



aer

Arbetsmarknads-
ekonomiska
rådet

Arbetsmarknads- ekonomisk rapport

Hur fungerar kollektivavtalen?

Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018

© ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (AER)
BOX 55665
102 15 STOCKHOLM
TEL. 08-665 45 00
WWW.ARBETSMARKNADSEKONOMISKARADET.SE
INFO@ARBETSMARKNADSEKONOMISKARADET.SE
TEXT: AER
ORIGINAL FORMGIVNING: IRONS DESIGN & AER
TRYCK: ELANDERS SVERIGE AB
STOCKHOLM 2018
ISBN: 978-91-983043-5-0

Innehåll

Förord.....	1
1 Inledning och sammanfattning.....	3
1.1 Kollektivavtal och samhällsekonomisk effektivitet – teoretiska aspekter	6
1.2 Täckningsgraden för kollektivavtal samt organisationsgraden för fack och arbetsgivare i Sverige	8
1.3 Kollektivavtal och parternas organisationsgrad – en internationell utblick	10
1.4 Hur ser de svenska kollektivavtalen ut och hur fungerar de?	12
1.5 Företagens syn på kollektivavtalen – enkät del 1	15
1.6 Kollektivavtalen och lönebildningen i företagen – enkät del 2	17
1.7 Sifferlösa avtal – hur påverkar de lönebildningen?	18
1.8 Kollektivavtalens framtid	20
Referenser.....	22
2 Kollektivavtal och samhällsekonomisk effektivitet – teoretiska aspekter.....	23
2.1 Kollektivavtal som en ekonomisk snedvridning	23
2.2 Effektivitetshöjande kollektivavtal	27
2.3 Sammanfattning	31
Referenser.....	33
3 Täckningsgraden för kollektivavtal samt organisations- graden för fack och arbetsgivare i Sverige	35
3.1 Den allmänna bilden	35
3.2 Den fackliga organisationsgradens utveckling	39
3.3 Kollektivavtalens framtid	58
Referenser.....	59
4 Kollektivavtal och parternas organisationsgrad – en internationell utblick	61
4.1 Skillnader mellan länder och utvecklingen över tid	61

4.2 Sambandet mellan parternas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad	69
4.3 Utvecklingen i Tyskland	73
Referenser	75
5 Hur ser de svenska kollektivavtalen ut och hur fungerar de?	77
5.1 Kollektivavtalens innehåll	77
5.2 Hur fungerar kollektivavtalen för företagen?	86
Referenser.....	92
6 Företagens syn på kollektivavtalen – enkät del 1	93
6.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	94
6.2 Företagens syn på kollektivavtalen	102
6.3 Betydelsen av olika avtalskonstruktioner	117
6.4 Sammanfattning	121
Referenser.....	123
7 Kollektivavtalen och lönebildningen i företagen – enkät del 2	125
7.1 Löneökningarna, märket och arbetsmarknadsläget	125
7.2 Individuell och differentierad lönesättning	131
7.3 Företagens syn på lokala fackklubbar	136
7.4 Betydelsen av olika avtalskonstruktioner	138
7.5 Sammanfattning	140
Referenser.....	142
8 Sifferlösa avtal – hur påverkar de lönebildningen?	143
8.1 Vilka effekter kan decentraliserad lönebildning tänkas ha?	144
8.2 Empiriska studier av lokal lönebildning och sifferlösa avtal	147
8.3 En empirisk studie av sifferlösa avtal	153
8.4 Slutsatser	165
Referenser.....	167

Fördjupningar

3.1 Dekomponeringsanalys av den fackliga organisations- gradens utveckling	49
6.1 Uppskattning av kollektivavtalens täckningsgrad bland anställda	99
6.2 Sambandet mellan företagets syn på olika aspekter av kollektivavtalen och viljan att teckna avtal	112
8.1 Ekonometrisk analys av sifferlösa avtal	159

Förord

Arbetsmarknadsekonomiska rådets uppgift är att bedöma arbetsmarknadens funktionssätt och de faktorer som påverkar denna. Mer precist ska rådet analysera lönebildningen, arbetsrätten och den aktiva arbetsmarknadspolitik. Ett särskilt fokus ska läggas på hur dessa tre faktorer påverkar så kallade svaga gruppers övergång till reguljär sysselsättning samt hur de påverkar såväl företagens kompetensförsörjning som näringslivets produktivitetsutveckling. Dessutom ska rådet behandla hur löneökningarnas nivå och struktur påverkar sysselsättnings- och arbetslöshetsutvecklingen på den svenska arbetsmarknaden samt bedöma hur löneökningarna bör vara utformade för att jämviktsarbetslösheten ska minska.

Rådet upprättades och finansieras av Svenskt Näringsliv men arbetar helt självständigt.

Denna fjärde rapport fokuserar på kollektivavtalen och samspelet mellan arbetsmarknadens parter. Under de senaste decennierna har den fackliga anslutningen minskat kraftigt. Rapporten analyserar bland annat orsakerna till detta. Utvecklingen sätts också in i ett internationellt perspektiv: den fackliga organisationsgraden har minskat i nästan alla ekonomiskt utvecklade länder och i många av dessa, till exempel Tyskland, har också kollektivavtalens täckningsgrad fallit. Däremot finns ingen generell internationell tendens till minskad anslutning till arbetsgivarorganisationer. Arbetsgivarnas organisationsgrad är på de flesta håll högre än arbetstagarnas. Detta gäller också Sverige där arbetsgivarnas organisationsgrad rentav ökat något.

En tolkning är att det idag är arbetsgivarna som i högre utsträckning än tidigare upprätthåller systemet med kollektivavtal. Vid en minskad facklig organisering blir företagets inställning till att teckna avtal förmodligen allt viktigare för systemets långsiktiga fortlevnad. Därför har vi valt att analysera kollektivavtalen från i första hand arbetsgivarnas perspektiv. Den omfattande enkätundersökning som vi låtit genomföra behandlar företagets syn på olika aspekter av kollektivavtalen och deras vilja att även fortsättningsvis teckna kollektivavtal om fackets förmåga att tvinga fram sådana skulle minska.

Rapporten undersöker också hur avtalens innehåll påverkar arbetsmarknaden och lönebildningen. Vi fokuserar särskilt på de så kallade sifferlösa avtalen, som helt saknar bestämmelser på central nivå angående löneökningarnas nivå och fördelning. Dessa avtal ses av vissa som ett verktyg för att åstadkomma en mer verksamhets- och individanpassad lönebildning samt underlätta önskvärda

relativlöneförändringar. Kritikerna menar i stället att sifferlösa avtal leder till godtyckliga löner och att de äventyrar industrins märkessättning.

Vi hoppas att denna rapport ska fungera som underlag för såväl arbetsmarknadens parter som allmänheten i diskussionen om hur kollektivavtalsystemet ska se ut och fungera i framtiden.

Under arbetet har vi intervjuat och haft hjälp av flera representanter för arbetsmarknadens parter, vilka vi vill rikta ett tack till. Vi vill också tacka Christian Kjellström (Medlingsinstitutet), Anders Kjellberg (Lunds universitet), Mats Larsson (LO) och René Bongard (Företagarna) för hjälp med och tillgång till data samt Per Hjerstrand (IFN) för värdefulla kommentarer.

Lars Calmfors (ordförande)

Simon Ek (sekreterare)

Ann-Sofie Kolm (ledamot)

Tuomas Pekkarinen (ledamot)

Per Skedinger (vice ordförande)

1 Inledning och sammanfattning

Ett utmärkande drag för den svenska arbetsmarknaden är den stora betydelsen av kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund. År 2016 omfattade de drygt 650 kollektivavtalen cirka 90 procent av alla anställda. I offentlig sektor var täckningsgraden 100 procent, i privat sektor 84 procent.¹ Avtalssystemet innebär att arbetsmarknaden i Sverige i högre grad än i de flesta andra länder styrs av parternas självreglering.

Systemet med kollektivavtal började växa fram i slutet av 1800-talet. Landsorganisationen (LO) bildades 1898 och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) 1902. År 1906 tillkom den så kallade Decemberkompromissen. Arbetsgivarna erkände då LO-anslutna arbetares rätt att organisera sig och sluta kollektivavtal. I utbyte accepterade facket arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt anställa och säga upp arbetskraft. Riksdagen lagstiftade 1928 om fredsplikt så länge ett kollektivavtal var i kraft och 1936 om förenings- och förhandlingsrätt också för privatanställda tjänstemän. 1938 slöt SAF och LO det så kallade Saltsjöbadsavtalet, som bland annat berör stridsåtgärder och samhällsfarliga konflikter. Statsanställda fick förhandlings- och konflikträtt 1966.

Kollektivavtalen reglerar inte bara löner utan också en rad andra anställningsvillkor. Dessa kan gälla till exempel arbetstidens längd och förläggning, semester, kompletterande ersättningar till olika socialförsäkringar, visstidsanställningar, uppsägningstider och stöd till omställning vid uppsägningar.

Kollektivavtalssystemet utvecklades i en tid då ekonomin såg mycket annorlunda ut än idag. Avtalen utformades främst för att reglera anställningsvillkoren för arbetare i stora industriföretag. Men under de senaste decennierna har ett antal grundläggande förändringar skett som påverkar förutsättningarna för de traditionella kollektivavtalen.

- ◆ Den offentliga sektorns andel av sysselsättningen har fallit. Enligt Arbetskraftsundersökningarna minskade andelen från 38 procent 1987 till 29 procent 2016.²
- ◆ Den privata tjänstesektorns andel av sysselsättningen har växt och industrins andel krympt. Industrins och gruvnäringens sammanlagda andel av den tota-

¹ Se Medlingsinstitutet (2018).

² Dock finns här ett par tidsseriebrott och förändringen är sannolikt ett par procentenheter mindre än vad dessa siffror anger. Se Ekonomifakta.se.

la sysselsättningen minskade från drygt 22 procent 1980 till cirka 12 procent 2015. Övriga privata tjänster (utöver transporter, handel och finans- och fastighetssektorerna) ökade i stället från 13 till 29 procent under samma period.³ Det speglar såväl att verksamheter som tidigare bedrevs *in-house* i industrin har outsourcats (och därmed omklassificerats i statistiken⁴) som att det skett reella strukturella förskjutningar av arbetskraftsefterfrågan mellan olika verksamheter.

- ◆ Sysselsättningen i små och medelstora företag har växt på bekostnad av sysselsättningen i stora företag. Mellan 1993 och 2013 ökade andelen jobb i företag eller organisationer med 1-199 anställda med cirka 9 procentenheter (från 34 till 43 procent). Merparten av ökningen skedde i storleksklassen 1-49 anställda (cirka 7 procentenheter). Minskningen för större arbetsgivare (200 anställda eller fler) berodde nästan uteslutande på en minskning för företag eller organisationer med 500 eller fler anställda.⁵ En orsak till utvecklingen är att teknologiska förändringar generellt tycks ha ökat den relativa avkastningen på småskalig verksamhet.⁶
- ◆ Tjänstemannagrupperna har växt i förhållande till arbetargrupperna. Mellan 2005 och 2016 ökade andelen tjänstemän i privat sektor från drygt 50 till drygt 55 procent.⁷
- ◆ Näringslivet har blivit mer internationellt konkurrensutsatt, samtidigt som komplexa globala värdekedjor blivit allt viktigare i produktionen.⁸ Det betyder att avtalen kan behöva ta större hänsyn till hur lönekostnader och andra anställningsvillkor utvecklas i konkurrentländerna.
- ◆ Arbetskraftens uppgifter har blivit allt mer specialiserade och differentierade, vilket gör det svårare än tidigare att tillämpa standardiserade avtalslösningar.
- ◆ Det har skett en polarisering på arbetsmarknaden. Både högkvalificerade kunskapsintensiva jobb (vars innehavare har en stark individuell arbetsmarknadsposition) och lågkvalificerade arbetsintensiva jobb (med innehavare som

³ Se Ekonomifakta.se.

⁴ Se till exempel Lodefalk (2016).

⁵ De angivna siffrorna grundas på beräkningar utifrån data från SCBs Företagsdatabas. Dessa inkluderar samtliga (inklusive offentliga) arbetsgivare i Sverige. På grund av statistikomläggningar finns inte jämförbara data för senare år än 2013.

⁶ Se Heyman med flera (2013), som också innehåller en analys av sysselsättningsförändringar i olika storleksklasser av företag.

⁷ Egna beräkningar av specialbeställda data från AKU. Statistiken avser anställda 16-64 år som inte också är heltidsstuderande.

⁸ Industrins Ekonomiska Råd (2016) visar till exempel att andelen av svensk export som består av utländskt förädlingsvärde ökade från 26,3 procent år 1995 till 32,1 procent år 2008. Andelen minskade sedan något efter finanskrisen och var 2011 29,2 procent.

har låg individuell förhandlingsstyrka) har blivit relativt sett vanligare, samtidigt som andelen rutinmässiga arbeten i mitten av produktivitetfördelningen minskat.⁹

- ◆ Mer flexibla sysselsättningsformer har expanderat: visstidsanställningar, anställningar i bemannings- och egenanställningsföretag samt förmedling av uppdrag mellan utförare och kunder via olika digitala plattformar.¹⁰
- ◆ Andelen utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden har ökat. Härigenom har andelen anställda med låga kvalifikationer ökat.

De beskrivna förändringarna på arbetsmarknaden påverkar på olika sätt förutsättningarna för såväl kollektivavtal som organisering på både den fackliga sidan och arbetsgivarsidan.

Kollektivavtalens utformning har i stor utsträckning förändrats under de senaste decennierna. Sedan början av 1990-talet har avtalen kommit att ge lokal lönebildning allt större inflytande. I privat sektor gäller detta framför allt fördelningen av löneutrymmet (de totala löneökningarna) mellan individer.¹¹ Men i offentlig sektor gäller det också bestämningen av själva utrymmet. I denna sektor har helt sifferlösa avtal, enligt vilka både löneutrymmet och dess fördelning bestäms lokalt, blivit allt vanligare.

Denna rapport analyserar hur kollektivavtalen fungerar idag. Hur ser kollektivavtalens täckningsgrad ut och hur har den utvecklats över tiden? Vilken roll har de olika förändringar på arbetsmarknaden som listades ovan spelat för avtalen? Hur ser utvecklingen ut i Sverige jämfört med andra länder? Hur har kollektivavtalens utformning förändrats? Vad innebär de sifferlösa avtalen för löneökningarna? Kan kollektivavtalens roll komma att förändras framöver? Kommer kollektivavtalstäckningen att förbli hög eller kommer den att minska som i en del andra länder? Vilken betydelse för detta har kollektivavtalens utformning?

En utgångspunkt för vår diskussion är den kraftiga minskning av den fackliga organisationsgraden som ägt rum. Motsvarande utveckling har inte skett på arbetsgivarsidan. Där har i stället organisationsgraden stigit något. Det skulle kunna tolkas som att det i ökande grad är arbetsgivarsidan som upprätthåller systemet med kollektivavtal. Det betyder att det förmodligen blivit allt viktigare för av-

⁹ Mellan 1975 och 2005 ökade antalet anställda i yrken – definierade enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) och Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) – som 1975 befann sig i den lägsta, i den näst högsta och i den högsta lönekvintilen, medan antalet anställda minskade i yrken i den andra och tredje kvintilen (Adermon och Gustavsson 2015). Se också Åberg (2016).

¹⁰ Samtidigt är omfattningen av dessa sysselsättningsformer mer begränsad än vad debatten ibland kan ge sken av. En kommande rapport från rådet diskuterar olika former av atypisk sysselsättning.

¹¹ Se till exempel FOLA (2017), kapitel 10.

talssystemets fortlevnad hur det fungerar för företagen. Därför analyserar vi kollektivavtalen från i första hand ett företagsperspektiv. Det sker bland annat genom redovisning av en stor enkätundersökning om företagens syn på kollektivavtalen som vi låtit utföra.

Kapitel 2 behandlar de olika synsätt på kollektivavtal som finns inom arbetsmarknadsekonomisk forskning. Kapitel 3 redovisar hur täckningsgraden för kollektivavtal samt organisationsgraden för fack och arbetsgivare utvecklats i Sverige under de senaste decennierna. Denna utveckling sätts sedan in i ett internationellt perspektiv i Kapitel 4. Därefter redogör Kapitel 5 för olika avtalskonstruktioner och diskuterar hur avtalen enligt tidigare undersökningar fungerar från företagets synvinkel. Kapitlen 6 och 7 redovisar resultaten från vår företagsenkät om kollektivavtalen. Kapitel 6 fokuserar på kollektivavtalens täckningsgrad och företagets syn på avtalen. Kapitel 7 analyserar hur kollektivavtalen påverkar lönebildningen i olika dimensioner. Där diskuteras också företagets syn på den lokala fackliga närvaron. Slutligen innehåller Kapitel 8 en mer ingående analys av de sifferlösa avtalen.

1.1 Kollektivavtal och samhällsekonomisk effektivitet – teoretiska aspekter (Kapitel 2)

I nationalekonomisk forskning finns två olika teoretiska perspektiv på fack och kollektivavtal. Enligt det ena utgör dessa företeelser en *snedvridning* som försämrar ekonomins funktion, enligt det andra är de i stället *effektivitetshöjande*.

Kollektivavtal som en ekonomisk snedvridning

Enligt snedvridningsperspektivet driver facklig verksamhet och kollektivavtal en kilt mellan utbud av och efterfrågan på arbetskraft. Fackliga organisationer ses då som karteller vilka genom sin styrka driver upp lönerna över marknadsjämviktsnivån (och uppnår andra icke marknadskonforma förmåner) i kollektivavtal med arbetsgivarna, så att sysselsättningen blir lägre än den annars skulle vara. Facket företräder enligt detta synsätt främst *insiders* på arbetsmarknaden och förhandlar därför fram löner som är alltför höga för att utsatta grupper av *outsiders* ska få varaktigt sysselsättning. Det sker framför allt genom att lönestrukturen pressas samman när de lägsta lönerna höjs inom de områden som täcks av kollektivavtal. Löneutjämningen har enligt detta perspektiv också negativa effekter på produktiviteten, eftersom det blir svårare att differentiera lönerna och på så sätt skapa incitament för arbetsinsats och prestation. När man jämför länder, finns ett tydligt empiriskt samband särskilt mellan kollektivavtalens täckningsgrad och graden av lönesammanpressning.

Effektivitetshöjande kollektivavtal

Enligt ett alternativt synsätt innebär i stället fackföreningar som får till stånd kollektivavtal en effektivare lönebildning därför att arbetsgivares monopsonmakt motverkas. En dominerande arbetsgivare (eller en kartell av arbetsgivare) på en delarbetsmarknad har incitament att sänka lönerna under marknadsjämviktsnivån. På liknande sätt kan lönenivån bli alltför låg om en arbetsgivare har mycket starkt inflytande på lönebildningen enligt teoretiska sök- och matchningsmodeller, vilka betonar förekomsten av friktioner på arbetsmarknaden som gör att det tar tid för anställda som lämnar en arbetsplats att hitta jobb någon annanstans. Under sådana förhållanden är det en samhällsekonomisk vinst om fackliga organisationer höjer lönerna över den nivå som annars skulle bli fallet så att utbudet av arbetskraft, sysselsättningen och produktionen ökar. Det sker så länge som lönenivån inte stiger alltför mycket.

Det har också hävdats att löneutjämnande kollektivavtal utgör en *kollektiv försäkringsinstitution* av samma slag som socialförsäkringar. Tanken är att individen inte i förväg vet hur framgångsrik hen blir på arbetsmarknaden. Löneutjämning minskar då – givet att den inte går för långt – de negativa följderna av dåliga utfall för individen (att hamna på lågproduktiva jobb) och ger därför, liksom andra försäkringar, en högre *förväntad nytta* än som annars skulle vara fallet.

Kollektivavtal kan också ses som en metod att minska *transaktionskostnaderna* när förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska regleras. Det sker genom att *standardiserade paketlösningar* för lön, arbetstid, pensioner, uppsägningar och så vidare tillhandahålls. Alltför långt driven standardisering försvårar emellertid specifika lösningar som kan vara önskvärda i det enskilda företaget. Det gäller inte minst differentiering av lönerna i syfte att skapa starkare incitament för arbetsinsats och prestation.

En forskningsinriktning betonar också att lokal facklig närvaro kan vara produktivitetshöjande. Skälet är att facklig representation i ett företag kan underlätta informationsutbytet mellan ledning och anställda och skapa vad som ibland benämns en *produktivitetsskoalition*. Det finns visst empiriskt stöd från andra länder för att detta minskar personalomsättningen, eftersom de anställda då i högre grad kan påverka sin arbetssituation (genom *voice*) i stället för att lämna arbetsplatsen (*exit*) vid eventuellt missnöje.

1.2 Täckningsgraden för kollektivavtal samt organisationsgraden för fack och arbetsgivare i Sverige (Kapitel 3)

Den fackliga organisationsgraden har minskat kraftigt. Andelen fackligt organiserade av alla anställda föll från 85 procent 1993 till 69 procent 2016, alltså med hela 16 procentenheter. Det skedde en trendmässig nedgång mellan 1993 och 2006 och sedan ett skarpare fall med nästan sex procentenheter mellan 2006 och 2008. Efter 2008 har nedgången varit långsammare. Organisationsgraden har minskat för både arbetare och tjänstemän. Fallet har emellertid varit kraftigare för den förra gruppen. Tjänstemännens organisationsgrad är idag högre än arbetarnas. Nedgången 2006-08 var större för arbetare än tjänstemän. Därefter har minskningen fortsatt för arbetare, medan organisationsgraden stigit något för tjänstemän.

Den kraftiga minskningen av den fackliga organisationsgraden motsvaras inte av någon liknande utveckling för kollektivavtalens täckningsgrad. Det kan ha skett en liten minskning av denna sedan början av 1990-talet, men detta är på grund av statistikomläggningar osäkert. I stort sett har kollektivavtalens täckningsgrad i termer av anställda förblivit oförändrad. Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal var 90 procent år 2016.

Arbetsgivarnas organisationsgrad, mätt som andelen anställda hos arbetsgivare som tillhör någon (kollektivavtalslutande) arbetsgivarorganisation, har utvecklats på ett helt annat sätt än den fackliga organisationsgraden. Den har, i stället för att falla, stigit något. År 1995 var arbetsgivarnas organisationsgrad i hela ekonomin 86 procent och 2016 88 procent. Det kan därför hävdas att kollektivavtalssystemet i högre grad än tidigare hålls uppe av en hög organisationsgrad för arbetsgivarna.

Orsaker till den fackliga organisationsgradens fall

Förändringar i den fackliga organisationsgraden kan i princip ha två orsaker. Den första är *beteendeförändringar*. Den andra är *strukturella förändringar*, det vill säga förskjutningar av arbetskraftens sammansättning vid oförändrat beteende inom varje grupp av arbetstagare. De senare förändringarna påverkar organisationsgraden i hela ekonomin om organisationsgraden skiljer sig åt mellan olika grupper.

Kapitlet analyserar i vilken utsträckning som strukturella förändringar bidragit till den fackliga organisationsgradens nedgång. Vi finner att de bara förklarar en mindre del (ett par procentenheter) av nedgången. Det som spelat roll är att sysselsättningsandelen för övriga privata tjänster (med förhållandevis låg organisationsgrad) ökat, medan sysselsättningsandelarna för tillverkningsindustri samt kommuner och landsting (med förhållandevis hög organisationsgrad) minskat.

Högre andelar av sysselsättningen för utrikes födda och boende i Stockholm (med jämförelsevis låga organisationsgrader) tycks också ha spelat viss roll.

Det tycks således vara grundläggande beteendeförändringar, och inte sammansättningsförändringar, som förklarar det mesta av fallet för den fackliga organisationsgraden. Den stora nedgången 2006-08 kan förklaras av de förändringar av uppfattade vinster och kostnader av fackligt medlemskap som den dåvarande alliansregeringens arbetsmarknadsreformer (lägre a-kassa, högre a-kasseavgifter och avskaffad avdragsrätt för fackavgifter) innebar.

En hypotes är att det också skett förändringar i attityderna till fackligt medlemskap som hänger samman med grundläggande värderingsförskjutningar när det gäller ”solidaritet med en större grupp” kontra ”individuellt självförverkligande”. Enligt detta synsätt karakteriseras dagens samhälle av en *individualisering* av relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare som minskat intresset för facklig anslutning.

En kompletterande – men spekulativ – hypotes är att de fördelar som kollektivavtal kan ge anställda numera tas som så givna att en tidigare social norm att vara medlem i facket för att därigenom upprätthålla avtalens ställning försvagats. Detta skulle kunna formuleras som att det kan finnas ett ”intertemporalt fripassagerarproblem”: de som är anställda idag åker snålskjuts på det kollektivavtalssystem som byggts upp till följd av hög facklig anslutning i tidigare generationer av anställda.

Den fackliga organisationsgraden och företagets vilja att ha kollektivavtal

En lägre facklig organisationsgrad kan på sikt få konsekvenser för upprätthållandet av kollektivavtalssystemet. Den ultimata fackliga åtgärden för att tvinga fram kollektivavtal med företag som inte vill sluta sådana är att tillgripa stridsåtgärder. Men dessa blir mindre effektiva ju lägre den fackliga organisationsgraden är. Företagets intresse av att ingå kollektivavtal kan därför minska om den fackliga organisationsgraden skulle fortsätta att falla. Det kan mycket väl tänkas ske om en pågående värderingsförskjutning från ”kollektivism” mot ”individualism” varit en väsentlig faktor bakom den tidigare nedgången. I så fall kanske reformer av typen återinförd avdragsrätt för fackavgifter bara tillfälligt stoppar upp utvecklingen.

1.3 Kollektivavtal och parternas organisationsgrad – en internationell utblick (Kapitel 4)

Förekomsten av kollektivavtal varierar kraftigt mellan olika länder. Täckningsgraden är högst i de nordiska länderna och i sydeuropeiska länder som Frankrike, Italien, Portugal och Spanien. Kollektivavtalens täckningsgrad är också hög i nord- och centraleuropeiska länder som Belgien, Nederländerna, Tyskland och Österrike. De anglosachsiska och östeuropeiska länderna har mycket lägre täckningsgrader.

I OECD som helhet har kollektivavtalens täckningsgrad minskat under de senaste decennierna. Men utvecklingen skiljer sig kraftigt åt mellan olika länder. Det är främst i de anglosachsiska och östeuropeiska länderna, där kollektivavtal i regel sluts på företagsnivå, som täckningsgraden har minskat dramatiskt. Men liksom i Sverige har kollektivavtalens täckningsgrad förblivit ungefär oförändrad i de övriga nordiska länderna och i de flesta nord- och centraleuropeiska länder. Det enda – och mycket remarkabla – undantaget är Tyskland med ett fall från 85 procent av de anställda 1990 till under 60 procent 2013.

Den fackliga organisationsgraden

När det gäller den fackliga organisationsgraden, avviker de nordiska länderna från de flesta andra länder. De nordiska länderna finns alla i intervallet 50-80 procent med Sverige näst högst efter Island. Alla andra OECD-länder utom Belgien ligger rejält under 50 procent. Den vedertagna förklaringen till den höga fackliga organisationsgraden i de nordiska länderna och Belgien är att dessa länder (med undantag för Norge) har fackligt anknutna arbetslöshetskassor (det så kallade Gentsystemet).

För OECD-området som helhet har den fackliga organisationsgraden minskat kraftigt under de senaste decennierna. Till skillnad från vad som gäller kollektivavtalens täckningsgrad, så är nedgången generell. Minskningarna är störst i östeuropeiska och anglosachsiska länder men också mycket stora i Grekland, Portugal, Tyskland och Österrike. Nedgångarna är mindre i de nordiska länderna men ändå betydande i Danmark och Sverige.

Den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige är alltså del av en internationell trend. Studier för att förklara denna har – precis som vi gjorde för Sverige – funnit att förskjutningar av sysselsättningen mot delar av ekonomin med lägre facklig organisationsgrad (strukturella faktorer) haft betydelse men bara förklarar en mindre del av utvecklingen. De viktigaste sådana förändringarna är att sysselsättningsandelarna ökat för den privata sektorn (i förhållande till den offentliga), för små företag (i förhållande till stora) och för visstidsanställningar (i förhållande

till tillsvidareanställningar). Många studier – men inte alla – har också funnit stöd för att en ökad sysselsättningsandel för privata tjänstesektorer (i förhållande till industrin) spelat roll.

Arbetsgivarnas organisationsgrad

Arbetsgivarnas organisationsgrad – i den stora majoriteten av länder där arbetsgivarorganisationer förekommer – är i allmänhet mycket högre än facket. På de flesta håll har denna skillnad ökat över tiden. Till skillnad från vad som gäller den fackliga organisationsgraden har det inte funnits någon generell tendens till minskad organisationsgrad för arbetsgivarna. Den genomsnittliga organisationsgraden i termer av anställda i företag anslutna till arbetsgivarorganisationer i OECD-länderna har under de två senaste decennierna legat i stort sett stilla. En möjlig förklaring är att arbetsgivarorganisationer varit skickligare än fackförbund på att erbjuda medlemmarna olika ”privata varor” (selektiva incitament). Det sker genom att dessa organisationer även fungerar som bredare näringslivsorganisationer (branschföreningar) vilka erbjuder medlemmarna tjänster som branschinformation, skatterådgivning, utbildning, juridiskt stöd vid tvister och så vidare. Även internationellt verkar det således som att det är arbetsgivarparten som i ökande grad upprätthåller system med kollektivavtal på branschnivå.

Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad

Om man jämför olika länder, finns det tydliga samband mellan å ena sidan parternas organisationsgrad och å andra sidan kollektivavtalens täckningsgrad. Sambanden ser emellertid olika ut för *nivåer* och *förändringar*. Nivån på arbetsgivarnas organisationsgrad verkar vara en viktigare bestämningsfaktor för nivån på kollektivavtalens täckningsgrad än den fackliga organisationsgradens nivå. Däremot tycks förändringar i kollektivavtalens täckningsgrad samvariera mer med förändringar i den fackliga organisationsgraden än med förändringar i arbetsgivarnas organisationsgrad.

Utvecklingen i Tyskland

Utvecklingen i Tyskland är särskilt intressant från ett svenskt perspektiv. Det beror på de stora likheterna mellan avtalssystemen i de två länderna. Kollektivavtalens täckningsgrad i termer av anställda i Tyskland var 1985 nästan lika hög som i Sverige: 85 procent mot 91 procent. Den tyska täckningsgraden hade 2013 fallit till 58 procent, alltså med hela 27 procentenheter, medan den svenska var i stort sett oförändrad. Under samma period sjönk den fackliga organisationsgraden ungefär lika mycket i båda länderna: med 18 procentenheter

(från 35 till 17 procent) i Tyskland och med 15 procentenheter (från 81 till 66 procent) i Sverige.

Kollektivavtalens minskade täckningsgrad i Tyskland har förklarats med den ekonomiska stagnationen efter återföreningsboomen i början av 1990-talet som ledde till kraftiga lönekostnadsökningar. Utvecklingen medförde starka krav från arbetsgivarhåll på att lönebildningen måste bli mer flexibel och bättre anpassad till det enskilda företags situation. Många företag har brutit sig ur kollektivavtalssystemet. En förutsättning för att det kunde ske var förmodligen den minskade fackliga organisationsgraden. Den försvagade fackets förmåga att stå emot arbetsgivarernas krav. Det är troligt att den fackliga organisationsgraden – som redan från början var mycket lägre än i Sverige och övriga nordiska länder – föll under en *kritisk* nivå som skulle ha gjort det möjligt för den fackliga sidan att genom konflikthot hålla uppe kollektivavtalens täckningsgrad.

De tyska erfarenheterna visar att täckningsgraden för kollektivavtal kan minska kraftigt också i system där dessa varit väletablerade och dominerande. Men det verkar kräva att ekonomin utsätts för mycket stora störningar samtidigt som den fackliga organisationsgraden faller under en kritisk nivå.

1.4 Hur ser de svenska kollektivavtalen ut och hur fungerar de? (Kapitel 5)

Bestämmelserna om hur de årliga löneökningarna för de anställda i ett företag eller organisation ska fastställas skiljer sig mycket åt mellan olika kollektivavtal. För att beskriva hur decentraliserad bestämningen av löneökningarna är, det vill säga hur mycket som bestäms på lokal nivå (i det enskilda företaget/organisationen) respektive på förbunds nivå (central nivå) klassificerar Medlingsinstitutet kollektivavtalen i sju olika avtalstyper. Dessa sträcker sig från så kallade *sifferlösa avtal* där såväl löneutrymme (de totala löneökningarna) som fördelningen (individuella löneökningar) bestäms lokalt i företaget/organisationen till avtal med *generella lönehöjningar* lika för alla.

Olika dimensioner av lokalt kontra centralt inflytande på lönebildningen

Medlingsinstitutets klassificering speglar två olika dimensioner: bestämningen av det totala utrymmet i företaget/organisationen och fördelningen av utrymmet mellan olika anställda. Den första dimensionen har främst att göra med lönekostnadsökningarnas storlek i ekonomin som helhet och (i näringslivet) det enskilda företags konkurrenssituation, den andra främst med incitamenten för arbetsinsats,

prestation och produktivitet på lokal nivå. Det finns därför skäl att hålla isär de två dimensionerna. Vi skiljer i vår analys mellan graden av centralisering i bestämningen av utrymmets storlek och i bestämningen av individuella löneökningar.

Lokal bestämning är mycket vanligare i fråga om utrymmets fördelning mellan individer än i fråga om utrymmets storlek. I såväl staten som kommuner och landsting sker fördelningen av utrymmet mellan individer helt lokalt. Däremot omfattas endast cirka hälften av de anställda i dessa sektorer av avtal med helt lokal bestämning av utrymmet. I privat sektor bestäms utrymmet för löneökningar centralt för nästan 70 procent av de anställda med kollektivavtal, medan motsvarande siffra för fördelningen av utrymmet är knappt 20 procent.

Det är stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän. För arbetare med kollektivavtal bestäms utrymmet centralt för nästan alla. Men motsvarande siffra för de individuella löneökningarna är endast 20 procent. 80 procent av tjänstemännen med kollektivavtal har helt lokal bestämning av fördelningen, medan 50 procent har det för utrymmet.

Tidigare kunskap om lönesättningen i företagen

Karlson med flera (2014) är en omfattande intervjustudie av hur lönesättningen fungerar i olika företag. Undersökningen drog ett antal intressanta slutsatser om företagets syn på kollektivavtalen och facket:

- ◆ Påfallande många företag uppskattar kollektivavtalen därför att de skapar ”ordning och reda”.
- ◆ Märket som sätts i de centrala avtalen värdesätts av många företag, ”eftersom det leder till kostnadskontroll och minskade transaktionskostnader”.
- ◆ Märket utgör en norm för löneökningarna inte bara i företag med kollektivavtal som anger en preciserad siffra utan också i många företag med avtal där utrymmet fastställs lokalt och i många företag utan avtal.
- ◆ Möjligheterna till differentierade löneökningar som kollektivavtalen ger utnyttjas ofta inte.
- ◆ I många företag uppfattas särskilt LO-fackens inställning som hämmande för möjligheterna att införa lokala system med mer differentierad lönesättning. Men samtidigt ser andra företag, främst större sådana, det lokala facket som en betydelsefull resurs för att ”utveckla, förankra och administrera” den lokala lönebildningen.
- ◆ Enligt flera företag spelar det lokala facket en viktig roll för att underlätta kommunikation med de anställda och att förankra olika beslut.

En intervjustudie av beskrivet slag ger kunskap om hur man tänker runt lönebildningen i olika företag. Men det är svårt att bilda sig en uppfattning om den *kvantitativa* betydelsen av olika förhållanden. Det är ett viktigt motiv bakom den enkätundersökning av företagets syn på kollektivavtalen som vi låtit utföra och som redovisas i Kapitlen 6 och 7.

Några egna intervjuresultat

Vi har också gjort egna intervjuer med representanter för arbetsgivarförbund som gett ytterligare belysning av hur arbetsgivare ser på kollektivavtalen.

- ◆ På Almegas område är både arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad ibland låg. Det gäller särskilt bland IT-företag. Enligt intervjuerna beror detta på att många företag vill bestämma en total arbetskostnad för den anställda men samtidigt låta denna själv bestämma hur kostnaden fördelas mellan olika poster (lön, betald semester, tjänstepensionsavsättningar med mera).
- ◆ Ett annat problem gäller utländska företag med dotterbolag i Sverige. Internationella koncerner har ofta globala pensionssystem som de vill tillämpa i alla länder där de är verksamma. Systemen är i regel inte kompatibla med de pensionssystem som överenskommit i svenska kollektivavtal. Liknande problem kan uppstå med system för till exempel lönerevisioner. Att ha nationella kollektivavtal innebär då att företagen måste tillämpa flera olika system, vilket skapar administrativa kostnader.
- ◆ Tillämpningen av kollektivavtal i ett företag försvåras många gånger när intresset för facklig aktivitet och att ta lokala fackliga förtroendeuppdrag bland de anställda minskar.
- ◆ Arbetsgivarna i byggsektorn uppfattar byggavtalet som mycket gammaldags med till exempel komplexa och detaljerade ackordslistor. Lönesystemet bygger på gruppavtal som omöjliggör individuell lönesättning. Förhandlingarna om ackorden upplevs av arbetsgivarna som komplicerade och ger enligt dem upphov till många tvister.

1.5 Företagens syn på kollektivavtalen – enkät del 1 (Kapitel 6)

Kapitel 3 diskuterade hur den fackliga organisationsgraden fallit i Sverige (som på andra håll) även om den fortfarande är hög i ett internationellt perspektiv. Däremot har medlemskapet i arbetsgivarorganisationer ökat något. Tolkningen var att kollektivavtalssystemet i allt större utsträckning upprätthålls av den höga organisationsgraden på arbetsgivarsidan. Samtidigt utgör det potentiella hotet från facken om konfliktåtgärder mot avtalslösa företag fortfarande ett starkt motiv att teckna kollektivavtal. Detta skäl blir emellertid svagare med en lägre facklig organisationsgrad. Det innebär starkare krav på att avtalen ska vara attraktiva för företagen om kollektivavtalssystemet ska upprätthållas på lång sikt. Det har motiverat den enkätstudie av företagens syn på kollektivavtalen som redovisas i Kapitel 6 och 7.

