

Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid

Lars Calmfors och Per Skedinger
Finansdepartementet

6/9-2019

Tre delar

1. Kollektivavtal och facklig organisationsgrad i Sverige
2. Relativlöner och arbetskraftsbrist
3. Avtalade löneökningar och lönenormering

Två synsätt på kollektivavtal och fack

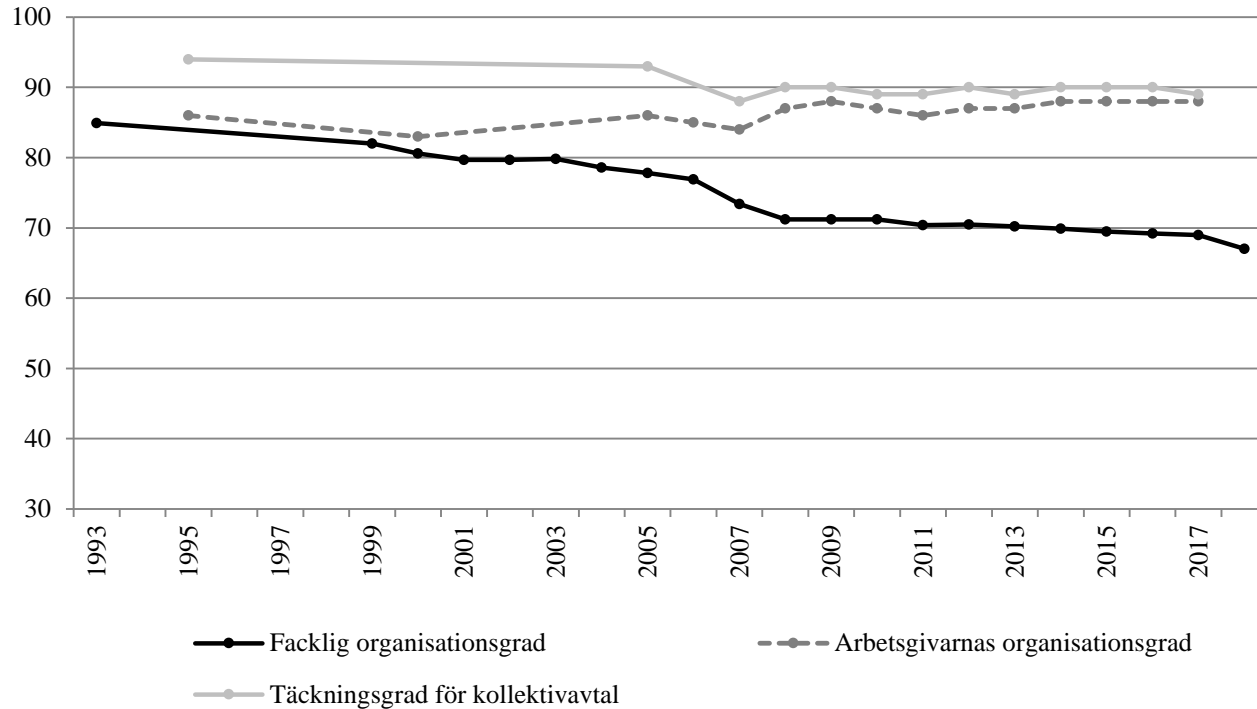
Ekonomisk snedvridning

- Fackliga organisationer är karteller som driver upp lönerna över marknadsjämviktsnivån
- Divergerande intressen mellan insiders och outsiders
- Icke marknadskonform lönesammanpressning

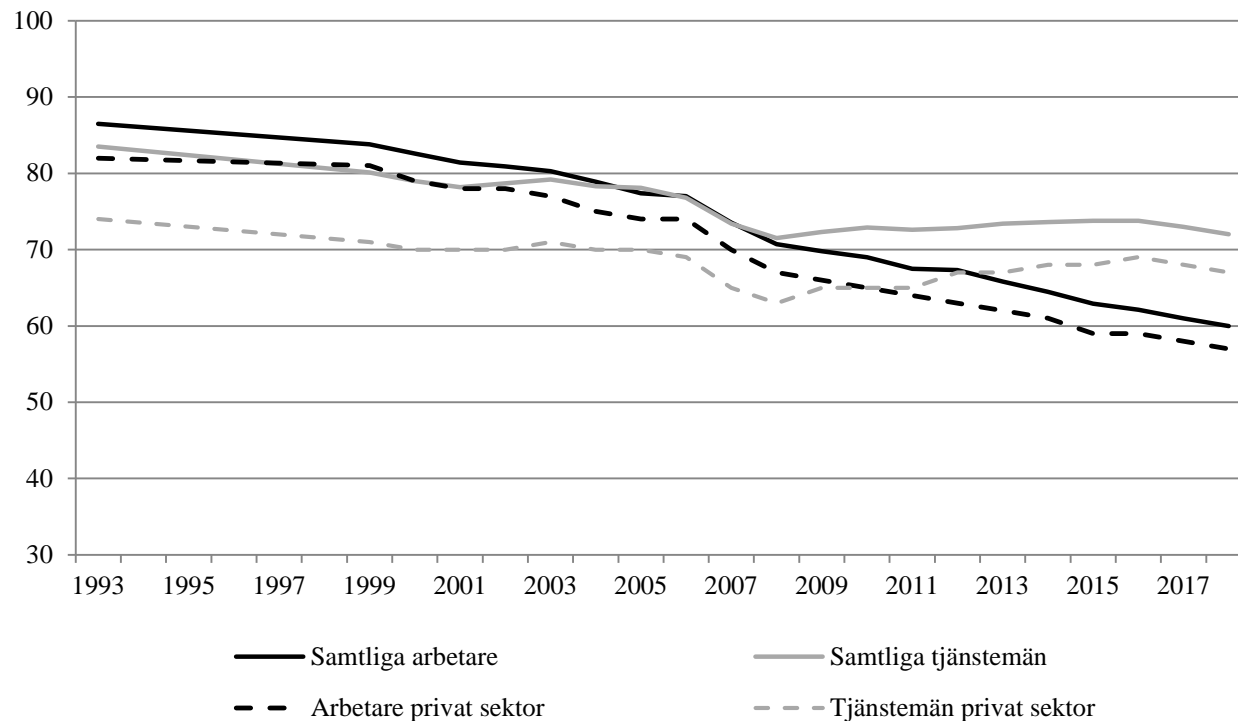
Effektivitetshöjande arrangemang

- Arbetsgivares monopsonmakt motverkas
- Jämn spelplan i näringslivet
- Kollektivavtal och lönesammanpressning utgör en kollektiv försäkringsinstitution
- Minskade transaktionskostnader genom standardiserade paketslösningar
- Produktivitetskoalition mellan företag och lokalt fack

