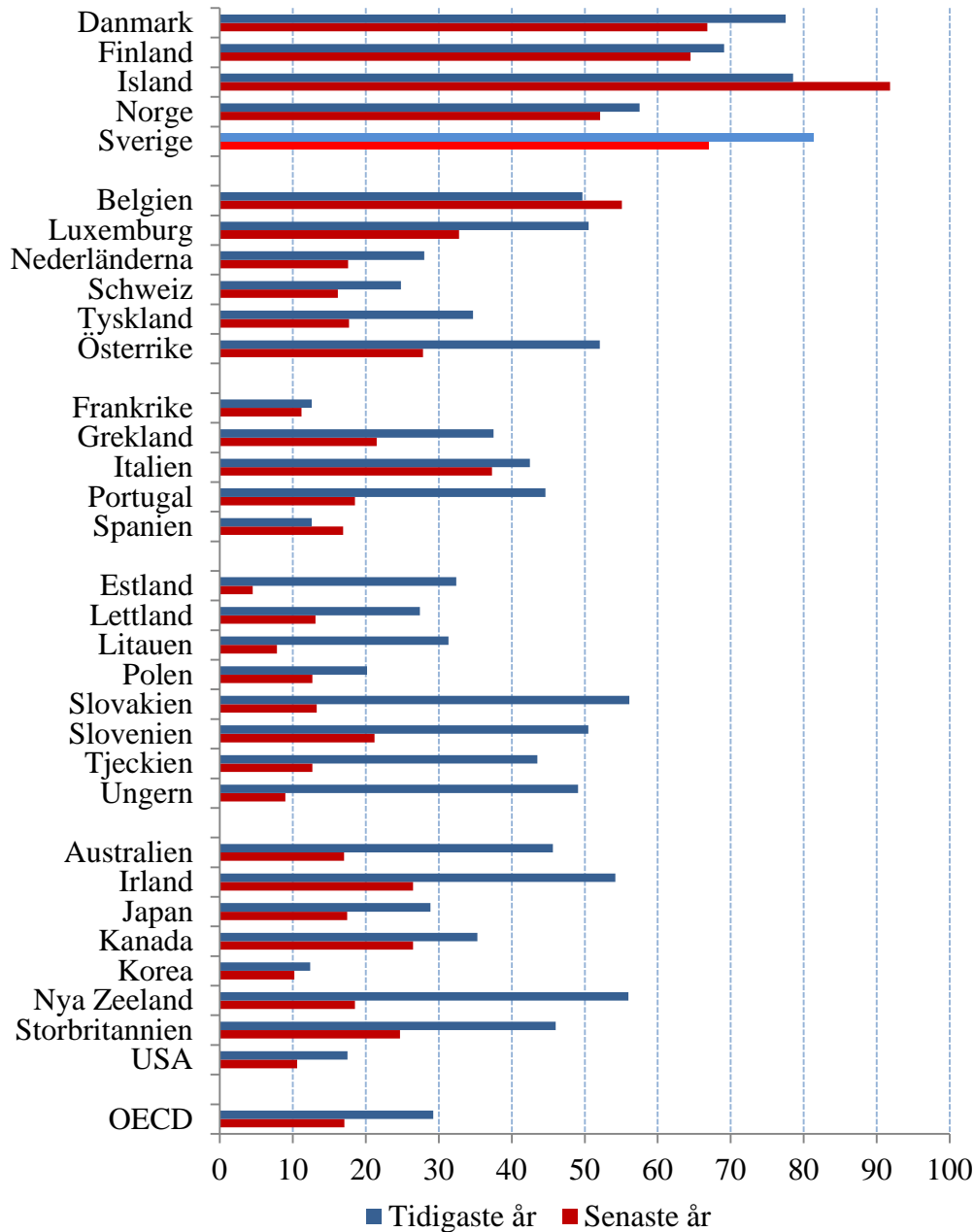
# Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden för fack och arbetsgivare, hela ekonomin