Företagen har en positiv syn på kollektivavtalen

Den övergripande slutsatsen är att företagen i allmänhet har en förhållandevis positiv syn på kollektivavtalen. Drygt 60 procent av företagen med kollektivavtal uppger att de även fortsättningsvis skulle vilja teckna sådana även om fackets möjligheter att tillgripa stridsåtgärder minskade. Endast 15 procent svarar att de inte vill det. Företagen är genomgående mer positiva till att ha kollektivavtal ju större de är. Detta är konsistent med argumentationen från småföretagarhåll att kollektivavtalen är bättre avpassade för stora än små företag.

De aspekter på kollektivavtalen som företagen värderar högst är att de ger dem ett bra anseende och förbättrar relationen till de anställda. Det är av större betydelse för stora än små företag. Generellt fäster företagen enligt vår enkät inte någon större vikt vid att kollektivavtalen erbjuder ett färdigt paket av löner och andra anställningsvillkor.

Ett slående resultat är att företagen med kollektivavtal i mycket liten utsträckning håller med om negativa påståenden angående dessa. Det enda negativa påståendet som man tydligt instämmer i är att ”kollektivavtalet gör det svårt att anpassa löner till hur bra det går för företaget”. Det är vidare anmärkningsvärt att företagen som har avtal i allmänhet *inte* tycker att dessa är krångliga och administrationskrävande.

Företag med avtal kontra företag utan avtal

Företagen med avtal gör generellt mer förmånliga bedömningar av kollektivavtalen än företag utan avtal. Det är svårt att säga om detta beror på att företagen utan avtal har andra förutsättningar än företagen med avtal eller på dålig kunskap om vad avtalen faktiskt innebär. Skillnaderna mellan de två grupperna av företag

är större i fråga om positiva än negativa aspekter av avtalen: medan effekter på företagets anseende och relationer till de anställda är viktiga för företagen med kollektivavtal, tycks dessa aspekter inte spela någon större roll för de avtalslösa företagen.

Höga minimilöner och allmänt höga lönekostnader tycks inte ses som en viktig nackdel med kollektivavtal av företagen som inte har sådana. Det talar för att andra faktorer är viktigare för att förklara avsaknad av avtal: till exempel att dessa uppfattas som krångliga och minskar flexibiliteten i fråga om andra anställningsvillkor.

Skillnader mellan branscher

Företagens värderingar av kollektivavtalen skiljer sig kraftigt åt mellan branscher. De minst förmånliga värderingarna görs av byggföretag. Så till exempel är byggverksamhet den enda branschen där företagen anser att kollektivavtalen är krångliga och administrationskrävande. Transport och magasinering är också en bransch där företagen har en negativ syn på avtalen. De begränsade möjligheterna till individuell lönesättning i båda sektorerna kan vara en förklaring. Företagen i information och kommunikation, vård och omsorg samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik ser varken särskilt positiva eller särskilt negativa effekter av kollektivavtalen. Men dessa företag har ändå en stor vilja att ingå kollektivavtal även om fackets möjligheter att tvinga fram sådana skulle begränsas.

Det finns stora likheter mellan avtalen i å ena sidan hotell- och restaurangbranschen och å andra sidan handeln: genomsnittslönerna är förhållandevis låga, minimilönerna höga i förhållande till genomsnittslönen och möjligheterna till individuell differentiering små. Ändå är företagens bedömningar av kollektivavtalen betydligt mer positiv i hotell- och restaurangbranschen än i handeln. Möjliga förklaringar kan vara att förekomsten av dricks i den förra branschen innebär mindre behov av lönedifferentiering för att skapa incitament för prestation, att minimilönerna där är något mer differentierade än i handeln och missnöje med de höga Ob-tilläggen i den senare branschen.

Olika typer av avtal

Avtal med mer centraliserad lönebildning bedöms generellt som mindre förmånliga än avtal med större inslag av lokal lönebildning. Avtal som stipulerar generella lönehöjningar är de enda som bedöms vara krångliga och administrationskrävande samt ge en för hög kostnadsnivå och för höga minimilöner. Företagen med sifferlösa avtal instämmer i genomsnitt inte i något av de negativa påståenden om kollektivavtalen som de fick ta ställning till.

1.6 Kollektivavtalen och lönebildningen i företagen – enkät-del 2 (Kapitel 7)

I vår enkätundersökning ställde vi också frågor om hur bestämningen av lönerna i företagen de facto påverkas av kollektivavtalen och om det lokala facketts roll.

Märket och arbetsmarknadslägets betydelse

Enkätsvaren visar, precis som väntat, att industrins märkessättning har större betydelse för löneökningarna i företag med kollektivavtal än i dem utan. Men även i den senare gruppen påverkar märket löneökningarna i cirka en fjärdedel av företagen. I företagen med avtal är märket mer styrande i stora än i små företag. Föga förvånande bekräftar enkäten också att märket betyder mindre för löneökningarna ju större inslaget av lokal lönebildning är i avtalen. Intressant nog är skillnaden stor redan mellan företag med helt sifferlösa avtal och företag där utrymmet bestäms lokalt men med en stupstock för detta i det centrala avtalet (en löneökning som blir gällande om de lokala parterna inte kommer överens). Det indikerar att stupstocken verkligen är viktig för märkets betydelse.

Avsevärt färre företag med rekryteringsproblem erbjuder högre löner för nyanställda än ”försöker vara attraktiva på andra sätt”. Många företag tycks således avstå från att använda högre lön som rekryteringsinstrument. Detta stämmer överens med observationen att löneökningarna utöver avtal varit små och inte särskilt känsliga för variationer i arbetsmarknadsläget under senare år. Mer oväntat är att de avtalslösa företagen i mindre grad än företagen med avtal försöker attrahera arbetskraft genom högre löner. Men de förra företagen uppger också att de i mindre utsträckning försöker göra sig attraktiva på andra sätt. Det tyder på att företagen utan avtal generellt är mindre aktiva i sin rekryteringspolitik. Det kan till viss del bero på att dessa företag i regel är småföretag.

Kollektivavtalen och differentierade löneökningar

Ungefär hälften av företagen med kollektivavtal differentierar de årliga löneökningarna efter de anställdas arbetsinsats och prestation. Detta är en drygt tio procentenheter lägre andel än i de avtalslösa företagen. Så avtalen utgör uppenbarligen en broms för en individualiserad lönesättning, även om också många företag utan avtal avstår från differentiering.

Det är vanligare med differentierade löneökningar ju större företagen är. Större företag tror också oftare att differentierad lönesättning motiverar till bättre prestationer. Sannolikt spelar informella incitament (via social interaktion) en större roll för prestationerna i små företag där alla anställda arbetar närmare varandra än i stora företag. Mindre företag uppger också i högre utsträckning att de inte vill

differentiera löneökningarna därför att det är svårt att förklara eller upplevs som orättvist och försämrar arbetsmoralen. Det är främst i större företag som avtalen ses som ett hinder för önskad lönedifferentiering.

De högsta andelarna företag med differentierad lönesättning finns i information och kommunikation, tillverkning, utbildning samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Transport och magasinering, hotell och restaurang samt byggverksamhet har de lägsta andelarna.

Synen på lokal facklig närvaro

Företagen som har lokala fackklubbar tycker att dessa gör det lättare att såväl ”kommunicera med de anställda och förankra olika beslut” som att ”hitta lösningar som passar både företag och anställda”. Hypotesen i Kapitel 2 om att lokal facklig närvaro kan vara effektivitetshöjande får således visst stöd. Däremot ger vår enkät inte stöd för att lokala fackklubbar skulle underlätta en differentierad lönesättning, vilket ibland har hävdats.

1.7 Sifferlösa avtal – hur påverkar de lönebildningen? (Kapitel 8)

Förespråkare för sifferlösa avtal betraktar dem som ett sätt att åstadkomma en mer marknadsanpassad lönebildning för särskilda grupper utan att centralt komma överens om löneökningar som överstiger märket. Denna aspekt av sifferlösa avtal som ”säkerhetsventil” i lönebildningen har särskilt lyfts fram i ett läge med kronisk arbetskraftsbrist och fallande relativlöner i delar av den offentliga sektorn. Två stora yrkesgrupper i sektorn som under det senaste decenniet bytt avtalskonstruktion till sifferlösa avtal är sjuksköterskor och lärare. Motståndarna till sifferlösa avtal har i stället hävdats att dessa utgör ett sätt att godtyckligt ”runda märket” och därmed hotar den rådande avtalsmodellen.

Tänkbara effekter av decentraliserad lönebildning

Enligt ekonomisk teori leder decentraliserad lönebildning till mer flexibla löner. Det innebär att lönerna påverkas mer av individernas produktiva egenskaper och mer av lokala förhållanden än när löneförhandlingarna sker på central nivå. Följden kan antas bli en ökad lönespridning inom och mellan företag samt att arbetsmarknadsläget slår igenom mer på lönebildningen. En decentraliserad lönebildning kan också påverka den genomsnittliga lönenivån. Särskilt relevant för svensk arbetsmarknad är att göra en jämförelse med starkt samordnade löneförhandlingar på branschnivå. Det är då troligt att företagsvisa förhandlingar

leder till högre löner än samordnade förhandlingar, alltså en positiv lönepremie. Det kan visserligen finnas ett starkt konkurrenstryck som håller tillbaka lönerna vid decentraliserade förhandlingar, men samhällsekonomiska hänsynstaganden vid samordnade förhandlingar kan antas ha ännu mer tillbakahållande effekter på lönerna. Enligt en annan teori kan en decentralisering som underlättar så kallad överskottsdelning mellan anställda och företag innebära en positiv lönepremie i företag som går bra, men en negativ lönepremie i ekonomiskt svaga företag.

Det finns inte någon teori för vilka effekter sifferlösa avtal kan förväntas ha i jämförelse med andra former av lokal lönebildning av det slag som finns på den svenska arbetsmarknaden. Men det är rimligt att anta att effekterna av lokal lönebildning förstärks när det inte finns några restriktioner från central nivå.

Tidigare studier av decentraliserad lönebildning och sifferlösa avtal

Det finns studier för flera europeiska länder, inklusive Sverige, vilka med hjälp av data på individ- eller företagsnivå beräknar en lönepremie för lönebildning på lokal nivå. De flesta internationella studier pekar på att lokal lönebildning är förbunden med en positiv lönepremie (mellan 2 och 7 procent) och dessutom en ökad lönespridning. Däremot finner de få svenska studier som har undersökt sifferlösa avtal inte några tydliga samband med löner och lönespridning.

Vår ekonometriska analys av sifferlösa avtal

Vår egen ekonometriska analys undersöker inte bara sifferlösa avtals samband med löner utan även med bland annat arbetstid och lönernas känslighet för variationer i arbetskraftsefterfrågan. Analysen bygger huvudsakligen på utvecklingen för de grupper som bytt från siffersatta till sifferlösa avtal under perioden 2008-13, det vill säga sjuksköterskor i kommuner och landsting. I likhet med tidigare svenska studier finner vi inget samband mellan sifferlösa avtal och *månadslöner* (omräknade för att motsvara heltid). När vi undersöker *timlöner*, vilket inte de tidigare svenska studierna gjort, finner vi emellertid en – liten – lönepremie på omkring 2 procent. Vi finner dessutom ett samband mellan sifferlösa avtal och ökad lönespridning.

De sifferlösa avtalen för sjuksköterskor tycks vara förbundna med större lönepremier i regioner med relativt stor tillväxt av den äldre befolkningen. En sådan befolkningstillväxt kan antas öka efterfrågan på vård- och omsorgstjänster i offentlig regi. Resultaten kan därför tolkas som att sifferlösa avtal medfört en större löneflexibilitet med avseende på regionala variationer i arbetskraftsefterfrågan. Det verkar i riktning mot att minska brist på arbetskraft.

Ett ytterligare resultat i vår studie är att en övergång till sifferlösa avtal samvarierar med en viss reduktion av *arbetstiden* (med omkring 2 procent). Detta kan snarast förstärka bristen på arbetskraft. Det går därför inte att dra någon entydig slutsats beträffande den påverkan som de sifferlösa avtalen haft på bristen på sjuksköterskor i kommuner och landsting.

1.8 Kollektivavtalens framtid

En kärnfråga är om den fackliga organisationsgraden kommer att fortsätta falla och hur avtalens täckningsgrad i så fall kan komma att påverkas. Vår enkätstudie visar att företagen generellt har en förhållandevis positiv syn på kollektivavtalen. Få företag uppger att de inte skulle teckna kollektivavtal om facketts möjligheter att tvinga fram avtal minskade. Detta talar för att systemet med kollektivavtal är robust även om minskningen av den fackliga organisationsgraden skulle fortsätta.

Samtidigt finns stor heterogenitet i företagens syn på avtalen. Det gäller när man jämför stora och små företag, olika branscher samt företag som har respektive inte har kollektivavtal. Om man vill upprätthålla ett starkt system med kollektivavtal, kan det därför krävas olika strategier för olika kategorier av företag. Enkäten ger stöd för att enklare avtal skulle öka intresset för dessa hos de företag som idag är avtalslösa. Det är också möjligt att bättre information om kollektivavtalen skulle göra dessa företag mer benägna att ingå sådana, eftersom man generellt har en mycket mindre förmånlig syn på dessa än företag med avtal.

Det är tydligt att sifferlösa avtal är den avtalskonstruktion som företagen tycker bäst om och att de tycker sämst om avtal med generella lönehöjningar. Det är konsistent med att den negativa aspekt på kollektivavtal som enkätsvaren betonar mest är att dessa gör det svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget.

En viktig observation är att stora företag (jämfört med mindre) och företag med avtal (jämfört med dem utan) i hög grad betonar de fördelar som kollektivavtalen innebär i form av att ge bra anseende och att förbättra relationerna med de anställda snarare än något inneboende värde i avtalen i sig (som att avtalen erbjuder ett färdigt paket av anställningsvillkor som förenklar för företaget). I ett samhälle med hög facklig organisationsgrad finns starka normer om att företag bör ha kollektivavtal. Därför är det naturligt att företagen uppfattar att avtalen ger bra anseende och goda relationer till de anställda. Men dessa normer riskerar att bli svagare, ju lägre den fackliga organisationsgraden är. I så fall finns en risk att företagens syn på vad avtalen bidrar med när det gäller anseende och relationer till de anställda kan bli mindre positiv. Dessa faktorer kan därför utgöra ett på sikt osäkert fundament för kollektivavtalssystemet. Det borde utgöra en stark drivkraft

för parterna att utveckla avtalen så att de upplevs som mer attraktiva för företagen. Några sätt som det kan ske på är följande:

- ◆ *Större användning av sifferlösa avtal även i privat sektor.* Det skulle också ha den samhällsekonomiska fördelen att underlätta relativlöneförändringar utan att behöva underminera systemet med märkessättning. Tvärtom så finns med sifferlösa avtal ett stort behov av en norm att förhålla sig till.
- ◆ *Större möjligheter att anpassa löneökningarna i det enskilda företaget till hur bra det går för detta.* Svårigheterna att göra det är enligt vår enkät den största nackdelen som företagen ser med nuvarande kollektivavtal. Större flexibilitet i detta avseende förutsätter inte nödvändigtvis sifferlösa avtal. Även avtal med en stupstock om bestämningen av löneutrymmet – som träder i kraft om de lokala parterna inte kan enas – skulle ge mer sådan löneflexibilitet.
- ◆ *Enklare och mindre omfattande avtal (kollektivavtal light) för mindre företag (eventuellt under en övergångsperiod) skulle kunna öka dessas intresse av kollektivavtal.* Det skulle till exempel kunna vara möjligt att välja bort delar av kollektivavtalen.
- ◆ Internationella (utländska) koncerners intresse av att teckna svenska kollektivavtal skulle förmodligen öka om det på liknande sätt fanns möjligheter att ingå avtal där vissa områden inte regleras, till exempel pensionsvillkor, där företagen vill ha företagsinterna system som är gemensamma för olika länder.
- ◆ *Större flexibilitet för enskilda individer att utforma sina egna kompensationspaket* genom att avtalen erbjuder flera olika kombinationer av anställningsvillkor, så att det till exempel blir möjligt att byta bättre villkor i något avseende (till exempel semester eller pension) mot sämre i något annat (till exempel utgående lön eller arbetstid).

Referenser

- Adermon, A. och Gustavsson, M. (2015), "Job Polarization and Task-Based Technological Change: Evidence from Sweden, 1970-2005", *Scandinavian Journal of Economics* 117.
- FOLA (2017), *Fakta om löner och arbetstider*, Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Heyman, F., Norbäck, P.-J. och Persson, L. (2013), *Vår skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990-2009*, ESO 2013:13.
- Industrins Ekonomiska Råd (2016), *Inför 2017 års avtalsrörelse: Industrins förutsättningar – i tider av lågräntemiljö, globalisering och digitalisering*, Industrirådet, Stockholm.
- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur.
- Lodefalk, M. (2016), "Servification of Firms and Trade Policy Implications", *World Trade Review*, under utgivning.
- Medlingsinstitutet (2018), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, Årsrapport, Stockholm.
- Åberg, R. (2016), "Polariseringens fördelningseffekter", *Ekonomisk Debatt*, nr 5.

2 Kollektivavtal och samhälls-ekonomisk effektivitet – teoretiska aspekter

Det finns en gigantisk forskningslitteratur om fackliga organisationer och kollektivavtal. Forskningen spänner över flera olika discipliner: främst nationalekonomi och sociologi men också statsvetenskap och ekonomisk historia.¹ Inom de tre senare områdena analyseras fackliga organisationer ofta som sociala och politiska rörelser vilka – ungefär som politiska partier – företräder olika intressen eller grupper som känner ideologisk samhörighet. Perspektiven har då ofta att göra med ”klass” och förmåga att utöva politisk makt. Dessa aspekter ligger utanför ramen för vår analys. Detta kapitel sammanfattar i stället de synsätt som finns inom nationalekonomisk forskning och som fokuserar på fackföreningar som ekonomiska aktörer. Man kan då skilja mellan två principiellt olika perspektiv. Enligt det ena utgör facklig verksamhet och kollektivavtal en *snedvridning* som försämrar ekonomins funktion, enligt det andra är dessa företeelser i stället *effektivitetshöjande*.

2.1 Kollektivavtal som en ekonomisk snedvridning

Enligt den enklaste nationalekonomiska läroboksmodellen snedvrider facklig verksamhet och kollektivavtal arbetsmarknaden genom att driva en kil mellan utbud av och efterfrågan på arbetskraft. Fackliga organisationer ses då som karteller vilka genom sin styrka driver upp lönerna över marknadsjämviktsnivån (och förhandlar fram andra icke marknadskonforma förmåner) i kollektivavtal med arbetsgivarna, så att det uppstår arbetslöshet. Friedman (1962) formulerade tidigt denna tanke på ett sätt som ofta citeras, men grundidén är densamma även i de flesta moderna läroboksframställningar i arbetsmarknadsekonomi.²

En teorivariant betonar särskilt hur intressena kan divergera mellan *insiders* (sysselsatta och korttidsarbetslösa med stark arbetsmarknadsanknytning) och *outsiders* (långtidsarbetslösa och andra med svag arbetsmarknadsanknytning).³

¹ Palm (2017) innehåller en översikt av olika forskningsperspektiv på facklig verksamhet. Se också Hyman (2001).

² Layard med flera (2005) och Cahuc med flera (2014) är två mycket använda internationella läroböcker på området. Björklund med flera (2015) och Blanchard med flera (2014) innehåller läroboksframställningar på svenska.

³ Se till exempel Cahuc med flera (2014), kapitel 7.

Facket företräder enligt detta synsätt främst insiders och förhandlar därför fram både en allmän lönenivå och ingångslöner som är alltför höga för att outsiders ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

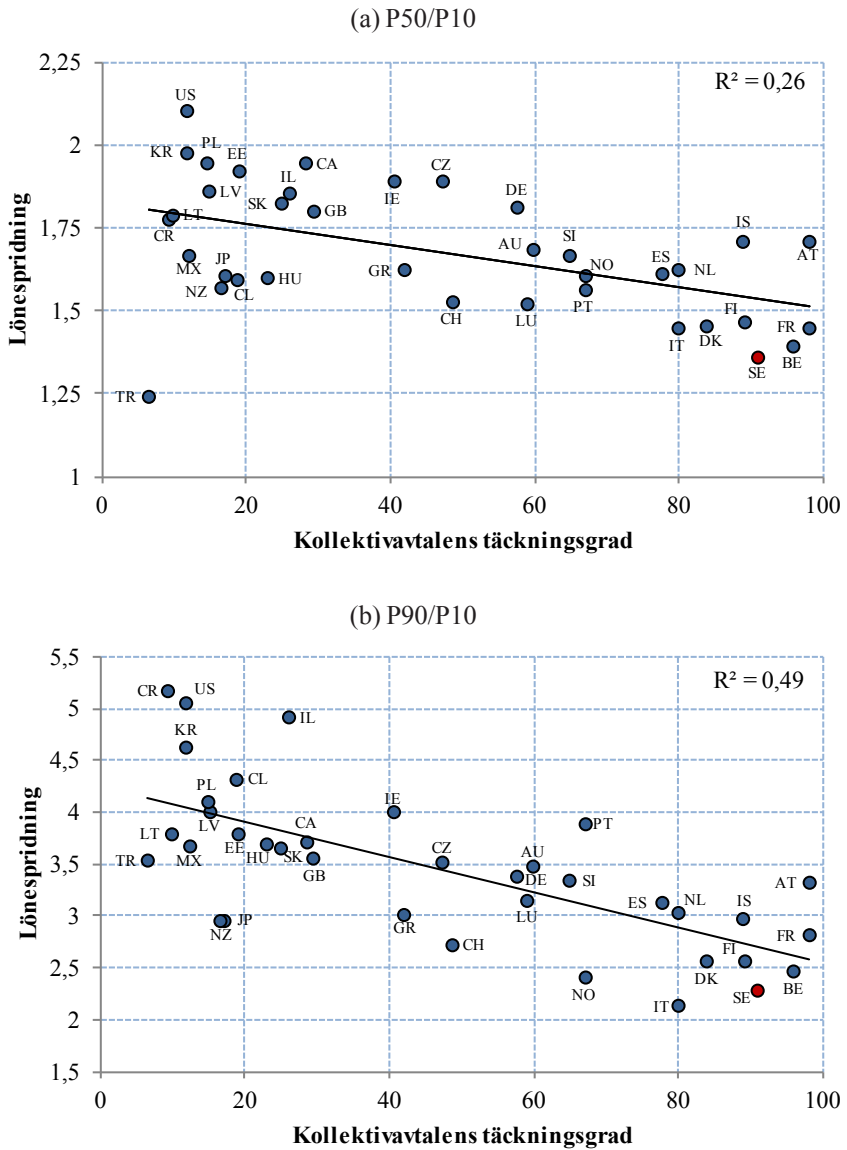
Det är väl belagt i empiriska studier från många länder att hög facklig organisationsgrad och hög täckningsgrad för kollektivavtal leder till en sammanpressad lönestruktur.⁴ Effekterna är större ju mer centraliserade/samordnade löneförhandlingarna är. Löneskillnaderna minskar i alla dimensioner: ålder, erfarenhet, utbildning och kön. Huvudskälet är att de lägsta lönerna höjs inom de områden som täcks av kollektivavtal.⁵ Lönesammanpressningen kan bero på ideologiska motiv hos fackföreningarna. En annan tänkbar förklaring är att medianlönen (lönen för den ”mittensta” fackmedlemmen när medlemmarna rangordnas från lägst till högst lön) understiger genomsnittslönen. I så fall kan en majoritet av medlemmarna vilja höja lönerna i den nedre delen av fördelningen i förhållande till lönerna högre upp (Freeman 1980). Följden blir lägre sysselsättning och högre arbetslöshet för dem med låg produktivitet än för dem med hög.

Sambanden mellan å ena sidan kollektivavtalens täckningsgrad eller facklig organisationsgrad och å andra sidan lönespridningen illustreras i Figurerna 2.1 och 2.2 som visar observationer för olika länder. Det finns ett tydligt samband särskilt mellan kollektivavtalens täckningsgrad och graden av lönesammanpressning. Sambandet är något starkare för kvoten mellan 90e och 10e percentilen än för kvoten mellan 50e och 10e percentilen. Sambandet mellan lönesammanpressning och kollektivavtalens täckningsgrad är betydligt starkare än mellan lönesammanpressning och facklig organisationsgrad. Löneskillnaderna verkar alltså samvariera mer med hur utbredda kollektivavtalen är än med fackets styrka. Enligt diagrammen passar Sverige väl in i mönstret att hög täckningsgrad för kollektivavtal och hög facklig organisationsgrad innebär sammanpressade löner, även om löneskillnaderna är ännu något mindre än enligt de utritade regressionslinjerna.

⁴ Hayter (2015) innehåller en översikt av olika studier. Se också Blanchflower och Bryson (2009).

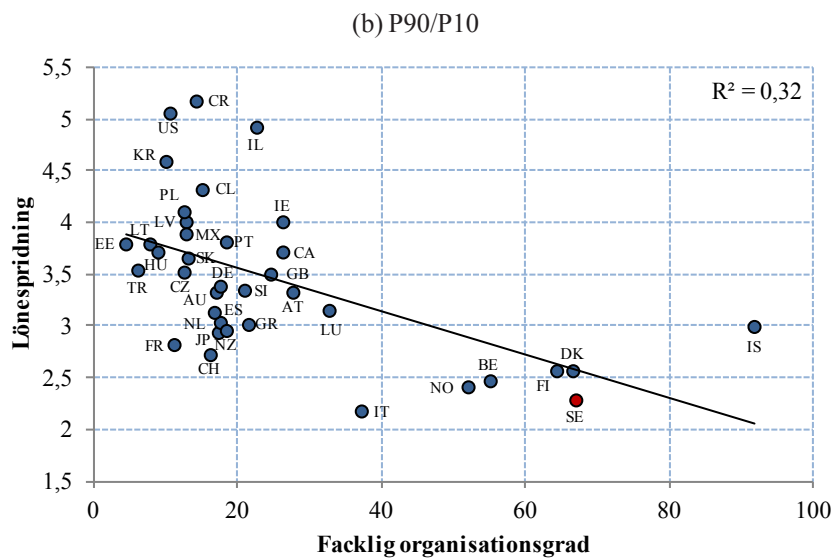
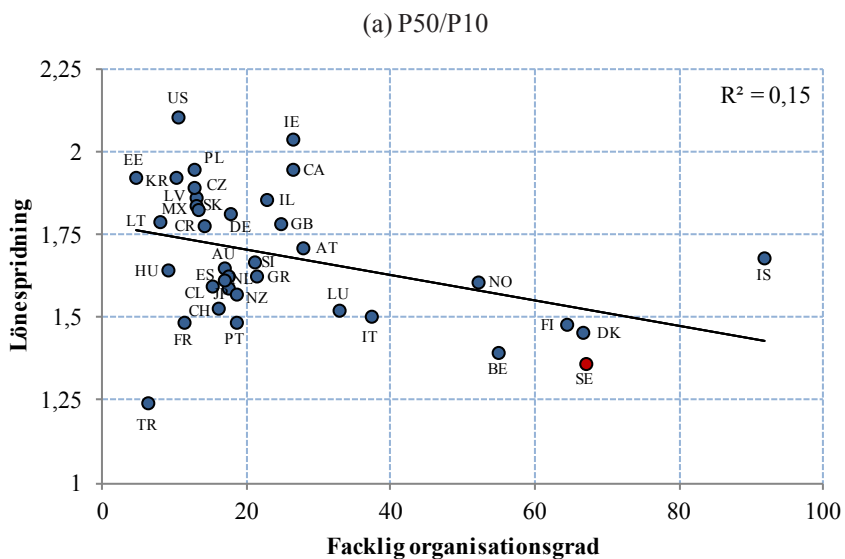
⁵ Det är inte självklart att minskade löneskillnader inom den del av ekonomin som täcks av kollektivavtal behöver minska de totala löneskillnaderna i hela ekonomin. Om minskade löneskillnader i sektorer med kollektivavtal minskar sysselsättningen där för dem med lägst produktivitet och de friställda i stället flyttar över till sektorer utan kollektivavtal, och där löneskillnaderna är större och/eller lönenivån lägre, kan löneskillnaderna i hela ekonomin teoretiskt öka. Empirisk forskning från främst Storbritannien och USA ger dock stöd för att minskade löneskillnader i sektorer med kollektivavtal reducerar också de totala skillnaderna.

Figur 2.1 Lönespridning och kollektivavtalens täckningsgrad i olika länder



Anm: Data avser hela ekonomin. Täckningsgraden avser procent av alla anställda med rätt att förhandla som omfattas av kollektivavtal och gäller ett år mellan 2012 och 2015 utom för Irland (2009) och Italien (2010). Lönen avser heltid. För de flesta länder gäller lönespridningen och täckningsgraden samma år, men för några länder kan observationerna av de två variablerna skilja sig med upp till två år.
Källa: OECD.

Figur 2.2 Lönespridning och facklig organisationsgrad i olika länder



Anm: Data avser hela ekonomin. Facklig organisationsgrad avser ett år mellan 2012 och 2015. För de flesta länder avser lönespridningen och organisationsgraden samma år, men för några länder kan observationerna av de två variablerna skilja sig med upp till två år.

Källa: OECD.

Såväl de senaste decenniernas teknologiska utveckling (*skill-biased technological change*) som den ökade handeln med låglöneländer till följd av globaliseringen har bidragit till att förskjuta arbetskraftsefterfrågan från lägre till högre utbildade. De stelare relativlönerna i de flesta länder i Västeuropa än i USA (till följd av starkare fack och mer utbredda kollektivavtal) har fått konsekvensen att sysselsättningskillnaderna mellan låg- och högutbildade ökat mer.⁶ Det främsta undantaget i Västeuropa är Tyskland där skillnaderna i sysselsättning mellan hög- och lågutbildade i stället minskat kraftigt samtidigt som löneskillnaderna ökat radikalt. En viktig orsak till det senare tycks enligt flera studier ha varit att kollektivavtalens täckningsgrad och den fackliga organisationsgraden har minskat.⁷

2.2 Effektivitetshöjande kollektivavtal

Enligt ett annat synsätt bidrar kollektivavtal i stället till samhällsekonomisk effektivitet. Här finns två argumentationslinjer. Den ena betonar att lönebildningen kan fungera bättre, den andra att kollektivavtal kan sänka företagets transaktionskostnader.

Effektivare lönebildning

Fackföreningar som får till stånd kollektivavtal kan innebära en effektivare lönebildning därför arbetsgivares monopsonmakt motverkas. Om det finns en dominerande arbetsgivare (eller en kartell av arbetsgivare) på en delarbetsmarknad (med begränsningar i de anställdas möjligheter att söka sig till andra delarbetsmarknader på grund av till exempel utbildningskrav eller att det kräver geografisk rörlighet), har denna incitament att sänka lönerna under marknadsjämviktsnivån. Det får till följd att utbudet av arbetskraft, och därmed sysselsättningen, blir lägre än vad som är samhällsekonomiskt effektivt. Arbetsgivarbeteendet i detta fall förklaras av att kostnadsbesparingen av den lägre lönen är större än intäktsminskningen till följd av att den lägre sysselsättningen håller nere produktionen.⁸

Under de beskrivna förhållandena är det en samhällsekonomisk vinst om fackliga organisationer förhandlar fram kollektivavtal som höjer lönerna över monopsonnivån så att utbudet av arbetskraft, sysselsättningen och produktionen ökar.

⁶ Detta diskuterades ingående i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), kapitel 3. Se också Krugman (1995), Calmfors (2006) samt Cahuc med flera (2014), kapitel 11.

⁷ Se Antonczyk med flera (2010), Dustmann med flera (2014), Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016) och Burda (2016). Avsnitt 4.3 nedan behandlar utvecklingen i Tyskland mer ingående.

⁸ Monopsonmodellen diskuterades i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), kapitel 4. Se också Cahuc med flera (2014), kapitel 9.

Det sker så länge som lönenivån inte höjs över den som skulle gälla vid jämvikt mellan utbud och efterfrågan.

Synsätt på fack och kollektivavtal som framhåller att dessa kan göra lönebildningen mer effektiv har blivit vanligare inom arbetsmarknadsforskningen under senare år. Det beror på att så kallade sök- och matchningsteorier – enligt vilka friktioner på arbetsmarknaden gör att det tar tid att matcha lediga platser mot arbetssökande – blivit allt mer populära. Enligt dessa analysmodeller kan en alltför låg lön bli utfallet när de anställda har för litet inflytande på lönebildningen. Liksom i monopsonmodellen blir då arbetsutbudet för lågt och den samhälls-ekonomiska effektiviteten ökar om de anställda får mer makt över lönerna och därför kan höja dessa. Men sådana löneökningar är återigen effektivitetshöjande endast till dess lönen nått upp till en viss nivå. Om lönerna ökar ännu mer, uppstår samhälls-ekonomiska effektivitetsförluster därför att efterfrågan på arbetskraft blir för låg i förhållande till utbudet.⁹

Kollektivavtal skapar också ”en jämn spelplan” i näringslivet. Konkurrensvillkoren utjämnas när alla företag får betala detsamma för samma typ av arbetskraft.¹⁰ Företag som vill förbättra sitt konkurrensläge genom lägre kostnader måste då göra det genom att bli mer produktiva. Detta var grundtanken bakom den svenska Rehn-Meidner-modellen. Enligt den skulle en tillväxtfrämjande strukturomvandling underlättas genom ”lika lön för lika arbete”: arbetskraft skulle friställas i företag med låg produktivitet och slussas över till företag med hög produktivitet.¹¹

Det går också att anföra samhälls-ekonomiska effektivitetsskäl för kollektivavtal som minskar löneskillnaderna. Agell och Lommerud (1992) och Agell (2002) har hävdad att löneutjämnande kollektivavtal kan ses som en *kollektiv försäkringsinstitution* av samma slag som socialförsäkringar. Tanken är att individen inte i förväg vet hur framgångsrik hen blir på arbetsmarknaden. Löneutjämnning minskar då de negativa följderna av dåliga utfall för individen (att hamna på lågproduktiva jobb) och innebär därför, på samma sätt som andra försäkringar, en högre *förväntad nytta* än som annars kan uppnås. Givet att löneutjämnningen inte går för långt, sker detta trots att högre löner ökar arbetslöshetsrisken för dem som inte kan konkurrera om de bästa jobben. Den ökade arbetslöshetsrisken kan ses som en försäkringspremie. Agell (2002) menar att globaliseringen innebär fler

⁹ Se till exempel Cahuc med flera (2014), kapitel 12.

¹⁰ Enligt en enkätundersökning av Sveriges Byggindustrier (2017) anser drygt 60 procent av de svarande byggföretagen att aktörer i branschen utan kollektivavtal har konkurrensfördelar. 70 procent vill att fler företag tecknar avtal.

¹¹ Rehn-Meidner-modellen beskrivs ingående i till exempel Erixon (2010).

oväntade förändringar på arbetsmarknaden och därför ökar värdet av den försäkring som löneutjämnande kollektivavtal enligt detta synsätt innebär.¹²

Minskade transaktionskostnader

Den andra argumentationslinjen för att kollektivavtal är effektivitetshöjande betonar kontraktsaspekter. Kollektivavtal betraktas då som en metod att minska *transaktionskostnaderna* när förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar ska regleras.¹³ Dessa kostnader kan avse själva förhandlingarna, utformandet av avtalsvillkor och kontroll av att dessa efterlevs. Kollektivavtalen reducerar transaktionskostnaderna genom att tillhandahålla *standardiserade paketlösningar* för lön, arbetstid, pensioner, uppsägningar och så vidare. Utan kollektivavtal skulle transaktionskostnaderna i stället behöva sänkas genom mer lagstiftning. Men detta skulle vara mindre effektivt, eftersom det inte är möjligt att anpassa lagbestämmelserna till förhållandena i olika branscher på det sätt som kollektivavtalen gör.

Samtidigt är det en delikatt balans mellan fördelar och nackdelar med standardisering även i kollektivavtalen: drivs den för långt försvåras specifika lösningar som kan vara önskvärda i det enskilda företaget. Detta gäller inte minst möjligheterna till mer individualiserade löner i syfte att stärka incitamenten för arbetsinsats och prestation.¹⁴ Dessutom kan förstås också själva förhandlingarna om kollektivavtal innebära kostnader, inte minst om förhandlingarna på förbunds nivå bryter samman och enskilda företag (som annars lättare skulle ha kommit överens med sina anställda) dras in i stora kollektiva arbetsmarknadskonflikter. Om centrala kollektivavtal är krångligt utformade, finns också en risk att ständiga förhandlingar om dessas lokala tillämpning kan innebära höga transaktionskostnader.¹⁵ Det ställs därför stora krav på kollektivavtalen för att deras effektivitetshöjande potential ska tas tillvara.

Facket som produktivitetshöjare

Föregående avsnitt diskuterade effekterna av att ha kollektivavtal. En annan aspekt har inte att göra med existensen av kollektivavtal i sig utan med lokal facklig närvaro på arbetsplatsen. Närvaron förutsätter inte nödvändigtvis kollektivavtal men i många länder går kollektivavtal och lokal facklig representation hand i hand. Detta gäller i synnerhet i länder där kollektivavtal ingås på företagsnivå.¹⁶

¹² Rodrik (1998) har framfört en liknande hypotes angående de offentliga utgifternas storlek.

¹³ Se till exempel Aidt och Tzannatos (2002) samt Karlson med flera (2014).

¹⁴ Se avsnitt 5.2 för en mer utförlig diskussion.