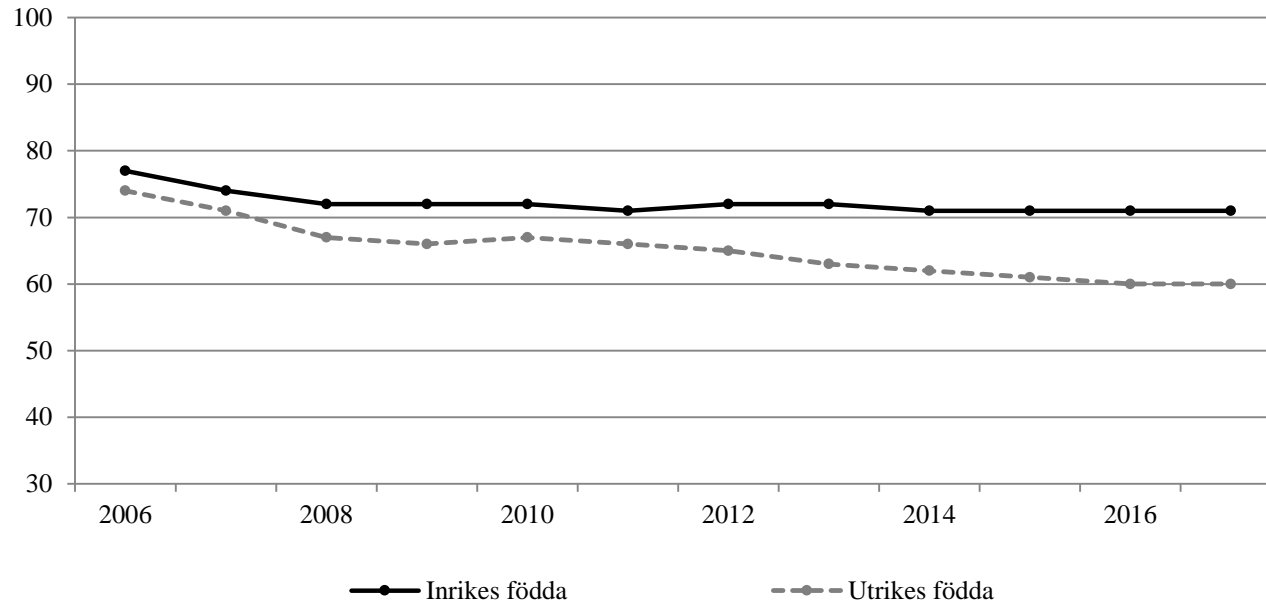
Täckningsgrad för kollektivavtal samt organisationsgrad för fack och arbetsgivare i Sverige, procent av anställda 16–64 år, hela ekonomin



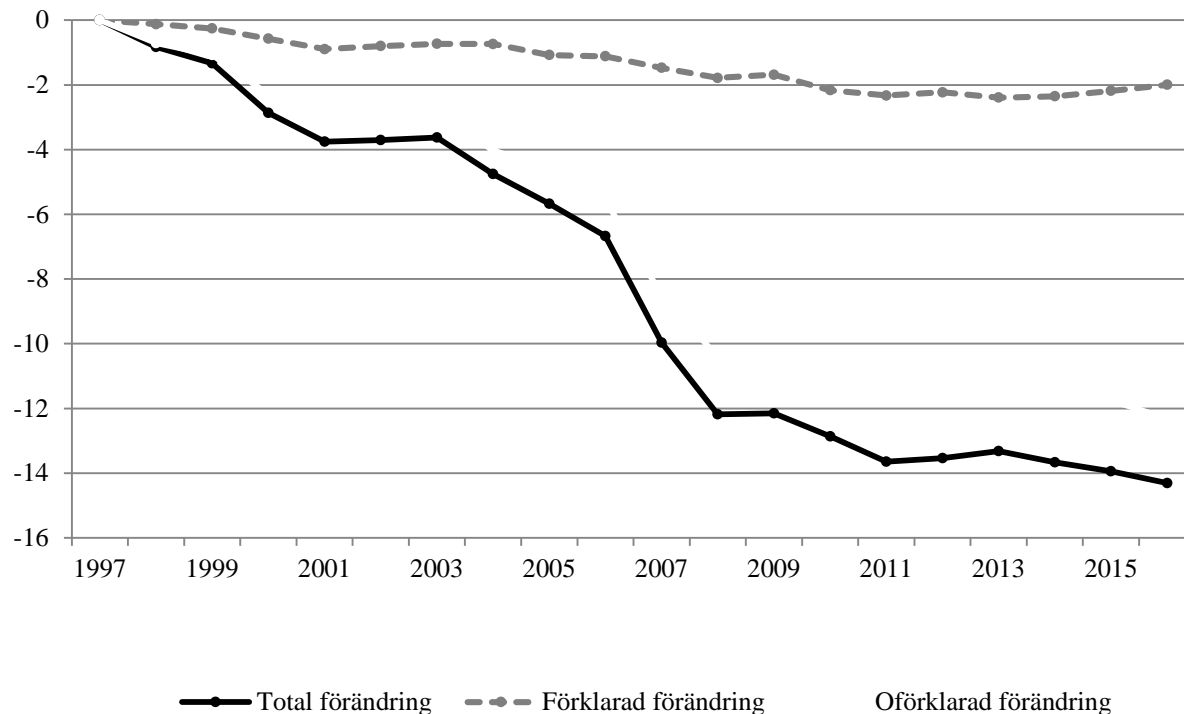
Facklig organisationsgrad bland arbetare och tjänstemän 16–64 år i privat sektor respektive hela ekonomin, procent



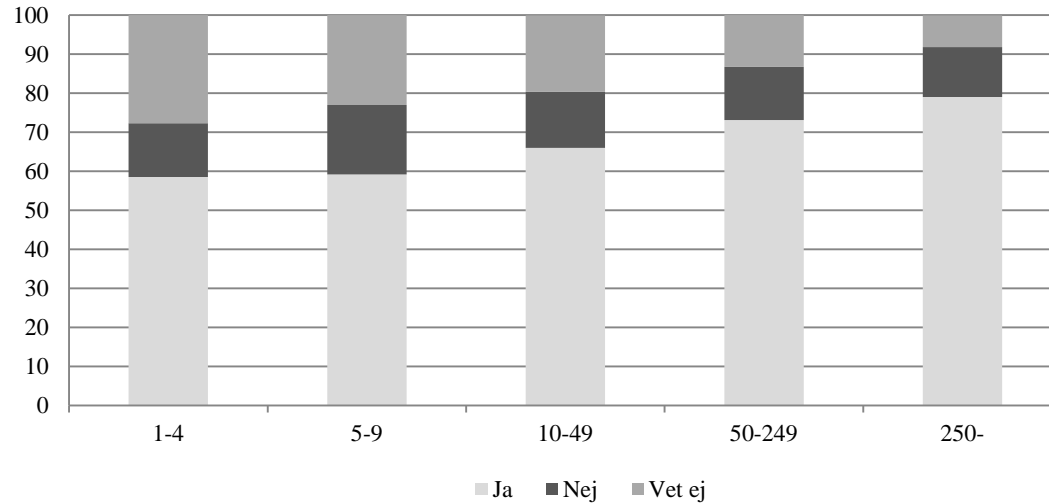
Facklig organisationsgrad bland inrikes och utrikes födda 16–64 år, hela ekonomin, procent