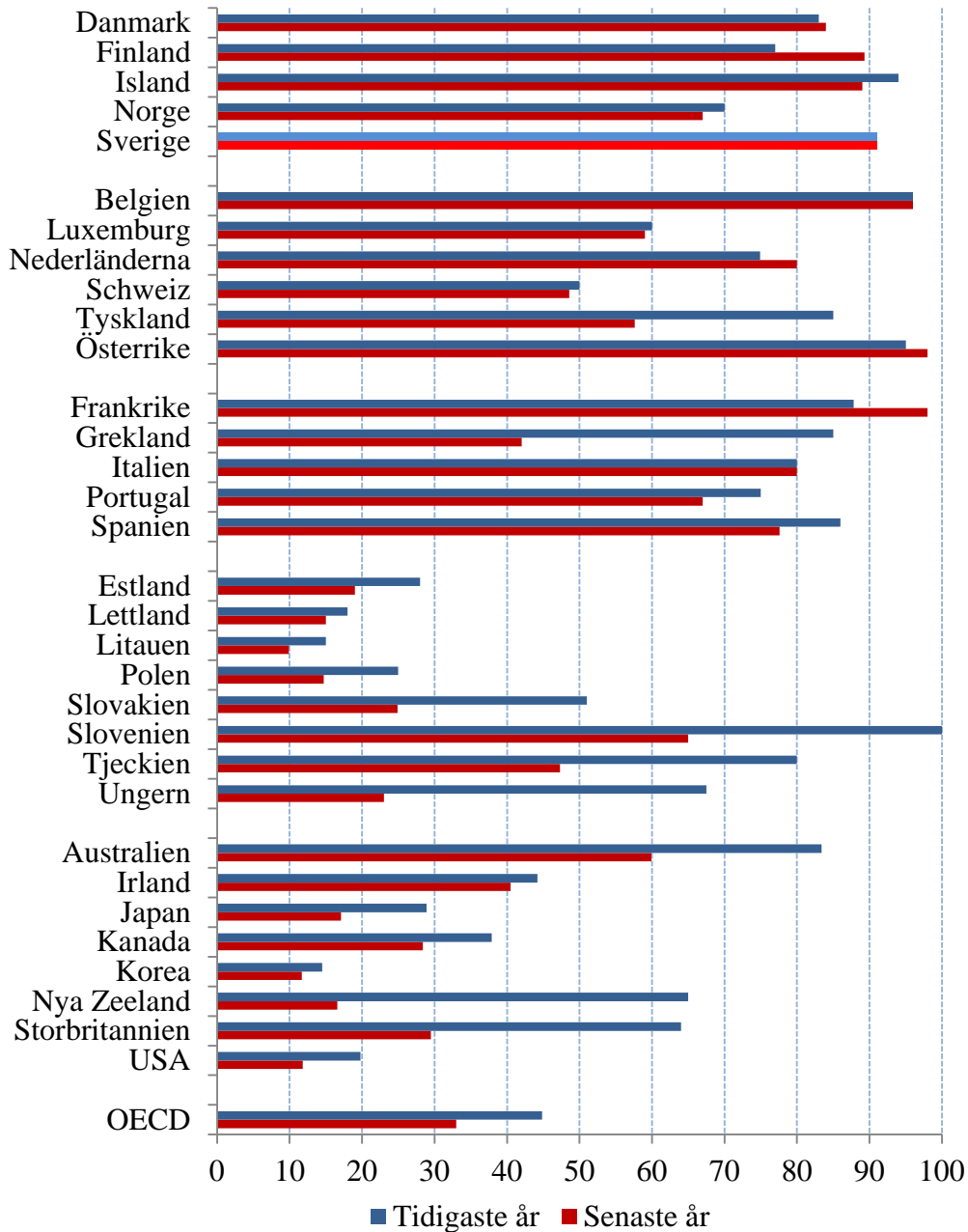
# Rapportens utgångspunkt

- 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 i olika länder



# Täckningsgrad för kollektivavtal i olika länder

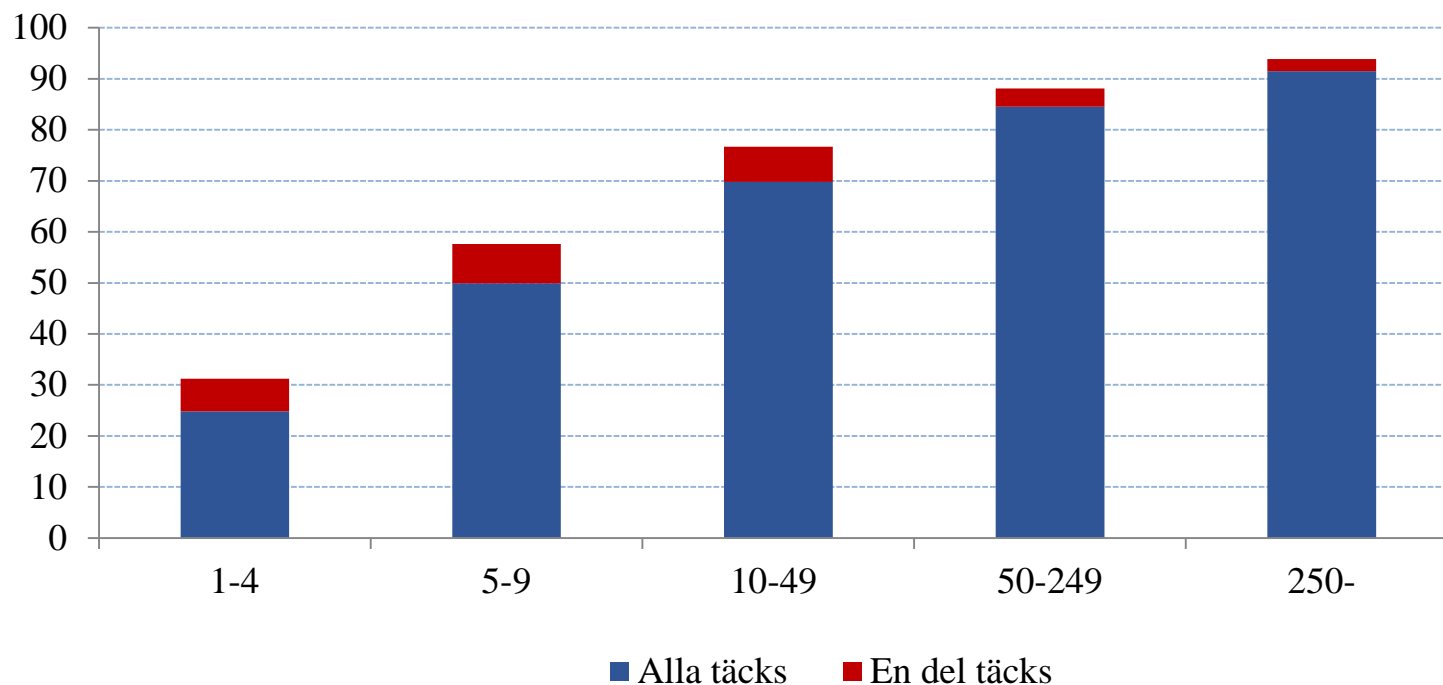


# Intressant jämföra med Tyskland

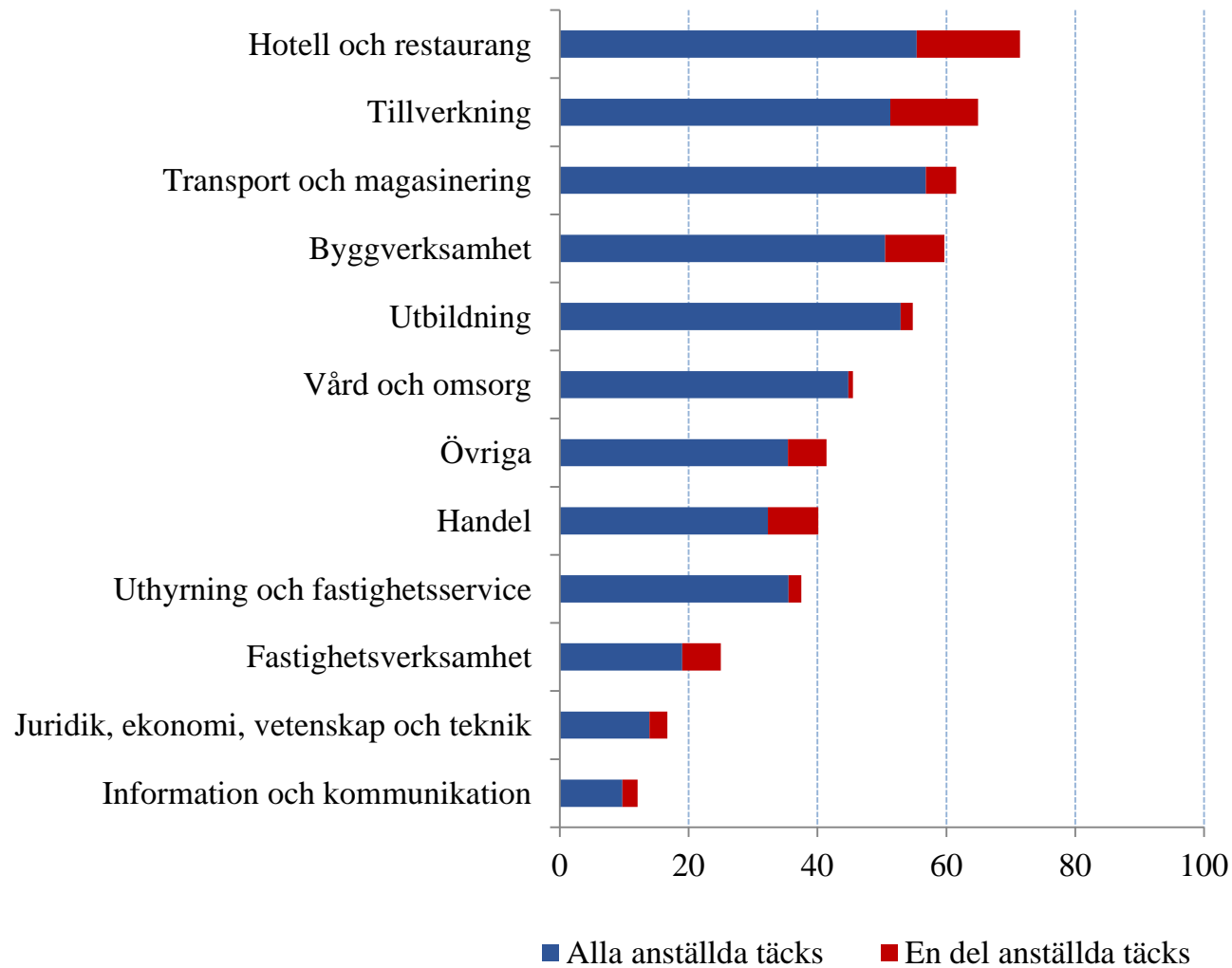
- Exempel på att ett väletablerat kollektivavtalssystem liknande det svenska kan genomgå mycket stora förändringar
- Ekonomisk kris i Tyskland efter återföreningen
  - Tyskland var "Europas sjuke man"
- Företagen krävde större löneflexibilitet
  - Många företag övergav kollektivavtalen
  - Facket kunde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