¹⁵ Se avsnitt 5.2.

¹⁶ Detta är i regel fallet i de anglosachsiska länderna och de östeuropeiska EU-länderna.

Men det behöver inte vara fallet när avtal – som i Sverige – sluts på branschnivå. Mindre svenska företag saknar i allmänhet lokal fackklubb.¹⁷ Förhandlingar om avtalets tillämpning på företagsnivå sker då med en facklig ombudsman från en högre nivå som därför kan ha dålig kunskap om de lokala förhållandena.¹⁸

Enligt det synsätt som introducerades av Freeman och Medoff (1984) kan lokal facklig närvaro vara produktivitetshöjande. Man talar ibland om en *produktivitetsskoalition* mellan företag och fack.¹⁹ Skälet är att facklig representation i ett företag kan underlätta informationsutbytet mellan ledning och anställda. Facket utgör en kanal genom vilken de anställda kan framföra synpunkter till företagsledningen på ett effektivt sätt, samtidigt som den senare lättare kan kommunicera behovet av förändringar, till exempel när ny teknik ska införas eller produktionen organiseras om.

Hypotesen om ett produktivitetshöjande lokalt fack är nära kopplat till Hirschmans (1970) analys av *exit* kontra *voice* som två alternativa vägar för anställda att uttrycka missnöje: genom att sluta eller genom att påverka. Det senare alternativet innebär lägre personalomsättning och därmed lägre kostnader för avgångar och nyanställningar, samtidigt som det blir mer lönsamt för företaget att investera i de anställdas humankapital. Det finns empiriskt stöd från andra länder för att lokal facklig närvaro verkligen minskar personalomsättningen. Men det verkar också som om konflikterna på arbetsplatsen då blir fler.²⁰

Starka fackliga organisationer med en egalitär rättvisesyn kan försvåra införandet av lokala lönesystem med mer individuell lönesättning. Men fack med en mer positiv syn på prestationsbaserade löner kan också bidra till att legitimera dessa. Det kan ske inte minst genom att facket ställer krav på tydliga kriterier för lönedifferentiering. Karlson med fleras (2014) fallstudie av ett antal svenska företag fann exempel på att facket både kan försvåra och underlätta en mer individuell lönesättning på lokal nivå.²¹

¹⁷ Se avsnitt 7.3.

¹⁸ Se till exempel Karlson med flera (2014).

¹⁹ Calmfors med flera (2001) och Calmfors (2002).

²⁰ Freeman och Medoff (1984) fann stöd för att lokal facklig närvaro minskade personalomsättningen i amerikanska företag. Bryson med flera (2013) fann detsamma för Storbritannien. Enligt Amossé och Forth (2016) innebär förekomsten av lokala fackrepresentanter färre frivilliga avgångar i både Frankrike och Storbritannien. Dessutom var de frivilliga avgångarna fler i Storbritannien än i Frankrike (där lokal facklig representation är vanligare). Men kollektiva tvister på arbetsplatsen var vanligare i Frankrike än i Storbritannien och de var i båda länderna vanligare på arbetsplatser med än utan lokal facklig representation.

²¹ Se avsnitt 5.2.

2.3 Sammanfattning

I nationalekonomisk forskning finns två olika teoretiska perspektiv på fack och kollektivavtal. Enligt det ena utgör dessa företeelser en ekonomisk *snedvridning*, enligt det andra är de i stället *effektivitetshöjande*.

Enligt snedvridningsperspektivet driver facklig verksamhet och kollektivavtal en kil mellan utbud av och efterfrågan på arbetskraft. Fackliga organisationer ses då som karteller vilka i kollektivavtal driver upp lönerna över marknadsviktnivån. Sysselsättningen blir därför lägre än vad den annars skulle vara. Facket företräder enligt detta synsätt främst *insiders* på arbetsmarknaden och förhandlar därför fram löner som är alltför höga för att utsatta grupper av *outsiders* ska få varaktig sysselsättning. Det sker främst genom att lönestrukturen pressas samman när de lägsta lönerna höjs. Löneutjämningen har enligt detta perspektiv också negativa effekter på produktiviteten, eftersom det blir svårare att differentiera lönerna och på så sätt skapa incitament för arbetsinsats och prestation.

Enligt ett alternativt synsätt innebär i stället fackföreningar och kollektivavtal en effektivare lönebildning därför att arbetsgivares monopsonmakt motverkas. Det är en samhällsekonomisk vinst om fackliga organisationer kan höja lönerna över monopsonnivån så att utbudet av arbetskraft, sysselsättningen och produktionen ökar. Det sker så länge som lönenivån inte stiger över den som skulle gälla vid jämvikt mellan utbud och efterfrågan. Slutsatserna blir likartade också i teoretiska så kallade sök- och matchningsmodeller som betonar förekomsten av friktioner på arbetsmarknaden som gör att det tar tid att matcha lediga platser och arbetssökande med varandra.

Löneutjämnande kollektivavtal har också setts som en *kollektiv försäkringsinstitution* av samma slag som socialförsäkringar. En individ vet inte i förväg hur framgångsrik hen blir på arbetsmarknaden. Löneutjämning minskar – om den inte går för långt – de negativa följderna av dåliga utfall för individen (att hamna på lågproduktiva jobb) och ger därför, liksom andra försäkringar, denne en högre *förväntad nytta* än som annars skulle vara fallet.

Kollektivavtal kan också minska *transaktionskostnaderna* när förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska regleras. Det sker genom att *standardiserade paketlösningar* för lön, arbetstid, pensioner, uppsägningar och så vidare tillhandahålls. Alltför långt driven standardisering försvårar emellertid specifika lösningar som kan vara önskvärda i det enskilda företaget. Detta gäller inte minst möjligheterna till mer individualiserade löner i syfte att skapa starkare incitament för arbetsinsats och prestation.

En forskningsinriktning betonar slutligen att lokal facklig närvaro kan vara produktivitetshöjande. Skälet är att facklig representation i ett företag kan underlätta informationsutbytet mellan ledning och anställda och bidra till bättre förankring av beslut om verksamhetsförändringar.

Referenser

- Agell, J. (2002), "On the Determinants of Labour Market Institutions: Rent-Sharing vs. Social Insurance", *German Economic Review* 3.
- Agell, J. och Lommerud, K.E. (1992), "Union Egalitarianism as Income Insurance", *Economica* 59.
- Aidt, T. och Tzannatos, Z. (2002), *Unions and Collective Bargaining*, World Bank.
- Amossé, T. och Forth, J. (2016), "Employee Expression and Representation at Work: Voice or Exit?", i Amossé, T., Bryson, A., Forth, J. och Petit, H. (red), *Comparative Workplace, Employment Relations: An Analysis of Practice in Britain and France*, Palgrave Macmillan.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B. och Sommerfeld, K. (2010), Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining and the Gender Wage Gap, IZA Discussion Paper No. 4911.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Björklund, A., Edin, P.-A., Fredriksson, P., Holmlund, B. och Wadensjö, E. (2015), *Arbetsmarknaden*, Studentlitteratur.
- Blanchard, O., Calmfors, L., Flam, H., Hassler, J. och Krusell, P. (2014), *Makroekonomi*, Liber.
- Blanchflower, D.G. och Bryson, A. (2009), "Union Decline in Britain", i Brown, W., Bryson, A., Forth, J. och Whitfield, K. (red), *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge University Press.
- Bryson, A., Willman, P., Gomez, R. och Kretschmer, T. (2013), "The Comparative Advantage of Non-Union Voice in Britain, 1980-2004", *Industrial Relations* 52.
- Burda, M. (2016), *The German Labour Market Miracle: An Assessment*, Arbetsmarknadsekonomiska rådet, Stockholm.
- Cahuc, P., Carcillo, S. och Zylberberg, A. (2014), *Labor Economics*, MIT Press, 2nd edition.
- Calmfors, L. (2002), Fackföreningarnas roll i ett framtida Europa, Rapport från ett seminarium, Medlingsinstitutet.
- Calmfors, L. (2006), "Globalisering, löner och arbetslöshet", *Ekonomisk Debatt*, nr 4.
- Calmfors, L., Booth, A., Burda, M., Checchi, D., Naylor, R. och Visser, J. (2001), "The Future of Collective Bargaining in Europe", i Boeri, T., Brugiavini, A. och Calmfors, L. (red), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. och Spitz-Oener, A. (2014), "Germany: From Sick Man of Europe to Economic Superstar", *Journal of Economic Perspectives* 28.
- Erixon, L. (2010), "The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival", *Journal of Economic Issues* XLIV.

- Freeman, R. (1980), "Unionism and the Dispersion of Wages", *Industrial and Labor Relations Review* 34.
- Freeman, R. och Medoff, J. (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Friedman, M. (1962), *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press.
- Hayter, S. (2015), "Unions and Collective Bargaining", i Berg, J. (red.), *Labour Markets, Institutions and Inequality*, Edward Elgar och International Labour Office.
- Hirschman, A. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Harvard University Press.
- Hyman, R. (2001), *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Sage, London.
- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur.
- Krugman, P. (1995), "Growing World Trade: Causes and Consequences", *Brookings Papers on Economic Activity*, nr 1.
- Layard, R., Nickell, S. och Jackman, R. (2005), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
- Rodrik, D. (1998), "Why Do Open Economies Have Bigger Governments?", *Journal of Political Economy* 106.
- Palm, J. (2017), *There Is Power in a Union*, Stockholm Studies in Sociology, New Series 70, Stockholm University.
- Sveriges Byggindustrier (2017), Vad tycker du om kollektivavtalen?, Stockholm.

3 Täckningsgraden för kollektivavtal samt organisationsgraden för fack och arbetsgivare i Sverige

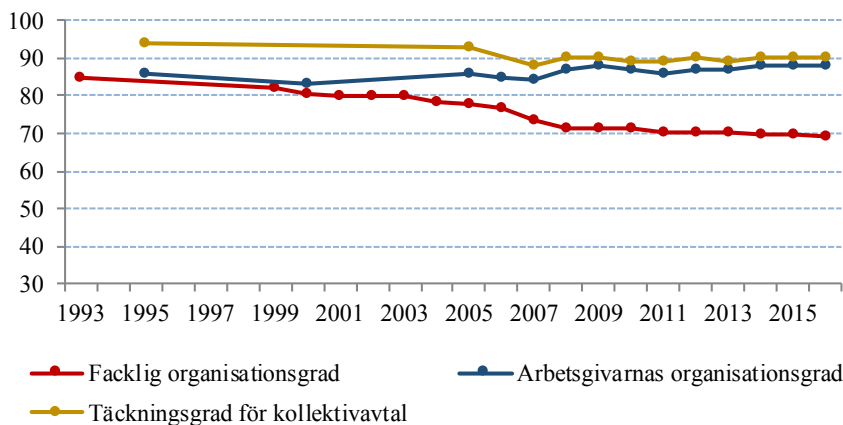
Kapitlet diskuterar täckningsgraden för kollektivavtalen samt organisationsgraden för fack och arbetsgivare i Sverige. Avsnitt 3.1 ger en övergripande bild. Avsnitt 3.2 analyserar mer ingående de senaste decenniernas minskning av den fackliga organisationsgraden. Avsnitt 3.3 ställer frågor om vad denna utveckling kan innebära för kollektivavtalen i framtiden.

3.1 Den allmänna bilden

Figurerna 3.1 och 3.2 visar hur organisationsgraden för fack och arbetsgivare samt täckningsgraden för kollektivavtal utvecklats. Det mest iögonenfallande är hur den fackliga organisationsgraden minskat. Andelen fackligt organiserade av anställda 16-64 år i hela ekonomin var 85 procent 1993 men hade 2016 fallit med hela 16 procentenheter till 69 procent. I den privata sektorn var fallet 14 procentenheter: från 78 till 64 procent. Det skedde en trendmässig nedgång mellan 1993 och 2006 och sedan ett skarpare fall mellan 2006 och 2008. Det senare hänger samman med de arbetsmarknadsreformer som alliansregeringen genomförde i anslutning till sitt tillträde 2006: dels avskaffades avdragsrätten för fackavgifter, dels differentierades och höjdes medlemsavgifterna till a-kassorna samtidigt som arbetslöshetsersättningen gjordes mindre generös. Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen ledde till ett kraftigt medlemsfall i a-kassorna men fick också stor effekt på den fackliga anslutningen. Det berodde på att anställda ofta tycks se medlemskap i facket och i motsvarande a-kassa som delar av det ”fackliga paketet”.¹ Sedan 2008 har det bara skett en mindre nedgång i den fackliga organisationsgraden (cirka två procentenheter i hela ekonomin).

¹ De höjda a-kasseavgifternas betydelse för den fackliga organisationsgradens minskning i Sverige har diskuterats av bland andra Björklund med flera (2015), Kjellberg (2017) och Medlingsinstitutet (2017). Sambandet mellan medlemskapet i a-kassorna och a-kasseavgifterna har analyserats av Finanspolitiska rådet (2008, 2009, 2011) samt Calmfors och Martin (2011). Se också avsnitt 3.2 nedan.

Figur 3.1 Täckningsgrad för kollektivavtal samt organisationsgrad för fack och arbetsgivare i Sverige, procent av anställda 16–64 år, hela ekonomin



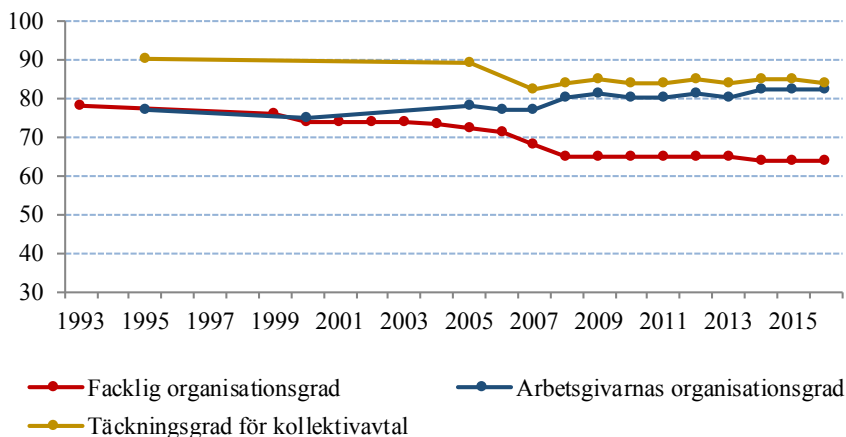
Ann: Data för facklig organisationsgrad baseras på specialbearbetningar av AKU och avser årsge-nomsnitt för anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande. Arbetsgivarnas organisationsgrad har beräknats utifrån antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar i slutet av året dividerat med det totala antalet anställda enligt AKU det fjärde kvartalet samma år. Kollektivavtalens täckningsgrad har fått genom att andelen anställda som omfattas av hängavtal adderats till arbetsgivarnas organisationsgrad. Det finns ett brott i tidsserien för kollektivavtalens täckningsgrad: från och med 2007 beräknas hängavtalens omfattning utifrån proportionen mellan antalet anställda i företag med hängavtal och antalet anställda i företag med reguljära kollektivavtal. Före 2007 beräknas hängavtalens omfattning utifrån statistik från Fora över lönesummor för företag med hängavtal som sedan divideras med genomsnittlig årslön inom privat sektor. (Fora är ett av Svenskt Näringsliv och LO ägt ”servicebolag som erbjuder administrativa lösningar för kollektivavtalade försäkringar och avgifter till parter på arbetsmarknaden”). Från och med 2008 använder Svenskt Näringsliv ett nytt datasystem vilket har inneburit ett större rapporterat antal anställda och därmed en högre beräknad täckningsgrad. Se också Fördjupning 6.1. Anders Kjellberg och Medlingsinstitutet har gett oss tillgång till senast uppdaterade siffror.

Källor: Kjellberg (2017) och Medlingsinstitutet (2018).

Kollektivavtalens täckningsgrad är högre än den fackliga organisationsgraden. Det beror på att även oorganiserade anställda i företag med kollektivavtal för liknande anställningar omfattas av dessa (kollektivavtalens *ffärrverkan*). Detta har sin grund i dels lagstiftningen (MBL), dels domstolarnas rättspraxis.² Den kraftiga minskningen av den fackliga organisationsgraden motsvaras inte av någon liknande utveckling för kollektivavtalens täckningsgrad. Den senare uppgick 1990 till 94 procent i hela ekonomin och 90 procent i den privata sektorn. År 2016 var motsvarande siffror 90 respektive 84 procent. På grund av statistikomläggningar är emellertid nedgången osäker (Kjellberg 2017). I stort sett har kollektivavtalens täckningsgrad förblivit oförändrad.

² Se Karlson och Lindberg (2010) samt Karlson med flera (2014).

Figur 3.2 Täckningsgrad för kollektivavtal samt organisationsgrad för fack och arbetsgivare i Sverige, procent av anställda 16–64 år, privat sektor



Anm: Se Figur 3.1.

Källor: Kjellberg (2017) och Medlingsinstitutet (2018).

Arbetsgivarnas organisationsgrad, mätt som andelen anställda hos arbetsgivare som tillhör någon arbetsgivarorganisation, har utvecklats på ett helt annat sätt än den fackliga organisationsgraden. År 1995 var arbetsgivarnas organisationsgrad i hela ekonomin 86 procent och 2016 var den 88 procent. Motsvarande siffror för den privata sektorn var 77 respektive 82 procent. Arbetsgivarnas högre organisationsgrad i hela ekonomin än i den privata sektorn förklaras av att alla den offentliga sektorns arbetsgivare är anslutna till dess arbetsgivarorganisationer (Arbetsgivarverket, SKL och Pacta).³

Medlemskap i ett arbetsgivarförbund innebär i regel att ett företag automatiskt blir bundet av dess kollektivavtal. I vissa fall förekommer det emellertid att medlemsföretag i arbetsgivarförbund *kopplas in* i kollektivavtalen först efter begäran från facket (eller arbetsgivarförbundet å företagets vägnar). Det gäller till exempel i Almega Tjänsteföretagen, Almega Medieföretagen och Svensk Handel. Främst inom Almegas medlemsförbund finns också så kallade *serviceavtal* som innebär att företag får del av ett antal tjänster utan att teckna kollektivavtal. Dessa företag tillämpar ofta de delar av kollektivavtalet som inte kräver återkommande förhandlingar med motparten, till exempel bestämmelser om sjuklön och kompletterande ersättning vid föräldraledighet. Det är vidare vanligt bland mindre företag att man inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation men ändå har kollektivavtal, så kallade *hängavtal*.

³ Pacta är ett arbetsgivarförbund för kommunala bolag och kommunalförbund. Den 1 januari 2018 slogs Pacta ihop med KFS (Arbetsgivarorganisationen för samhällsnyttiga företag).

Andelarna företag med kollektivavtal och medlemskap i arbetsgivarförbund

Ett annat sätt att se på arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad är att beräkna andelen företag som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation respektive har kollektivavtal. Eftersom de flesta företag är små (97 procent av alla företag med minst en anställd 2016 hade 1–49 anställda) och dessa oftare står utanför arbetsgivarförbund och saknar kollektivavtal än större företag, blir andelarna lägre om man mäter på detta sätt än i termer av antalet anställda.⁴

Enligt en beräkning av Kjellberg (2017) var 2012 endast 23 procent av alla företag medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Nästan alla av dessa har kollektivavtal. Till detta kommer enligt Kjellberg 22 procent med hängavtal. 45 procent av alla företag skulle alltså ha kollektivavtal. Totalsiffran stämmer väl överens med en Sifoundersökning som Företagarna lät göra 2010.⁵ Enligt den hade 42 procent av alla företag med 1–49 anställda kollektivavtal. Dessa fördelade sig emellertid mellan 30 procent med kollektivavtal som medlem i en arbetsgivarorganisation och 11 procent med hängavtal.⁶ Jämfört med tidigare Sifoundersökningar som Företagarna låtit göra sjönk andelen småföretag med kollektivavtal något mellan 2005 och 2010. Om småföretag där ägaren kan antas vara den enda anställda undantas i Kjellbergs beräkning ovan, stiger enligt den andelen företag med kollektivavtal till 54 procent. Det betyder att knappt hälften av alla företag med andra anställda än ägaren saknade kollektivavtal. Dessa företag var nästan uteslutande småföretag.

Kollektivavtalens täckningsgrad skiljer sig enligt Företagarnas Sifoundersökning från 2010 – som den rapporteras i Kjellberg (2017) – mycket mellan olika branscher. Andelarna företag med kollektivavtal är högst i industrin, transportsektorn, hotell- och restaurangbranschen samt byggsektorn (60–70 procent, varav 15–20 procentenheter är hängavtal). Lägst (cirka 20 procent) är andelen inom övriga tjänster där bland annat datakonsulter, fastighetsbolag, konsult- och reklambyråer samt företag inom fastighetsservice, till exempel städfirmor, ingår. Inom utbildning och vård var andelen runt 40 procent och inom handeln 50 procent.

Scheller (2018) redovisar data från en liknande enkätstudie som genomfördes av Novus 2015, också på uppdrag av Företagarna. Andelarna av alla företag i olika branscher som hade kollektivavtal är här något lägre än i den Sifoundersökning som genomfördes 2010. Men rangordningen av branscher är i stort densamma.

⁴ Siffrorna har hämtats från SCBs företagsdatabas.

⁵ Företagarna (2011).

⁶ Två procent hade dessutom både kollektivavtal som medlem i en arbetsgivarorganisation och hängavtal.

Scheller gör en annan branschuppdelning än Företagarna (2011). Tillverkningsindustrin, transportsektorn, hotell- och restaurangbranschen, utbildning, vård och omsorg samt vatten, avlopp och avfall har hög täckningsgrad. Fastighetsverksamhet, juridik och ekonomi med mera samt information och kommunikation har i stället lägre andelar företag som täcks av kollektivavtal.

Scheller visar i linje med de tidigare studierna att kollektivavtalens täckningsgrad varierar mycket med storleksklass. I kategorin 1–4 anställda hade 2015 runt 35 procent av företagen avtal (drygt 20 procent ett reguljärt sådant och drygt 10 procent hängavtal eller bådadera). Redan i storleksklassen över (5–9 anställda) var täckningsgraden strax över 60 procent (nu med en större övervikt för reguljära avtal). Bland företag med 10–19 (20–49) anställda täcktes knappt 70 (80) procent. I alla storleksklasser var täckningsgraden något lägre 2015 än enligt Sifundersökningen 2010. För samtliga företag i undersökningen från 2015 var täckningsgraden cirka 39 procent, det vill säga runt 3 procentenheter lägre än andelen 2010.⁷

Det finns flera skäl till att kollektivavtalens täckningsgrad är lägre för småföretag än för större företag. Transaktionskostnaderna för att utan kollektivavtal komma överens med de anställda om lön och andra anställningsvillkor är lägre ju mindre företaget är. Eftersom kollektivavtal ofta tillkommer på fackets initiativ, kan frånvaron av sådana avtal i småföretag också ofta bero på att de inte identifierats av facket och därför ”flyger under radarn”. Numera är det också ovanligt att facket försöker teckna kollektivavtal om det saknar anslutna medlemmar i företaget. Sannolikheten för det senare är ”rent mekaniskt” större, ju mindre ett företag är. Anställda i mycket små företag axlar dessutom förmodligen ofta närmast en företagarroll enligt vilken ”alla hjälps åt att driva företaget”, vilket kan försvaga incitamenten att organisera sig fackligt. Det gäller förstås i synnerhet om en egenföretagare har egna familjemedlemmar som anställda.⁸

3.2 Den fackliga organisationsgradens utveckling

Föregående avsnitt pekade på den kraftiga minskning av den fackliga organisationsgraden som skett under de senaste decennierna. Detta avsnitt analyserar orsakerna.

⁷ Totalsiffran är viktad efter företagsstorlek för att göras representativ för hela populationen av företag. René Bongard har gett oss tillgång till dessa data. Det är svårt att veta om den observerade nedgången i täckningsgrad från 2010 till 2015 beror på verkliga förändringar eller slumpmässig variation i vilka företag som ingick i undersökningens stickprov.

⁸ Se också avsnitt 6.2.

Teoretiska aspekter på fackligt medlemskap

Rationella individer kan antas fatta beslut om fackligt medlemskap utifrån en jämförelse mellan nyttan av och kostnaden för detta. Medlemskap förutsätter att nyttan för den enskilda arbetstagaren överstiger kostnaden. En viktig omständighet är emellertid att de löner och andra avtalsvillkor som facket förhandlar fram på en arbetsplats kan sägas utgöra en *kollektiv vara*, eftersom dessa gäller samtliga arbetstagare i liknande yrken där. Detta skapar ett så kallat *fripassagerarproblem*: arbetstagare har ekonomiska incitament att inte gå med i facket, eftersom de därigenom slipper avgiften dit samtidigt som de ändå fullt ut kan ”konsumera” den kollektiva varan. Att anställda ändå väljer att vara medlemmar i facket har förklarats med att dessa erbjuds också olika *privata varor* (selektiva incitament) som rådgivning, stöd och statistik inför individuella löneförhandlingar inom kollektivavtalens ram, juridisk hjälp vid tvister, attraktiva försäkringar och så vidare vilka inte kommer icke-medlemmar till del.⁹

I Sverige administreras den inkomstberoende arbetslöshetsersättningen av a-kassor som med ett undantag – den statliga Alfabassan – har facklig anknytning. Som diskuterades i avsnitt 3.1 är det därför troligt att många arbetstagare uppfattar medlemskap i facket och i (motsvarande) a-kassa som ett sammanhängande paket. A-kassornas fackliga anknytning kan därför i praktiken också fungera som ett selektivt incitament för fackligt medlemskap trots att detta inte utgör något formellt villkor för medlemskap i en a-kassa.¹⁰ Vid internationella jämförelser av facklig organisationsgrad brukar systemet med fackligt anknuten a-kassor (den så kallade Gentmodellen) i Belgien, Danmark, Finland och Sverige framhållas som en viktig orsak till den högre fackliga organisationsgraden där än i andra länder.¹¹

De ”privata varor” som medlemskap i facket ger har setts på olika sätt i forskningen. De behöver inte utgöras av enbart materiella förmåner utan det kan också vara fråga om *anseende*. På en arbetsplats kan det finnas starka *sociala normer* om att man av solidaritet med andra anställda ska vara medlem i facket. Det kan också finnas mer generella normer om att man bör vara med i facket av skäl som har med social klass eller politisk ideologi att göra. Facklig anslutning blir då ett sätt för den enskilda individen att förvärva anseende

⁹ Den principiella analysen av dessa frågor utvecklades först av Olson (1965, 1982).

¹⁰ Det omvända gäller dock ibland. För till exempel medlemmar i IF Metall är medlemskap i en a-kassa obligatoriskt. En fackligt anknuten arbetslöshetsförsäkrings betydelse som selektivt incitament har analyserats av bland andra Holmlund och Lundborg (1999).

¹¹ Se till exempel Visser (2002), Böckerman och Uusitalo (2006), Ebbinghaus med flera (2011), Schnabel (2013) och OECD (2017). Se också avsnitt 4.1.

bland arbetskamrater eller medlemmar av en bredare social grupp och att undvika ”sanktioner” i form av sämre behandling från dessa.¹²

Ett annat tänkbart skäl för en anställd att vara medlem i facket, trots att denne även utan medlemskap får den lön och de andra avtalsvillkor som gäller enligt kollektivavtalet, är *altruism*. En individ kan – som vid donationer och bidrag till behjärtansvärda ändamål – få en nyttoökning från vetskapen att man stödjer andra som överstiger den kostnad som medlemsavgiften innebär.¹³

Det är uppenbart att en kostnads- och intäktsanalys av fackligt medlemskap kan se mycket olika ut för arbetstagare i olika situationer. Kostnader och intäkter i vid mening kan skilja sig kraftigt åt beroende på arbetsplatsens storlek, bransch, region, arbetsgivarens inställning samt den anställdas utbildning, ålder, härkomst och så vidare. Så till exempel kan nyttan av fackligt medlemskap antas vara mindre på små än stora arbetsplatser därför att arbetstagarna där behandlas mer ”personligt” och därför känner mindre behov av facklig representation.¹⁴ Fackets kostnader för att kontakta anställda och rekrytera dem som medlemmar blir också högre ju mindre ett företag är.

Vidare är sannolikt de anställdas incitament att gå med i facket svagare vid atypiska anställningar – på deltid och/eller visstid – än vid fasta heltidsanställningar: anseendeffekterna av medlemskap är antagligen mindre liksom den förväntade nyttan av fackligt stöd vid individuella löneförhandlingar och eventuella tvister. Detsamma kan antas gälla typiska ”genomgångsyrken” som i detaljhandeln samt hotell- och restaurangbranschen med stor personalomsättning särskilt bland ungdomar. Facket kan också ha mindre intresse av att rekrytera medlemmar som inte förväntas bli särskilt långvariga. Nyttan av fackligt medlemskap är också mindre i branscher som information och kommunikation, där anställda ofta har en stark individuell förhandlingsposition och därför klarar sig bra också utan facklig representation, än på andra håll.¹⁵ Arbetsgivare i den offentliga sektorn har många gånger en mer positiv inställning till facket än privata arbetsgivare, vilket kan underlätta facklig organisering.

Organisationsgraden för olika grupper

Figur 3.3 visar att den fackliga organisationsgraden skiljer sig kraftigt åt mellan olika sektorer och branscher. Den är enligt siffrorna för 2016 högst i den offentliga sektorn (runt 80 procent i såväl kommuner och landsting som staten) och

¹² Booth (1985) och Naylor (1989, 1990) har utvecklat teoretiska analyser av dessa aspekter.

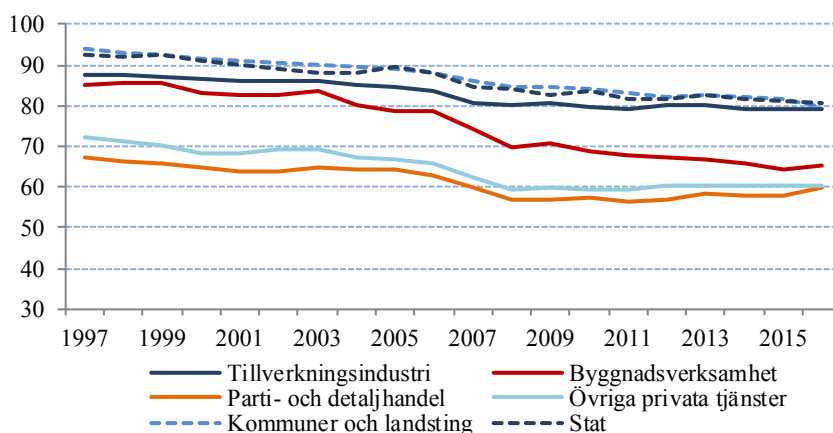
¹³ Se till exempel Andreoni (1990).

¹⁴ Schnabel (2003).

¹⁵ Se också Karlson och Lindberg (2010).

tillverkningsindustrin (drygt 78 procent). Organisationsgraden är 65 procent i byggbranschen och runt 60 procent i handeln och övriga privata tjänster. Enligt diagrammet har den fackliga organisationsgraden minskat i alla delar av ekonomin. Minskningen har varit särskilt stor i byggbranschen. Minskningarna (i procentenheter) har varit mindre i branscher eller sektorer med låg organisationsgrad (handel och övriga privata tjänster) än i dem med hög organisationsgrad (offentlig sektor, industri och byggnadsverksamhet).

Figur 3.3 Facklig organisationsgrad bland anställda 16-64 år efter sektor/bransch, procent



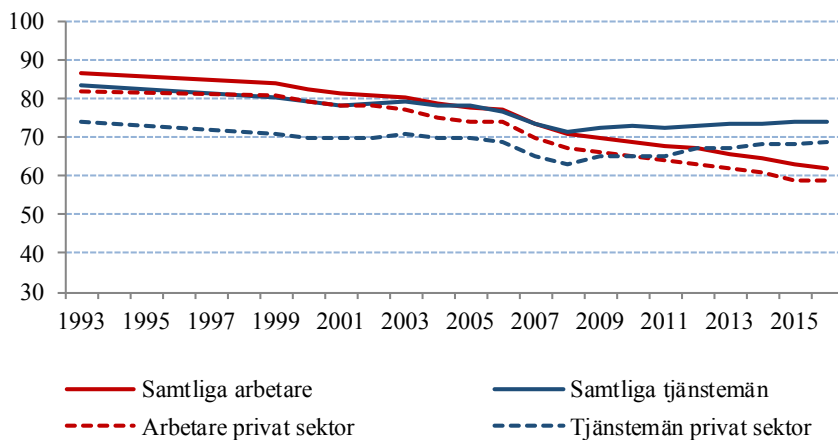
Anm: Data avser årsgenomsnitt för anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande.

Källa: Egen bearbetning av specialbeställda data från AKU.

Den fackliga organisationsgraden har fallit för både arbetare och tjänstemän (Figur 3.4). Fallet har emellertid varit kraftigare för den förra gruppen. Tjänstemännens organisationsgrad är idag högre än arbetarnas i både hela ekonomin och den privata sektorn. Nedgången 2006-08 var större för arbetare än tjänstemän. Därefter har minskningen fortsatt för arbetare, medan organisationsgraden stigit något för tjänstemän. En bidragande orsak till den skiljaktiga utvecklingen 2006-08 och de närmast efterföljande åren var att a-kasseavgifterna steg mer för arbetare än tjänstemän. Ett annat skäl kan ha varit att tjänstemannafacken i högre grad än LO-facken erbjudit till exempel kompletterande inkomstförsäkringar.¹⁶

¹⁶ Se Andersson (2010) och Kjellberg (2017).

Figur 3.4 Facklig organisationsgrad bland arbetare och tjänstemän 16–64 år i privat sektor respektive hela ekonomin, procent



Anm: Data avser årsgenomsnitt för anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande och baseras på specialbearbetningar av AKU. Till privat sektor räknas också kommunala och statliga bolag.

Källa: Kjellberg (2017).

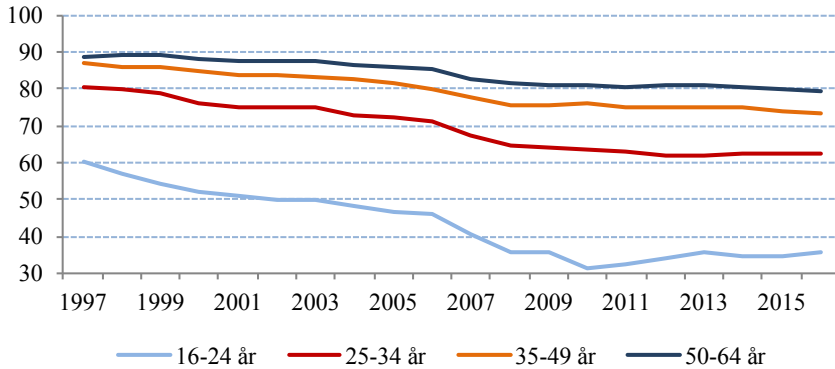
Figur 3.5 visar att organisationsgraden stiger med de anställdas ålder. En uppenbar förklaring till den låga organisationsgraden för 16-24-åringar är att många ännu inte etablerat sig ordentligt på arbetsmarknaden utan har tillfälliga jobb. Det minskar den upplevda nyttan av att vara medlem i facket.¹⁷ Olika attityder till facklig anslutning kan också spela roll.¹⁸ Organisationsgraden sjönk mer bland yngre än äldre åldersgrupper under åren 2006-08. Nedgången var särskilt stor bland anställda under 25 år. Det tyder på att yngre anställda är mer priskänsliga vad gäller fack- och a-kasseavgifter än äldre (se avsnitt 3.1).

Den fackliga organisationsgraden är vidare lägre bland utrikes än inrikes födda: skillnaden var 2016 cirka elva procentenheter (Figur 3.6). Det finns flera tänkbara orsaker. Utrikes födda arbetar i högre grad än inrikes födda i tjänstebanscher med förhållandevis låg facklig organisationsgrad. Visstidsanställningar och anställningar i småföretag, vilka också innebär lägre sannolikhet för fackligt medlemskap, är också vanligare bland utrikes födda. Slutligen kan dessa sakna eller ha svaga fackliga traditioner från ursprungslandet.

¹⁷ Anseendeffekter spelar troligen mindre roll vid tillfälliga än mer permanenta anställningar. Förmodligen är också nyttan av selektiva förmåner, som stöd vid löneförhandlingar och eventuella tvister samt tillgång till olika försäkringar, mindre.

¹⁸ LO (2011) fann att ointresse verkar vara en viktigare orsak för ungdomar (18-24 år) än för äldre (25-64 år) till att inte vara med i facket. Samtidigt är andelen bland ungdomar som kan tänka sig fackligt medlemskap hög.

Figur 3.5 Facklig organisationsgrad bland olika åldersgrupper, hela ekonomin, procent

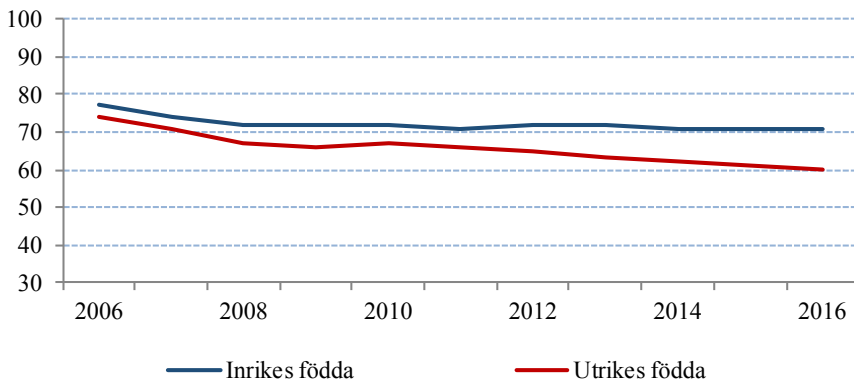


Anm: Data avser årsgenomsnitt för anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande.

Källa: Egen bearbetning av specialbeställda data från AKU.

Skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda har växt över tiden: organisationsgraden för inrikes födda har stabiliserats efter 2011, medan den har fortsatt att falla för utrikes födda. Det kan finnas flera skäl: att ökad invandring har minskat den genomsnittliga vistelsetiden i landet (som förmodligen spelar roll för organisationsgraden), att sammansättningen av den utrikes födda befolkningen har förändrats med en större andel utomeuropeiska invandrare från länder med svaga fackliga traditioner samt att utrikes föddas fördelning mellan olika delar av ekonomin (med olika facklig organisationsgrad) kan vara en annan idag än tidigare. Det behövs mer analys av detta.

Figur 3.6 Facklig organisationsgrad bland inrikes och utrikes födda 16–64 år, hela ekonomin, procent



Anm: Data avser årsgenomsnitt för anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande och baseras på specialbearbetningar av AKU.

Källa: Kjellberg (2017).

Enligt Larsson (2017) var 69 procent av de fast anställda arbetarna 2017 fackligt anslutna mot endast 38 procent av de visstidsanställda. Motsvarande siffror för tjänstemän var 76 respektive 55 procent. Den geografiska dimensionen spelar också roll. För arbetare har organisationsgraden i Stockholm länge varit cirka 20 procentenheter lägre än i resten av landet. Den har varit cirka 10 procentenheter lägre i Göteborg och Malmö. De lägre organisationsgraderna i storstäderna beror i viss mån på att yngre åldersgrupper och privata tjänster svarar för mer av sysselsättningen där. Men huvudförklaringen måste vara en annan eftersom skillnaderna är stora i alla sektorer och för alla åldersgrupper. Larsson (2017) anför ”en mer ljummen attityd till att gå med i en fackförening” och en starkare känsla av att ”klara sig själv” som de sannolikt viktigaste förklaringarna. Mer grundläggande orsaker kan vara att sociala normer om att man bör vara medlem i facket är lättare att upprätthålla på mindre orter än i en storstad och att arbetstagare i en storstad har en starkare individuell förhandlingsposition mot sin arbetsgivare till följd av fler alternativa anställningsmöjligheter.

LO genomförde 2011/2012 en enkätundersökning av synen på fackligt medlemskap (Larsson 2012). Av samtliga tillfrågade icke fackanslutna uppgav hela 43 procent skäl som kan tolkas som att facket inte ”levererar” tillräckligt mycket: ”tveksam till nyttan”, ”klarar mig bättre själv” eller ”missnöjd med facket”. 20 procent angav att fackligt medlemskap är ”för dyrt”. Det var emellertid stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Arbetare svarade i betydligt högre grad än tjänstemän att medlemskap var ”för dyrt”, medan de senare oftare anförde skäl som hängde ihop med att facket inte levererade.

Orsaker till den minskande fackliga organisationsgraden

Förändringar i den fackliga organisationsgraden kan i princip ha två orsaker. Den första är *beteendeförändringar*. Den andra är *strukturella förändringar*, det vill säga förändringar i arbetskraftens sammansättning vid oförändrat beteende inom varje grupp av arbetstagare. De senare förändringarna påverkar organisationsgraden i hela ekonomin om organisationsgraden skiljer sig åt mellan olika grupper. Från andra länder finns ett stort antal studier som analyserat vilken betydelse strukturella förändringar haft för den fackliga organisationsgradens utveckling.¹⁹

För Sverige finns oss veterligen endast ett försök till dekomponering av den fackliga organisationsgradens förändringar: en nyligen publicerad doktorsavhandling i sociologi (Palm 2017). Studien använder data från Levnadsnivå-

¹⁹ Schnabel (2013) och Palm (2017) innehåller översikter av dessa studier. Se också avsnitt 4.1.

undersökningarna.²⁰ Ett stort antal sammansättningsförändringar undersöks. Dessa avser yrke, offentlig kontra privat sektor, industri kontra privat tjänstesektor, ålder, utbildning, arbetarklassbakgrund, kön, inrikes kontra utrikes födda, lönenivå, arbetstid, anställningsform och arbetsplatsens storlek.

Enligt Palms data sjönk organisationsgraden med nästan 14 procentenheter mellan 1991 och 2010. Endast cirka 2 procentenheter (15 procent) av minskningen förklaras enligt studien av sammansättningsförändringar. Den klart viktigaste av dem är en minskad sysselsättningsandel för offentlig i förhållande till privat sektor.²¹ Mindre bidrag kommer också från ökade sysselsättningsandelar för högre tjänstemän och anställda på ledande befattningar, visstidsanställda, anställda i tjänstesektorn, anställda i mindre företag och utrikes födda. En minskad andel yngre har verkat i riktning mot en högre organisationsgrad.

Fördjupning 3.1 redovisar en egen dekomponeringsanalys baserad på specialbeställda data från AKU. Vi analyserar sammansättningen i färre dimensioner än Palm men med en mer finfördelad uppdelning i branscher och sektorer. När vi gör analysen för perioden 1997–2016 studerar vi effekterna av förändrad bransch- och sektor-, ålders- och utbildningsstruktur. Vi kan då förklara cirka 2 procentenheter (knappt 15 procent) av den nedgång i den fackliga organisationsgraden på runt 14 procentenheter som enligt våra data ägt rum med förändrad bransch- och sektorstruktur. Det som spelat roll är en ökad sysselsättningsandel för övriga privata tjänster (ett bidrag på 1,1 procentenheter) och minskningar i sysselsättningsandelarna för tillverkningsindustri (0,5 procentenheter) samt kommuner och landsting (0,4 procentenheter).²² De andra sammansättningsförändringarna har bara varit av marginell betydelse.

När vi i stället studerar perioden 2005–16 har vi data också för hur fördelningen mellan inrikes och utrikes födda samt mellan arbetare och tjänstemän har utvecklats. Under denna period minskade organisationsgraden med 8,6 procentenheter. Vi kan förklara 1,9 procentenheter (22 procent) av denna minskning med sammansättningsförändringar. Förändringar i bransch- och sektorstruktur svarar för 1,1 procentenheter. Samma branscher och sektorer som i analysen för 1997–2016 har störst betydelse. Dessutom förklarar den ökade andelen utrikes födda 0,6 pro-

²⁰ I Levnadsnivåundersökningarna intervjuas ett representativt urval av den vuxna befolkningen om hälsa, utbildning, arbetsmarknadsförhållanden och så vidare. Undersökningarna genomförs med cirka tio års mellanrum. Den första genomfördes 1968 och den senaste 2010.

²¹ Denna faktor har enligt studien bidragit till 9-13 procent av den fackliga organisationsgradens nedgång. Enligt använda data har den offentliga sektorns andel av sysselsättningen minskat från 45,3 till 39,7 procent mellan 1991 och 2010.

²² Palm finner däremot att förändringen i privat kontra offentlig sysselsättning i högre grad än förändringen i tillverkning kontra privata tjänster kan förklara nedgången i organisationsgrad.

centenheter. Däremot ger förändringen i proportionen mellan arbetare och tjänstemän inte något bidrag.

De två refererade studierna tyder således på att strukturella förändringar varit av betydelse för den minskade fackliga organisationsgraden, men att de bara kan förklara en mindre del av denna. Detta resultat står i samklang med vad man funnit för andra länder, även om sammansättningsförändringarna där verkar ha spelat lite större roll än i Sverige. Det är dock troligt att såväl vår som Palms studie något underskattar de strukturella faktorernas betydelse. Studierna beaktar till exempel inte att sammansättningen av utrikes födda ändrats med en allt större andel utomeuropeiska invandrare med sannolikt lägre organisationsgrad än inomeuropeiska invandrare. Studierna tar inte heller hänsyn till att storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö, med traditionellt lägre facklig organisationsgrad, kommit att svara för en allt större andel av sysselsättningen. En grov beräkning i Fördjupning 3.1 talar emellertid för att också denna faktor har varit av ganska liten betydelse.

Slutsatsen blir att det är grundläggande beteendeförändringar och inte sammansättningsförändringar som förklarar det mesta av den fackliga organisationsgradens nedgång. Det stora fallet 2006–08 kan förklaras med de förändringar av uppfattade intäkter och kostnader av fackligt medlemskap som den dåvarande alliansregeringens arbetsmarknadsreformer innebar med lägre a-kassa, högre a-kasseavgifter och avskaffad avdragsrätt för fackavgifter. För betydelsen av dessa förändringar talar också att den fackliga organisationsgradens nedgång skett i betydligt långsammare takt sedan a-kasseavgifterna började minska igen. Den långsiktiga trenden med fallande facklig organisationsgrad måste emellertid förklaras på annat sätt.

En vanlig hypotes är att det skett förändringar i attityderna till fackligt medlemskap som hänger samman med grundläggande värderingsförskjutningar när det gäller ”solidaritet med en större grupp” kontra ”individuellt självförverkligande”.²³ En del sociologer menar att dagens samhälle karakteriseras av en *individualisering* av relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare som minskat intresset för facklig anslutning.²⁴ Hypotesen är högst rimlig, även om det inte finns särskilt mycket empirisk forskning som belägger den. Av intresse i sammanhanget är att Palm (2017) fann att politisk ideologi (vänstersympatier) och klasstillhörighet (arbetarklassbakgrund) över tiden har blivit allt mindre viktiga variabler för att förklara varför enskilda individer är medlemmar i facket.²⁵

²³ Se Kjellberg (2001, 2017).

²⁴ Se till exempel Beck (2000), Beck och Beck-Gernsheim (2002), Bengtsson (2008) och Schnabel (2013).

²⁵ Däremot finner hon inget stöd för att dessa faktorer skulle vara mindre viktiga för senare än tidigare kohorter.

En kompletterande – men spekulativ – hypotes är att de fördelar som kollektivavtal kan ge anställda numeras som så givna att en tidigare social norm att vara medlem i facket för att därigenom upprätthålla avtalen försvagats. Detta skulle kunna formuleras som att det kan finnas ett ”intertemporalt fripassagerarproblem”: de som är anställda idag åker snålskjuts på det kollektivavtalssystem som byggts upp till följd av hög facklig anslutning i tidigare generationer av anställda. Hypotesen ligger i linje med mer allmänna resonemang om att den nordiska välfärdsstaten med dess starka kollektiva inslag i form av sociala skyddsnet i själva verket skapar förutsättningar för långt driven individualism.²⁶

²⁶ Se Berggren och Trägårdh (2011).

Fördjupning 3.1 Dekomponeringsanalys av den fackliga organisationsgradens utveckling

Avsnitt 3.2 visade på stora skillnader i facklig organisationsgrad mellan olika grupper av anställda. Organisationsgraden är till exempel lägre i privata tjänstebranscher än i tillverkningsindustri och offentlig sektor. Vidare är äldre, inrikes födda och numera också tjänstemän oftare organiserade än yngre, utrikes födda respektive arbetare.

Under de senaste årtiondena har betydande sammansättningsförändringar ägt rum på arbetsmarknaden. Andelen av de anställda som arbetar i privata tjänstebranscher har ökat, samtidigt som andelarna som är verksamma i offentlig sektor och tillverkningsindustri minskat. Andelen utrikes födda på arbetsmarknaden har också stigit. Det reser frågan om i vilken grad dessa sammansättningsförändringar kan förklara den minskade fackliga organisationsgraden.

För att studera detta använder vi specialbeställda data från Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Våra data innehåller information om facklig organisationsgrad och antal anställda i olika kategorier. Anställda som också är heltidsstuderande har exkluderats.

Förändringen i facklig organisationsgrad sedan 1997

För perioden 1997–2016 har vi information om facklig organisationsgrad och antal anställda i olika kategorier (celler) som konstruerats utifrån variablerna utbildningsnivå, bransch och ålder. Dessa variabler är kategoriska, det vill säga de delar in alla respondenter i AKU i två eller fler olika grupper. Variabeln för utbildning skiljer mellan dem som har och dem som saknar eftergymnasial utbildning. Variabeln för bransch är en grov indelning enligt Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) och innehåller sex branscher och sektorer: tillverkningsindustri, byggverksamhet, parti- och detaljhandel, övriga privata tjänster, kommuner och landsting samt staten. Vår åldersvariabel har fyra olika grupper: 16–24, 25–34, 35–49 och 50–64 år. Våra data innehåller samtliga kombinationer av dessa variabler (totalt $6 \times 2 \times 4 = 48$ celler). Vi vet till exempel antalet respondenter i cellen 25–34 år med en eftergymnasial utbildning som arbetar inom parti- och detaljhandeln.

Eftersom AKU är en urvalsundersökning där sannolikheten att ingå i urvalet skiljer sig mellan olika grupper, används urvalsvikter för att göra urvalet representativt för hela populationen av anställda. Anställda med en låg sannolikhet att ingå i urvalet får en större vikt än de med en hög sannolikhet och vice versa. Med hjälp av dessa vikter kan vi skatta hur många i hela populationen av anställda som tillhör en viss cell, det vill säga karakteriseras av en viss kombination av bransch, ålder och

utbildning. Vi vet också den skattade andelen i varje cell (av hela populationen anställda) som är fackligt ansluten.²⁷

Vi använder en så kallad *Blinder-Oaxaca-dekomponering* för att analysera vilket bidrag som sammansättningsförändringar gett till minskningen av den fackliga organisationsgraden. Metoden bryter ner skillnaden mellan två olika grupper i det genomsnittliga värdet för en variabel som man är intresserad av i en förklarad och en oförklarad del.²⁸ I detta fall vill vi förklara skillnaden i facklig organisationsgrad mellan anställda 1997 och anställda 2016. Den första gruppen består således av alla anställda 1997 och den andra av alla anställda 2016.

I en traditionell *Blinder-Oaxaca-dekomponering* skattar man först regressionsekvationer för hur den variabel man vill förklara (i vårt fall om en individ är fackligt ansluten eller ej) beror av ett antal förklaringsvariabler (i vårt fall bransch, utbildning och ålder) i de två grupperna. Skattningarna används sedan för att beräkna vad den genomsnittliga skillnaden mellan grupperna (i vårt fall i organisationsgrad) skulle vara om den första (andra) gruppen hade haft den andra (första) gruppens egenskaper (enligt de förklarande variablerna). Koefficienten för – det vill säga effekten av – en förklarande variabel på den variabel man vill förklara tillåts då skilja sig åt mellan de båda grupperna. I vårt fall skulle till exempel utbildningsnivå kunna ha olika effekt på organisationsgraden de två åren.

Hur mycket av skillnaden i organisationsgrad mellan de två grupperna som förklaras av skillnaden i utbildningsnivå beror därför enligt denna metod på vilken grupp (och därmed vilken skattad koefficient för utbildning) som beräkningen utgår från. Vi använder därför i stället en så kallad sammanslagen regressionsmodell (*pooled model*) där det antas att effekten av de olika förklarande variablerna på fackligt medlemskap är lika för de båda grupperna. Den förklarade skillnaden mellan grupperna är då oberoende av vilken grupp som vi utgår ifrån. Metoden är identisk med att skatta endast *en*

²⁷ Vi kan därmed – teoretiskt – skapa en datamängd på individnivå med en observation för varje anställd i hela den uppskattade populationen som befinner sig i en viss bransch-, ålders- och utbildningscell och som antingen är fackligt organiserad eller inte (eftersom vi kan räkna ut antalet som är fackligt anslutna via organisationsgraden). Dock kan vi inte ta fram korrekta standardfel när vi skattar statistiska modeller eftersom den (oviktade) organisationsgraden bland respondenterna i de olika kategorierna är okänd. För att få den oviktade organisationsgraden skulle vi ha behövt dela upp varje cell i två (en för fackligt anslutna och en för ej fackligt anslutna). Detta skulle i sin tur ha lett till ett större bortfall av celler, eftersom SCB har en minimigräns för antalet observationer i varje cell för att information om den ska lämnas ut.

²⁸ Se Oaxaca (1973), Blinder (1973) och Jann (2008). Metoden användes ursprungligen för att förklara löneskillnader mellan olika grupper (i Oaxacas fall mellan män och kvinnor). Den oförklarade delen – det vill säga den del som inte beror på studerade skillnader i egenskaper (utbildning, erfarenhet och så vidare) mellan grupperna – används ibland som ett mått på diskriminering.

linjär regressionsmodell med en dummyvariabel för grupptillhörighet samtidigt som andra faktorer beaktas.²⁹

I den skattade regressionsekvationen på individnivå förklaras fackligt medlemskap, O – det vill säga om man är fackligt ansluten (och då får värdet ett) eller inte (värdet noll) – av en dummyvariabel, G^{2016} , som tar värdet ett för dem som tillhör gruppen av anställda 2016 och noll annars, samt en vektor, X , som innehåller samtliga kontrollvariabler (alltså dummyvariabler för bransch, utbildning och ålder). α är en konstant, koefficienten β är den betingade skillnaden mellan de båda grupperna (sedan vi kontrollerat för övriga förklaringsfaktorer), δ står för kontrollvariablernas koefficienter, i betecknar en viss individ och ε är en slumpterm:

$$O_i = \alpha + \beta G_i^{2016} + X_i' \delta + \varepsilon_i.$$

Skillnaden mellan grupperna i sannolikheten att vara fackligt ansluten, det vill säga i organisationsgraden, \bar{O} , ges sedan av ekvationen nedan. Feltermerna försvinner eftersom den förväntade genomsnittliga feltermen antas vara noll för de båda grupperna:

$$\underbrace{\bar{O}_{2016} - \bar{O}_{1997}}_{\text{Total skillnad}} = \underbrace{(\bar{X}_{2016} - \bar{X}_{1997})' \delta}_{\text{Förklarad skillnad}} + \underbrace{\beta}_{\text{Oförklarad skillnad}}.$$

\bar{X}_{2016} och \bar{X}_{1997} är vektorer av de *genomsnittliga* värdena för våra förklaringsvariabler i de två grupperna (anställda 2016 respektive 1997). Den totala förklarade skillnaden består av summan av bidragen från de N olika förklaringsvariablerna:

$$(\bar{X}_{2016} - \bar{X}_{1997})' \delta = \sum_{n=1}^N \delta_n (\bar{x}_{n,2016} - \bar{x}_{n,1997}).$$

$\bar{x}_{n,2016}$ och $\bar{x}_{n,1997}$ är de genomsnittliga värdena för variabel n de olika åren och koefficienten δ_n är den skattade effekten av samma variabel på sannolikheten att vara medlem i facket. Bidraget från variabel n ges av skillnaden i genomsnittet för variabeln mellan de båda grupperna (1997 respektive 2016 års anställda) multiplicerat med den skattade effekten av en enhets skillnad i variabeln, δ_n .

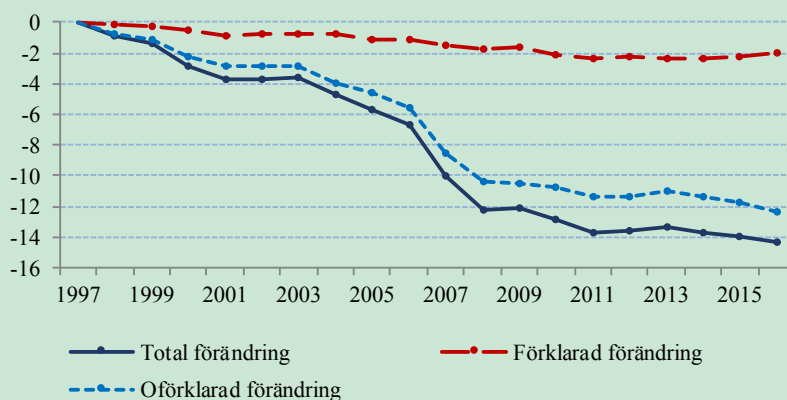
Den förklarade skillnaden i organisationsgrad beror således på hur populationens sammansättning med avseende på bransch, utbildning och ålder förändrats mellan jämförelseåren. Den oförklarade skillnaden, β , fångar både beteendeeffekter och sammansättningsförändringar som vi inte har data för. Den är alltså bara oförklarad i meningen att vi inte kan förklara den med tillgängliga data; det finns sannolikt andra

²⁹ Den förklarade skillnaden i denna dekomponering ligger emellan de förklarade skillnaderna i en traditionell *Blinder-Oaxaca*-dekomponering när den första respektive den andra gruppen används som referenskategori. Se också Fortin (2008) och Jann (2008).

icke-observerade strukturella förändringar som har påverkat den fackliga organisationsgraden än de som vi har med i vår analys.

Utöver att studera skillnaden i organisationsgrad mellan 1997 och 2016 vill vi också dekomponera skillnaden mellan 1997 och varje efterföljande annat år till och med 2015. Vi skattar därför separata modeller för varje år mellan 1998 och 2016 där de anställda respektive år jämförs med de anställda 1997. Figur 3.7 visar förändringen över tid i facklig organisationsgrad före och efter det att vi beaktat de olika förklarande variabelerna.

Figur 3.7 Förklarad och oförklarad förändring i facklig organisationsgrad 1997–2016, procentenheter



Anm: Skillnaden mellan varje år (1998–2016) och 1997 skattas separat. Se också Tabell 3.1.

Källa: Egen bearbetning av specialbeställda data från AKU.

Figuren visar att bara cirka två procentenheter (eller knappt 15 procent) av den fackliga organisationsgradens minskning med cirka 14 procentenheter mellan 1997 och 2016 förklaras av de sammansättningsförändringar som vi analyserar. Nedgången mellan 2010 och 2016 förklaras inte alls. Den oförklarade serien kan tolkas som den förändring i facklig organisationsgrad som skulle ha skett om man konstanthåller för förändringar i bransch-, ålders- och utbildningssammansättningen.

Tabell 3.1 redovisar med hur mycket varje enskild förklaringsfaktor bidragit till den fackliga organisationsgradens minskning.³⁰ Förändringen av bransch- och sektorsammansättningen är den enda faktorn som enligt analysen haft en märkbar påverkan.

³⁰ Eftersom bidraget från varje enskild dummyvariabel som representerar en kategorivariabel (till exempel dummyvariabeln för kategorin tillverkning när det gäller kategorivariabeln bransch) beror på vilken kategori som utgör referenskategori (den bransch tillverkning jämförs med), måste koefficienterna normaliseras. Det sker genom att en regressionsmodell med alla möjliga kombinationer av referenskategorier skattas. Sedan beräknas ett genomsnittligt bidrag från varje enskild kategori för varje kategorivariabel (se Yun 2005).

Det som främst driver resultaten är uppgången i andelen anställda inom övriga privata tjänster (ett bidrag på 1,1 procentenheter) och nedgångarna i andelarna sysselsatta i industrin samt i kommuner och landsting (0,5 respektive 0,4 procentenheter).

Tabell 3.1 Olika faktorerers bidrag till förändringen i facklig organisationsgrad 1997–2016

Beskrivning		
Organisationsgrad 1997	83,5	
Organisationsgrad 2016	69,2	
Skillnad 1997-2016	14,3	
Totalt förklarad skillnad	2,0	
Oförklarad skillnad	12,3	
Variabler	Förklarad skillnad	Sysselsättningsförändring
<i>Bransch totalt</i>	2,1	
Byggnadsverksamhet	0,0	1,9
Kommuner och landsting	0,4	-4,7
Parti- och detaljhandel	0,0	-0,2
Stat	0,0	-0,2
Tillverkningsindustri	0,5	-8,5
Övriga privata tjänster	1,1	11,8
<i>Åldersgrupper totalt</i>	-0,1	
16–24 år	0,1	0,3
25–34 år	0,0	-1,2
35–49 år	0,1	-1,2
50–64 år	-0,3	2,6
Eftergymnasial utbildning	0,1	19,7

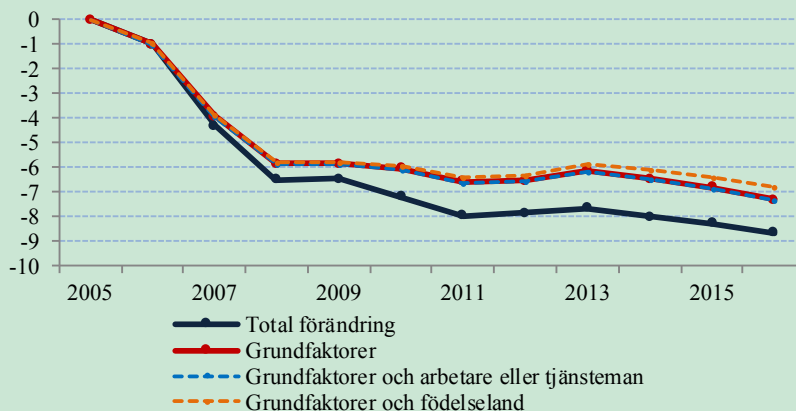
Anm: Alla siffror uttrycks i procentenheter. Data har viktats för att göras representativa för hela populationen. Endast anställda som inte är heltidsstuderande inkluderas. Bidraget från varje enskild kategori (dummyvariabel) i kategorivariablerna för bransch och åldersgrupp har normaliserats och avser den enskilda kategorins genomsnittliga bidrag (för alla kombinationer av referenskategori).

Källa: Egen bearbetning av specialbeställda data från AKU.

Förändringen i facklig organisationsgrad sedan 2005

Från 2005 och framåt har vi utöver förklaringsfaktorerna ovan också information om huruvida de anställda i våra data är utrikes eller inrikes födda samt om de är arbetare eller tjänstemän.³¹ Figur 3.8 redovisar hur stor del av nedgången i facklig organisationsgrad mellan 2005 och 2016 som förklaras när vi tar hänsyn både till de tre tidigare faktorerna (bransch, ålder och utbildning) och de nya. Diagrammet visar att förändringen i proportionen mellan utrikes och inrikes födda förklarar cirka en halv procentenhet av organisationsgradens minskning sedan 2013. Däremot verkar inte förändringen i arbetskraftens sammansättning mellan arbetare och tjänstemän bidra till att ytterligare förklara nedgången.³²

Figur 3.8 Total och oförklarad förändring i facklig organisationsgrad 2005–2016, procentenheter



Anm: Grundfaktorer avser bransch, åldersgrupp och utbildningsnivå. Skillnaden mellan varje år (2006–2016) och 2005 skattas separat. Se också Tabell 3.2.

Källa: Egen bearbetning av specialbeställda data från AKU.

³¹ Dessa variabler finns dock bara i separata datamängder, eftersom en nedbrytning på båda samtidigt (inklusive de tidigare variablerna) skulle ge alltför många små celler som SCB inte skulle lämna ut information om.

³² Avsnitt 3.2 visade att facklig organisationsgrad tidigare var lägre men idag är högre för tjänstemän än för arbetare. I en traditionell *Blinder-Oaxaca*-dekomponering kommer effekten av förändringen i andelen tjänstemän och arbetare därför i hög grad att bero på referensgruppen. Bidraget blir positivt om vi utgår från koefficienterna för 1997. Orsaken är att organisationsgraden för tjänstemän då var lägre än för arbetare samtidigt som andelen tjänstemän ökat över tid. Men om vi i stället utgår från 2016 blir bidraget negativt eftersom organisationsgraden idag är högre för tjänstemän än för arbetare. Den beräknade effekten i Tabell 3.2 är ett genomsnitt av dessa två skattade effekter (och ligger nära noll).

Tabell 3.2 visar olika faktors bidrag till den fackliga organisationsgradens minskning mellan 2005 och 2016. I modellen som förklarar störst del av förändringen (den där andelen utrikes födda inkluderas) kan cirka 1,9 procentenheter (eller 22 procent) av nedgången med 8,6 procentenheter hänföras till de förklarande variablerna. Återigen är förändrad branschammansättning den viktigaste faktorn. Den förklarar drygt en procentenhet av nedgången. Även här är förändringarna av sysselsättningsandelarna för övriga privat tjänster, tillverkningsindustri samt kommuner och landsting de viktigaste enskilda faktorerna. Den ökade andelen för utrikes födda förklarar knappt 0,6 procentenheter av organisationsgradens minskning. Även förändringar av åldersammansättningen ger ett visst – men litet – bidrag till den minskade organisationsgraden (cirka 0,25 procentenheter).

Förskjutningar i sysselsättningen mellan regioner

En ytterligare faktor som sannolikt bidragit till den minskade fackliga organisationsgraden är den ökade sysselsättningsandelen för våra tre storstäder, där den fackliga organisationsgraden historiskt varit lägre än i övriga landet. Våra AKU-data innehåller inte information utifrån region och därför kunde vi i vår analys ovan inte ta hänsyn till förändringar i sysselsättningens geografiska fördelning. Men vi har fått tillgång till data från Larsson (2017) över facklig organisationsgrad bland *arbetare* i Stockholm, Göteborg, Malmö och övriga Sverige. Data innehåller två observationstidpunkter: det första kvartalet 2007 respektive 2017. Det tillåter oss att med samma metod som ovan analysera *enbart* hur den ökade sysselsättningsandelen för storstäderna kan ha påverkat den fackliga organisationsgraden för arbetare. Men vi kan inte i samma modell beakta de andra strukturella faktorerna som vi analyserade ovan.

I en separat modell med Larssons data för de fyra olika regionerna kan vi förklara 0,4 procentenheter av den totala nedgången i arbetarnas organisationsgrad på cirka 13 procentenheter (från 76 till knappt 63 procentenheter) mellan 2007 och 2017. Den förklarade delen drivs främst av att sysselsättningsandelen ökat något (från 15 till knappt 17 procent) i Stockholm samtidigt som den minskat (från knappt 72 till 69) i övriga Sverige.

Förändringar i sysselsättningsandelen i storstäderna (och då främst Stockholm, i Malmö har andelen ungefär varit oförändrad) skulle alltså kunna förklara en liten del av nedgången i facklig organisationsgrad bland arbetare. Eftersom vi skattar detta i en separat modell där inga av de andra förklaringsfaktorerna ingår, utgör skattningen (troligen) en övre gräns för den regionala sammansättningsförändringens bidrag. Skälet är att en del av den nedgång som vi hänför till denna faktor beror på skillnader i bransch-, ålders- och utbildningssammansättning mellan olika regioner.

Tabell 3.2 Olika faktorerers bidrag till förändringen i facklig organisationsgrad 2005–16, procentenheter

Beskrivning	Grundmodell	Inrikes och utrikes födda	Arbetare och tjänstemän	
Organisationsgrad 2005	77,8	77,9	77,9	
Organisationsgrad 2016	69,2	69,2	69,3	
Skillnad 2005–16	8,6	8,6	8,6	
Totalt förklarad skillnad	1,3	1,9	1,3	
Oförklarad skillnad	7,3	6,8	7,3	
Variabler	Förklarad skillnad			Sysselsättningsförändring
<i>Bransch totalt</i>	1,1	1,1	1,1	
Byggnadsverksamhet	0,0	0,0	0,0	1,1
Kommun och landsting	0,2	0,2	0,2	-3,1
Parti- och detaljhandel	0,0	0,0	0,0	-0,5
Stat	0,0	0,0	0,0	0,6
Tillverkningsindustri	0,3	0,3	0,3	-4,4
Övriga privata tjänster	0,6	0,6	0,7	6,3
<i>Åldersgrupper totalt</i>	0,3	0,3	0,3	
16–24 år	0,1	0,1	0,1	0,5
25–34 år	0,0	0,0	0,0	1,0
35–49 år	0,1	0,1	0,1	-0,9
50–64 år	0,1	0,1	0,1	-0,5
Eftergymnasial utbildning	0,0	0,0	0,0	12,7
Utrikes födda		0,6		6,5
Tjänstemän			-0,1	5,9

Anm: Se Tabell 3.1. Facklig organisationsgrad varierar lite mellan de olika modellerna eftersom det finns ett litet bortfall i de data som innehåller information om födelseregion samt arbetare och tjänstemän. Bortfallet beror på att SCB har en minimigräns för antalet observationer i varje datacell för att information om cellen ska kunna lämnas ut. Det senare är också skälet till att vi inte beaktar distinktionerna inrikes/utrikes född och arbetare/tjänstemän i samma modell, eftersom antalet celler då skulle bli för litet.

Källa: Egen bearbetning av specialbeställda data från AKU.

Det beräknade bidraget från regionala sysselsättningsförskjutningar kan jämföras med det bidrag från förskjutningar i bransch-, utbildnings- och åldersstruktur som vi kan beräkna med en liknande analys som ovan. Mellan 2007 och 2016 minskade organisationsgraden bland arbetare enligt våra egna specialbeställda AKU-data från knappt 74 till drygt 62 procent, det vill säga med 12 procentenheter. Vi kan förklara 2,7 procentenheter (23 procent) av denna minskning med förändringar av bransch-, utbildnings- och ålderssammansättningen.³³

Vi har inga data på regional nivå för *tjänstemän*. Men det förefaller osannolikt att regionala sysselsättningsförskjutningar skulle kunna förklara en avsevärt större del av nedgången i facklig organisationsgrad bland dessa än för arbetare.

³³ Dekomponeringsanalyserna som diskuteras här redovisas inte i någon tabell men finns tillgängliga på rådets hemsida. Våra och Larssons siffror för organisationsgrad för arbetare, som också kommer från AKU, skiljer sig för år 2007. Det beror på att våra data avser ett genomsnitt för hela året, medan Larsson använder data för det första kvartalet. I övrigt är data jämförbara och avser anställda 16-64 som inte också är heltidsstuderande. Modellen som tar hänsyn till i vilken region en arbetare bor inkluderar dummyvariabler för Stockholm, Göteborg, Malmö och övriga Sverige.

3.3 Kollektivavtalens framtid

Enligt framställningen ovan har kollektivavtalens täckningsgrad i stort hållits uppe trots en kraftig minskning av den fackliga organisationsgraden. Samtidigt har arbetsgivarnas organisationsgrad, mätt som andel anställda i medlemsföretag i arbetsgivarorganisationer, ökat något. Man kan därför hävda att arbetsgivarna spelar en större roll än tidigare för att upprätthålla systemet med kollektivavtal på förbunds nivå.

Utvecklingen kan framstå som en paradox. Historiskt var det de anställda som först organiserade sig. Arbetsgivarna svarade då med att bilda arbetsgivarföreningar för att öka sin förhandlingsstyrka, bland annat genom att bygga upp konfliktfonder som fungerar som en försäkring för enskilda företag vid konflikter.

En lägre facklig organisationsgrad kan på sikt få konsekvenser för upprätthållandet av kollektivavtalssystemet. Den ultimata fackliga åtgärden för att tvinga fram ett kollektivavtal med ett företag som inte vill sluta ett sådant är att tillgripa stridsåtgärder. Men dessa är mindre effektiva ju lägre den fackliga organisationsgraden i samhället är. Blockad av småföretag utan anställda som är fackligt anslutna innebär dessutom stora legitimitetsproblem. Därför har det blivit allt mer ovanligt att facket försöker tvinga företag utan fackmedlemmar att sluta kollektivavtal. Handelsanställdas förbund försöker till exempel få till stånd avtal endast med företag där det finns medlemmar.

Företagens vilja att ingå kollektivavtal kan därför minska om den fackliga organisationsgraden skulle fortsätta att falla. Det senare kan mycket väl tänkas ske om en pågående värderingsförskjutning från ”kollektivism” mot ”individualism” varit en väsentlig faktor bakom den tidigare nedgången. I så fall kanske reformer av typen återinförd avdragsrätt för fackavgifter (som gäller från och med 1 juli 2018) bara tillfälligt stoppar upp utvecklingen.

Hypotesen om att en minskad facklig organisationsgrad kan minska företagens vilja att ha kollektivavtal får visst stöd av att företrädare för arbetsgivarförbund som vi intervjuat (till exempel Svensk Handel) tecknar en bild av att de ”fått aktivera sin medlemsrekrytering” när ”trycket” från facket på avtalslösa företag minskat. Kanske finns det en *tipping point* där en lägre facklig organisationsgrad kan innebära att också kollektivavtalens täckningsgrad faller kraftigt. Var en sådan punkt ligger beror på vilka för- och nackdelar arbetsgivarna ser med kollektivavtal: i vilken mån de erbjuder effektivitetshöjande standardlösningar och innebär bra relationer med de anställda, samtidigt som de tillåter avtalsvillkoren att anpassas till det enskilda företags förutsättningar. Den enkätstudie som redovisas i Kapitlen 6 och 7 syftar till att belysa dessa frågor.

Referenser

- Andersson, D. (2010), Kompletterande försäkringar mot inkomstbortfall vid arbetslöshet: en kartläggning, rapport 2010:7, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Katrineholm.
- Andreoni, J. (1990), "Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving", *Economic Journal* 100.
- Beck, U. (2000), *Risksamhället: på väg mot en annan modernitet*, Daidalos, Göteborg.
- Beck, U. och Beck-Gernsheim, E. (2002), *Individualization*, Sage, London.
- Bengtsson, M. (2008), *Individen stämplat in: arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*, Göteborgs universitet.
- Berggren, H. och Trägårdh, L. (2011), "Social Trust and Radical Individualism: The Paradox at the Heart of Nordic Capitalism" i *The Nordic Way, Shared Norms for the New Reality*, World Economic Forum, Davos.
- Björklund, A., Edin, P.-A., Fredriksson, P., Holmlund, B. och Wadensjö, E. (2015), *Arbetsmarknaden*, Studentlitteratur.
- Blinder, A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources* 8.
- Booth, A.L. (1985), "The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership", *Quarterly Journal of Economics* 100.
- Böckerman, P. och Uusitalo, R. (2006), "Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland", *British Journal of Industrial Relations* 44.
- Calmfors, L. och Martin, G. (2011), "Vad bör göras med arbetslöshetsförsäkringen?", *Ekonomisk Debatt*, nr 6.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C. och Koos, S. (2011), "Social Capital, Ghent and Workplace Contexts Matter: Comparing Union Membership in Europe", *European Journal of Industrial Relations* 17.
- Finanspolitiska rådet (2008), *Svensk finanspolitik*, Stockholm.
- Finanspolitiska rådet (2009), *Svensk finanspolitik*, Stockholm.
- Finanspolitiska rådet (2011), *Svensk finanspolitik*, Stockholm.
- Fortin, N.M. (2008), "The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money vs. People", *Journal of Human Resources* 34.
- Företagarna (2011), *Småföretagen och kollektivavtalen*, rapport, mars.
- Holmlund, B. och Lundborg, P. (1999), "Wage Bargaining, Union Membership and the Organization of Unemployment Insurance", *Labour Economics* 6.
- Jann, B. (2008), "The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models", *The Stata Journal* 8.
- Karlson, N. och Lindberg, H. (2010), *Kollektivavtalen och framtidens arbetsmarknad*, Ratio.

- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2001), *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Arkiv Förlag, Lund.
- Kjellberg, A. (2017), Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Larsson, M. (2012), *Facklig anslutning år 2012*, LO.
- Larsson, M. (2017), *Facklig anslutning år 2017*, LO.
- LO (2011), "Röster om facket och jobbet – Det fackliga medlemskapet", Rapport två av fem i serien Röster om facket och jobbet, LO.
- Medlingsinstitutet (2017), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, Årsrapport, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2018), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, Årsrapport, Stockholm.
- Naylor, R.A. (1989), "A Social Custom Model of Collective Action", *European Journal of Political Economy* 6.
- Naylor, R.A. (1990), "Strikes, Free Riders and Social Customs", *Quarterly Journal of Economics* 104.
- Oaxaca, R. (1973), "Male–female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review* 14.
- OECD (2017), *Employment Outlook*, Paris.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge: Harvard University Press.
- Olson, M. (1982), *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*, New Haven: Yale University Press.
- Palm, J. (2017), *There Is Power in a Union*, Stockholm Studies in Sociology, New Series 70, Stockholm University.
- Scheller, E. (2018), Hängavtal – deras utbredning på svensk arbetsmarknad, Ratio, Stockholm.
- Schnabel, C. (2003), "Determinants of Trade Union Membership", i Addison, J.T. och Schnabel, C. (red), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham.
- Schnabel, C. (2013), "Union Membership and Density: Some (Not So) Stylized Facts and Challenges", *European Journal of Industrial Relations* 17.
- Visser, J. (2002), "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends", *British Journal of Industrial Relations* 40.
- Yun, M.-S. (2005), "A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions", *Economic Inquiry* 43.

4 Kollektivavtal och parternas organisationsgrad – en internationell utblick

Detta avsnitt redovisar hur täckningsgraden för kollektivavtal och organisationsgraden för anställda respektive arbetsgivare har utvecklats i andra länder. Syftet är att ge ett internationellt perspektiv på den svenska utvecklingen. Avsnittet diskuterar också specifikt utvecklingen i Tyskland som tidigare haft en lönebildningsmodell som i många avseenden liknat den svenska, men där kollektivavtalens ställning kraftigt försvagats sedan början av 1990-talet. En relevant fråga är om en liknande utveckling är tänkbar i Sverige.

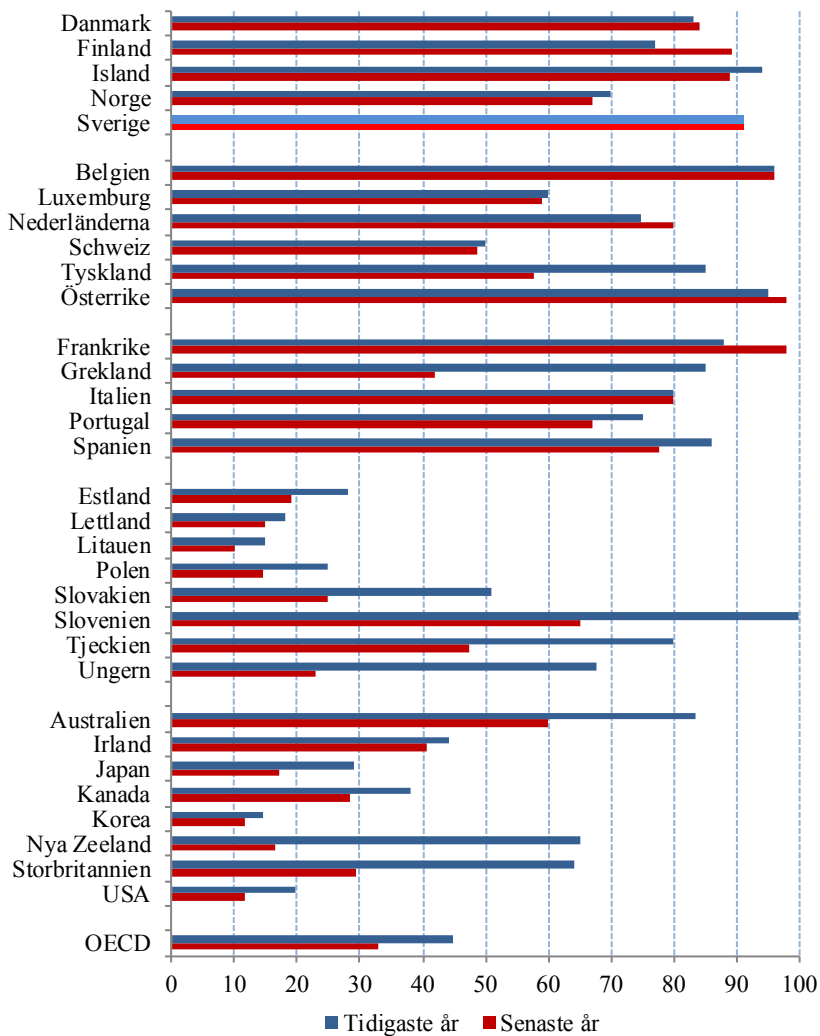
4.1 Skillnader mellan länder och utvecklingen över tid

Kollektivavtalens täckningsgrad

Figur 4.1 visar kollektivavtalens täckningsgrad för senast tillgängliga år och 1985 (eller om data inte finns så långt tillbaka tidigast tillgängliga år) i olika OECD-länder. Länderna har delats in i fem grupper: nordiska, nord- och centraleuropeiska, sydeuropeiska, östeuropeiska och anglosachsiska länder (dit också Japan och Korea hänförs).

Kollektivavtalens betydelse varierar kraftigt mellan ländergrupperna. Täckningsgraden är högst i de nordiska och de sydeuropeiska länderna samt nästan lika hög i den nord- och centraleuropeiska gruppen. De anglosachsiska och östeuropeiska länderna har mycket lägre täckningsgrader. För OECD som helhet har kollektivavtalens täckningsgrad minskat under de senaste decennierna. Men utvecklingen skiljer sig kraftigt åt mellan de olika ländergrupperna. Det är främst i de anglosachsiska och östeuropeiska länderna, där kollektivavtalen i regel sluts på företagsnivå, som täckningsgraden har minskat dramatiskt. Minskningar har också skett i några sydeuropeiska länder (i begränsad utsträckning i Portugal och Spanien, i mycket stor omfattning i Grekland). Men liksom i Sverige har kollektivavtalens täckningsgrad förblivit ungefär oförändrad i de övriga nordiska länderna och i den nord- och centraleuropeiska gruppen. Det enda – och mycket remarkabla – undantaget är Tyskland med ett fall från 85 procent av de anställda 1990 till under 60 procent 2013.

Figur 4.1 Täckningsgrad för kollektivavtal, procent av alla anställda



Anm: Data avser hela ekonomin. Tidigaste år är för de flesta länder 1985. Följande länder har ett senare tidigaste år: Estland (2001), Irland (2000), Island (1993), Lettland (2002), Litauen (2002), Polen (2000), Slovakien (2000), Slovenien (1990), Tjeckien (1990) och Ungern (1992). Förutom för Irland (2009) och Italien (2010) är senaste år mellan 2012 och 2015. Siffran för OECD är ett viktat genomsnitt för organisationens 35 medlemsländer.

Källa: OECD (2017).

Facklig organisationsgrad

När det gäller den fackliga organisationsgraden, avviker de nordiska länderna från alla de andra ländergrupperna. De nordiska länderna låg det senast tillgängliga året i intervallet 50–80 procent med Sverige näst högst (cirka 70 procent) efter Island. Alla andra länder utom Belgien låg rejält under 50 procent. Den vedertagna förklaringen till den höga fackliga organisationsgraden i de nordiska länderna och Belgien är att dessa länder (med undantag för Norge) har fackligt anknutna arbetslöshetskassor (det så kallade Gentsystemet).¹

Ett ofta framfört skäl till att den fackliga organisationsgraden är så låg i länder som inte har Gentsystemet är att kollektivavtalen även gäller för många icke fackligt anslutna. Det skapar det fripassagerarproblem som diskuterades i avsnitt 3.2, alltså att anställda kan åtnjuta de förmåner som avtalen ger också utan att betala några medlemsavgifter till facket. De flesta länder tillämpar enligt lagstiftning eller domstolspraxis så kallade *erga omnes*-klausuler. Dessa innebär att ett företags kollektivavtal med ett fackförbund är juridiskt bindande både för fackligt anslutna och icke anslutna i samma kategori av anställda.² Även utan juridiskt bindande klausuler kan det ligga i ett företags intresse att tillämpa samma anställningsvillkor för alla arbetstagare, eftersom det försvagar dessas drivkrafter att organisera sig och därmed den fackliga förhandlingsstyrkan (som bland annat beror på hur många anställda som kan tas ut i strejk). Många länder utsträcker också genom lagstiftning det kollektivavtal som slutits i en bransch till samtliga företag där: så kallad *allmängiltigförklaring*. I till exempel Island, Italien och Spanien sker detta automatiskt, medan andra länder har olika restriktioner för när allmängiltigförklaring tillämpas.³

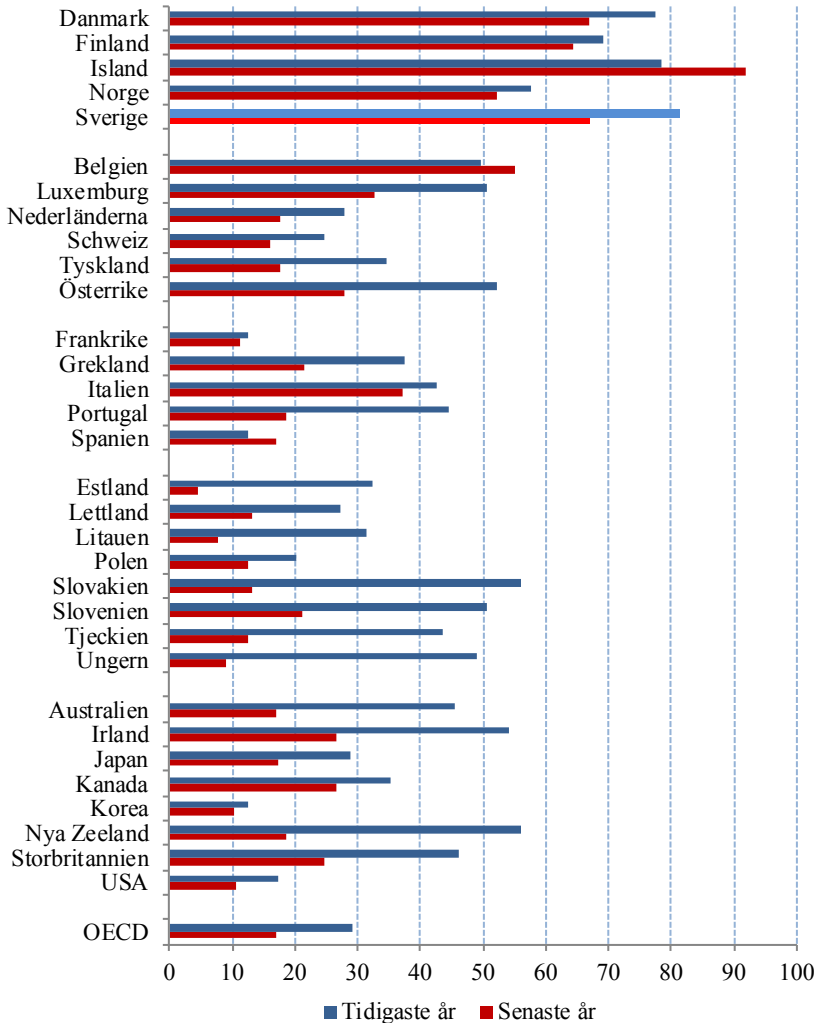
För OECD-området som helhet har det skett en kraftig nedgång i den fackliga organisationsgraden under de senaste decennierna. Till skillnad från vad som gäller kollektivavtalens täckningsgrad, så är nedgången generell. Den fackliga organisationsgraden har minskat i nästan alla länder i Figur 4.2. Minskningarna är störst i de östeuropeiska och anglosachsiska ländergrupperna men också mycket stora i Grekland, Portugal, Tyskland och Österrike. Nedgångarna är mindre i de nordiska länderna men ändå betydande i Danmark och Sverige.

¹ Se också avsnitten 3.1 och 3.2. Den fackliga organisationsgraden är, trots en likartad arbetsmarknad och gemensamma kulturella traditioner, lägre i Norge, som sedan 1938 har en obligatorisk statlig arbetslöshetsförsäkring, än i övriga nordiska länder. Detta ger stöd för hypotesen om fackligt anknutna a-kassors betydelse för medlemsrekryteringen.

² *Erga omnes* är en juridisk term som betyder "i förhållande till alla" och innebär i detta sammanhang att ett avtal gäller både för dem som ingår det och för andra berörda.

³ Dessa begränsningar är särskilt strikta i bland annat Finland, Nederländerna och Schweiz (där många anställda täcks av utsträckningar) samt i Norge, Tyskland och Österrike (där betydligt färre täcks). I Belgien, Frankrike och Portugal är kriterierna mindre strikta. OECD (2017) innehåller en mer detaljerad beskrivning av hur allmängiltigförklaring används i olika länder.

Figur 4.2 Facklig organisationsgrad, procent av alla anställda



Anm: Tidigaste år är 1985 utom för Australien (1986) och Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slovakien Slovenien, Tjeckien och Ungern (1995). Senaste år är för alla länder ett år mellan 2012 och 2015. Siffran för OECD är ett viktat genomsnitt för de 35 medlemsländerna.

Källa: OECD (2017).

Den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige är alltså del av en internationell trend. Det har gjorts ett antal studier av vilken betydelse som olika sammansättningsförändringar haft i olika länder. Resultaten är genomgående att så-

dana faktorer spelat roll men bara förklarar en mindre del av utvecklingen.⁴ De sammansättningsförändringar som betydligt mest är att sysselsättningsandelarna ökat för den privata sektorn (i förhållande till den offentliga), för små företag (i förhållande till stora) och för visstidsanställningar (i förhållande till tillsvidareanställningar). Många studier – men inte alla – har också funnit stöd för att en ökad sysselsättningsandel för privata tjänstesektorer (i förhållande till industrin) spelat viss roll.⁵

En vanlig hypotes, som diskuterades i avsnitt 3.2, är att förskjutningar av grundläggande värderingar från ”kollektivism” till ”individualism” varit en viktig faktor bakom den minskade fackliga organisationsgraden. Det har påvisats att personliga värderingar samvarierar med fackligt medlemskap. Men det finns än så länge inte mycket empirisk forskning som verkligen belägger ett samband mellan att värderingarna blivit mer individualistiska och att benägenheten till fackligt medlemskap fallit.⁶

Att den fackliga organisationsgraden minskat särskilt mycket i Australien, Nya Zeeland och Storbritannien liksom i de östeuropeiska länderna beror förmodligen på mer specifika faktorer: lagstiftning som minskat fackets makt i de anglosachsiska länderna och att fackföreningarna i Östeuropa var diskrediterade genom sin nära samverkan med de tidigare kommunistiska regimerna.⁷

Arbetsgivarnas organisationsgrad

Arbetsgivarnas organisationsgrad har ägnats mycket lite intresse i arbetsmarknadsforskningen. Det är ett skäl till att datatillgången här är mycket mindre. Figur 4.3 visar tillgängliga data för andelen anställda i privat sektor som arbetar i företag som är anslutna till arbetsgivarorganisationer. De tidigaste observationerna är generellt betydligt senare än för den fackliga organisationsgraden (runt 2000 i stället för 1985).

Två huvudobservationer kan göras. För det första är arbetsgivarnas organisationsgrad generellt mycket högre än fackets. Detta illustreras i Figur 4.4 som visar *överorganisationsgraden* för arbetsgivarna, alltså skillnaden mellan arbetsgivarnas och fackets organisationsgrad. I de flesta länder har denna skillnad ökat över

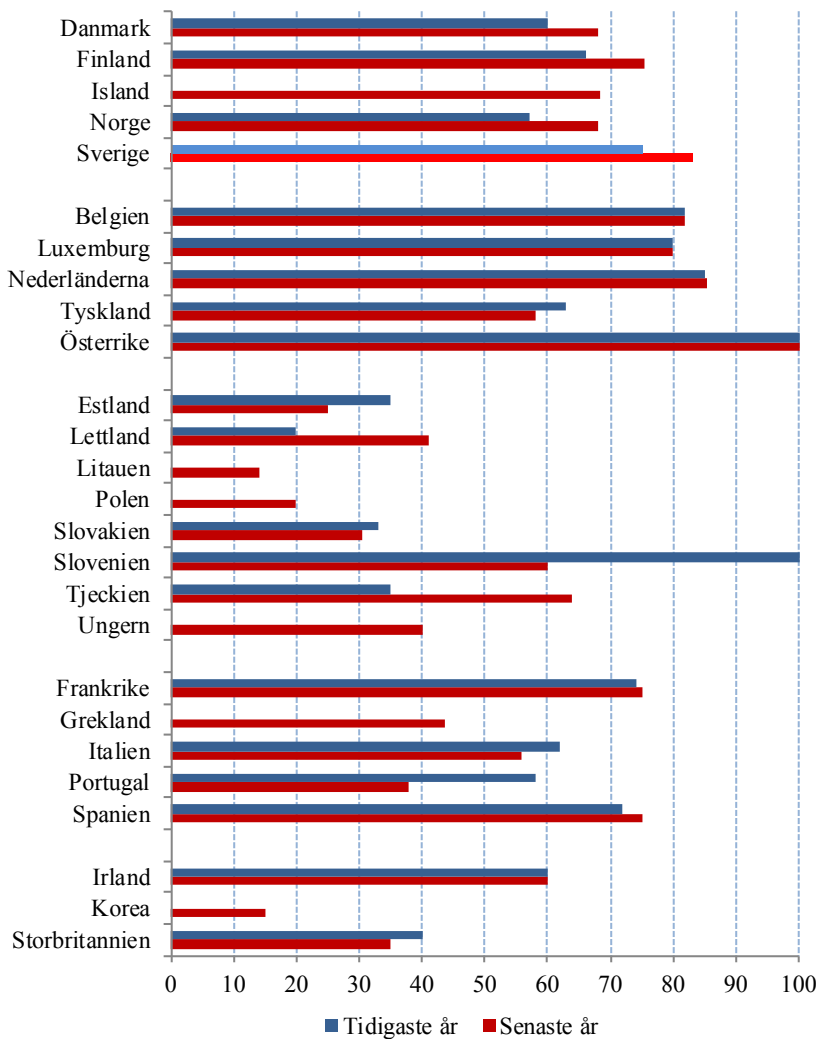
⁴ Detta var också vad vi fann för Sverige i avsnitt 3.2.

⁵ Se Schnabel (2013) och Palm (2017) för översikter av studier av sammansättningsförändringars betydelse.

⁶ Kirmanoglu och Baslevent (2011) fann i en studie som utnyttjar *European Social Survey* 2008 att sannolikheten för fackligt medlemskap samvarierar negativt med attityder som innebär ”större öppenhet för förändringar” och mer betoning av ”självförverkligande”. Biebeler och Lesch (2007) fann en viss ökning av positiva attityder till ”ekonomisk frihet” i västra Tyskland över en 20-årsperiod (1984–2004) och en negativ samvariation mellan dessa attityder och fackligt medlemskap.

⁷ Björklund med flera (2015) och OECD (2017).

Figur 4.3 Arbetsgivarnas organisationsgrad, procent av anställda i privat sektor



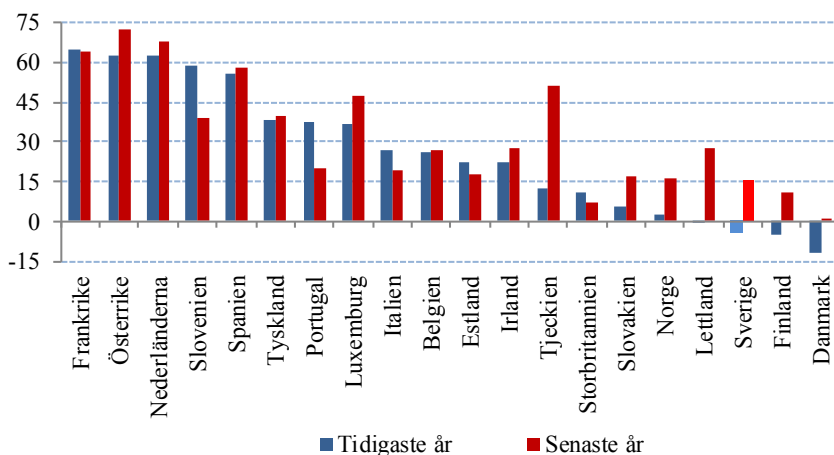
Anm: Tidigaste år är 2000 för Finland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Slovenien, Sverige och Österrike samt 2002 för Belgien, Danmark, Estland, Lettland, Portugal, Slovakien, Spanien, Storbritannien, Tjeckien och Tyskland. Senaste år är 2008 för Grekland, Spanien, Storbritannien och Ungern, 2009 för Sydkorea, 2010 för Danmark, 2011 för Estland, Irland, Portugal och Tyskland, 2012 för Belgien, Frankrike, Italien, Litauen och Luxemburg, 2013 för Island, Lettland, Slovakien och Slovenien, 2013 för Finland, Sverige, Tjeckien och Österrike samt 2015 för Nederländerna.

Källa: OECD (2017).

tiden. Detta gäller alla de nordiska länderna: i Danmark, Finland och Sverige har arbetsgivarnas organisationsgrad gått från att vara lägre än facket till att vara högre. Men det finns också några länder där överorganisationsgraden för arbetsgivarna minskat: Estland, Frankrike, Italien, Portugal, Slovenien och Storbritannien.

Den andra huvudobservationen från Figur 4.3 är att det, till skillnad från vad som gäller den fackliga organisationsgraden, inte har funnits någon generell tendens till minskad organisationsgrad för arbetsgivarna. Enligt diagrammet har arbetsgivarnas organisationsgrad ökat i nio länder och minskat i sju. Den oviktade genomsnittliga organisationsgraden för länderna i diagrammet har inte förändrats över tiden utan har legat stilla vid 63 procent. Den övergripande bilden är således en av betydande stabilitet.

Figur 4.4 Överorganisationsgraden för arbetsgivare, skillnad i procent av anställda



Anm: Med överorganisationsgrad avses skillnaden i procentenheter mellan andelen anställda i privata företag anslutna till en arbetsgivarorganisation och andelen anställda i hela ekonomin som är fackligt anslutna. Se Figur 4.3 för tidigaste och senaste år för arbetsgivarnas organisationsgrad. Det finns vissa skillnader mellan vilket år som facklig organisationsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad uppmätts. Förutom för Frankrike (sju års skillnad för tidigaste år) är skillnaden som högst två år.

Källa: OECD (2017).

Incitamenten för fackligt medlemskap har – som diskuterades i avsnitt 3.2 – analyserats i teoretiska modeller där den enskilda arbetstagaren antas väga nyttan mot kostnaden. Medlemskap i arbetsgivarorganisationer skulle kunna analyseras på liknande sätt. Men oss veterligen finns inte någon sådan forskningslitteratur. En bidragande orsak kan vara att den amerikanska arbetsmarknadsforskningen, som ofta fungerat som inspirationskälla för forskningen också i andra länder, inte studerat denna fråga. Det beror förmodligen på att arbetsgivarorganisationer av europeisk typ inte finns i USA där de kollektivavtal som förekommer i stället sluts med enskilda företag. En annan orsak kan vara att mycket forskning om arbetsmarknadsrelationer utförs av sociologer, vilka inte har företags beteende som något naturligt studieobjekt.

Det finns ingen allmänt accepterad förklaring till att arbetsgivarnas organisationsgrad – i den stora majoriteten av länder där arbetsgivarorganisationer förekommer – oftast är betydligt högre än den fackliga organisationsgraden. En möjlig förklaring är dock att arbetsgivarorganisationer varit skickligare än fackförbund på att erbjuda medlemmarna olika ”privata varor” (selektiva incitament).⁸ Det sker genom att dessa organisationer även fungerar som bredare näringslivsorganisationer (branschföreningar) vilka erbjuder medlemmarna tjänster som branschinformation, skatterådgivning, utbildning, juridiskt stöd vid tvister och så vidare. Det kan också tänkas att de ”sociala” normerna om att företag ska tillhöra en arbetsgivarorganisation är starkare än motsvarande normer för att anställda ska vara medlemmar i facket. För detta talar att antalet medlemsföretag i en arbetsgivarorganisation av naturliga skäl är mycket lägre än antalet medlemmar i motsvarande fackförbund och att normer generellt är lättare att upprätthålla ju färre aktörer de gäller.⁹

I den internationella diskussionen om hur arbetsmarknadens organisationer utvecklats har det setts som en gåta att arbetsgivarnas organisationsgrad hållits uppe: en analys talar till exempel om *the strange non-death of employer and busi-*

⁸ Se den tidigare diskussionen om incitamenten för facklig anslutning i avsnitt 3.2. Liksom för anställda finns ett fripassagerarproblem för arbetsgivare. Detta kan dock se annorlunda ut. Genom att inte delta i en arbetsgivarorganisation slipper ett företag avgifter till denna. Men det är inte uppenbart hur ett icke-medlemskap påverkar lönekostnaderna. En möjlighet är att löner och andra anställningsvillkor blir desamma om man ändå måste ingå kollektivavtal. Så är fallet i Sverige när hängavtal sluts av företag som inte är medlemmar i någon arbetsgivarorganisation (se avsnitt 3.1). Men i många länder innebär icke-medlemskap i en arbetsgivarorganisation oftast frånvaro av kollektivavtal och därmed lägre lönekostnader. Men det är också tänkbart att icke-medlemskap gör ett företag mer utsatt om man ändå tvingas teckna kollektivavtal eftersom man då vid en strejk inte kan få ersättning från de konfliktfonder som arbetsgivarorganisationer i regel byggt upp. Att tillhandahålla denna försäkringsfunktion var i många länder det historiska skälet till att arbetsgivarorganisationer etablerades som ett svar på tillkomsten av fackföreningar.

⁹ Se till exempel Olson (1965, 1982).

ness associations.¹⁰ Med en minskad facklig organisationsgrad, och därmed svagare fack, borde incitamenten för arbetsgivare att organisera sig i syfte att öka sin förhandlingsstyrka ha försvagats.¹¹ Det har också hävdats att globalisering och mer utrikeshandel ökat behovet för enskilda företag av att kunna anpassa löner och andra anställningsvillkor till just *sin* internationella konkurrenssituation. Även det borde stärka drivkrafterna för företag att lämna arbetsgivarorganisationer, och därmed inte längre vara bundna av kollektivavtal på branschnivå, för att i stället förhandla med de anställda på egen hand.¹² Brandl och Lehr (2016), som diskuterat ”gåtan” med arbetsgivarnas höga och stabila organisationsgrad, drar – dock utan att anföra några övertygande belägg – slutsatsen att arbetsgivarorganisationerna varit så framgångsrika att anpassa sig till förändrade villkor genom effektiviseringar, fusioner och omläggningar av verksamheten att det neutraliserat de krafter som verkat i riktning mot lägre organisationsgrad.

4.2 Sambandet mellan parternas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad

Detta avsnitt analyserar närmare hur kollektivavtalens täckningsgrad hänger samman med den fackliga organisationsgraden respektive arbetsgivarnas organisationsgrad.

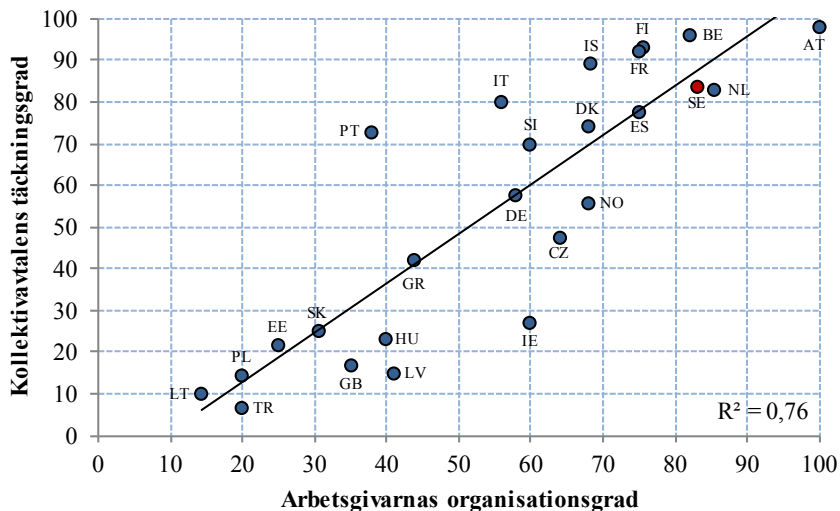
Figur 4.5 visar kombinationer av kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad i olika länder. Figur 4.6 är motsvarande diagram för kollektivavtalens täckningsgrad och facklig organisationsgrad. Kollektivavtalens täckningsgrad samvarierar enligt diagrammen positivt med båda parternas organisationsgrad. Men samvariationen är betydligt större med arbetsgivarnas än fackets organisationsgrad. Detta internationella mönster ger visst stöd för att arbetsgivarnas organisationsgrad är viktigare för kollektivavtalens täckningsgrad än den fackliga anslutningsgraden.

¹⁰ Brandl och Lehr (2016).

¹¹ Se till exempel Traxler (2000, 2004).

¹² Se till exempel Marginson och Sisson (1998), Calmfors med flera (2001) och Calmfors (2002). Argumentet är konsistent med att Addison med flera (2012) fann att löneökningarna i Tyskland blev lägre i företag som övergav kollektivavtal än i företag som behöll dem.

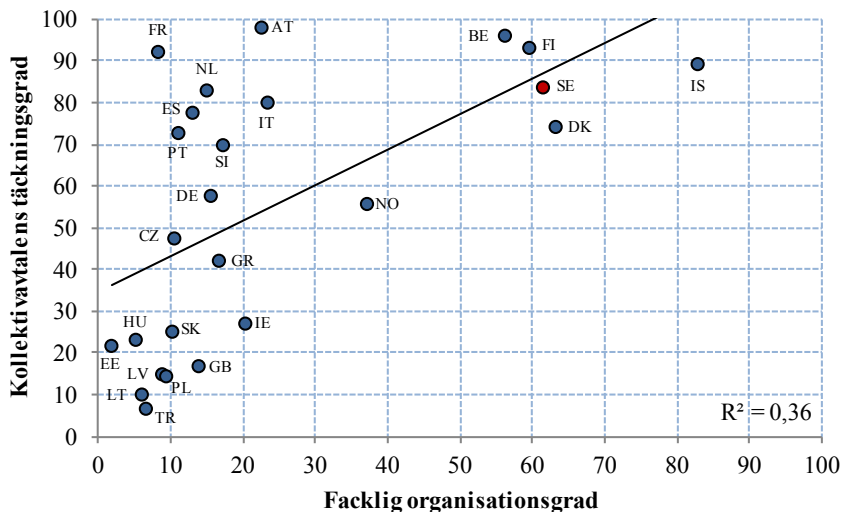
Figur 4.5 Kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad i olika länder, senaste tillgängliga år, procent



Anm: Kollektivavtalens täckningsgrad avser antingen 2013 eller 2014. Arbetsgivarnas organisationsgrad avser förutom för Turkiet (2005), Grekland, Spanien, Storbritannien, Ungern (2008) och Danmark (2010) ett år mellan 2011 och 2015.

Källa: OECD (2017).

Figur 4.6 Kollektivavtalens täckningsgrad och facklig organisationsgrad i privat sektor i olika länder, senaste tillgängliga år, procent



Anm: Kollektivavtalens täckningsgrad avser antingen 2013 eller 2014. Facklig organisationsgrad avser förutom för Grekland, Lettland och Turkiet (2008) ett år mellan 2011 och 2015.

Källa: OECD (2017).

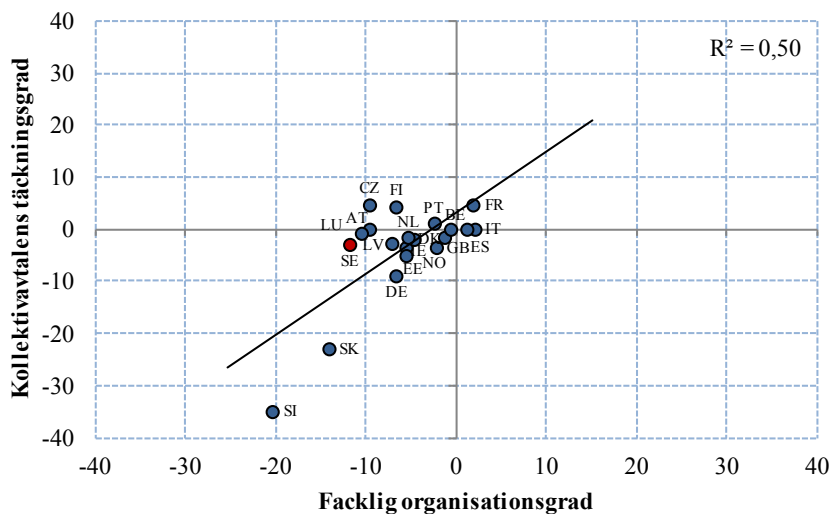
Figurerna 4.7 och 4.8 visar i stället kombinationer av å ena sidan *förändringar* i kollektivavtalens täckningsgrad och å andra sidan *förändringar* i arbetsgivarnas respektive fackens organisationsgrad i olika länder. Också här ser man tydliga samband, även om de är svagare än de på nivåform i Figurerna 4.5 och 4.6. Förändringen i kollektivavtalens täckningsgrad samvarierar emellertid något starkare med förändringen i fackets organisationsgrad än med förändringen i arbetsgivarnas organisationsgrad.¹³

Sammanfattningsvis visar diagrammen i detta avsnitt på tydliga samband mellan parternas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad när man jämför olika länder. Sambanden ser emellertid olika ut för nivåer och förändringar. Nivån på arbetsgivarnas organisationsgrad ser ut att vara en viktigare bestämningsfaktor för nivån på kollektivavtalens täckningsgrad än nivån på den fackliga organisationsgraden. Däremot tycks förändringar i kollektivavtalens täckningsgrad samvariera mer med förändringar i den fackliga organisationsgraden än med förändringar i arbetsgivarnas organisationsgrad.¹⁴

¹³ Vi har också med hjälp av data på ländernivå från databasen ICTWSS (Visser 2016) estimerat regressioner som simultant skattar effekten av facklig organisationsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad på kollektivavtalens täckningsgrad. Dessa skattningar är osäkra (och därför inte redovisade) eftersom datatillgången är mycket begränsad och ojämnt fördelad mellan olika länder. Men regressionerna bekräftar bilden av att *nivån* på arbetsgivarnas organisationsgrad är viktigare än *nivån* på facklig organisationsgrad för att förklara skillnaden i täckningsgrad mellan olika länder. Men när det gäller *förändringen i täckningsgrad* över tid (som studeras med hjälp av regressioner med fixa lands- och tidseffekter) har förändringen i facklig organisationsgrad en större skattad effekt än förändringen i arbetsgivarnas organisationsgrad på förändringen i kollektivavtalens täckningsgrad. Det betyder att täckningsgraden gått ner mest i de länder där facklig organisationsgrad minskat mest och att detta samband är starkare än mellan förändringarna i täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad.

¹⁴ I vår diskussion har vi antagit att orsakssambandet går från parternas organisationsgrad till kollektivavtalens täckningsgrad och inte tvärtom. Detta är förmodligen i huvudsak fallet. Men det kan också finnas kausalitet i omvänd riktning. En högre täckningsgrad för kollektivavtal kan leda till att fler företag blir medlemmar i en arbetsgivarorganisation för att öka sin förhandlingsstyrka. Större kollektivavtalstäckning kan också förstärka fripassagerarproblemet på den fackliga sidan, därför att fler anställda inte tycker att de behöver vara medlemmar i facket om de ändå omfattas av avtal.

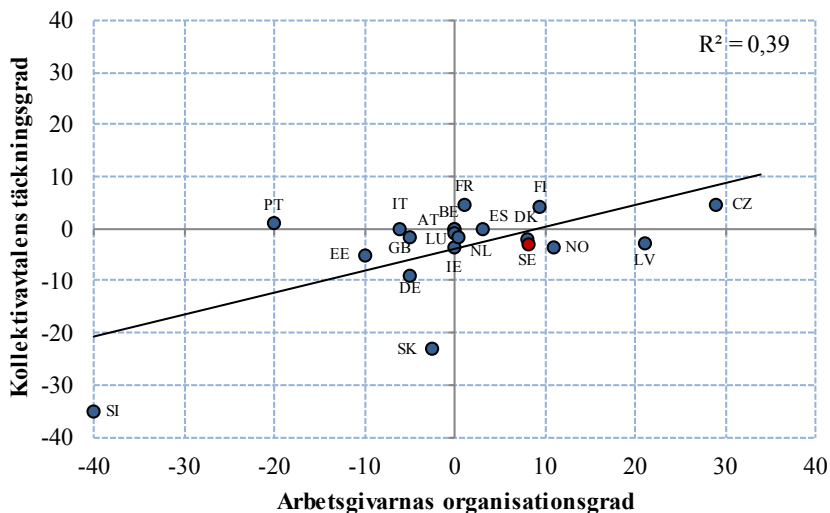
Figur 4.7 Förändring i kollektivavtalens täckningsgrad och i arbetsgivarnas organisationsgrad, 2000–15, procentenheter



Anm: Kollektivavtalens täckningsgrad avser hela ekonomin, medan arbetsgivarnas organisationsgrad avser privat sektor. Kollektivavtalens täckningsgrad och facklig organisationsgrad har anpassats så gott det går till observationsåret för arbetsgivarnas organisationsgrad. Se Figur 4.3 för tidigaste och senaste år.