Förklarad och oförklarad förändring i facklig organisationsgrad 1997–2016, procentenheter



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



Företagens syn på kollektivavtal: positiva aspekter

Kollektivavtalet...	
... innehåller ett färdigt paket av löner och andra anställningsvillkor som förenklar för företaget.	3,1
... förbättrar relationen mellan företaget och de anställda därför att det ger en ram som båda parter kan förhålla sig till.	3,3***
... gör det lättare att sätta olika löner för olika anställda genom att ange tydliga kriterier för löneskillnader.	2,6***
... ger företaget ett bra anseende.	3,5***

Företagens syn på kollektivavtal: negativa aspekter

Kollektivavtalet...	
... är krångligt och kräver mycket administration.	2,9
... gör det svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget.	3,3***
... gör/ det svårt att sätta olika löner för olika anställda.	3,1
... ger en för hög kostnadsnivå i företaget.	3,0
... innebär för höga minimilöner.	3,1
... gör det svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning efter företags behov.	3,1
... gör det svårt att bestämma andra anställningsvillkor, till exempel pensioner och försäkringar, på det sätt som passar företaget bäst.	3,0

Relativlöner och arbetskraftsbrist

- Avtalstyper med hänsyn till centraliseringsgrad
- Relativlöner för sjuksköterskor och lärare
- Sifferlösa avtal

Medlingsinstitutets sju avtalstyper

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti
4. Lönepott utan individgaranti
5. Lönepott med individgaranti eller stupstock om individgaranti
6. Generell höjning och lönepott
7. Generell höjning

Två olika dimensioner

Det totala utrymmet

U 1: Helt lokal bestämning (1)

U 2: Lokal bestämning men med stupstock om utrymmet (2 och 3)

U 3: Central bestämning (4-7)

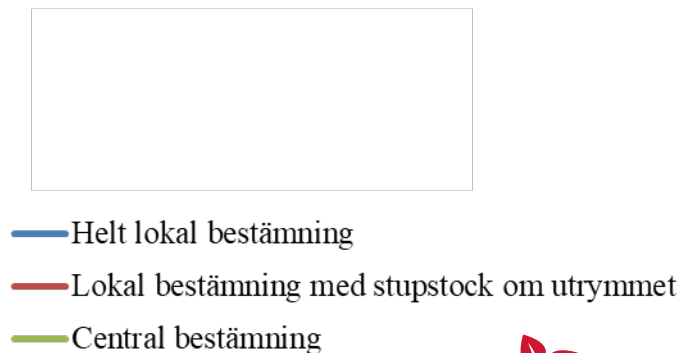
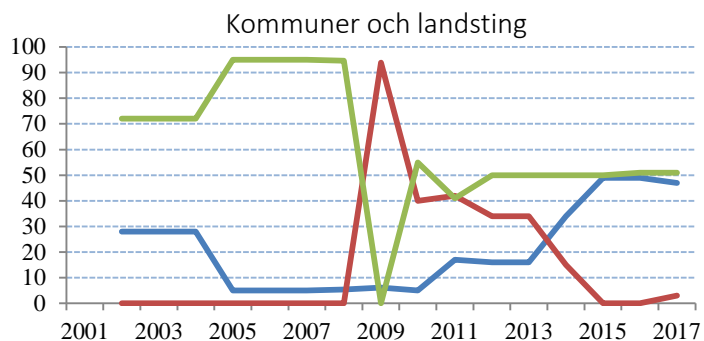
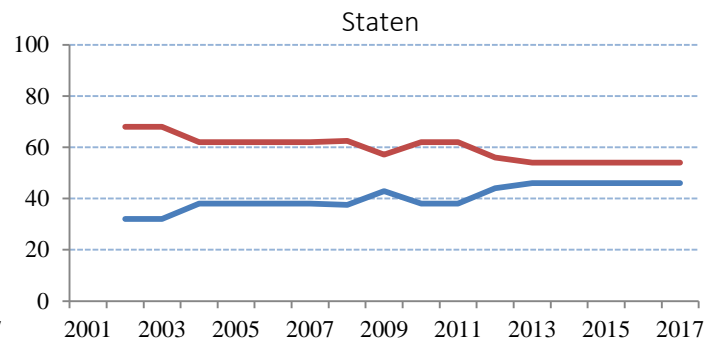
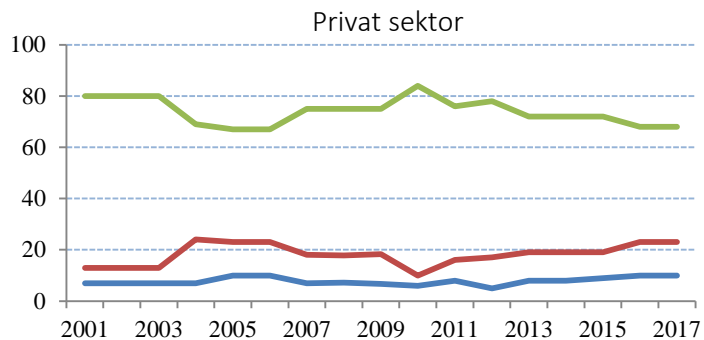
Individuella löneökningar

I 1: Helt lokal bestämning (1, 2 och 4)

I 2: Lokal bestämning men med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti (3, 5 och 6)

I 3: Generell lönehöjning (7)