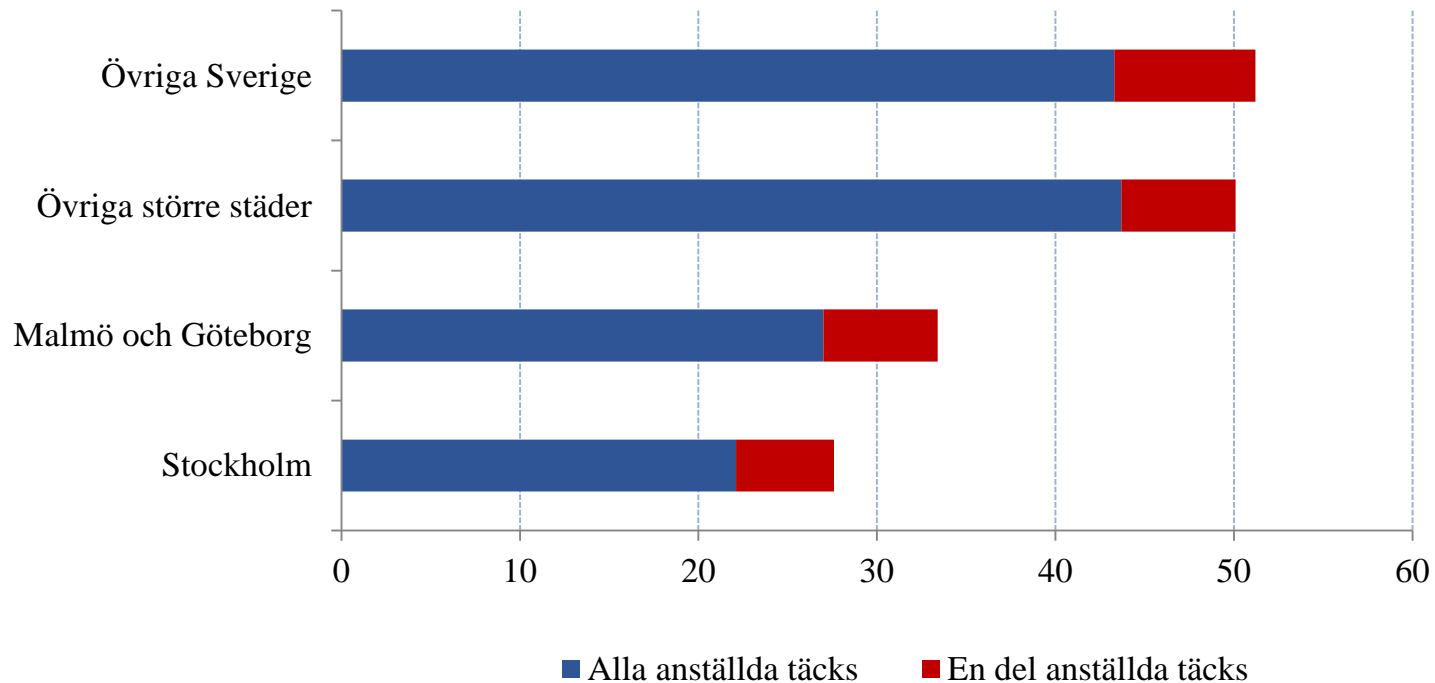
# Kollektivavtalens täckningsgrad efter antal anställda i företagen



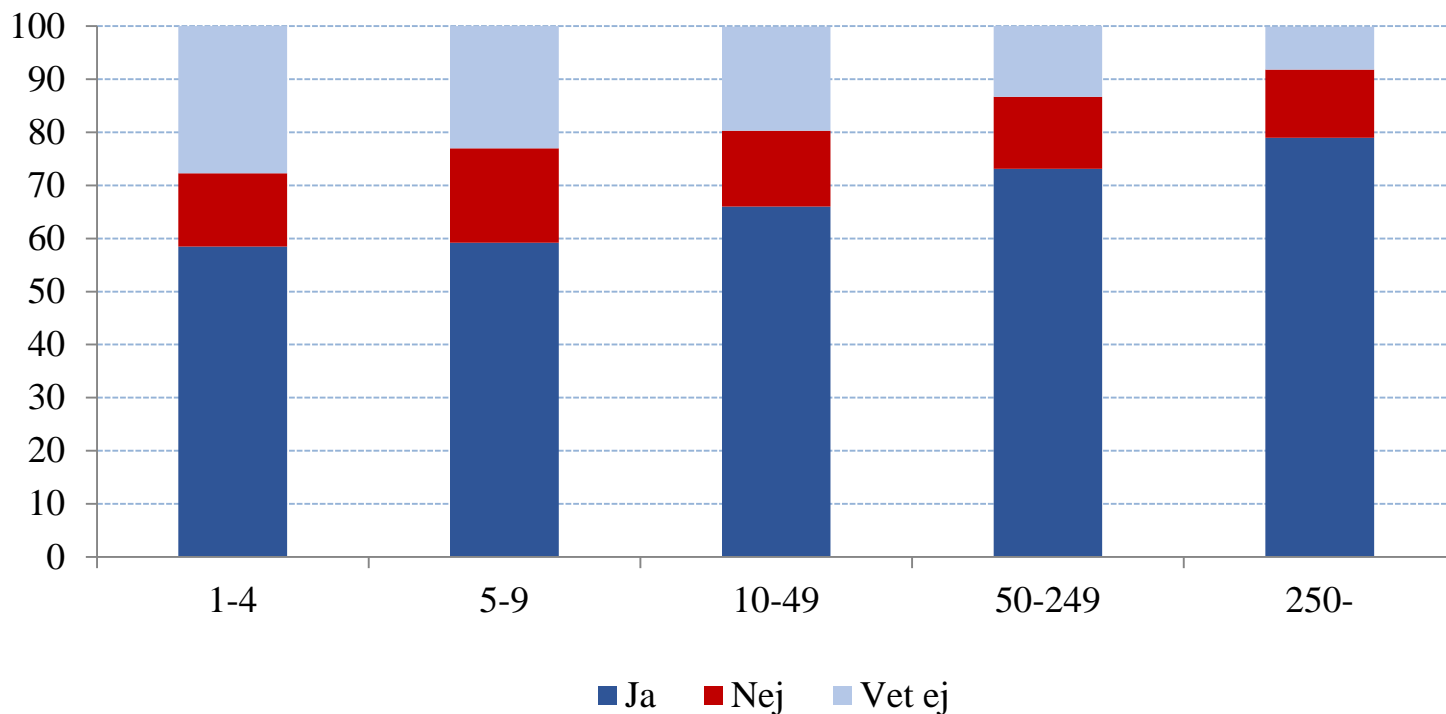
# Kollektivavtalens täckningsgrad efter bransch