Källa: OECD (2017).

Figur 4.8 Förändring i kollektivavtalens täckningsgrad och i facklig organisationsgrad, 2000–15, procentenheter



Anm: Såväl kollektivavtalens täckningsgrad som facklig organisationsgrad avser hela ekonomin och har anpassats så gott det går till observationsåret för arbetsgivarnas organisationsgrad. Se Figur 4.3 för tidigaste och senaste år.

Källa: OECD (2017).

4.3 Utvecklingen i Tyskland

Utvecklingen i Tyskland är särskilt intressant från ett svenskt perspektiv. Det beror på de stora likheterna mellan avtalssystemen i det två länderna. Liksom i Sverige ingås kollektivavtal i Tyskland på branschnivå med verkstadsindustrin som normsättare. Formellt sluts avtalen inom olika branscher på regional nivå, men löneökningarna är i regel desamma överallt och variationerna i andra villkor små.

Enligt OECD var kollektivavtalens täckningsgrad i termer av anställda i Tyskland 1985 nästan lika hög som i Sverige: 85 procent mot 91 procent (Figur 4.1). Den tyska täckningsgraden hade 2013 fallit till 58 procent, alltså med hela 27 procentenheter, medan den svenska siffran var i stort sett oförändrad.¹⁵ Under samma period har den fackliga organisationsgraden sjunkit ungefär lika mycket i båda länderna: med 18 procentenheter (från 35 till 17 procent) i Tyskland och med 15 procentenheter (från 81 till 66 procent) i Sverige (Figur 4.2).

Orsakerna till kollektivavtalens minskade täckningsgrad i Tyskland har diskuterats flitigt.¹⁶ Det är framför allt två förklaringsfaktorer som framhållits: den ekonomiska stagnationen efter återföreningsboomen i början av 1990-talet och hotet om *offshoring* av verksamhet till andra länder. Mellan 1990 och 2005 steg arbetslösheten från cirka 5 till cirka 11 procent.¹⁷ Detta var till stor del en följd av att tidigare kraftiga kostnadsökningar satt företagen under stark press. En vanlig metafor under denna tid var den om Tyskland som ”Europas sjuke man”.

Utvecklingen ledde till starka krav från arbetsgivarhåll på att lönebildningen måste bli mer flexibel och bättre anpassad till det enskilda företags situation. Arbetsgivarnas förmåga att få till stånd sådana förändringar stärktes av de möjligheter till *offshoring* av produktion i stor skala till de tidigare kommunistiska grannländerna som uppkom under 1990-talet i samband med dessas övergång till marknadsekonomi.¹⁸ Hot om sådan överflyttning av verksamheter försvagade kraftigt de anställdas förhandlingsposition i förhållande till

¹⁵ Parallellt med att kollektivavtalens täckningsgrad har minskat i Tyskland, har andelen anställda i företag som inte har sådana avtal, men som ändå i huvudsak följer dessa, ökat och uppgår idag till en dryg femtedel. Denna ökning är dock betydligt mindre än minskningen av kollektivavtalens täckningsgrad. Täckningsgraden för kollektivavtal som sluts på företagsnivå har ökat marginellt men är fortfarande låg (cirka 10 procent). Det betyder att minskningen av kollektivavtalens täckningsgrad endast gäller kollektivavtal på branschnivå. Se Addison med flera (2012,2014).

¹⁶ Se till exempel Bispinck med flera (2010), Bispinck och Schulten (2014), Dustmann med flera (2014) och Burda (2016).

¹⁷ Burda (2016).

¹⁸ Enligt Dustmann med flera (2014) uppgick år 2000 importerade insatsvaror till 8,5 procent av alla insatsvaror i Tyskland, medan motsvarande siffror för Frankrike och Italien var 1,9 respektive 2,5 procent.

arbetsgivarna. I samma riktning verkade den ökning av atypiska anställningar (visstidsanställningar, anställningar via bemanningsföretag och minijobb) som blev följderna av de så kallade Hartzreformerna.

De beskrivna förändringarna skapade förutsättningar för många företag att lämna kollektivavtalssystemet i syfte att hålla tillbaka löneökningarna och därigenom stärka sin konkurrenskraft.¹⁹ Arbetsgivarorganisationerna lyckades få igenom allt mer av så kallade *öppningsklausuler* i de branschvisa kollektivavtalen. Klausulerna ger de lokala parterna i ett företag större möjligheter än tidigare att avvika nedåt från villkoren som överenskommit på den högre nivån.

En nyckelfaktor bakom de förändringar av lönebildningssystemet som ägde rum var den minskade fackliga organisationsgraden. Den minskade fackets förmåga att stå emot arbetsgivarnas krav. En rimlig hypotes är att den fackliga organisationsgraden – som redan från början var mycket lägre än i Sverige och övriga nordiska länder – föll under en *kritisk* nivå som skulle ha gjort det möjligt för den fackliga sidan att genom konflikthot hålla upp kollektivavtalens täckningsgrad.

De tyska erfarenheterna visar att täckningsgraden för kollektivavtal kan minska kraftigt också i system där dessa varit väletablerade och dominerande. Men det verkar kräva att ekonomin utsätts för mycket stora störningar samtidigt som den fackliga organisationsgraden faller under en kritisk nivå.

En annan intressant observation är att den beskrivna utvecklingen i Tyskland – med kraftigt växande löneskillnader som följd – fått som konsekvens att *lagstiftning* om minimilöner införts. Det innebär en grundläggande förändring av landets lönebildningssystem (som dessutom kan försvaga incitamenten för fackligt medlemskap ytterligare med ökade svårigheter att upprätthålla kollektivavtalssystemet som följd).

¹⁹ Addison med flera (2012, 2014) har visat att löneökningarna i företag som lämnat kollektivavtalssystemet blev lägre än i företag som fortsatte att ha kollektivavtal.

Referenser

- Addison, J.T., Teixeira, P., Evers, K. och Bellman, L. (2012), Is the Erosion Thesis Overblown? Evidence from the Orientation of Uncovered Employers, IZA Discussion Paper No. 6658.
- Addison, J.T., Teixeira, P., Stephani, J. och Bellman, L. (2014), Union Decline and the Coverage Wage Gap in Germany, IZA Discussion Paper No. 8257.
- Biebeler, H. och Lesch, H. (2007), ”Zwischen Mitgliedererosion und Ansehenverlust: Die deutschen Gewerkschaften in Umbruch”, *Industrielle Beziehungen* 14.
- Bispinck, R., Dribbusch, H. och Schulten, T. (2010), German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, WSI Discussion Paper No. 171.
- Bispinck, R. och Schulten, T. (2014), Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany: Towards A More Expansive and Solidaristic Development, WSI Discussion Paper No. 191.
- Björklund, A., Edin, P.-A., Fredriksson, P., Holmlund, B. och Wadensjö, E. (2015), *Arbetsmarknaden*, Studentlitteratur.
- Brandl, B. och Lehr, A. (2016), ”The Strange Non-Death of Employer and Business Associations: An Analysis of Their Representativeness and Activities in Western European Countries”, *Economic and Industrial Democracy*, publicerad online 4 oktober.
- Burda, M. (2016), *The German Labour Market Miracle: An Assessment*, Arbetsmarknads-ekonomiska rådet, Stockholm.
- Calmfors, L. (2002), Fackföreningarnas roll i ett framtida Europa, Rapport från ett seminarium, Medlingsinstitutet.
- Calmfors, L., Booth, A., Burda, M., Checchi, D., Naylor, R. och Visser, J. (2001), ”The Future of Collective Bargaining in Europe”, i Boeri, T., Brugiavini, A. och Calmfors, L. (red), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. och Spitz-Oener, A. (2014), ”Germany: From Sick Man of Europe to Economic Superstar”, *Journal of Economic Perspectives* 28.
- Kirmanoglu, H. och Baslevent, C. (2011), ”Using Basic Personal Values to Test Theories of Union Membership”, *Socio-Economic Review* 9.
- Marginson, P. och Sisson, K. (1998), ”European Collective Bargaining: A Virtual Prospect”, *Journal of Common Market Studies* 36.
- OECD (2017), *Employment Outlook*, Paris.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge: Harvard University Press.
- Olson, M. (1982), *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*, New Haven: Yale University Press.
- Palm, J. (2017), *There Is Power in a Union*, Stockholm Studies in Sociology, New Series 70, Stockholm University.

Schnabel, C. (2013), "Union Membership and Density: Some (Not So) Stylized Facts and Challenges", *European Journal of Industrial Relations* 17.

Traxler, F. (2000), "Employers and Employer Organisations in Europe: Membership, Strength, Density and Representativeness", *Industrial Relations Journal* 31.

Traxler, F. (2004), "Employer Associations, Institutions and Economic Change", *Industrielle Beziehungen* 11.

Visser, J. (2016), ICTWSS Database, version 5.1, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, september.

5 Hur ser de svenska kollektivavtalen ut och hur fungerar de?

Detta kapitel innehåller två delar. Avsnitt 5.1 behandlar kollektivavtalens utformning, främst avseende lönerna. Avsnitt 5.2 diskuterar företagets syn på kollektivavtalen utifrån dels tidigare studier, dels intervjuer som vi gjort med företrädare för olika arbetsgivarorganisationer.

5.1 Kollektivavtalens innehåll

Kollektivavtalen reglerar inte bara löner utan också många andra anställningsvillkor. Dessa kan avse arbetstidens längd och förläggning, ledighet, semester, kompletterande ersättningar till olika socialförsäkringar (tjänstepension, sjukpenning, sjukersättning och föräldrapenning), ersättning vid arbetskada och olycksfall, uppsägningstider, ersättning och stöd till omställning vid uppsägningar, visstidsanställningar samt förhandlingsskyldighet för arbetsgivare vid större förändringar av anställningsförhållanden och verksamhet på en arbetsplats.

När det gäller lönerna, kan avtalen avse olika förhållanden:

- ♦ *Avtalslöner* (som också kan benämnas lägslöner eller minimilöner), det vill säga de lägsta löner som arbetsgivare måste betala. Sådan reglering är vanligast i arbetaravtalen. Ålder, erfarenhet, anställningstid och kvalifikationskrav för jobben är vanliga kriterier för vilken avtalslön som ska gälla för en anställd. Särskilt byggavtalet karakteriseras av stora skillnader i avtalslönerna beroende på kvalifikationer. Hur bindande avtalslönerna är för de faktiska begynnelselönerna skiljer sig åt mellan olika branscher: i detaljhandeln samt för hotell och restauranger utgör avtalslönerna ofta de faktiska begynnelselönerna, medan de senare i regel är betydligt högre än avtalslönerna i teknikföretagen.¹
- ♦ *Höjningar av utgående löner*. Avtalen kan bestämma enbart hur mycket lönesumman i företaget/organisationen ska öka (det som kallas utrymnet nedan) utan att säga något om fördelningen mellan individer, men de kan också fastställa garanterade eller generella löneökningar för alla. Lönehöjningarna avser nästan alltid *lägsta* tillåtna höjningar.

¹ Se Forslund med flera (2012, 2014).

- ◆ *Ackordsprislistor*. Sådana förekommer i byggbranschen samt för elektriska installationer och måleri.
- ◆ *Procedurer gällande lokal lönebildning och kompetensutveckling*. Dessa kan reglera arbetsgivarens skyldighet och arbetstagarens rätt till lönesamtal samt samtal om den senares kompetensutveckling.
- ◆ *Tillägg för obekvämt arbetstid och overtid*. En del avtal innehåller bestämmelser om vad som ska betraktas som obekvämt arbetstid och vilka tillägg som i så fall ska utgå. Vidare kan avtalen innehålla regler om overtidsersättning.

De sju avtalstyperna enligt Medlingsinstitutet

En lämplig utgångspunkt för en diskussion om kollektivavtalens konstruktion är Medlingsinstitutet indelning i olika avtalstyper.² Den är ett sätt att beskriva hur centraliserad bestämningen av *löneökningarna* är, det vill säga hur mycket som bestäms på förbunds nivå (central nivå) respektive på lokal nivå (i det enskilda företaget/organisationen). Klassificeringen beaktar två dimensioner: bestämningen av det totala *utrymmet* för lönekostnadsökning i företaget/organisationen och bestämningen av utrymmets fördelning mellan olika *individer*.

Medlingsinstitutet skiljer mellan följande sju avtalskategorier (se Tabell 5.1 för en översikt av de tre största avtalsområdena i respektive kategori):

1. *Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme*. Löneutrymmet fastställs helt på lokal nivå utan central inblandning. Individuella löner förhandlas antingen av de lokala parterna eller bestäms efter lönesamtal mellan chef och medarbetare. En vanlig beteckning är *sifferlösa avtal*.³
2. *Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek*. Om de lokala parterna kommer överens, bestämmer de löneutrymmet. Det centrala avtalets bestämmelser träder bara i kraft om de lokala parterna inte kan enas (en *stupstock*). De individuella lönerna bestäms lokalt på samma sätt som i avtalstyp 1.
3. *Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti*. Såväl utrymmet som dess fördelning bestäms lokalt om parterna där kan komma överens. Det centrala avtalet har tvingande bestämmelser om både utrymmet och en individgaranti vilka garanterar en viss minsta löneökning om de lokala parterna inte kan enas.
4. *Lönepott utan individgaranti*. Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en *lönepott*, men de lokala parterna bestämmer hur den fördelas på individuella löneökningar.

² Se Medlingsinstitutets årsrapporter.

³ Se Kapitel 8 för en fördjupad analys av sifferlösa avtal.

5. *Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti.* Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet som en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti eller en stupstock om individgaranti som fastställer en garanterad minsta löneökning.
6. *Generell höjning och lönepott.* Det centrala avtalet bestämmer dels en generell lönehöjning för alla, dels en lönepott som de lokala parterna fördelar.
7. *Generell höjning.* Det centrala avtalet fastställer en generell lönehöjning som gäller alla.

Medlingsinstitutet klassificerar avtalstyperna 1–3 som lokal lönebildning (med 1 som mest lokal) och avtalstyperna 4–7 som central lönebildning (med 7 som mest central). Indelningen avser endast de *formella* bestämmelserna i avtalen. Det finns i regel inget i dessa som hindrar de lokala parterna att förhandla fram ett högre utrymme än som anges där.⁴ Det är inte säkert att lokala parter utnyttjar den frihet att differentiera löneökningarna mellan olika medarbetare som de centrala avtalen ger.⁵

Olika dimensioner av lokal kontra central lönebildning

Som framhölls ovan speglar Medlingsinstitutets klassificering av avtalen två olika dimensioner: bestämningen av det totala utrymmet i företaget/organisationen och fördelningen av utrymmet mellan olika individer. Den första dimensionen har främst att göra med lönekostnadsökningarnas storlek i ekonomin som helhet och (i näringslivet) det enskilda företags konkurrenssituation, den andra främst med incitamenten för arbetsinsats, prestation och produktivitet på lokal nivå. Det finns därför skäl att hålla isär de två dimensionerna. Vi skiljer nedan mellan graden av centralisering i bestämningen av utrymmets storlek och i bestämningen av individuella löneökningar.⁶

⁴ I engelskspråkig litteratur om kollektivavtal brukar man tala om en *favourability principle*, alltså en "gynnsamhetsprincip".

⁵ Se avsnitt 5.2 nedan.

⁶ När man väger ihop de två dimensionerna är det inte självklart hur de olika avtalstyperna ska rangordnas efter centraliseringsgraden. Medlingsinstitutet rangordnar avtalstyp 3 (lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti) som mer decentraliserad än avtalstyp 4 (lönepott utan individgaranti). Karlson med flera (2014) ser i stället avtalstyp 4 som mer decentraliserad än avtalstyp 3. De skilda slutsatserna beror på att Medlingsinstitutet lägger störst vikt vid utrymmets bestämning, medan Karlson med flera fokuserar på hur de individuella lönerna bestäms.

Tabell 5.1 Största avtalsområden för respektive avtalskategori, antal anställda, 2017

Kollektivavtal	Arbetsgivarorganisation	Arbetsgivarorganisation	Antal anställda
<i>1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme</i>			
Avtal för lärare	SKL	Läraryrkesförbundet/ Lärares riksförbund	140 100
Ramavtal om löner med mera inom den statliga sektorn	Arbetsgivarverket	Saco-S	107 000
Hälso- och sjukvårdsavtal	SKL	Vårdförbundet/ Fysioterapeuterna	103 900
<i>2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek</i>			
Ramavtal om löner med mera i den statliga sektorn	Arbetsgivarverket	OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd)	112 000
Teknikavtal för tjänstemän	Teknikarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer	58 400
IT-avtalet	IT & Telekomföretagen	Unionen	50 000
<i>3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti</i>			
Teknikavtal för tjänstemän	Teknikarbetsgivarna	Unionen	69 400
Avtal för bankanställda	BAO (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation)	Finansförbundet	38 300
I-avtalet	IKEM (Innovations- och Kemiarbetsgivarna)	IF Metall	20 000
<i>4. Lönepott utan individgaranti</i>			
Huvudöverenskommelse	SKL	Svenska Kommunal- arbetareförbundet	500 000
Avtal för personliga assistenter	Vårdföretagarna	Svenska Kommunal- arbetareförbundet	40 000
Avtal för personliga assistenter	Arbetsgivareföreningen KFO	Svenska Kommunal- arbetareförbundet	31 200
<i>5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti</i>			
Teknikavtalet	Teknikarbetsgivarna	IF Metall	117 000
Tjänstemannaavtal	Bemanningsföretagen	Unionen	35 000
Livsmedelsavtalet	Livsmedelsföretagen	Livsmedelsarbetareförbundet	25 000
<i>6. Generell höjning och lönepott</i>			
Detaljhandelsavtalet	Svensk Handel	Handelsanställdas förbund	200 000
Hotell- och restaurangavtalet	Visita	Hotell- och restaurangfacket	90 000
Träindustriavtalet	Trä- och möbelföretagen	GS (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch)	27 000
<i>7. Generell höjning</i>			
Byggavtalet	Sveriges Byggindustrier	Svenska Byggnadsarbetareförbundet	58 000
Transportavtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Svenska Transportarbetareförbundet	45 300
Bussbranschavtalet	Sveriges Bussföretag	Svenska Kommunalarbetareförbundet	20 645

Anm: Arbetsgivarföreningen KFO står för "Arbetsgivarorganisationen för företag och organisationer inom kooperation, idéburen välfärd och civilsamhälle". Medlingsinstitutet har gett oss tillgång till uppdaterade data.

Källa: Medlingsinstitutet (2018).

Bestämningen av utrymmet

När det gäller utrymmets storlek, delar vi in avtalen i tre kategorier: *helt lokal bestämning* (Medlingsinstitutets avtalstyp 1), *lokal bestämning med stupstock om utrymmet* (avtalstyperna 2 och 3) samt *central bestämning* (avtalstyperna 4-7). I privat sektor dominerar enligt Figur 5.1 central bestämning helt: 2017 omfattades 68 procent av de anställda med kollektivavtal. Helt lokal bestämning gällde endast för 10 procent. Över tiden har det skett en svag förskjutning i riktning mot mer lokalt inflytande i bestämningen av utrymmet.

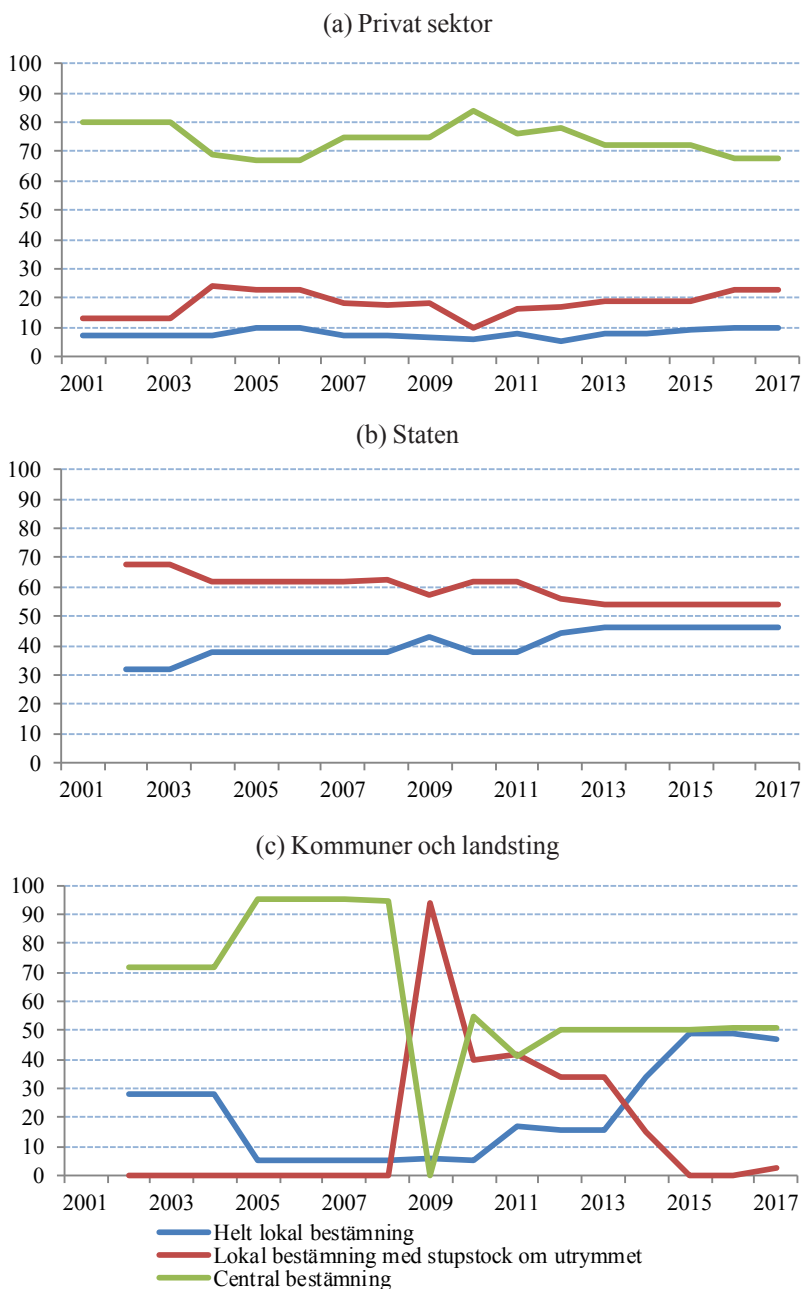
Också i kommuner och landsting är central bestämning av utrymmet vanlig (51 procent av de anställda 2017). Men helt lokal bestämning har blivit nästan lika vanlig (47 procent). Här har stora förändringar skett över tiden: 2005–09 bestämdes utrymmet centralt i nästan alla avtal. Även i staten har allt fler kommit att omfattas av avtal där utrymmet bestäms lokalt: 2017 täckte sådana avtal 46 procent av de anställda. Övriga 54 procent täcktes av avtal med lokal bestämning men med stupstock.

Figur 5.2 visar att utrymmet för avtalade löneökningar bestäms centralt för nästan alla arbetare. Förändringarna sedan 2013 är obetydliga. För tjänstemän har andelen som omfattas av helt lokal lönebildning gradvis stigit och uppgick 2017 till 49 procent. Andelen som omfattas av avtal med lokal lönebildning men stupstock har fallit i motsvarande mån. Andelen tjänstemän med avtal där löneökningarna bestäms centralt har sedan 2013 legat konstant runt 20 procent.

Bestämningen av utrymmets fördelning

När det gäller fördelningen av utrymmet mellan individer skiljer vi mellan kategorierna *helt lokal bestämning* (Medlingsinstitutets avtalstyper 1, 2 och 4), *lokal bestämning med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti* (avtalskategorierna 3, 5 och 6) samt *central bestämning* (avtalskategori 7). Figur 5.3 visar att den individuella fördelningen numera är helt lokalt bestämd i såväl staten som kommuner och landsting. I privat sektor är lokal bestämning med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti vanligast: 2017 omfattades nästan hälften av de anställda med kollektivavtal. Siffrorna för helt lokal bestämning och central bestämning var 39 respektive 14 procent. Över tid har avtalen med helt lokal lönebildning blivit vanligare även i privat sektor, samtidigt som avtalen med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti kommit att gälla allt färre.

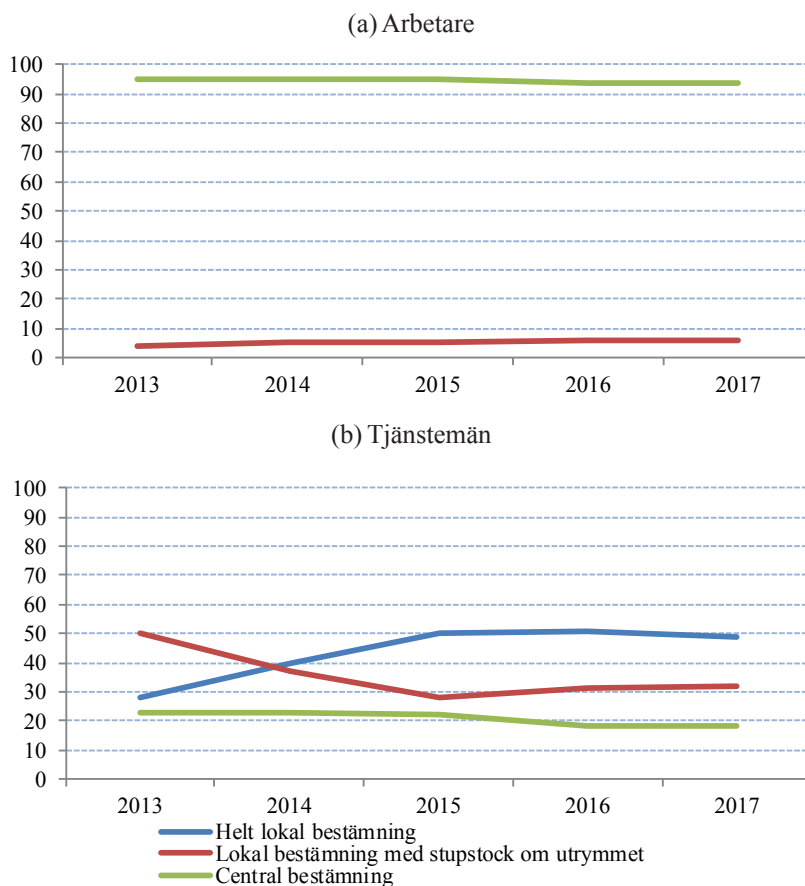
Figur 5.1 Graden av central styrning av det totala utrymmet efter sektor, procent av anställda med kollektivavtal



Anm: Figuren avser anställda som täcks av kollektivavtal. I offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal. Kategorin *helt lokal bestämning* innefattar Medlingsinstitutets avtalstyp 1, *lokal bestämning med stupstock om utrymmet* avtalstyperna 2 och 3 samt *central bestämning* avtalstyperna 4–7. Medlingsinstitutet har gett oss tillgång till uppdaterade data för 2017.

Källor: Medlingsinstitutets årsrapporter och egna beräkningar.

Figur 5.2 Graden av central styrning av det totala utrymmet för arbetare och tjänstemän, procent av anställda med kollektivavtal



Anm: Se Figur 5.1.

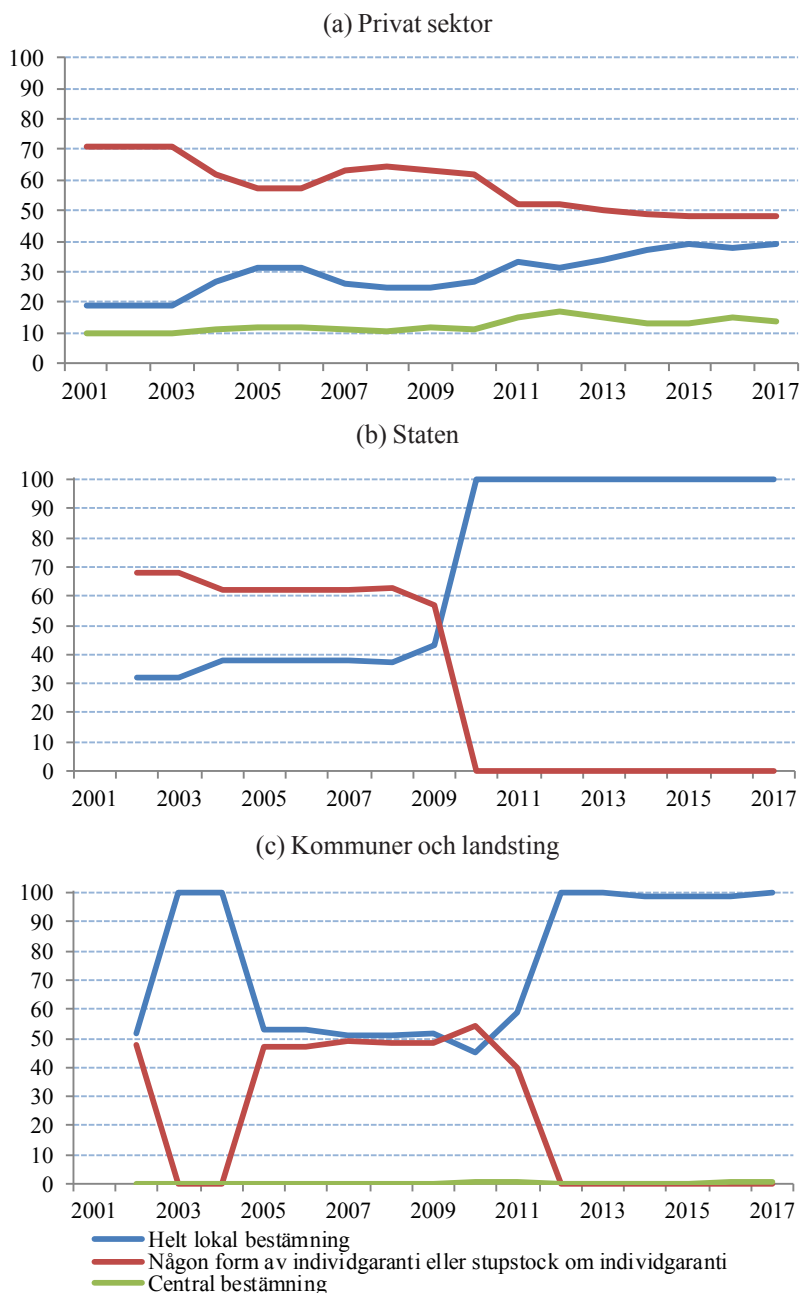
Källor: Medlingsinstitutets årsrapporter och egna beräkningar.

Av Figur 5.4 framgår att den individuella fördelningen av löneökningar bestäms helt lokalt för nästan alla tjänstemän med kollektivavtal (81 procent 2017). För resterande andel bestäms fördelningen lokalt men med någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti. För arbetare omfattas ungefär lika många av helt lokal bestämning av fördelningen som av lokal bestämning med individgaranti eller stupstock om individgaranti (41 respektive 43 procent). 16 procent omfattas av avtal med generell lönehöjning.

Slutsatser om avtalskonstruktionerna

Lokal bestämning är mycket vanligare i fråga om utrymmets fördelning mellan individer än i fråga om utrymmets storlek. 2017 skedde fördelningen av utrymmet

Figur 5.3 Graden av central styrning av fördelningen av de individuella löneökningarna efter sektor, procent av anställda med kollektivavtal



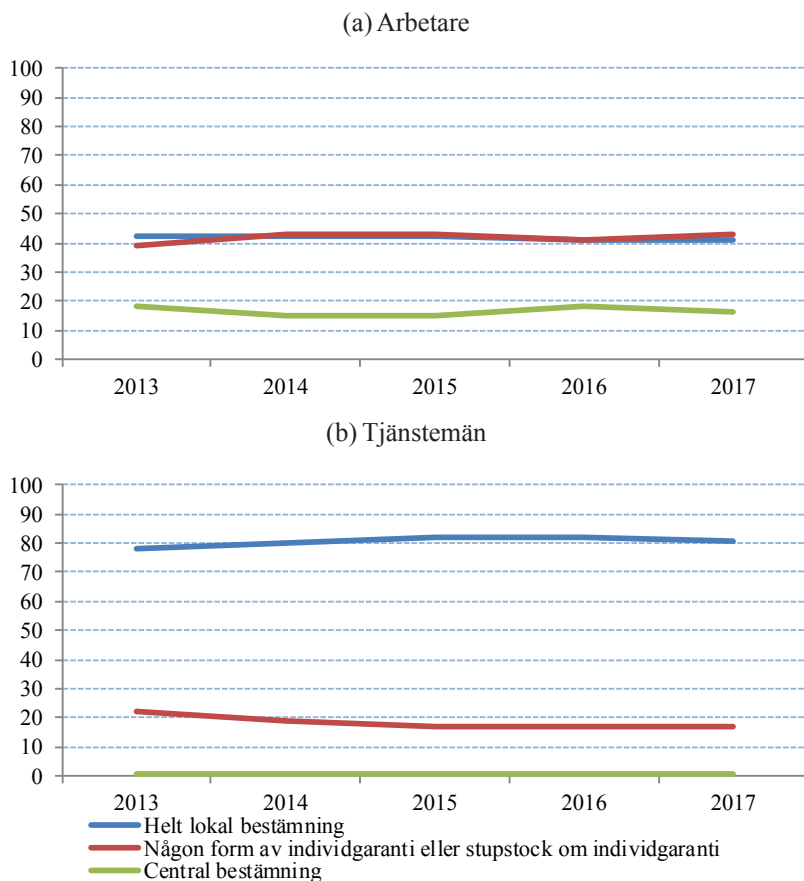
Anm: Kategorin *helt lokal bestämning* innefattar Medlingsinstitutets avtalskonstruktioner 1, 2 och 4, kategorin *någon form av individgaranti eller stupstock om individgaranti* konstruktionerna 3, 5 och 6 samt kategorin *central bestämning* konstruktion 7. Medlingsinstitutet har gett oss tillgång till uppdaterade data för 2017.

Källor: Medlingsinstitutets årsrapporter och egna beräkningar.

mellan individer helt lokalt i såväl staten som kommuner och landsting. I dessa sektorer omfattades däremot endast cirka hälften av de anställda av avtal med helt lokal bestämning av utrymmet. I privat sektor bestämdes utrymmet för löneökningar helt centralt för nästan 70 procent av de anställda med kollektivavtal, medan motsvarande siffra för fördelningen av utrymmet bara var knappt 20 procent.

För arbetare med kollektivavtal fastställdes utrymmet centralt för nästan alla, men bara 20 procent av de individuella löneökningarna. Så mycket som 80 procent av tjänstemännen med kollektivavtal hade helt lokal bestämning av fördelningen, medan motsvarande siffra för utrymmet var cirka 50 procent.

Figur 5.4 Graden av central styrning av fördelningen av de individuella löneökningarna för arbetare och tjänstemän, procent av anställda med kollektivavtal



Anm: Se Figur 5.3.

Källor: Medlingsinstitutets årsrapporter och egna beräkningar.

5.2 Hur fungerar kollektivavtalen för företagen?

Kapitlen 3 och 4 framhöll hur arbetsgivarna tycks ha blivit viktigare än tidigare för att upprätthålla avtalssystemet. Därför är en diskussion av kollektivavtalen från företagets perspektiv central. Kapitlen 6 och 7 innehåller en sådan analys utifrån en företagsenkät som vi låtit utföra. Detta avsnitt summerar annat material som belyser frågan.

Lönesättningen i företagen

Karlson med flera (2014) är en omfattande studie av hur lönesättningen fungerar i enskilda företag. Analysen bygger på fallstudier. Strukturerade intervjuer gjordes i 27 företag i olika branscher. Av dessa företag hade 24 kollektivavtal, medan tre saknade sådana.

En viktig slutsats i studien är att påfallande många företag uppskattar kollektivavtalen därför att de skapar ”ordning och reda”. Man ser ofta ett stort värde i ”att ha något att förhålla sig till” när lönerna ska bestämmas och att kunna hänvisa till kollektivavtalet när det uppkommer problem.⁷ Märket som sätts i de centrala avtalen värdesattes av många företag, ”eftersom det leder till kostnadskontroll och minskade transaktionskostnader”. Undersökningen ger således stöd för att kollektivavtalen ofta upplevs reducera kostnaderna för att komma överens med de anställda på det sätt som diskuterades i avsnitt 2.2. Detta gällde både stora och små företag.

Enligt studien utgör märket en norm för löneökningarna inte bara i företag med kollektivavtal som anger en preciserad siffra utan också i företag med avtal där utrymmet fastställs lokalt och i företag utan avtal. Industrimärket tycks således i många fall vara styrande för utrymmet även när det inte finns några avtalsbestämmelser om detta.⁸ Av de 27 intervjuade företagen uppgav hela 19 att de såg märket som ett *tak* för löneökningarna. Endast fem företag såg märket som ett golv till vilken ytterligare lokala löneökningar kunde adderas.

Ett intressant resultat är att möjligheterna till differentierade löneökningar i kollektivavtalen många gånger inte utnyttjas eller bara delvis utnyttjas. En förklaring tycks vara att kombinationen av generella påslag eller individgarantier och ett lågt märke ofta innebär att det inte blir mycket kvar av utrymmet att fördela individuellt. Då framstår vinsten av att bygga upp mer avancerade system för fördelningen av utrymmet baserat på olika kriterier och prestationsbedömningar som alltför små i förhållande till kostnaderna. Detta gäller till exempel många företag

⁷ Karlson med flera (2014), s 146.