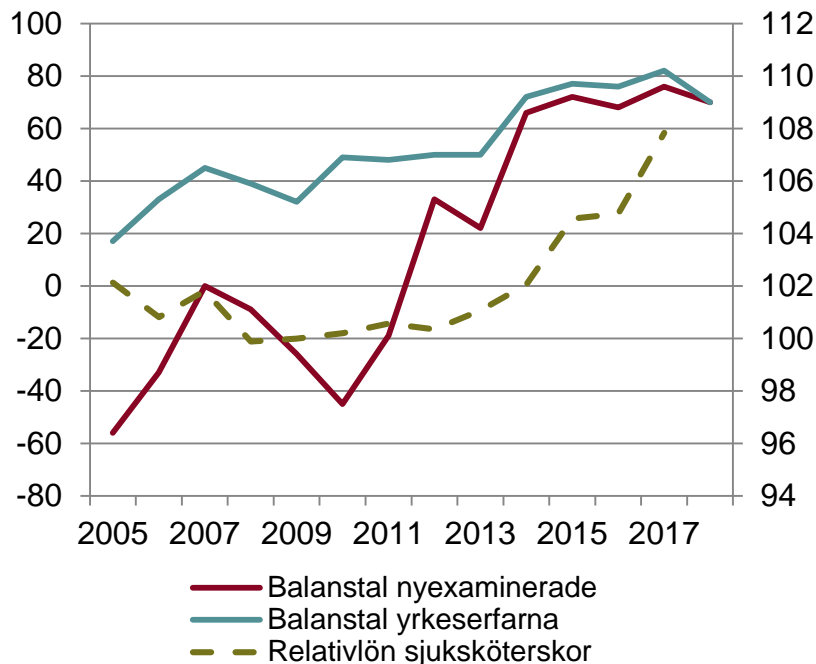
Graden av central styrning av det totala utrymmet, efter sektor



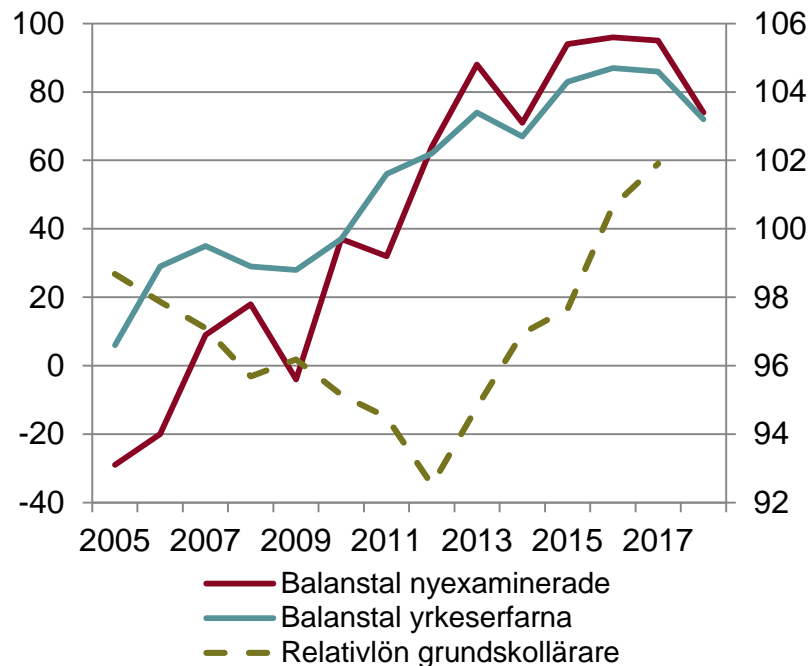
Kronisk arbetskraftsbrist särskilt för lärare och sjuksköterskor

- Arbetskraftsbrist under lång tid
- Prognoser pekar inte på någon förbättring
 - demografiska faktorer talar för ökad brist
 - kvalitetsproblem med lärarna: lågt sökandetryck, låg examinationsfrekvens, sjunkande ”förmågor”
- Internationellt forskningsstöd för att högre relativlöner för lärare förbättrar elevernas prestationer

Grundutbildade sjuksköterskor: arbetskraftsbrist (vänster) relativlöner (höger)



Grundskollärare i matematik/NO: arbetskraftsbrist (vänster) relativlöner (höger)



Synen på sifferlösa avtal

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

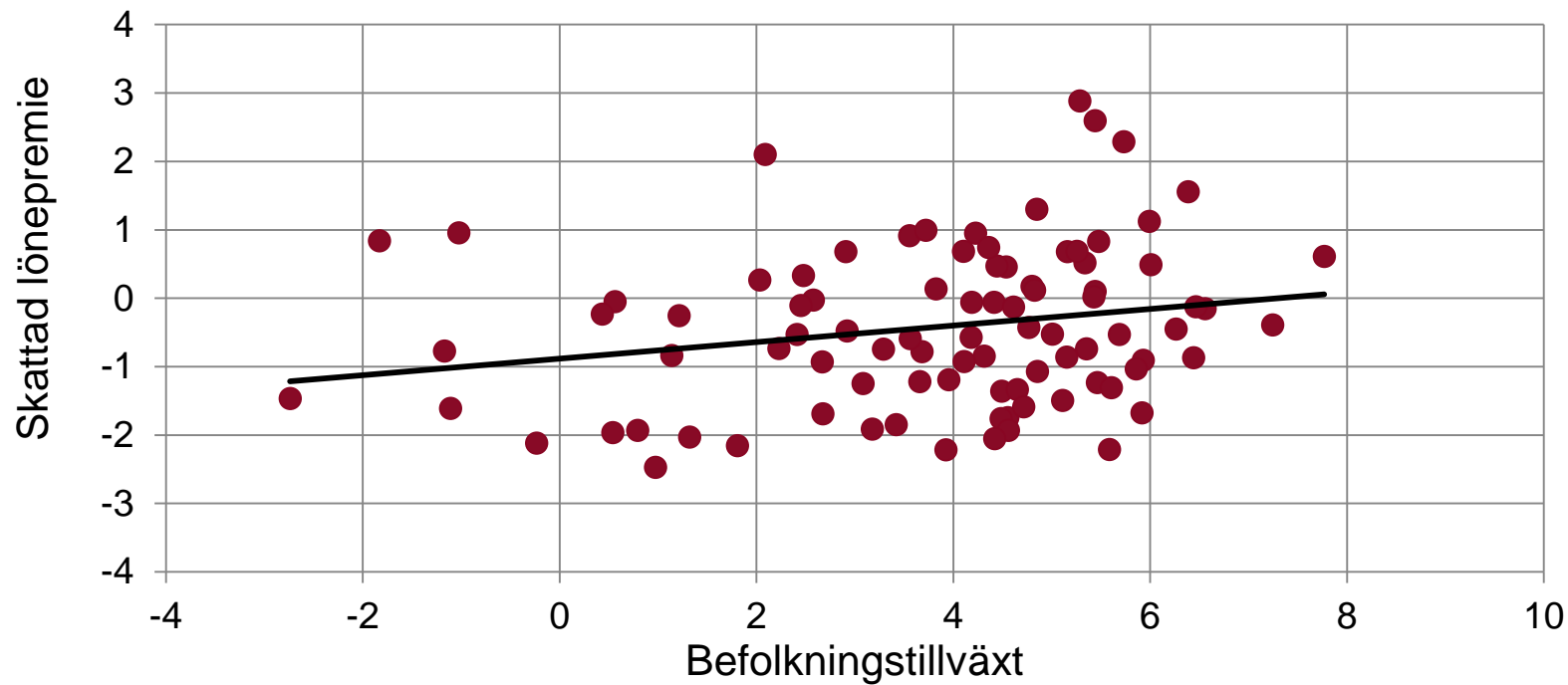
Tidigare kunskap om decentraliserad lönebildning/sifferlösa avtal