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

# 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***                         | <b>3,4**</b>                    | <b>3,5***</b>                          | <b>3,9***</b>                                 | <b>3,9***</b>                | <b>3,5***</b>                | <b>3,7***</b>             | <b>3,5***</b>                  | <b>3,5***</b>                                 |
| Handel                                 | <b>3,3**</b>                | <b>3,3**</b>                               | 2,6***                         | <b>3,4***</b>                   | 2,8                                    | <b>3,5***</b>                                 | <b>3,1</b>                   | <b>3,4***</b>                | <b>3,4***</b>             | <b>3,1</b>                     | <b>3,2</b>                                    |
| Hotell och restaurang                  | <b>3,6**</b>                | <b>3,6***</b>                              | <b>3,2</b>                     | <b>3,7***</b>                   | 2,4**                                  | 3,0   | 2,7                          | 2,6                          | 2,7                       | <b>3,3</b>                     | 2,7   |
| Information och kommunikation          | 3,0                         | <b>3,4</b>                                 | 2,5*                           | <b>3,6***</b>                   | 2,9                                    | 3,2   | 2,4                          | 2,6*                         | 2,4*                      | 2,8                            | 2,9   |
| Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik | 3,0                         | <b>3,3*</b>                                | 2,4***                         | <b>3,5***</b>                   | 2,6**                                  | 2,8   | 2,3***                       | 2,3***                       | 2,2***                    | 2,5**                          | 2,7   |
| Tillverkning                           | <b>3,1</b>                  | <b>3,2**</b>                               | 2,4***                         | <b>3,3***</b>                   | 2,7***                                 | <b>3,6***</b>                                 | <b>3,1</b>                   | <b>3,1</b>                   | <b>3,2*</b>               | <b>3,1</b>                     | 3,0   |

# 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**

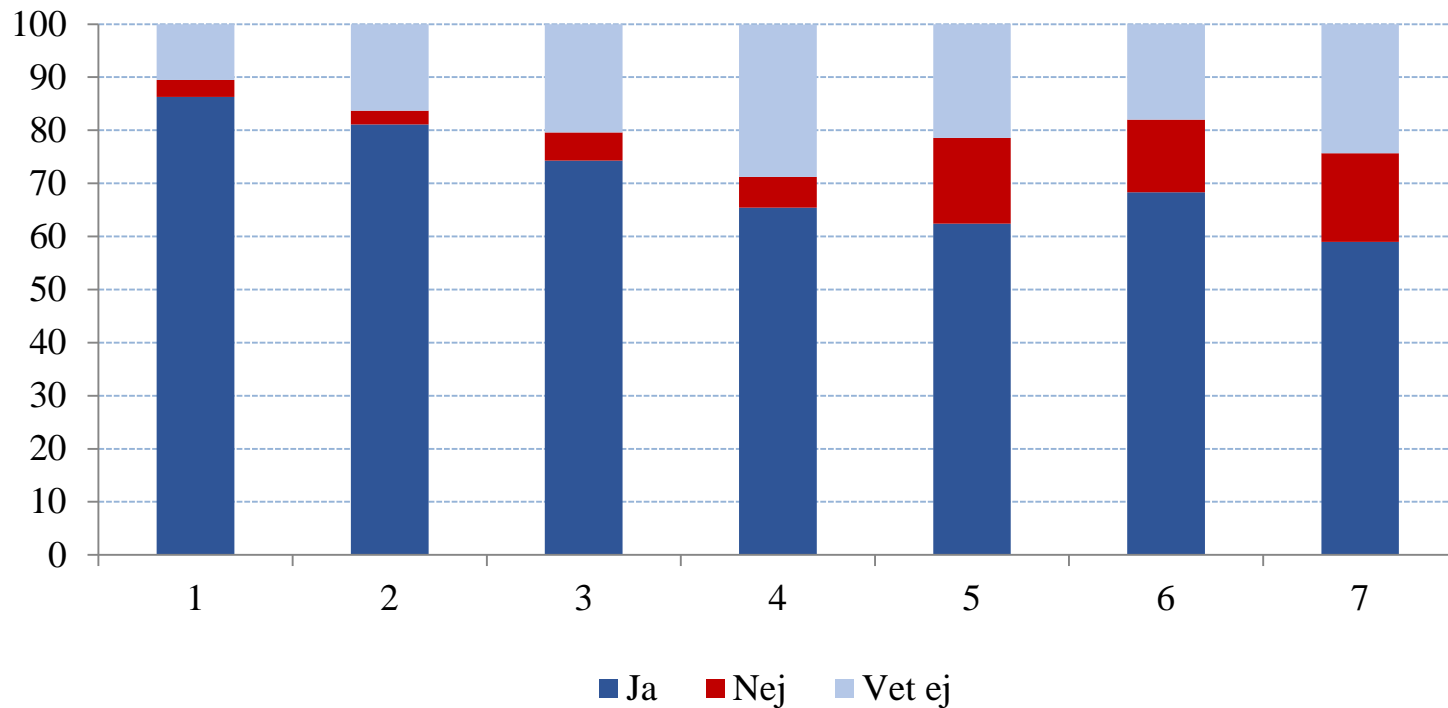
- Bra anseende
- Bra relationer med de anställda