⁸ Se också Medlingsinstitutet (2015) för en diskussion om hur stor del av arbetsmarknaden som styrs av industrinormen.

inom handeln där personalomsättningen är stor och utväxlingen av differentierade löneökningar på produktiviteten förmodligen därför inte skulle vara så stor.⁹ När löneökningarna differentieras i mindre företag, sker detta ofta på ett mer informellt sätt än i större företag, men det förefaller också finnas en större rädsla för att arbetsklimatet ska skadas.

En del intervjusvar pekar på den roll märket verkar spela för att skapa förväntningar om löneökningar av viss storlek hos alla, vilket gör det svårare att differentiera löneökningarna. Vidare pekar flera chefer på att olika avtal kan "smitta" varandra, så att individgarantier i ett avtal för en kategori anställda (till exempel medlemmar i Unionen) gör det svårt att inte tillämpa samma lägsta löneökningar också för anställda utan sådana garantier (till exempel medlemmar i Ledarna eller Sacoförbund).

I intervjusvaren framkommer en varierande syn på facket. I en del företag uppfattas särskilt LO-fackens inställning ("egalitär rättvisesyn") som hämmande för möjligheterna att införa lokala system med mer differentierad lönesättning. Det tycks särskilt gälla när det lokala facket är svagt och arbetsgivarna därför tvingas förhandla med utifrån kommande ombudsmän. Men samtidigt ser andra företag, främst större sådana, det lokala facket som en viktig resurs för att "utveckla, förankra och administrera" den lokala lönebildningen. Intervjuerna erbjuder flera exempel på att det lokala facket varit avgörande för utvecklingen av tydliga procedurer och kriterier för den lokala lönesättningen. Det gäller i första hand tjänstemannafacken vars tänkande karakteriseras som styrt av en "proportionell rättvisesyn" och önskemål om "procedurrättvisa" snarare än av strävan efter "fördelningsrättvisa".

Flera företag ser facket som en viktig resurs för kommunikation med de anställda och förankring av olika beslut. Det verkar vara fallet särskilt i tillverkningsföretag och kunskapsintensiva tjänsteföretag. Några företag beklagade en svag facklig närvaro och önskade en lokal fackklubb att diskutera med. Dessa intervjureresultat ligger i linje med Freeman-Medoffs hypotes om en "produktivtetskoalition" mellan företag och fack (se avsnitt 2.2).

En observation i Karlson med fleras studie är att "det fokus på den årliga lönerevisionen – som intresset för märket och individgarantierna visar – *inte* återspeglas på samma sätt i den faktiska lönesättningen på företagsnivå".¹⁰ I stället används ofta andra metoder för att premiera kompetens och goda prestationer: befattningslöner, karriärstegar samt olika bonus- och vinstdelningssystem. Dessa

⁹ Samtidigt kan frånvaron av differentierade löneökningar förstås bidra till en högre personalomsättning.

¹⁰ Karlson med flera (2014), s 125.

förekommer enligt studien på LO-området inom enklare tillverkning, handel, restauranger, äldreomsorg, transporter och trädgårdsodling där kollektivavtalen ger litet utrymme för individuell lönesättning för samma typ av arbete.

System där medarbetare kan belönas genom att avancera uppför en karriärtrappa till högre befattningar eller ges ansvar för mer kvalificerade uppgifter (till exempel ansvar för frukt och grönt i en livsmedelsbutik) med åtföljande högre lön tycks ofta fungera som substitut för differentierade löneökningar i den årliga lönerevisionen. Karlson med fleras intervjustudie ger visst stöd för att löneskillnader mellan anställda med olika befattningar accepteras lättare än olika höga löneökningar för olika personer på samma befattningar.¹¹ Befattningslöner, karriärstegar, bonusar och vinstdelningssystem regleras i allmänhet inte i kollektivavtalen.¹² En nackdel med detta sätt att differentiera lönerna är emellertid att det kan leda till en komplicerad befattningsstruktur som kan vara ineffektiv från produktionssynpunkt.¹³

Endast tre av de 27 företagen i studien saknade kollektivavtal när intervjuerna gjordes. Det gör det osäkert hur representativa intervjuvarerna från dessa företag är. De fördelar med att vara utan kollektivavtal som framhålls är möjligheterna att anpassa lönenivån i företaget till dess resultat, friheten att utforma kontraktslösningar som passar företaget och dess anställda bäst samt att undvika ”kontroll utifrån”.

Småföretagen och kollektivavtalen

Det finns en utbredd kritik mot kollektivavtalen från småföretagarhåll.¹⁴ Den betonar att fackens stora makt att tvinga fram kollektivavtal genom blockad, som gynnas av generösa regler för sympatiåtgärder och frånvaro av proportionalitetsregler, inneburit svaga drivkrafter att utforma avtalen så att de blir attraktiva för mindre företag. Enligt Företagarna (2007) hade 23 procent av småföretagen med

¹¹ En liknande bild ges av forskning på danska förhållanden (Grund och Westergaard-Nielsen 2008). Författarna finner att spridningen i löneökningar inom företag har en negativ påverkan på förädlingsvärdet per anställd samtidigt som spridningen i lönenivåer (som kan antas bero på skillnader i humankapital och befattningar) inte har det.

¹² Lönerna för olika arbeten i byggavtalet är ett undantag.

¹³ Detta kan vidimeras också av de praktiska erfarenheter av lönesättning som en av författarna till denna rapport haft. Som först biträdande prefekt och sedan prefekt på en nationalekonomisk institution där forskarna var ganska ointresserade av sina löner i absoluta belopp men desto mer intresserade av relativlönerna på arbetsplatsen utformade denne ett elaborerat system av befattningar/ansvar för olika uppgifter. Detta gjorde det till exempel möjligt att hävda att varje professor hade högst relativlön (givet att man definierade lönen och arbetet på ”rätt sätt”). Systemet blev till slut helt överskådligt och mycket ineffektivt (eftersom uppgifter/befattningar kom att fördelas helt oberoende av vederbörandes kvalifikationer för dem).

¹⁴ Se till exempel Företagarna (2007, 2011) och Mårder (2017a,b).

kollektivavtal tvingats till det genom ”fackliga påtryckningar”. Avtalen ses som konstruerade med de stora företagens situation som utgångspunkt och därför som alltför otympliga för mindre företag. Enligt Mårder (2017b) är kollektivavtalen omoderna därför att de utformats för ett arbetsliv med ”fasta anställningar, arbetstider och arbetsplatser”. I stället krävs enligt honom flexibilitet angående ”var, hur och när ett arbete utförs”.

Företagarna (2011) undersökte småföretagens inställning till kollektivavtalen. Så många som drygt hälften av företagen med 1–49 anställda och med kollektivavtal såg dessa som ett stöd för verksamheten, medan en femtedel betraktade dem som ett problem.¹⁵ När företagen tillfrågades om ”vilket problem som är störst med avtalet” svarade 19 procent ”bristande flexibilitet”, 18 procent högre kostnader, 11 procent ”gör det svårare anställa” och 10 procent ”risk för fackliga dispyter”. När de småföretag som inte hade kollektivavtal tillfrågades om det största problemet med sådana avtal var det vanligaste svaret ”bristande flexibilitet” (38 procent) och det näst vanligaste ”risk för fackliga dispyter” (20 procent).

De branscher där flest företag såg problem med kollektivavtalen var uppdragsverksamhet, samfärdsel och byggsektor. Problemen i uppdragsverksamhet förklarar rapporten med att denna kategori innefattar bemanningsföretagen vilkas avtal är komplicerat uppbyggt, ”särskilt när det gäller lönerna som baseras på mottagarföretagens lönesättning”. I fråga om byggavtalet framhålls att det är detaljerat och krångligt med en huvudregel om gruppavtal, samtidigt som särskilt många små byggföretag hellre vill ha system med fast månadslön.¹⁶

Arbetsgivarorganisationers syn på kollektivavtalen

Vi har intervjuat representanter för olika arbetsgivarförbund för att få ytterligare belysning av hur arbetsgivare ser på kollektivavtalen.

- ◆ På Almegas område är både arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad låg, särskilt bland IT-företag. Enligt intervjuerna beror detta ofta på att företag vill bestämma en total arbetskostnad för den anställda men samtidigt låta denna själv bestämma hur kostnaden ska fördelas mellan olika poster (lön, betald semester, tjänstepensionsavsättningar med mera).

¹⁵ Inställningen till kollektivavtal var betydligt mer positiv i denna enkätundersökning än i Företagarna (2007). Rapporten spekulerar i om detta kan bero på att företag med kollektivavtal hade lättare att hantera uppsägningar under finanskrisen till följd av möjligheten att frånga trygghetslagstiftningens turordningsregler genom avtalsturlistor. En annan förklaring som framförs är att en del företag också omfattades av krisavtalen som tillät lönereduktion i utbyte mot förkortad arbetstid.

¹⁶ Se också Scheller (2018) som med samma datamaterial som Företagarna (2011) analyserar skillnader i synen på kollektivavtalet mellan företag med reguljära avtal och hängavtal. Författaren finner inte några systematiska skillnader mellan de två grupperna av företag i hur nöjda företagen är med sina kollektivavtal.

Man vill således försöka tillgodose medarbetarnas skilda preferenser om hur ett totalt kompensationspaket ska utformas. Detta ses som särskilt viktigt för att attrahera och behålla yngre, välutbildad arbetskraft.

- ◆ Ett annat problem gäller utländska företag med dotterbolag i Sverige. Internationella koncerner har ofta globala pensionssystem som de vill kunna tillämpa i alla länder där de är verksamma. Dessa är många gånger inte kompatibla med de pensionssystem som överenskommit i svenska kollektivavtal. Liknande problem kan uppstå med system för till exempel lönerevisioner.¹⁷ Att ha nationella kollektivavtal betyder att företagen måste tillämpa flera olika system, vilket skapar administrativa kostnader.
- ◆ Tillämpningen av kollektivavtal i ett företag försvåras många gånger när intresset för facklig aktivitet och att ta lokala fackliga förtroendeuppdrag bland de anställda minskar. Det kan visserligen ge företagsledningen större manövertrymme i fråga om tolkningen av avtalen och fördelningen av löneökningar. Men det kan också betyda att det lokala facket företräds av mindre lämpliga personer eller att företaget får förhandla med en utifrån kommande ombudsman med sämre kunskap om de lokala förhållandena men med större förhandlingsvana än arbetsgivaren. Det kan leda till lösningar som är dåligt anpassade till det enskilda företags behov.
- ◆ Arbetsgivarna i byggsektorn uppfattar byggavtalet som mycket gammaldags med till exempel komplexa och detaljerade ackordslistor. Lönesystemet bygger på gruppavtal som omöjliggör individuell lönesättning. Förhandlingarna om ackorden upplevs av arbetsgivarna som komplicerade och ger enligt dem upphov till många tvister. Några lokala fackklubbar finns inte utan företagets förhandlingar på lokal nivå sker med ombudsmän från någon av de elva avdelningar som har ansvar för en region.
- ◆ Svensk Handel ser kollektivavtalens Ob-tillägg som ett stort problem. Man menar att storleken på tilläggen fastställdes i en tid då affärstidslagen fortfarande gällde och det därför inte gick att förutse dagens omfattning av kvälls- och helgöppet. Enligt denna argumentation blev ersättningen för obekvämt arbetstid av detta skäl alldeles för generös.
- ◆ I flera branscher tycks kollektivavtalens regler om arbetstidens förläggning upplevas som ett problem av arbetsgivarna. Så till exempel uppgav drygt 20 procent av de företag i byggbranschen som besvarade en enkät om kollektiv-

¹⁷ Ett exempel är tidpunkten för lönerevisionen. Internationella företag kan till exempel vilja genomföra lönerevisioner samtidigt för alla anställda oavsett land. Ett svenskt kollektivavtal som specificerar när revisionen ska genomföras innebär då att ett företag måste genomföra en separat revision för anställda i Sverige.

avtalen att de varit tvungna att säga nej till uppdrag som en följd av att kollektivavtalet inte är tillräckligt flexibelt vad gäller exempelvis till vilka tider som arbetet får förläggas.¹⁸

¹⁸ Sveriges Byggindustrier (2017).

Referenser

- Forslund, A., Hensvik, L., Nordström Skans, O. och Westerberg, A. (2012), Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner, Rapport 2012:19, IFAU.
- Forslund, A., Hensvik, L., Nordström Skans, O., Westerberg, A. och Eliasson, T. (2014), Avtalslöner, löner och sysselsättning, Rapport 2014:8, IFAU.
- Företagarna (2007), *Är den svenska modellen älskad av alla?*, rapport, juli.
- Företagarna (2011), *Småföretagen och kollektivavtalen*, rapport, mars.
- Grund, C. och Westergaard-Nielsen, N. (2008), ”The Dispersion of Employees’ Wage Increases and Firm Performance”, *Industrial and Labor Relations Review* 61.
- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur.
- Medlingsinstitutet (2015), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014*, Årsrapport, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2016), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015*, Årsrapport, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2017), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, Årsrapport, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2018), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*, Årsrapport, Stockholm.
- Mårder, G. (2017a), ”Småföretag offras av stridslystna fackförbund”, *Arbetsmarknadsnytt*.
- Mårder, G. (2017b), ”Det ska vara frivilligt att teckna kollektivavtal”, *Arbetsmarknadsnytt*.
- Scheller, E. (2018), Hängavtal – deras utbredning på svensk arbetsmarknad, Ratio, Stockholm.
- Sveriges Byggingustrier (2017), Vad tycker du om kollektivavtalen? Stockholm.

6 Företagens syn på kollektivavtalen – enkät del 1

För att få ytterligare kunskap om hur kollektivavtalen fungerar har vi låtit utföra en stor företagsenkät. Undersökningen avser endast den privata sektorn. Förutom om avtalen frågade vi om företagets syn på svartarbete. Denna enkät del redovisas i en kommande rapport.

Enkäten gjordes i samarbete med Demoskop.¹ Urvalet till studien är hämtat från Marknadsinformation i Sverige AB som har register över företag där det också finns tillgång till e-postadress till VD eller motsvarande. En sådan adress krävdes för att studien skulle kunna genomföras som en webbenkät.

För att begränsa antalet frågor till varje respondent delades urvalet slumpmässigt in i tre lika stora grupper. Den första fick bara frågor om kollektivavtal. Den andra gruppen tillfrågades endast om synen på svartarbete. Den tredje gruppen fick frågor om både kollektivavtal och svartarbete. I kollektivavtalsdelen fick respondenterna svara på som mest 24 frågor. Antalet frågor varierade beroende på om företaget hade kollektivavtal och om det fanns någon lokal fackklubb eller inte. Delen om svartarbete innehöll totalt åtta frågor. Respondenter som fick frågor om både kollektivavtal och svartarbete hade således som mest 32 frågor att besvara.

Datainsamlingen genomfördes mellan den 8 september och 4 oktober 2017. Det totala urvalet bestod av drygt 44 900 företag. Av dessa fick cirka 32 500 företag frågor om kollektivavtal. Dessa frågor har emellertid relevans endast för företag med anställda. Därför fick respondenterna svara på hur många anställda (utöver ägaren) som företaget hade. Endast företag med fler anställda än ägaren besvarade enkätfrågorna om kollektivavtal.

Av företagen som fick kollektivavtalsfrågor svarade drygt 4 000. Det ger en svarsfrekvens på cirka 12 procent. Av dessa företag hade knappt 3 400 minst en anställd. En bortfallsanalys visar att svarsfrekvensen var mycket lika för företag i olika län och storleksklasser. Däremot fanns vissa (oftast små) skillnader i svars-

¹ Se Demoskop (2017) för en mer detaljerad beskrivning av enkäten.

frekvens mellan olika branscher.² Den allmänt låga svarsfrekvensen innebär ett osäkerhetsmoment och att resultaten måste tolkas med försiktighet.

För att ta hänsyn till både att vårt urval av företag skiljer sig från populationen och skillnader i svarsfrekvens har enkätsvaren viktats efter bransch och antal anställda. Företag i branscher och storleksklasser som är underrepresenterade (överrepresenterade) i enkätsvaren har således viktats upp (ner). Vägningen korrigerar alltså för skillnader i sammansättningen mellan de svarande företagen och populationen av företag.

Ett företag kan ha flera olika kollektivavtal. När så var fallet ombads respondenten besvara frågorna för det avtal som täcker flest anställda i företaget.

Enkätresultaten redovisas i detta och nästa kapitel. Dispositionen i detta kapitel är som följer. Avsnitt 6.1 redovisar resultat rörande kollektivavtalens täckningsgrad. Avsnitt 6.2 beskriver hur företagen ser på för- och nackdelar med kollektivavtal. Avsnitt 6.3 analyserar betydelsen av olika avtalskonstruktioner. Avsnitt 6.4 sammanfattar resultaten.

6.1 Kollektivavtalens täckningsgrad

Tabell 6.1 redovisar andelen av de svarande företagen i enkäten (med andra anställda än en eventuell egenföretagare) som uppger att de har kollektivavtal. När svaren viktats efter antal anställda och bransch är täckningsgraden knappt 42 procent. För 35 procentenheter täcks alla anställda av kollektivavtal och för knappt 7 procentenheter endast en del. Siffran 42 procent stämmer väl överens med den som Företagarna (2011) rapporterade från en SIFO-undersökning som man låtit göra: enligt den hade 42 procent av företagen med 1-49 anställda (vilka utgjorde 97 procent av alla företag med minst en anställd) kollektivavtal år 2010. Enligt en senare enkätstudie som genomfördes av Novus – också på uppdrag av Företagarna – var täckningsgraden cirka 39 procent 2015. Däremot angav Kjellberg (2017) för år 2012 siffran 54 procent av alla företag när småföretag där ägaren kan antas vara den enda anställda undantas (om så inte görs blev andelen i stället 45 procent).

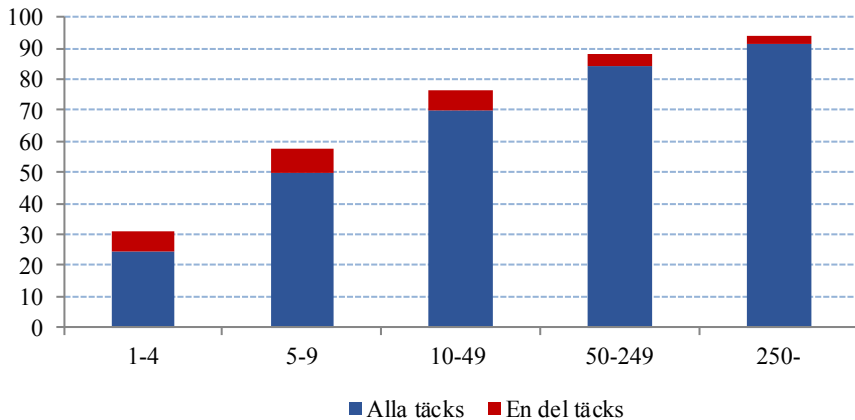
² Svandsandelen för de olika storleksklasserna var 12 procent (0, 5-9, 10-49 och 500 eller fler anställda), 13 procent (50-499 anställda) samt 14 procent (1-4 anställda). Storleksklasserna här skiljer sig från dem vi redovisar senare i kapitlet då bortfallsanalysen baseras på registerdata, medan analysen av enkätsvaren använder den av varje företag angivna storleksklassen (med andra intervall). Svandsfrekvensen i olika län varierade mellan 10 procent (Kronobergs och Västerbottens län) och 15 procent (Uppsala län). Svandsandelen i olika branscher (med minst 100 företag i urvalet) varierade mellan 8 procent (jord- och skogsbruk) och 19 procent (kreditinstitut och försäkringsbolag med mera). I de flesta branscher låg dock andelen mellan 10 och 14 procent.

Liksom Företagarna (2011), Kjellberg (2017) och Scheller (2018) finner vi att täckningsgraden bland företag samvarierar med företagsstorleken (Figur 6.1). Medan nästan 94 procent av de största företagen (250 eller fler anställda) har kollektivavtal, är det fallet för endast drygt 31 procent av de minsta (1-4 anställda). En majoritet av de allra minsta företagen saknar således kollektivavtal. Men redan i storleksgruppen däröver (5-9 anställda) har de flesta företagen (58 procent) avtal.³

Tabell 6.1 Kollektivavtalens täckningsgrad bland företag, procent

	Viktning		
	Oviktat	Antal anställda	Antal anställda och bransch
En del anställda täcks	5,8	5,8	6,5
Alla anställda täcks	51,2	29,0	35,2
Kollektivavtal finns	57,0	34,8	41,7

Figur 6.1 Kollektivavtalens täckningsgrad bland företag efter antal anställda, procent



Anm: Svaren har viktats efter bransch.

³ Vi redovisar nedan resultat för olika kategorier av företag endast när antalet respondenter är minst 20.

Täckningsgraden för kollektivavtal bland företagen skiljer sig kraftigt åt mellan branscher enligt våra enkätsvar (Figur 6.2). Den är hög (60-65 procent) i traditionella ”arbetarbranscher” som tillverkning, transport och magasinering samt byggverksamhet. Allra högst är andelen företag med kollektivavtal i hotell- och restaurangbranschen (71 procent). Andelarna är däremot låga i mer avancerad tjänsteproduktion som information och kommunikation samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (10-14 procent). Enklare tjänsteproduktion som handel samt uthyrning och fastighetsservice ligger i ett mellanskikt (runt 40 procent).⁴

Det föreligger också stora geografiska skillnader i kollektivavtalens täckningsgrad (Figur 6.3). I Stockholm finns kollektivavtal i endast 28 procent av företagen och i Malmö samt Göteborg i 33 procent, medan siffran för övriga landet är drygt 50 procent.⁵

Kollektivavtalens täckningsgrad i termer av anställda

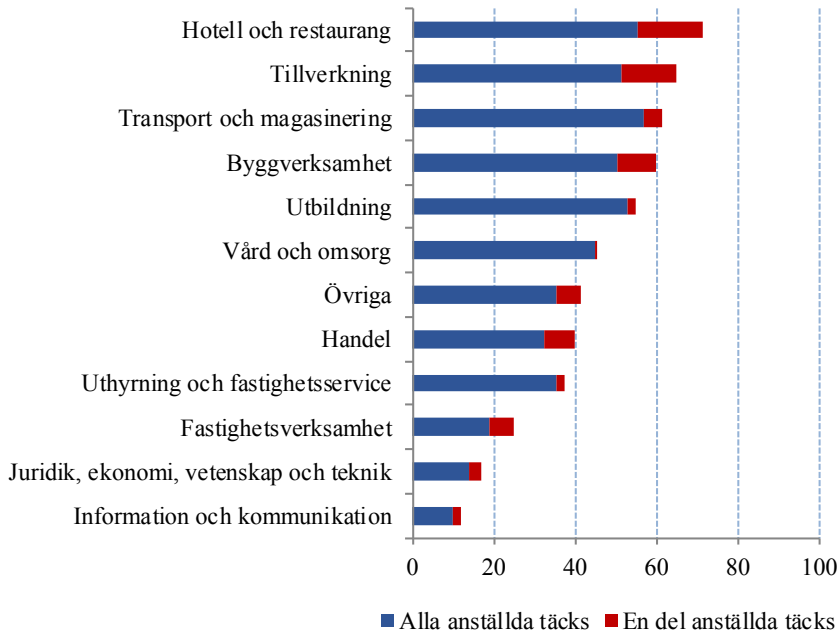
Redovisningen ovan avser *andelen företag* med kollektivavtal enligt vår enkät. Våra data ger inte någon direkt information om *andelen anställda* i privat sektor som omfattas av kollektivavtal, eftersom vi inte vet exakt hur många som arbetar i varje svarande företag: dessa har bara ombetts att ange ett intervall för antalet anställda (se Figur 6.1). Men Fördjupning 6.1 visar hur det utifrån enkätsvaren även går att uppskatta täckningsgraden i termer av anställda.

Om vi endast beaktar de företag som uppger att *alla* anställda täcks av kollektivavtal, blir den beräknade täckningsgraden 77 procent (Tabell 6.2). Om vi inkluderar även de företag som uppger att *en del* anställda täcks av kollektivavtal – vilket betyder att vi (felaktigt) antar att *alla* anställda där också omfattas – blir den beräknade täckningsgraden drygt 81 procent. Den ”sanna” siffran för täckningsgraden bland anställda enligt vår beräkningsmetod ligger alltså i intervallet 77-81 procent. Sannolikt ligger täckningsgraden mycket närmare det högre än det lägre värdet, eftersom *de flesta* anställda förmodligen omfattas av kollektivavtal i företagen som uppger att bara *en del* gör det. Vår uppskattade täckningsgrad ligger något lägre än den siffra på 83 procent (av alla anställda 15-74 år 2016) som Kjellberg kommer fram till i Medlingsinstitutet (2018) med en helt annan metod.

⁴ Våra enkätresultat rörande kollektivavtalens täckningsgrad bland företagen i olika branscher överensstämmer ganska väl med de siffror för 2010 för småföretag som redovisas i Företagarna (2011) och Kjellberg (2017) samt med rangordningen av branscher 2015 i Scheller (2018).

⁵ Täckningsgraderna i Stockholm samt i Malmö och Göteborg är signifikant skilda från täckningsgraden i övriga landet (på enprocentsnivån) också när vi i en regression kontrollerar för bransch, företagsstorlek, företagets ålder och andelen tjänstemän. Denna regression, liksom andra som refereras i detta kapitel, redovisas i ett tekniskt appendix som finns tillgängligt på rådets hemsida www.arbetsmarknadsekonomiskaradet.se.

Figur 6.2 Kollektivavtalens täckningsgrad bland företag efter bransch, procent



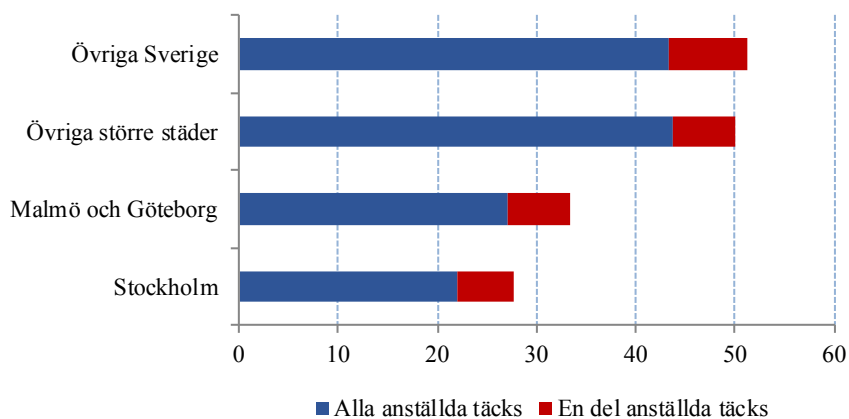
Anm: Kategorin övriga innehåller branscherna annan serviceverksamhet; finans och försäkring; gas, värme och kyla; jord- och skogsbruk; kultur, nöje och fritid; mineralutvinning och vattenförsörjning med mera. Branschen uthyrning och fastighetsservice innefattar bland annat uthyrning och leasing; arbetsförmedling, personaluthyrning och andra personalrelaterade tjänster; resebyråer och researrangörsverksamhet; fastighetsservice; skötsel och underhåll av grönytor samt kontors- och andra företags-tjänster som callcenterverksamhet. Branschen fastighetsverksamhet inkluderar handel och uthyrning av fastigheter samt fastighetsförmedling och förvaltning på uppdrag.

Tabell 6.2 Kollektivavtalens täckningsgrad bland anställda, procent

	Andel
Alla täcks	77,2
Bara vissa täcks	4,2
Kollektivavtal finns	81,4

Anm: Se Fördjupning 6.1 för metodbeskrivning.

Figur 6.3 Kollektivavtalens täckningsgrad bland företag efter region, procent



Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda. Indelningen i olika regioner bygger på SCBs H-regioner, där H står för homogenitet i fråga om befolkningsstorlek och befolkningstäthet. Till kategorin större städer räknas ett 80-tal kommuner.

Fördjupning 6.1 Uppskattning av kollektivavtalens täckningsgrad bland anställda

Våra enkätdata ger information om andelen företag i olika storleksklasser med kollektivavtal. Med länkade registerdata på individnivå från LISA och lönestrukturstatistiken kan vi beräkna det genomsnittliga antalet anställda i företag i privat sektor i de olika storleksklasserna.⁶ Vi antar sedan att sannolikheten för ett företag att ha ett kollektivavtal är en linjär funktion av antalet anställda *inom* varje storleksklass. Funktionen tillåts variera mellan de olika storleksklasserna och kan skrivas:

$$t_i = \delta_s + \beta_s a_i,$$

där *i* anger företag, *s* indikerar storleksklass, t_i är sannolikheten att ett företag har kollektivavtal, δ_s är en konstant, β_s är lutningskoefficienten som anger hur mycket sannolikheten att ha kollektivavtal ökar för varje ytterligare anställd och a_i är antalet anställda i företaget.

Det största företaget i våra registerdata har cirka 20 000 anställda. Vi antar att sannolikheten att ett så stort företag har kollektivavtal är 100 procent. Utifrån detta antagande och vår information om genomsnittligt antal anställda (från registerdata) och genomsnittlig täckningsgrad i den största storleksklassen med 250 eller fler anställda (från enkäten) kan vi beräkna både konstanten och lutningskoefficienten i ekvationen för denna storleksklass.⁷

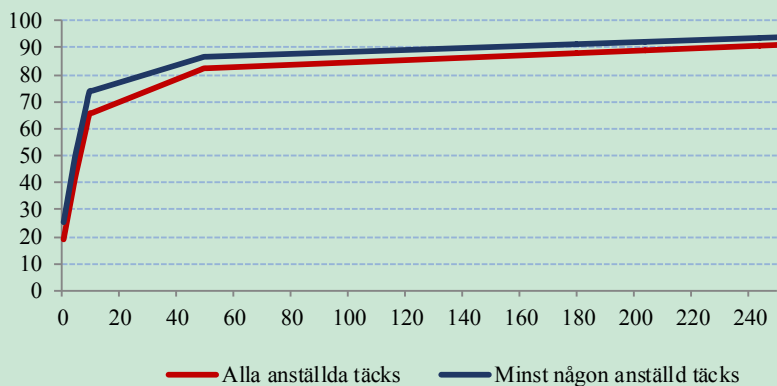
Därefter tillämpas en liknande metod för den näst största storleksklassen (50-249 anställda). Men i stället för att anta att det största företaget där har kollektivavtal med 100 procents sannolikhet används nu den skattade linjära funktionen för storleksklassen ovanför (250 eller fler anställda) för att beräkna den förväntade täckningsgraden för det största företaget här (249 anställda). Sedan upprepar vi detta förfarande för alla lägre storleksklasser.

Figur 6.4 illustrerar hur den skattade sannolikheten att ett företag har avtal beror av antalet anställda. Det framgår att den förväntade täckningsgraden ökar snabbt med antalet anställda i den nedre delen av fördelningen, men att ökningstakten avtar med antalet anställda.

⁶ LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier) är ett heltäckande register för befolkningen över 16 år. Härifrån har vi hämtat information om antalet anställda i varje företag i populationen. Dessa data har sedan länkats till lönestrukturstatistiken för att få fram vilka personer som arbetar i dessa företag. Senaste data avser hösten 2015. Vi antar därför att fördelningen inte har förändrats mellan den tidpunkten och hösten 2017 då vår enkätundersökning gjordes. Ett annat antagande är att fördelningen inom varje storleksklass i våra enkätdata överensstämmer med fördelningen för hela populationen av företag.

⁷ Beräkningarna är robusta för olika antaganden om vid vilket antal anställda som den förväntade täckningsgraden bland de största företagen når 100 procent. Det beror på att antalet företag med många anställda är få.

Figur 6.4 Skattad förväntad täckningsgrad efter antal anställda, procent



Anm: Figuren visar den skattade förväntade täckningsgraden för företag med 1-249 anställda. Täckningsgraden i företag med 250 eller fler anställda följer en linjär funktion som når 100 procent förväntad täckningsgrad vid 20 000 anställda.

Vi har därmed beräknat mått på sannolikheten att ett *företag* har kollektivavtal som beror av antalet anställda. Utifrån data på individnivå från LISA och lönestrukturstatistiken över i vilket företag varje anställd arbetar och hur många anställda företaget har kan vi sedan skatta den förväntade andelen *anställda* som täcks av kollektivavtal i hela den privata sektorn.⁸

Vår skattade täckningsgrad i privat sektor ligger något under den beräkning av Kjellberg (2017) på 84 procent som redovisades i avsnitt 3.1. Den senare siffran har emellertid fåtts genom att relatera antalet anställda som omfattas av kollektivavtal till endast anställda i åldersgruppen 16-64 år, vilket är tveksamt. Därför är det mer relevant att jämföra vår skattning (som avser alla anställda oberoende av ålder) med Kjellbergs beräknade täckningsgrad för åldersgruppen 15-74 år i privat sektor som är 83 procent.

Eftersom vår metod och Kjellbergs är mycket olika, finns flera tänkbara orsaker till skillnaden i beräknad täckningsgrad. Vi gör en kalkyl baserad på olika antaganden (som inte behöver hålla) utifrån våra enkätdata. Kjellberg använder data från arbetsgivarförbunden över antalet anställda i medlemsföretagen för att få ett mått på hur många som omfattas av reguljära kollektivavtal (avtal som är automatiskt bindande

⁸ Eftersom lönestrukturstatistiken är en urvalsundersökning för privat sektor används urvalssannolikheten som vikt för att göra urvalet representativt för hela populationen. Anställda som är underrepresenterade (med lägre sannolikhet att ingå i urvalet) viktas alltså upp, medan överrepresenterade anställda viktas ned. Antalet anställda i varje företag fås från LISA.

för medlemmarna).⁹ Till detta läggs sedan uppskattningar av antalet anställda som omfattas av hängavtal (avtal som tecknats av företag som inte är medlemmar i något arbetsgivarförbund) grundade på uppgifter från Fora för arbetare och från TCO- och Sacoförbunden samt Ledarna för tjänstemän.¹⁰ Sedan räknas andelen som täcks av avtal ut genom att dividera med det totala antalet anställda enligt AKU. Det finns ett antal möjliga felkällor också med denna beräkningsmetod.¹¹

Det kan också tänkas att de företag som svarat på vår enkät – även sedan svaren viktats för att ta hänsyn till skillnader i bransch- och storlekssammansättning – inte är representativa för populationen av företag.

En annan möjlig felkälla är att vår enkät implicit definierat kollektivavtal som både reguljära avtal (via medlemskap i en arbetsgivarorganisation) och hängavtal (se avsnitt 3.1). En del svarande kan ha tolkat termen ”kollektivavtal” som endast reguljära sådana. Detta ger oss i så fall en lägre täckningsgrad än den ”sanna” inkluderande också hängavtal. Vissa respondenter har kanske också svarat fel på frågan därför att de inte vet om de har avtal eller inte.

Slutligen avser Kjellbergs data täckningsgraden under 2016. Våra data samlades in i september 2017. Täckningsgraden kan ha förändrats under det senaste året.

Med tanke på metodskillnaderna är det snarast anmärkningsvärt att vår beräknade täckningsgrad ligger så nära Kjellbergs. Det talar för att vår enkät trots den låga svarsfrekvensen ändå kan vara rimligt representativ.

⁹ Som diskuteras i Kapitel 3 kan det finnas medlemsföretag i till exempel Almega Tjänsteföretagen, Almega Medieföretagen och Svensk Handel som ännu inte *kopplats in* i kollektivavtalen.

¹⁰ Fora är ett av Svenskt Näringsliv och LO ägt ”servicebolag som erbjuder administrativa lösningar för kollektivavtalade försäkringar och avgifter till parter på arbetsmarknaden”.

¹¹ Dessa diskuteras i Kjellberg (2017) och Medlingsinstitutet (2017), bilaga 5.

6.2 Företagens syn på kollektivavtalen

Vi ställde frågor om företagets syn på olika aspekter av kollektivavtalen. Såväl företag med som företag utan kollektivavtal fick ta ställning till påståenden om kollektivavtalen: fyra positiva och sju negativa.¹² Svartalternativen sträckte sig längs en så kallad Likertskala från 1 (*stämmer inte alls*) till 5 (*stämmer mycket bra*), där 3 innebär att den svarande har en neutral hållning till påståendet (*varken stämmer eller inte stämmer*). Tabell 6.3 sammanställer resultaten. För varje påstående anges både den genomsnittliga svarssiffran och standardavvikelsen.

Företag med kollektivavtal

Vad gäller positiva aspekter på kollektivavtalen (de fyra första påståendena i Tabell 6.3), så värdesätts mest att ett avtal ger företaget ”bra anseende” (medelvärde 3,5). Därefter kommer att kollektivavtalet ”förbättrar relationerna med de anställda och ger en ram att förhålla sig till” (3,3).¹³ Företagen tycker – föga förvånande – inte att kollektivavtalen ”gör det lättare att sätta olika löner för olika anställda” (2,6). Mer oväntat är att företagen inte tycks värdesätta att kollektivavtalen erbjuder ”ett färdigt paket av löner och andra anställningsvillkor” (värdet är inte signifikant skilt från 3).

Det är slående att företagen i mycket liten utsträckning håller med om de negativa påståendena (de sju sista i Tabell 6.3). Det enda negativa påståendet med en siffra signifikant över 3 är att kollektivavtal ”gör det svårt att anpassa löner till hur bra det går för företaget”. Medelvärde för påståendet att avtalen ”innebär för höga minimilöner” är däremot inte signifikant skilt från 3. Givet den vikt denna fråga spelat i de senaste årens debatt kan detta förefalla förvånande. Det kan dock spegla att minimilönerna bara utgör ett problem i vissa branscher; för detta talar att spridningen i svaren är bland de högsta här.¹⁴ Det är vidare anmärkningsvärt att företagen inte håller med om att kollektivavtalen är ”krångliga och administrationskrävande”.

Företag utan kollektivavtal

Företagen utan kollektivavtal gör generellt mindre förmånliga bedömningar av avtalen än företagen med avtal. Det är väntat, eftersom man förmodligen skulle ha

¹² Om det fanns flera kollektivavtal i företaget, ombads den svarande att ge sin syn på det avtal som omfattar flest anställda. För att inte resultaten skulle påverkas av i vilken ordning frågorna ställdes varierades denna slumpmässigt för olika respondenter.