- 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

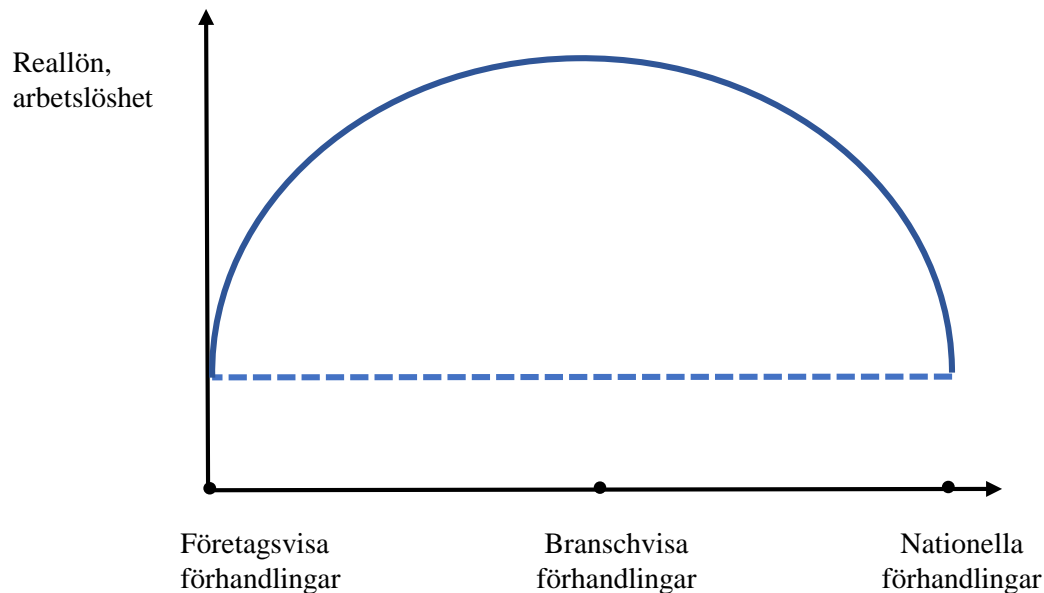
Egen empirisk studie

- 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

Regional lönepremie vid sifferlösa avtal och regional befolkningstillväxt, procent



Calmfors-Driffill-kurvan: Sambandet mellan graden av samordning i avtalsförhandlingarna och lönenivån



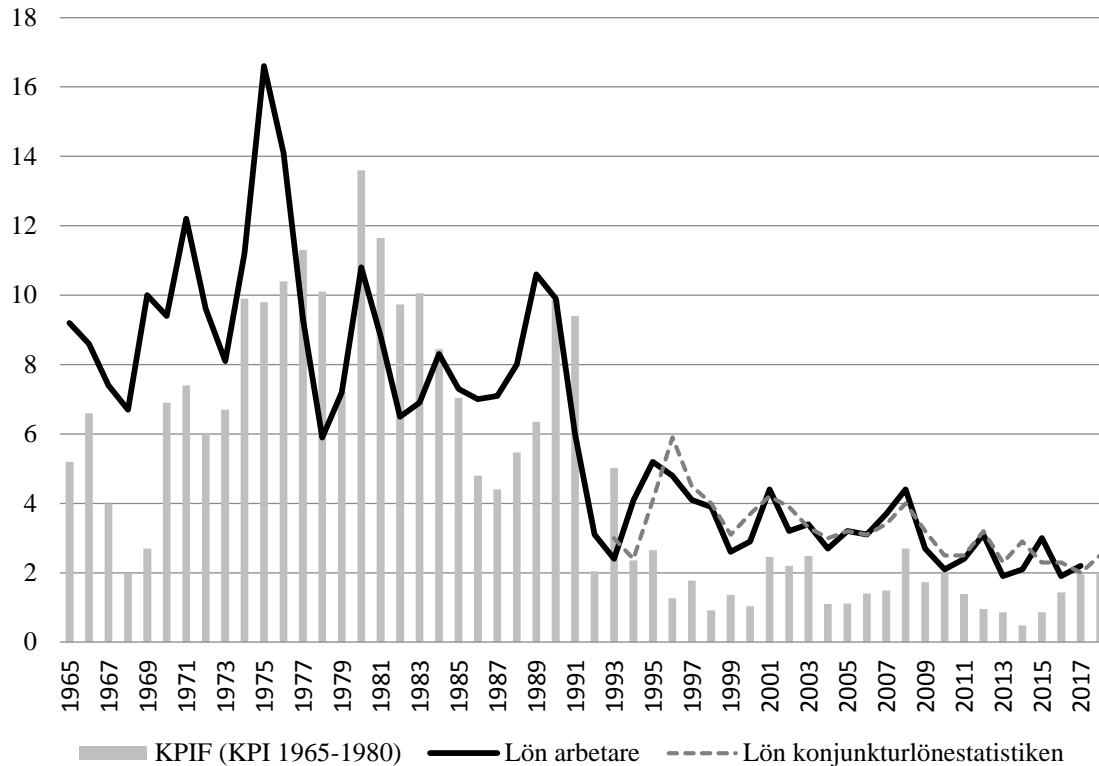
Industrins märkessättning

- Industriavtalet från 1997
 - revideringar 2011 och 2016
- Parterna inom industrin åtar sig "var och en och gemensamt att verka för att 'kostnadsmärket' inom industrin är den norm inom vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig".