## **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



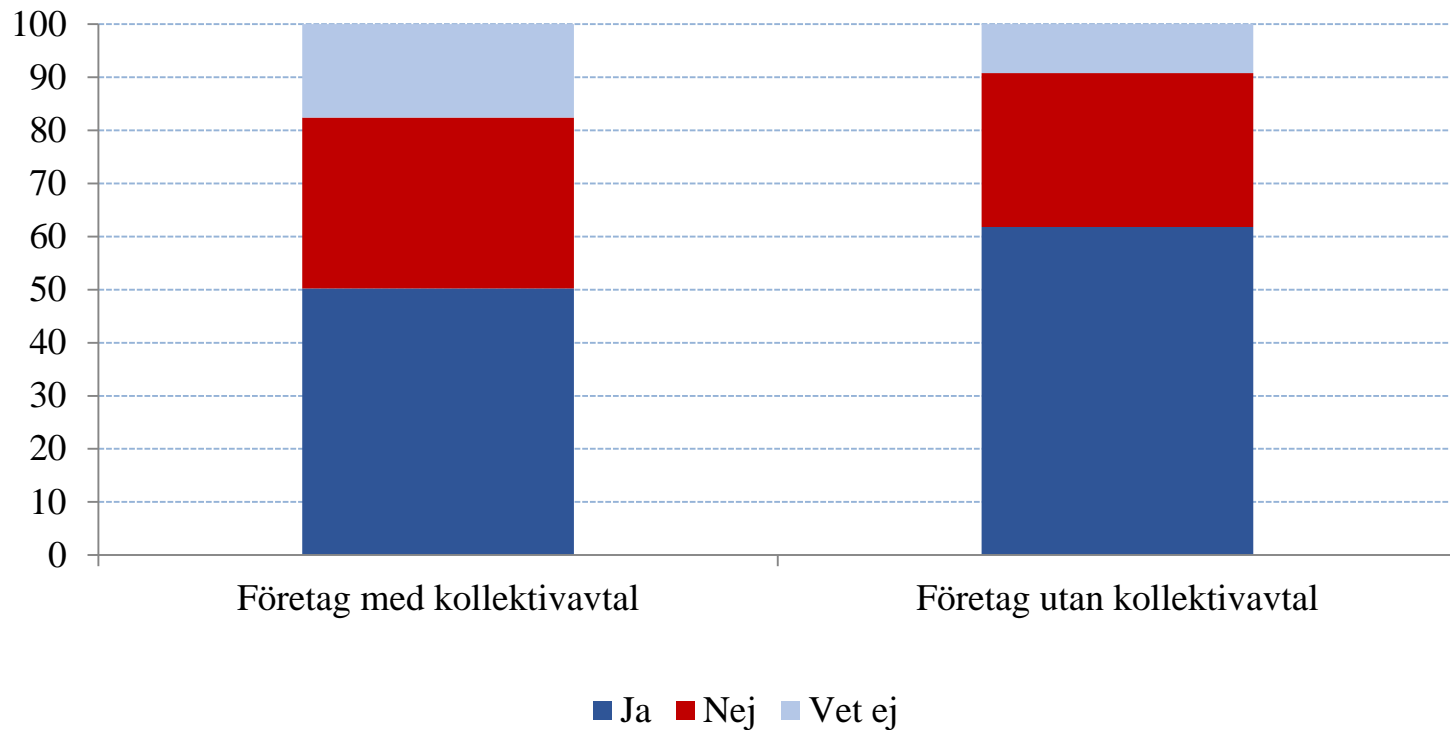
# Synen på kollektivavtalen i företag med avtal, efter avtalskonstruktion

| 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**                       | <b>3,5***</b>                              | 2,9                            | <b>3,4</b>                      | 2,2***                                 | 2,8   | 2,1***                       | 2,3***                       | 2,0***                    | 2,2***                         | 2,3***  |
| 7. Generell höjning                                 | <b>3,3*</b>                 | <b>3,5***</b>                              | 2,3***                         | <b>3,6***</b>                   | <b>3,3*</b>                            | <b>4,1***</b>                                 | <b>4,0***</b>                | <b>3,9***</b>                | <b>3,6***</b>             | <b>3,6***</b>                  | <b>3,6***</b>                                 |

# Företagens rekryteringsbeteende

| Svar  | <i>Företag med<br/>kollektivavtal</i> | <i>Företag utan<br/>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

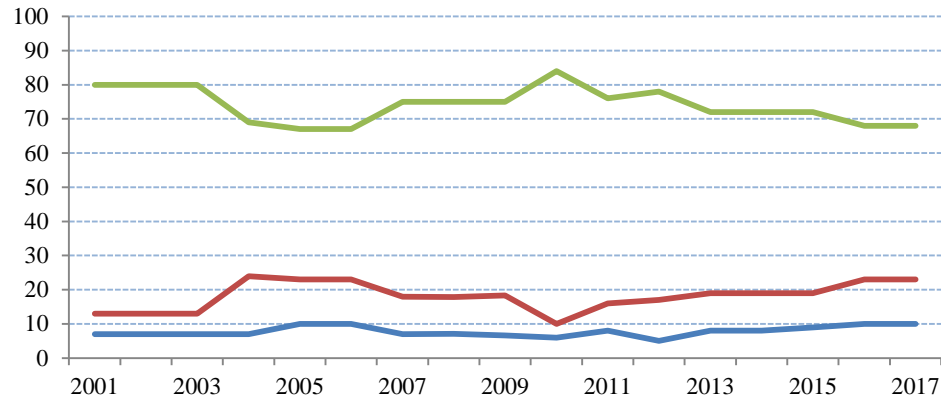
| Svar   | <i>Företag med kollektivavtal</i> | <i>Företag utan kollektivavtal</i> |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|
| Det är svårt att förklara varför löneökningarna ska vara olika höga.         | 29,9                              | 28,0                               |
| 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