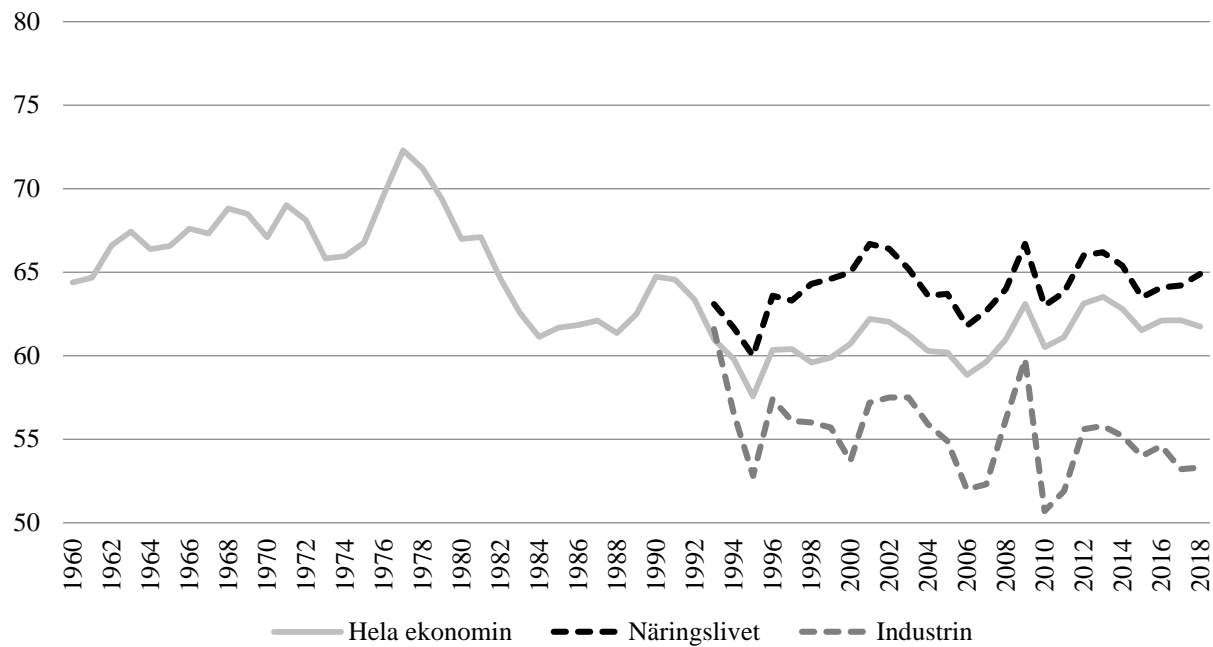
Mekanismer som upprätthåller industrinormeringen

- Industriparternas åtaganden i Industriavtalet
- Andra förhandlingsordningsavtal – offentlig sektor
- Intern samordning inom LO
- Intern samordning inom Svenskt Näringsliv
- Medlingsinstitutet

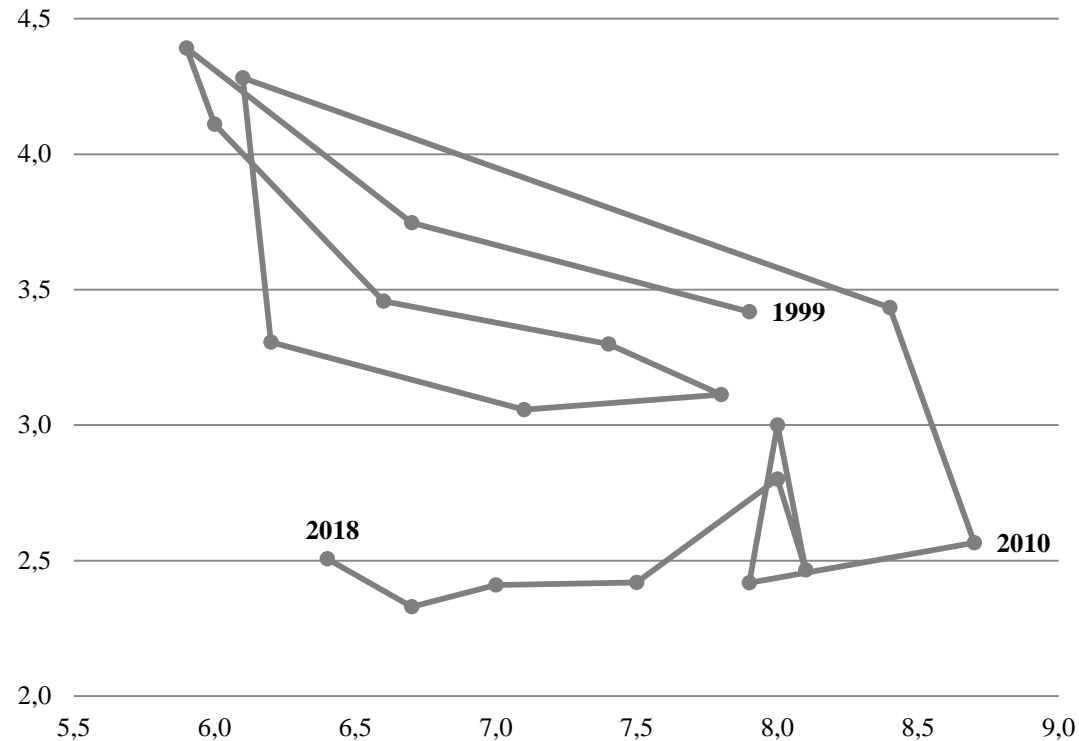
Nominell löneökning och inflation, procent



Lönekostnadsandel i hela ekonomin, näringslivet och industrin, procent av förädlingsvärde till faktorpris



Nominell löneökning (vertikal axel) och arbetslöshet (horisontell axel) i hela ekonomin, procent



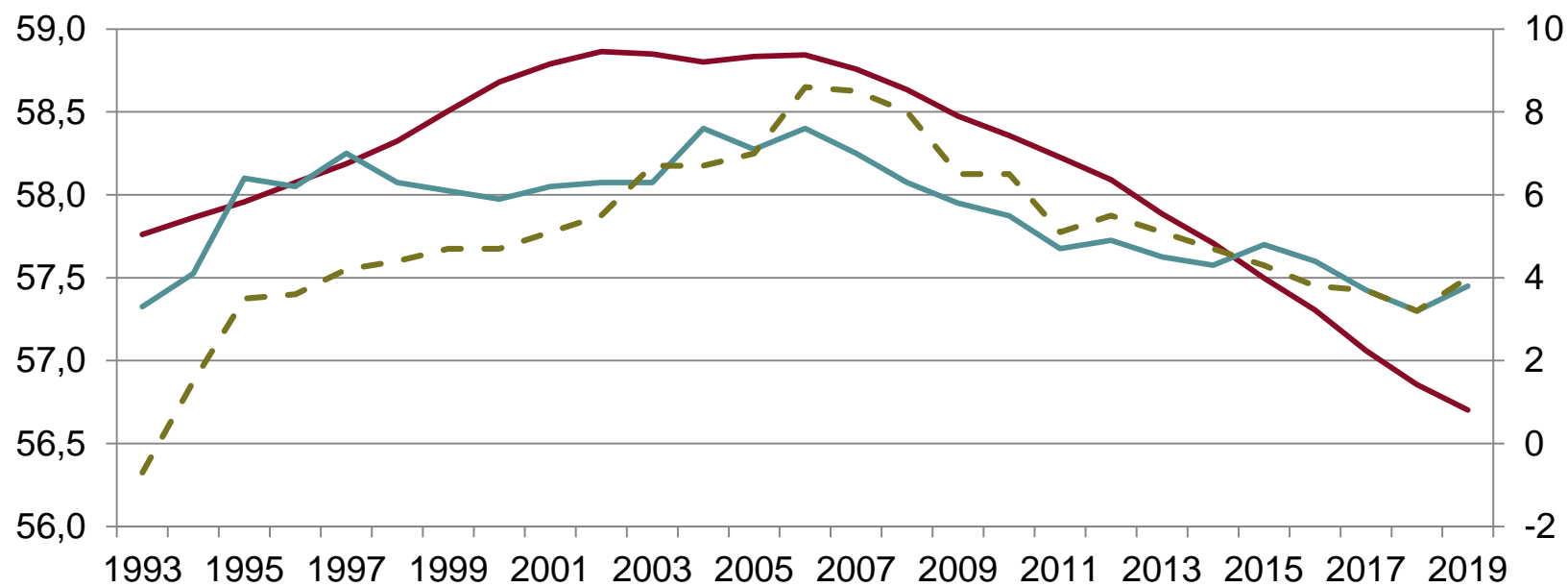
Industrinormeringens ändamålsenlighet

- Starka incitament för återhållsamhet i lönebildningen om industrinormerar
 - internationell konkurrenskraft
- På 1990-talet sammanföll industrins och samhällsekonomins intressen
 - lämpligt delegera lönebildningen till industriparterna
 - internationell konkurrenskraft lämpligt *intermediärt mål*
- Idag sammanfaller inte industrins och samhällsekonomins intressen på samma sätt
 - tendens till för låga löneökningar
 - arbetskraftsbrist i offentlig sektor och hemmamarknadsinriktad näringslivssektor
 - behov av relativlöneförändringar

Demografisk utveckling av stor betydelse

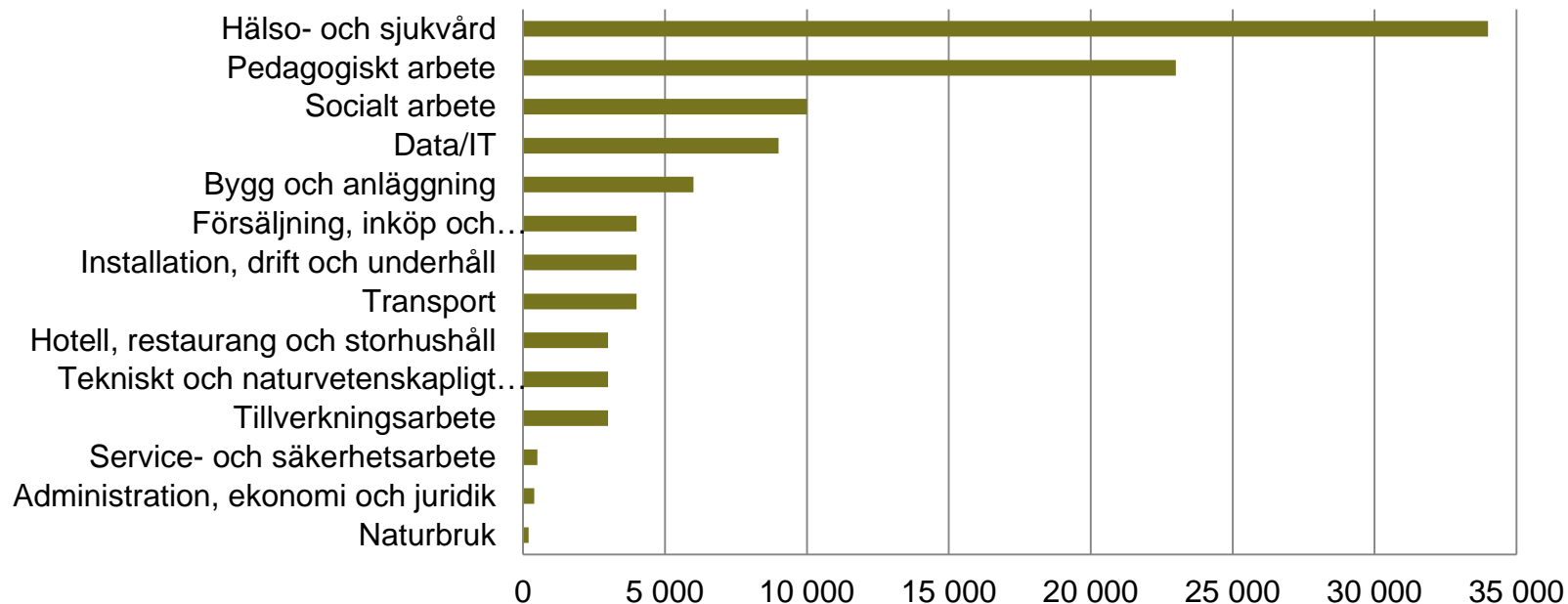
- Mindre sparande med åldrande befolkning
 - livscykelhypotesen
 - mindre eller inga bytesbalansöverskott
- Total konsumtion förskjuts mot offentligt finansierade välfärdstjänster
 - vård och omsorg
- Ett par procent av arbetskraften ska omallokeras från internationellt konkurrensutsatt sektor till andra delar av ekonomin
 - högre löneökningar än som passar industrin
 - relativlönehöjningar gentemot industrin
- Potentiell målkonflikt mellan *allokering* och *sysselsättning*

Befolkning 20-64 år som andel av total befolkning (vänster) samt bytesbalans- och handelsbalanssaldo som andel av BNP (höger)