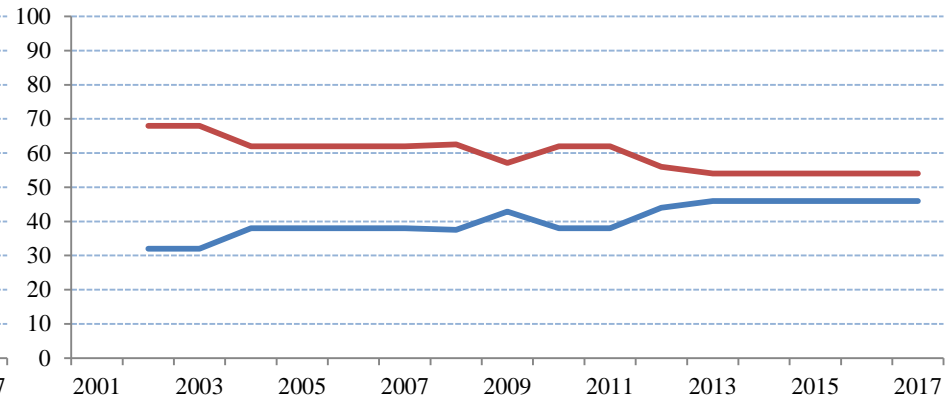
|   | <i>Företag med fackklubb</i>                                | <i>Företag utan fackklubb</i>                                   |
|---|---|---|
| Påstående   | Gör den lokala fackklubben det lättare eller svårare att... | Skulle en lokal fackklubb göra det lättare eller svårare att... |
| ...sätta 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***  |

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

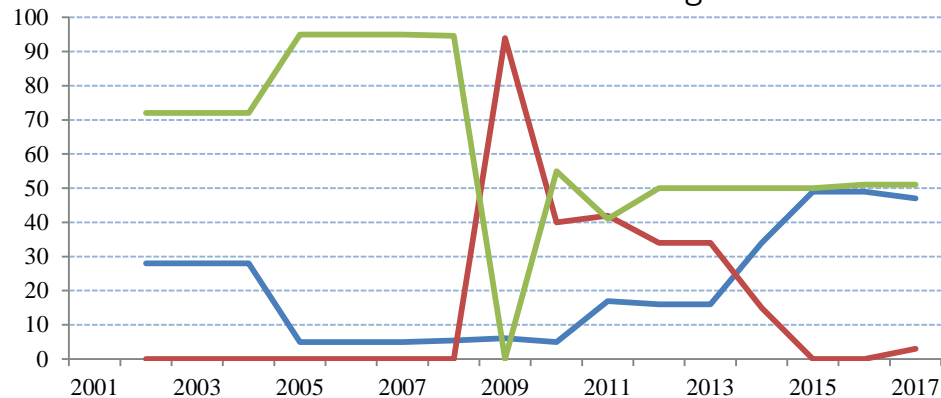
## Privat sektor



## Staten



## Kommuner och landsting



- Helt lokal bestämning
- Lokal bestämning med stupstock om utrymmet
- Central bestämning

# Synen på sifferlösa avtal

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



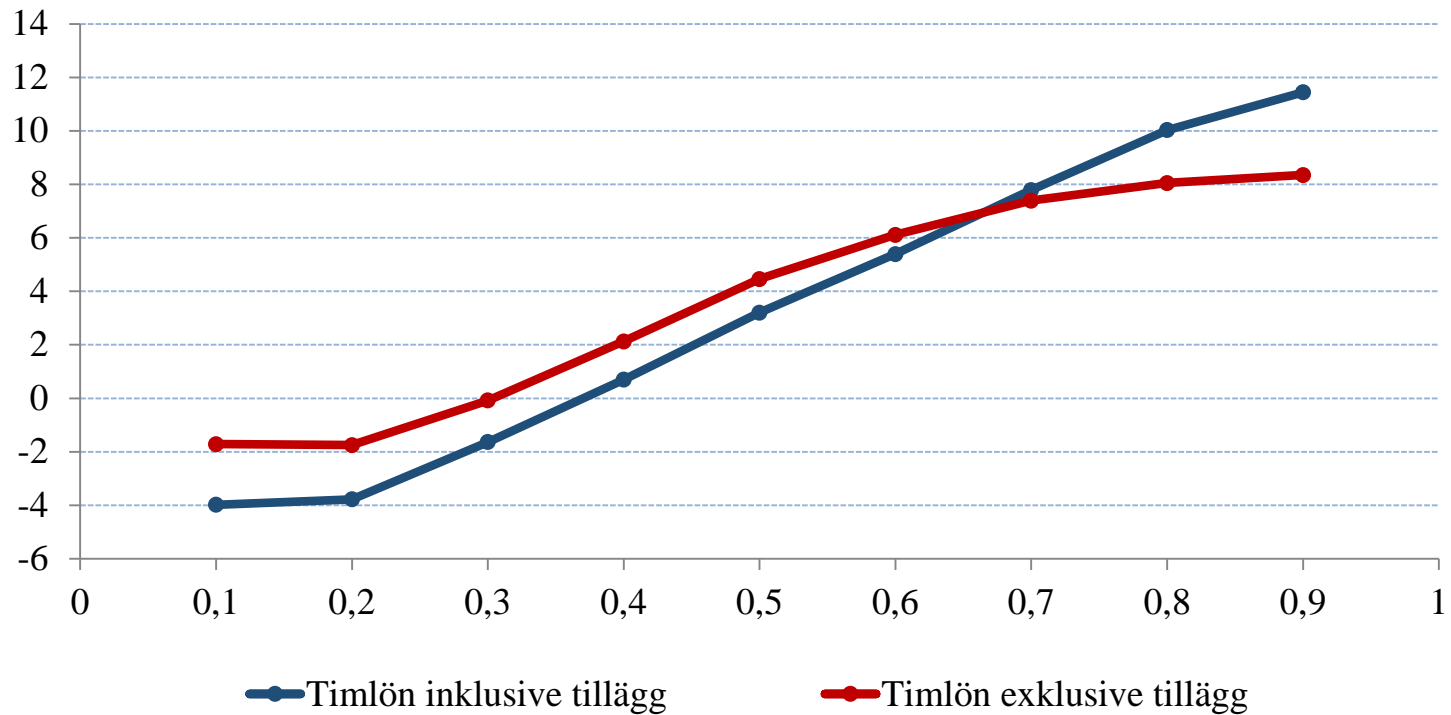
# Tidigare kunskap om decentraliserad lönebildning/sifferlösa avtal

- 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

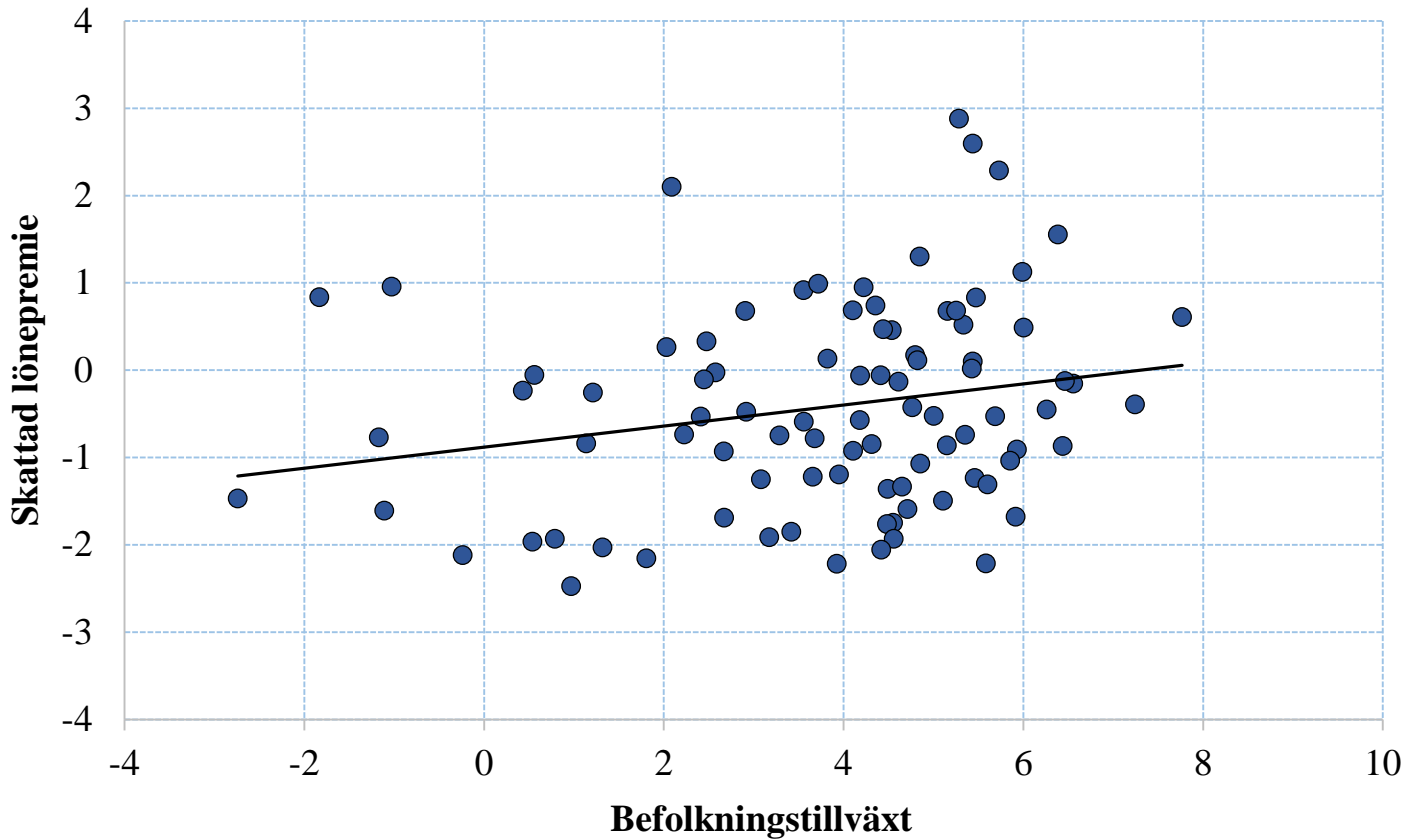
# Egen empirisk studie

- 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



# Huvudbudskap

- Företagens inställning till kollektivavtalen blir allt viktigare för kollektivavtalssystemets 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

# 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