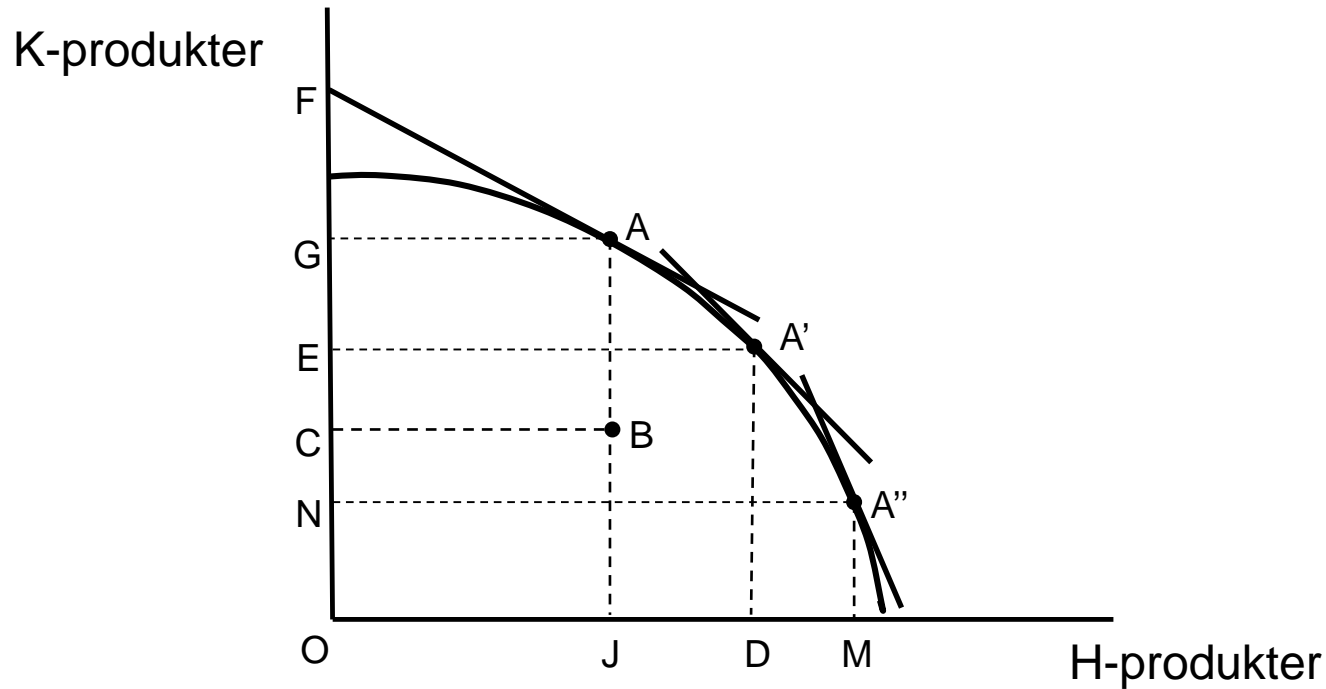


- Befolkning 20-64 år som andel av total befolkning
- Handelsbalans som andel av BNP
- - Bytesbalans som andel av BNP

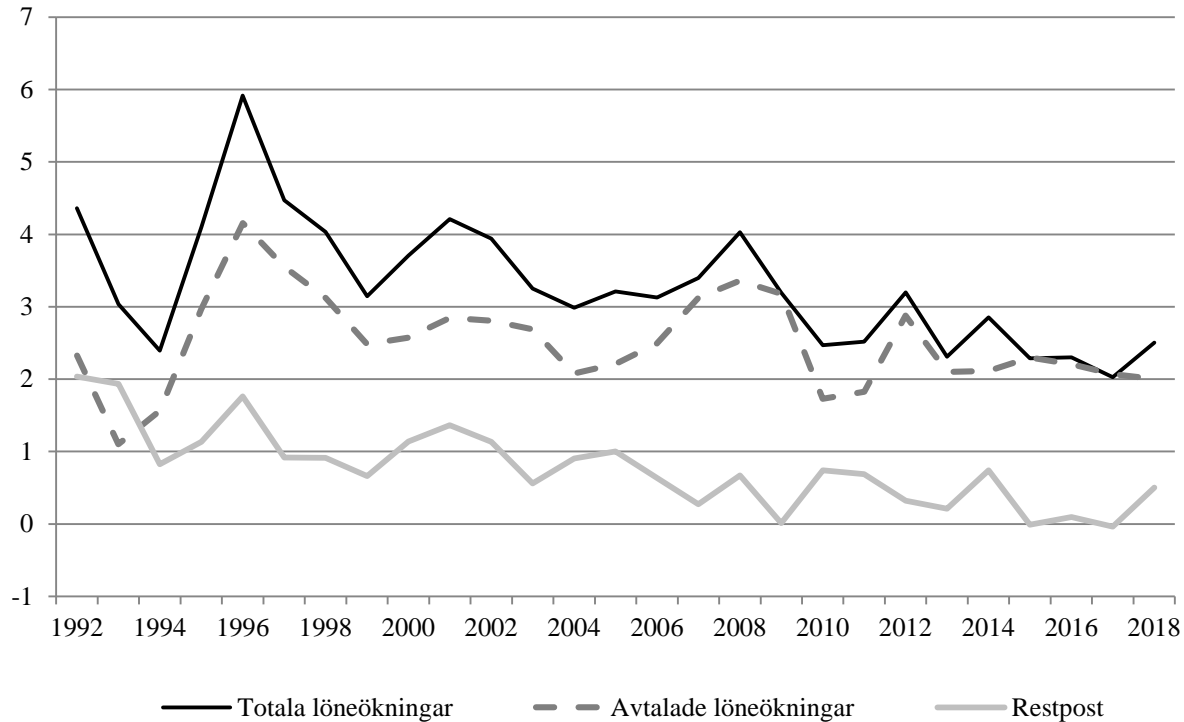
Underskott av utbildade inom fem år



Demografins effekter på produktion och konsumtion med given arbetskraftstillgång



Totala löneökningar, avtalade löneökningar och restposten i näringslivet, procent



Regressionser för att förklara restposten i industrin och näringslivet

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Industri	Industri	Näringsliv	Näringsliv
Brist på arbetskraft	0,016*** (0,006)	0,025*** (0,007)	0,014*** (0,004)	0,020*** (0,005)
Vinstandel	-0,004 (0,030)	-0,025 (0,031)	-0,006 (0,028)	-0,032 (0,032)
Inflation (tidsförskjuten ett kvartal)	0,239*** (0,059)	0,294*** (0,054)	0,140*** (0,052)	0,195*** (0,053)
Avtalade löneökningar	-0,230*** (0,086)	-0,285*** (0,090)	-0,275*** (0,069)	0,321*** (0,074)
Dummyvariabel för tidsperiod	-1,025*** (0,163)		-0,865*** (0,112)	
Dummyvariabel för tidsperiod × Brist på arbetskraft		-0,026*** (0,004)		-0,028*** (0,004)
Konstant	0,982 (1,381)	1,706 (1,441)	1,161 (1,243)	2,204 (1,384)
Antal observationer	84	84	84	84
R ²	0,432	0,449	0,440	0,453

Möjliga reformer av lönenormeringen

Normerande parter	Riktvärde för lönekostnadsökningarna	Möjligheter till relativlöneförändringar
Nuvarande industriparter ; större hänsyn till näringslivsbranscher utanför industrin	Större vikt vid inflationsmålsmodellen i förhållande till konkurrenskraftsmodellen	Större möjligheter till relativlöneförändringar vid stora obalanser; oberoende obalansnämnd tillsatt av parterna ger råd
Fler parter inom internationellt konkurrensutsatt sektor ; större hänsyn till andra näringslivsbranscher	Större vikt vid inflationsmålsmodellen i förhållande till konkurrenskraftsmodellen	
Fler parter inklusive parter från hemmamarknadsorienterad näringslivssektor	Inflationsmålsmodellen	

Avgörande faktorer i kommande avtalsrörelse

- Hur stora hänsyn till andra är industriparterna beredda att ta?
- Hur kommer 6F att agera?
- Hur kommer Kommunal att agera?
- Konjunkturen slår olika i olika delar av ekonomin
- Inte optimal timing för högre löneökningar