¹³ Skillnaden mellan värdena 3,5 för ”bra anseende” och 3,3 för ”förbättrar relationerna med de anställda och ger en ram att förhålla sig till” är signifikant på enprocentsnivå.

¹⁴ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016) visade att höga minimilöner främst gäller handel samt hotell och restauranger. Se också Tabell 6.5 nedan.

Tabell 6.3 Företagens syn på kollektivavtalen

Påstående	Företag med kollektivavtal		Företag utan kollektivavtal	
	Genomsnitt	Standard- avvikelse	Genomsnitt	Standard- avvikelse
		Kollektivavtalet...		Ett kollektivavtal skulle...
...innehåller/innebära ett färdigt paket av löner och andra anställningsvillkor som förenklar för företaget.	3,1	1,3	1,8***	1,3
...förbättrar/förbättra relationen mellan företaget och de anställda därför att det ger en ram som båda parter kan förhålla sig till.	3,3***	1,2	1,7***	1,2
...gör/göra det lättare att sätta olika löner för olika anställda genom att ange tydliga kriterier för löneskillnader.	2,6***	1,3	1,8***	1,2
...ger/ge företaget ett bra anseende.	3,5***	1,2	1,9***	1,3
...är/vara krångligt och kräver/kräva mycket administration.	2,9**	1,3	3,9***	1,4
...gör/göra det svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget.	3,3***	1,5	3,5***	1,6
...gör/göra det svårt att sätta olika löner för olika anställda.	3,1	1,5	3,3***	1,6
...ger/ge en för hög kostnadsnivå i företaget.	3,0	1,4	2,7***	1,7
...innebär/innebära för höga minimilöner.	3,1	1,5	2,1***	1,5
...gör/göra det svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning efter företagets behov.	3,1	1,5	3,3***	1,7
...gör/göra det svårt att bestämma andra anställningsvillkor, till exempel pensioner och försäkringar, på det sätt som passar företaget bäst.	3,0	1,4	3,7***	1,5

Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda. Första och tredje sifferkolumnen anger medelvärdet av svaren på en skala 1-5, där 1 betyder ”stämmer inte alls” och 5 ”stämmer mycket bra”. *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

haft kollektivavtal om man värdesatte dessa mer. Skillnaderna i värdering mellan företag med respektive utan avtal är större när det gäller positiva än negativa aspekter.¹⁵ Värdena för de positiva aspekterna ligger alla i intervallet 1,7-1,9 för företagen utan avtal. Det tyder på att det främst är skillnader i bedömningen av vad kollektivavtal tillför som förklarar om ett företag har avtal eller inte. De högsta värdena för de negativa aspekterna i företag utan avtal gäller att avtal skulle vara ”krångliga och administrationskrävande” respektive ”göra det svårt att bestämma andra anställningsvillkor”.

De stora skillnaderna mellan de två grupperna av företag när det gäller ”krångligt och administrationskrävande” samt ”svårt att bestämma andra anställningsvillkor” reser frågan om företagen utan avtal tror att dessa är krångligare och mindre flexibla än de är.¹⁶

Ett förvånande resultat är att de avtalslösa företagen håller med om påståendena att avtalen ger ”en för hög kostnadsnivå” och ”för höga minimilöner” i mindre grad än företagen med avtal.¹⁷ Det talar för att förväntningar om att lönenivån ska höjas inte är någon viktig orsak till att företag saknar kollektivavtal.

Skillnader mellan företag av olika storlek

Enligt Tabell 6.4 finns ingen enhetlig tendens när det gäller skillnaderna i synen på kollektivavtal mellan företag av olika storlek. Om man jämför de minsta företagen (1-4 anställda) och de största (fler än 250 anställda), värderar de senare kollektivavtalen mindre förmånligt i fråga om åtta påståenden av elva; den största skillnaden i denna riktning gäller ”svårt anpassa löner till hur bra det går för företaget”: 3,6 för de största företagen mot 3,2 för de minsta.¹⁸ Men någon liknande tendens finns inte när man jämför de allra största företagen med den näst minsta storleksklassen (5-9 anställda). Stora företag tycker dock i högre grad än mindre att kollektivavtal bidrar till ett bra anseende.¹⁹ Detta är rimligt eftersom sannolikheten att det ska bli offentligt uppmärksammat om kollektivavtal saknas och ge *badwill* är högre ju större ett företag är.

De allra största företagen tycker också i högre grad än mindre företag att kollektivavtal ”förbättrar relationerna till de anställda och ger en ram att förhålla sig

¹⁵ Alla skillnader i fråga om de positiva aspekterna är signifikanta på enprocentsnivån. Samtliga skillnader i fråga om de negativa aspekterna är signifikanta på minst tioprocentnivån.

¹⁶ Skillnaderna är statistiskt säkerställda på enprocentsnivån.

¹⁷ Skillnaden mellan de två grupperna av företag är statistiskt säkerställd på femprocentsnivån i fråga om ”för hög kostnadsnivå” och på enprocentsnivån i fråga om ”för höga minimilöner”.

¹⁸ När vi jämför storleksklasserna 250 anställda eller fler och 1-4 anställda är dessa skillnader dock signifikanta bara i fråga om ”svårt anpassa löner till hur bra det går” (femprocentsnivån) och ”hög kostnadsnivå” (tioprocentnivån).

¹⁹ Skillnaden mellan företagen med 250 eller fler anställda och företagen med 1-4 anställda är signifikant på femprocentsnivån.

till".²⁰ Det finns en logik också i detta: standardiserade lösningar förenklar rimliga relationerna med de anställda mer i stora företag än i mindre där det är lättare att bygga personliga relationer mellan ledning och anställda.

Tabell 6.4 Synen på kollektivavtalen i företag med avtal efter storlek

Påstående	Antal anställda				
	1-4	5-9	10-49	50-249	250-
Erbjuder ett färdigt paket.	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0
Förbättrar relationerna till de anställda och ger en ram att förhålla sig till.	3,3***	3,2*	3,4***	3,4***	3,6***
Lättare att sätta olika löner för olika anställda.	2,7*	2,4***	2,4***	2,5***	2,5***
Ger företaget ett bra anseende.	3,4***	3,4***	3,7***	3,6***	3,9***
Krämligt och administrationskrävande.	2,8	3,0	2,8***	2,6***	2,6***
Svårt att anpassa löner till hur bra det går för företaget.	3,2	3,4***	3,6***	3,5***	3,6***
Svårt att sätta olika löner för olika anställda.	2,9	3,2*	3,3***	3,2*	3,2
Ger en för hög kostnadsnivå i företaget.	2,9	3,1	3,3***	3,2	3,2*
Ger för höga minimilöner.	2,9	3,1	3,2***	3,3***	3,0
Svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning.	2,9	3,1	3,3***	3,0	3,1
Svårt att bestämma andra anställningsvillkor.	2,8	3,2*	3,2***	2,9	3,0

Anm: Svaren har viktats efter bransch. Se också Tabell 6.3. *, ** och *** indikerar att genomsnittet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

²⁰ Endast skillnaden mellan företagen med fler än 250 anställda och företagen med 5-9 anställda är dock statistiskt signifikant (på femprocentsnivån). Skillnaden mellan den förra gruppen och företagen med 1-4 anställda är det inte ens på tioprocentnivån. I en regression som kontrollerar för bransch, andel tjänstemän, företagets ålder och region är skillnaderna emellertid signifikanta när man jämför de största företagen med både dem med 1-4 (på femprocentsnivån) och dem med 5-9 anställda (på tioprocentnivån). Det tyder på att företagsstorleken i sig verkligen är av betydelse (och inte samvariation med andra faktorer).

Skillnader mellan företag i olika branscher

Tabell 6.5 visar hur företag med kollektivavtal ser på dessa i olika branscher. Bedömningarna är mycket olika. De mest negativa värderingarna görs av byggföretag. Dessa instämmer generellt i de negativa påståendena: alla medelvärden för dem ligger i intervallet 3,5-3,9. De mest negativa bedömningarna gäller ”svårt att anpassa löner till hur bra det går”, ”svårt sätta olika löner” och ”ger för höga minimilöner”. Resultaten stämmer överens med vad som brukar framföras från byggarbetsgivarna inklusive i vår intervju med dem (se avsnitt 5.2). Byggverksamhet är den enda bransch där företagen anser att kollektivavtalen är ”krångliga och administrationskrävande” (medelvärdet är 3,5; alla andra branscher ligger på eller under 3). Det kan tyckas förvånande att byggföretagen instämmer i *samtliga* negativa påståenden. Eventuellt kan det hänga samman med så kallat *koherenssökande* som studerats i psykologisk forskning: att individer försöker uppnå konsistens mellan sina värderingar av olika aspekter på en företeelse sedan de väl bestämt sig för en generell värdering.²¹ Den enda punkt där byggföretagen gör en förmånlig bedömning av sina kollektivavtal är ”ger företaget ett bra anseende”.

Företagen inom transport och magasinering instämmer också i många av de negativa påståendena men har samtidigt några av de högsta siffrorna när det gäller de positiva påståendena. Inom vård och omsorg, information och kommunikation samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik ser företagen inte negativa effekter av kollektivavtalen (i regel värden lägre än 3) men inte heller särskilt starka positiva aspekter förutom att avtalen ”ger företaget ett bra anseende”. En möjlig tolkning – i varje fall för information och kommunikation samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik – är att de anställda här har så stark individuell förhandlingsposition att avtalen inte gör så stor skillnad (se också avsnitt 3.1).

Ett anmärkningsvärt resultat är att synen på kollektivavtalen i hotell- och restaurangbranschen är förhållandevis förmånlig: företagen där instämmer i genomsnitt i alla fyra positiva påståenden men i endast ett av sju negativa (”svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning”). Man håller inte med om att avtalen ger ”en för hög kostnadsnivå” eller ”för höga minimilöner”. Bedömningarna av kollektivavtalen i handeln är i allmänhet mindre förmånliga.²² Företagen där håller till exempel med om att avtalen ”ger för höga minimilöner”.

²¹ Se till exempel Festinger (1957), Montgomery (1983) och Simon med flera (2008). Calmfors med flera (2013) är en tillämpning i gränsområdet mellan nationalekonomi och psykologi på attityderna till utstationering av arbetskraft.

²² Skillnaderna mellan handeln och hotell- och restaurangbranschen är signifikanta för ”lättare att sätta olika löner” (tioprocentnivån), ”ger en för hög kostnadsnivå” (enprocentnivån) och ”ger för höga minimilöner” (femprocentnivån).

Tabell 6.5 Synen på kollektivavtalen i företag med avtal efter bransch

Bransch	Erbjuder ett färdigt paket.	Förbättrar relationerna till de anställda och ger ram att förhålla sig till.	Lättare att sätta olika löner för olika anställda.	Ger företaget ett bra anseende.	Krängligt och administrationskrävande.	Svårt att anpassa löner till hur bra det går.	Svårt att sätta olika löner.	Ger en för hög kostnadsnivå i företaget.	Ger för höga minimilöner.	Svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning.	Svårt att bestämma andra anställningsvillkor.
Byggsamhet	2,9	3,0	2,0***	3,4*	3,5***	3,9***	3,9***	3,5***	3,7***	3,5***	3,5***
Fastighetsverksamhet	3,1	3,3	2,4	3,2	3,0	2,9	2,9	2,7	3,3	3,0	3,2
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
Transport och magasinering	3,6*	3,8***	2,6	3,8***	2,9	3,6***	3,6**	3,5*	3,2	3,4	3,1
Utbildning	2,5*	3,2	2,9	3,6**	2,6	3,7**	3,0	3,2	3,0	3,2	3,0
Uthyrning och fastighetsservice med mera	2,9	3,6**	2,6	3,9***	2,9	3,3	3,4	3,0	2,9	3,4	3,1
Vård och omsorg	2,9	3,2*	2,2**	3,7***	2,5**	2,9	2,6	2,6	2,4**	2,3***	2,8
Övriga	3,0	3,5**	3,0	3,3	2,7	2,6	2,3**	2,5**	2,6	2,2***	2,4**

Anm.: Svaren har viktats efter antal anställda. Se också Tabell 6.3. *, ** och *** i indikerar att genomsnittet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentnivån.

Det kan uppfattas som förvånande att minimilönerna uppfattas som ett större problem i handeln än i hotell- och restaurangbranschen, eftersom dessa är höga i båda branscherna.²³ De är dock högre i den förra än den senare branschen för anställda mellan 18 och 19 år (men ungefär desamma för ungdomar som ännu inte fyllt 18 och för anställda som är 20 år eller äldre). Mer erfarenhet ger också fortare högre minimilöner i handeln än i hotell och restaurangbranschen. I handeln anser företagen vidare att avtalen ger ”en för hög kostnadsnivå”. Det skulle inte minst kunna spegla det missnöje med Ob-tilläggen som verkar finnas på arbetsgivarsidan (se avsnitt 5.2).²⁴

Företagens syn på kollektivavtalen i tillverkning är ganska neutral. De flesta medelvärdena – både för positiva och negativa påståenden – ligger nära varken-eller-alternativet 3 och är i många fall inte signifikant skilda från detta tal.

Skulle företagen teckna kollektivavtal även utan ”tvång”?

Företag utan kollektivavtal kan utsättas för konfliktåtgärder från facket i syfte att tvinga fram avtal. Därför frågade vi också företagen med kollektivavtal om de fortsatt skulle vilja ha sådana om fackets möjligheter att tillgripa stridsåtgärder försvagades. En klar majoritet, 61 procent, uppgav att de även då skulle vilja ha avtal. Endast 15 procent svarade nej, medan 24 procent angav att de inte visste. Det talar för en övervägande positiv inställning till kollektivavtalen. Som framgår av Figur 6.5 var företagen mer positiva ju större de är. Hela 79 procent av företagen med fler än 250 anställda svarade ja, medan motsvarande siffra för företagen med 1-9 anställda var 59 procent. Resultaten är konsistenta med argumentationen från Företagarna att kollektivavtalen är bättre anpassade till stora än små företag.²⁵

Tabell 6.6 visar på stora skillnader mellan olika branscher i viljan att teckna kollektivavtal även om fackets möjligheter att tvinga fram avtal minskade. Mest positiv är inställningen i hotell och restaurang, information och kommunikation, vård och omsorg samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Minst är viljan i handel, byggverksamhet och fastighetsverksamhet.²⁶ Dessa resultat stämmer i stort sett överens med bedömningarna i olika branscher av olika aspekter på avtalen i Tabell 6.5.

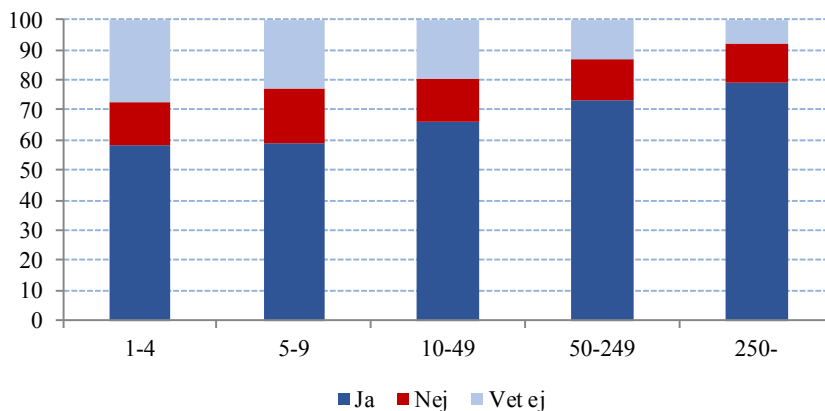
²³ Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016).

²⁴ Detta missnöje framkom också tydligt i fritextsynpunkter på kollektivavtalet som respondenterna kunde ge i enkäten. Vart fjärde företag från handeln som svarade på fritextfrågan var kritiskt till de höga Ob-tilläggen.

²⁵ Se till exempel Företagarna (2007, 2011) och Mårder (2017a,b).

²⁶ Rangordningen mellan branscher blir mycket likartad i regressioner där vi kontrollerar för andra faktorer som antal anställda, region, företagets ålder, andelen tjänstemän och andelen utrikes födda anställda i företaget.

Figur 6.5 Andel av företag med kollektivavtal som fortsatt skulle vilja ha avtal om facketts möjligheter att tvinga fram avtal försvagades efter antal anställda, procent



Anm: Svaren har viktats efter bransch.

Tabell 6.6 Andel av företag med kollektivavtal som fortsatt skulle vilja ha avtal om facketts möjligheter att tvinga fram avtal försvagades efter bransch, procent

Bransch	Ja	Nej	Vet ej
Hotell och restaurang	77,7	10,1	12,3
Information och kommunikation	74,0	18,5	7,5
Vård och omsorg	73,9	5,8	20,3
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	70,8	9,5	19,8
Uthyrning och fastighetservice med mera	68,2	19,7	12,2
Utbildning	64,6	6,5	28,9
Tillverkning	62,7	17,1	20,1
Transport och magasinering	60,7	4,4	34,9
Handel	56,8	16,8	26,4
Byggsamhet	51,6	22,0	26,3
Fastighetsverksamhet	41,8	29,0	29,2
Övriga	55,5	11,0	33,5

Anm: Svaren har viktats efter antal anställda.

Fördjupning 6.2 redovisar en regressionsanalys av vilka aspekter på kollektivavtalen som förklarar företagens vilja att ha sådana. Enligt analysen är det viktigare vad företagen anser sig kunna få ut av avtalen än vilka problem de kan innebära. Den viktigaste bestämningsfaktorn tycks vara synen på om kollektivavtal ger företaget ett bra anseende. Men också bedömningen av i vilken grad avtalen ”förbättrar relationerna till de anställda och ger en ram att förhålla sig till” verkar vara viktig.

Varför saknar en del företag kollektivavtal?

Företagen som inte tecknat kollektivavtal tillfrågades om skälen till det. Enligt Tabell 6.7 fördelar sig dessa ganska jämnt mellan ”alla eller nästan alla anställda är familjemedlemmar”, ”de anställda har inte efterfrågat kollektivavtal” och ”det är större nackdelar än fördelar med ett kollektivavtal” (ungefär en tredjedel av de svarande företagen i samtliga fall). Förklaringen om familjeföretag gäller förstås endast små företag: drygt 41 procent av dem med 1-4 anställda och drygt 9 procent av dem med 5-9 anställda. För företag med 50 eller fler anställda var ”större nackdelar än fördelar” den viktigaste förklaringen (67 procent), medan 57 procent uppgav att orsaken var att ”de anställda har inte efterfrågat avtal”.

Tabell 6.7 Skäl till att kollektivavtal saknas, procent av företagen

Skäl	Andel
Företaget är nystartat och frågan har därför inte ännu blivit aktuell	1,5
Alla eller nästan alla anställda är familjemedlemmar	36,0
De anställda har inte efterfrågat kollektivavtal	31,6
Det är större nackdelar än fördelar med ett kollektivavtal	30,7
Annat	18,5
Vet ej	3,0

Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda. Respondenterna kunde välja fler än ett svarsalternativ. Därför är summan av svaren större än 100 procent.

Fördjupning 6.2 analyserar också ekonometriskt hur svaren på frågan om kollektivavtal har större nackdelar än fördelar samvarierar med bedömningarna av olika avtalsaspekter. Här – till skillnad från i företagen med kollektivavtal – verkar inte synen på avtalens roll för att ge ett bra anseende och förbättra relationerna till de anställda spela någon roll. Bedömningarna av i vilken grad kollektivavtalen erbjuder ett färdigt paket, är krångliga och administrationskrävande, gör det svårt att differentiera lönerna och anpassa arbetstiden samt ger en för hög kostnadsnivå förefaller vara de viktigaste aspekterna för de avtalslösa företagens vilja att teckna avtal.

Viljan att teckna kollektivavtal tycks alltså bero på olika faktorer i företag med och företag utan avtal. En möjlig slutsats är att strategier för att göra kollektivavtalen mer attraktiva kanske bör se helt olika ut för företag som idag har sådana och företag som inte har det. Ett skäl kan vara att företagen i de två grupperna är mycket olika: som diskuterades ovan är ju företag utan kollektivavtal i huvudsak småföretag.

Fördjupning 6.2 Sambandet mellan företagets syn på olika aspekter av kollektivavtalen och viljan att teckna avtal

Avsnitt 6.2 redovisade först företagets syn på olika aspekter av kollektivavtalen. Därefter rapporterades enkätsvar om viljan att teckna kollektivavtal. Denna fördjupning analyserar med hjälp av regressioner vilka av de olika aspekterna som har störst betydelse för viljan att sluta avtal.

Viljan att teckna kollektivavtal i företag med avtal

Vi undersöker först hur företagets svar på frågan om de fortsatt skulle vilja ha kollektivavtal ifall facketts möjligheter till stridsåtgärder minskade beror på deras bedömningar av olika aspekter på avtalen. Den beroende variabeln i denna analys ges värdet ett om ett företag uppger att det fortsatt skulle vilja teckna avtal. Om svaret är ”vet ej” eller ”nej” får variabeln värdet noll. De förklarande variabelerna är hur ett företag ställer sig till de olika påståenden som redovisades i Tabell 6.3. Varje sådan variabel kan anta värdet av ett heltal mellan 1 och 5, där 1 betyder att man inte alls håller med och 5 betyder att man håller med i mycket hög utsträckning.²⁷

Regressionerna skattas med minstakvadratmetoden och redovisas i Tabell 6.8. Först undersöks hur sannolikheten att ett företag vill ha avtal samvarierar med synen på var och en av de olika aspekterna (kolumn 1 i tabellen). Analysen visar på ett starkt och signifikant samband mellan samtliga påståenden och sannolikheten att ett företag fortsatt skulle vilja ha kollektivavtal. Sambanden går också i förväntad riktning: ju mer man instämmer i ett positivt (negativt) påstående, desto högre (lägre) är sannolikheten att vilja ha avtal.

För att analysera hur viktiga olika aspekter är för att förklara företagets vilja att teckna kollektivavtal skattar vi därefter modeller där vi beaktar hur man ställer sig till flera påståenden *samtidigt*. Först prövas bara de positiva påståendena om avtalet (kolumn 2), sedan bara de negativa (kolumn 3) och till sist samtliga påståenden (kolumn 4).

Enligt kolumn 2 finns en stark och signifikant positiv samvariation mellan att å ena sida tycka att kollektivavtalet ”ger ett bra anseende” och att det ”förbättrar relationerna med de anställda” och å andra sidan att vilja ha avtal. Den skattade koefficienten för ”bra anseende” anger att om ett företag svarar ett poäng högre på frågan (till exempel 4 i stället för 3), så ökar sannolikheten för att vilja ha avtal med 10,4 procentenheter. Motsvarande effekt för påståendet att avtalet ”förbättrar relationerna med de anställ-

²⁷ Skalan tillåter oss att rangordna svaren men anger inte hur stort ”avståndet” är mellan varje svar. Men vi antar i denna analys att skalan är linjär, det vill säga att avståndet mellan till exempel 2 och 3 är lika stort som mellan 4 och 5.

da” är 6,5 procentenheter. Slutsatsen är alltså att de positiva aspekter på kollektivavtalen – bra anseende och förbättrade relationer till de anställda – som företagen värdesätter mest (se avsnitt 6.2) också är de som bäst förklarar viljan att ha kollektivavtal.

Kolumn 3 visar på ett signifikant negativt samband mellan att tycka att kollektivavtalet är ”krångligt och administrationskrävande” och att fortsatt vilja ha avtal. Det finns också en statistiskt säkerställd negativ effekt (på tioprocentnivån) för påståendet ”för höga minimilöner”. Enligt avsnitt 6.3 tyckte företagen i genomsnitt *inte* att avtalen var särskilt krångliga och administrationskrävande eller att de gav för höga minimilöner. Detta tycks alltså bara vara ett problem för en mindre del av alla företag. Men samtidigt finns en stark samvariation mellan å ena sidan hur mycket man instämmer i påståendena om att avtalen är för krångliga och ger för höga minimilöner och å andra sidan sannolikheten att man fortsatt vill ha avtal.

När vi beaktar både positiva och negativa aspekter i samma regressionsmodell (kolumn 4) försvinner signifikansen för de negativa aspekterna. Däremot kvarstår den för de positiva aspekterna ”bra anseende” (enprocentnivån) och ”förbättrar relationerna till de anställda” (tioprocentnivån), även om de skattade effekterna nu är något svagare än i skattningarna i kolumn 2. De aspekterna tycks därför vara de viktigaste för att förklara företagets vilja att teckna kollektivavtal också i en situation med mindre möjligheter för facket att tvinga fram avtal.

Viljan att teckna kollektivavtal i företag utan avtal

Vi studerar också hur sannolikheten för företag utan kollektivavtal att uppges att dessa ”har större nackdelar än fördelar” samvarierar med bedömningarna av olika påståenden om ett potentiellt kollektivavtal (se Tabell 6.7 ovan). Resultaten redovisas i Tabell 6.9 som innehåller regressioner som är analoga med dem i Tabell 6.8. Den beroende variabeln tar nu värdet ett om ett företag anger större nackdelar än fördelar, annars värdet noll.

Återigen är alla samband signifikanta (med den förväntade riktningen) när vi tar hänsyn till endast en aspekt i taget (kolumn 1). När flera faktorer inkluderas samtidigt (kolumnerna 2-4) är det bara ”erbjuder ett färdigt paket” av de positiva aspekterna som förblir signifikant. Bland de negativa varierar vilka påståenden som är signifikanta beroende på om bara negativa eller samtliga påståenden inkluderas. Men ”krångligt och administrationskrävande” och ”svårt att sätta olika löner för olika anställda” förblir alltid signifikanta. I regressionerna med samtliga aspekter är också aspekterna ”svårt anpassa arbetstiden” och ”för höga löner” signifikanta (på fem- respektive tioprocentnivån).

Tabell 6.8 Skattad effekt av synen på olika aspekter av kollektivavtalen på sannolikheten att fortsatt vilja ha avtal även om facketts möjligheter att tvinga fram avtal försvagas

	Separata modeller (1)	Positiva påståenden (2)	Negativa påståenden (3)	Samtliga påståenden (4)
Erbjuder ett färdigt paket	0,118*** (0,018)	0,027 (0,028)		0,039 (0,031)
Förbättrar relationerna till de anställda och ger en ram att förhålla sig till	0,142*** (0,018)	0,065** (0,027)		0,053* (0,028)
Lättare att sätta olika löner	0,076*** (0,022)	0,006 (0,026)		-0,016 (0,031)
Bra anseende	0,155*** (0,018)	0,104*** (0,026)		0,088*** (0,028)
Krängligt och administrationskrävande	-0,107*** (0,017)		-0,063** (0,029)	-0,028 (0,024)
Svårt anpassa löner till hur bra det går	-0,083*** (0,019)		-0,031 (0,029)	-0,011 (0,030)
Svårt sätta olika löner	-0,079*** (0,019)		0,018 (0,025)	0,001 (0,030)
För hög kostnadsnivå	-0,101*** (0,019)		-0,022 (0,030)	-0,050 (0,032)
För höga minimilöner	-0,091*** (0,017)		-0,046* (0,025)	-0,029 (0,019)
Svårt anpassa arbetstiden	-0,087*** (0,017)		-0,003 (0,023)	0,011 (0,025)
Svårt anpassa andra villkor	-0,086*** (0,021)		0,009 (0,024)	0,022 (0,023)
Konstant		-0,032 (0,078)	1,056*** (0,083)	0,339** (0,151)
Antal observationer		1 310	1 281	1 144
R ²		0,176	0,121	0,202

Anm: Regressionerna har viktats efter bransch och antal anställda. Modellerna skattas med minstakvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** indikerar statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Kolumn 1 redovisar koefficienterna för elva separata regressionsmodeller där den enda förklarande variabeln är respektive påstående. Kolumnerna 2-4 redovisar regressioner där flera påståenden inkluderas i samma regressionsmodell.

Tabell 6.9 Skattad effekt av synen på olika aspekter av kollektivavtalen på sannolikheten att se större nackdelar än fördelar med att teckna avtal, avtalslösa företag

	Separata modeller	Positiva påståenden	Negativa påståenden	Samtliga påståenden
	(1)	(2)	(3)	(4)
Erbjuder ett färdigt paket	-0,114*** (0,013)	-0,092*** (0,027)		-0,086*** (0,027)
Förbättrar relationerna till de anställda och ger ram att förhålla sig till	-0,083*** (0,016)	-0,033 (0,033)		-0,051 (0,035)
Lättare att sätta olika löner	-0,078*** (0,020)	-0,012 (0,025)		-0,016 (0,026)
Bra anseende	-0,055*** (0,016)	-0,014 (0,024)		0,029 (0,028)
Krångligt och administrationskrävande	0,071*** (0,018)		0,071*** (0,026)	0,059** (0,025)
Svårt anpassa löner till hur bra det går	0,054*** (0,015)		0,014 (0,029)	0,003 (0,027)
Svårt sätta olika löner	0,068*** (0,015)		0,062** (0,028)	0,066** (0,028)
För hög kostnadsnivå	0,050*** (0,015)		0,011 (0,024)	0,036* (0,022)
För höga minimilöner	0,048*** (0,017)		-0,006 (0,024)	-0,021 (0,023)
Svårt anpassa arbetstiden	0,048*** (0,015)		-0,029 (0,027)	-0,052** (0,026)
Svårt anpassa andra villkor	0,064*** (0,015)		0,013 (0,028)	0,015 (0,026)
Konstant		0,706*** (0,055)	-0,064 (0,082)	0,278** (0,136)
Antal observationer		767	614	545
R ²		0,112	0,113	0,204

Anm: Se Tabell 6.8.

Slutsatserna av våra regressionsanalyser

Skillnader mellan företag som idag har kollektivavtal i viljan att även fortsättningsvis teckna sådana om facket styrka skulle minska förefaller främst bero på skillnader i bedömningarna av avtalens positiva aspekter. Den viktigaste faktorn tycks vara synen på om kollektivavtal ger ett bra anseende. Men också bedömningen av i vilken grad avtalen förbättrar relationerna till de anställda verkar vara viktig.

De faktorer som spelar roll för företagets vilja att teckna kollektivavtal skiljer sig åt mellan företag med och företag utan avtal. I den senare gruppen verkar synen på avtalens roll för att ge ett bra anseende och förbättra relationerna till de anställda inte spela någon roll. Bedömningarna av i vilken grad kollektivavtalen erbjuder ett färdigt paket av lösningar, är krångliga och administrationskrävande, gör det svårt att differentiera lönerna och anpassa arbetstiden samt ger en för hög kostnadsnivå tycks vara de viktigaste aspekterna för avtalslösa företags vilja att ingå avtal.

Våra resultat ska tolkas med försiktighet, eftersom vi inte vet om regressionerna lyckats ta hänsyn till alla förklaringsfaktorer som samvarierar med både varandra och viljan att ha avtal. Våra slutsatser förutsätter också att regressionerna kan ges en kausal tolkning.²⁸

²⁸ Tolkningen av regressionerna är alltså att företagen grundar en helhetsbedömning av avtalen på en sammanvägning av olika aspekter på dem. Men koherenssökande skulle kunna innebära att helhetsbedömningen i stället styr bedömningen av olika aspekter (Calmfors med flera 2013). Tolkningarna ovan bygger på antagandet att det inte finns någon stark sådan omvänd kausalitet. Se också avsnitt 6.2 ovan.

6.3 Betydelsen av olika avtalskonstruktioner

Avsnitt 5.1 redovisade förekomsten av olika avtalskonstruktioner enligt Medlingsinstitutets klassificering som mäter balansen mellan lokal och central bestämning av utrymmet för löneökningar respektive fördelningen av detta. Rapporteringen ovan av enkätresultaten har inte skilt mellan de olika avtalstyperna. Men företagens syn på avtalen kan förstås i hög grad antas bero på dessas exakta utformning. Detta avsnitt delar därför upp en del av enkätsvaren efter avtalstyp.

Faktisk respektive angiven avtalskonstruktion

I enkäten frågade vi företagen med avtal om dessas konstruktion med avseende på bestämningen av såväl det totala löneutrymmet i företaget som de individuella löneökningarna. Utifrån svaren hänfördes sedan varje företags avtal till någon av Medlingsinstitutets sju avtalskonstruktioner. Den på detta sätt tilldelade avtalskonstruktionen betecknas nedan som den *angivna avtalskonstruktionen*. Vi frågade också företagen om vilket arbetsgivarförbund de tillhörde och med vilket fackförbund kollektivavtalet slutits.²⁹ Det gjorde det sedan möjligt att utifrån information om olika avtal från Medlingsinstitutet och IFAU klassificera den *faktiska avtalskonstruktionen* för knappt 60 procent av företagen med avtal i enkäten.

Vi jämförde sedan angiven och faktisk avtalskonstruktion där så var möjligt (Tabell 6.10). Det framgår att respondenterna många gånger inte gett svar som stämmer överens med den av oss identifierade avtalskonstruktionen. Det kan finnas flera orsaker. Svarande kan ha haft otillräcklig kunskap om avtalen. Våra frågor kan också ha varit för komplicerade eller vår information om avtalen missvisande. Ibland innebär svaren kombinationer av bestämning av utrymmet och av individuella löneökningar som inte existerar enligt Medlingsinstitutet. Vi har valt att endast utgå från den av oss identifierade faktiska avtalskonstruktionen när vi delar upp svaren på olika enkätfrågor.

²⁹ Företag med flera kollektivavtal ombads uppge det avtal som omfattade flest anställda. Efterföljande frågor om synen på företagets kollektivavtal gällde också detta avtal.

Tabell 6.10 Angiven avtalskonstruktion, antal och procent av företagen efter faktisk avtalskonstruktion

		Faktisk konstruktion						
		1	2	3	4	5	6	7
Angiven konstruktion	1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	24 (33)	4	3	4	17	9	9
	2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	10	11 (28)	7	7	28	7	8
	3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	4	7	19 (22)	3	47	7	13
	4. Lönepott utan individgaranti	13	5	7	22 (41)	32	17	3
	5. Lönepott med (stupstock om) individgaranti	2	2	15	6	26 (9)	10	8
	6. Generell höjning och lönepott	2	2	17	3	54	71 (29)	25
	7. Generell höjning	0	1	4	4	19	59	114 (48)
	Existerar ej	15 (21)	7 (18)	11 (13)	2 (4)	57 (19)	45 (18)	40 (17)
	Vet ej	3	1	5	3	15	24	17

Anm: Med angiven avtalskonstruktion avses den konstruktion enligt Medlingsinstitutets klassificering (se avsnitt 5.1) som kan härledas från svaren på enkätfrågor om avtalsbestämmelserna om storleken på och fördelningen av löneutrymmet. Faktisk konstruktion har fastställts utifrån enkätsvaren om vilken arbetsgivarorganisation företaget tillhör och vilket fackförbund företagets kollektivavtal är med. För alla kombinationer av arbetsgivarorganisationer och fackförbund har vi utnyttjat information från Medlingsinstitutet eller IFAU om kollektivavtalens konstruktion. Tabellen inkluderar bara företag med kollektivavtal för vilka både kollektivavtalets angivna och faktiska konstruktion kunnat bestämmas på detta sätt. Inom parentes redovisas andelen i procent av alla företag med en viss faktisk konstruktion som angett "rätt" konstruktion respektive en som inte existerar enligt Medlingsinstitutets klassificering.

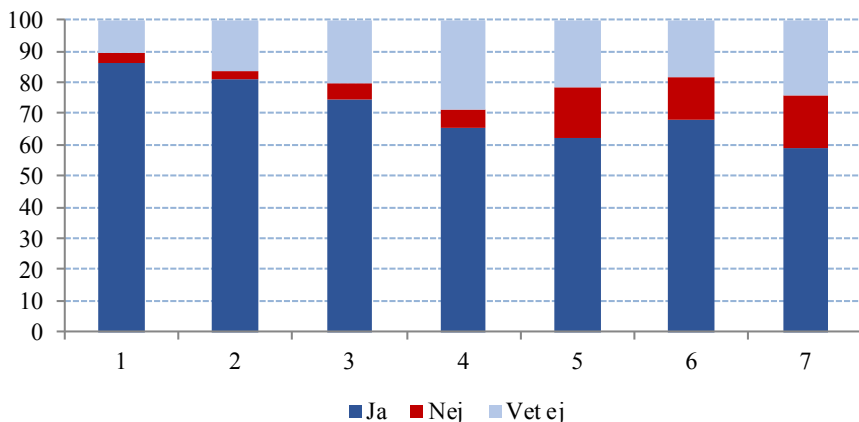
Källor: Data över faktiska avtalskonstruktioner har i första hand hämtats från Medlingsinstitutets årsrapporter och i andra hand från ALEX-databasen vid IFAU (se Forslund med flera 2012).

Företagens syn på de olika avtalskonstruktionerna

Figur 6.6 visar som väntat att företagen skulle vara mer benägna att ingå kollektivavtal även om facket's möjligheter att tvinga fram dem genom stridsåtgärder försvagades, ju större inslaget av lokal lönebildning är. Hela 86 procent av företagen

med sifferlösa avtal (avtalstyp 1) skulle fortsatt vilja ha kollektivavtal mot bara 59 procent av företagen med centrala avtal som stipulerar generell lönehöjning (avtalstyp 7).³⁰

Figur 6.6 Andel av företagen med kollektivavtal som fortsatt skulle vilja ha avtal om facketts möjligheter till stridsåtgärder försvagades efter avtalskonstruktion, procent



Anm: Figuren avser faktisk konstruktion. Se också Tabell 6.10.

Tabell 6.11 visar företagens värdering av olika aspekter av kollektivavtalen på samma sätt som i de tidigare Tabellerna 6.3-6.5. Det finns en tydlig tendens att avtal med mer centraliserad lönebildning bedöms som mindre förmånliga än avtal med större inslag av lokal lönebildning. Avtalstyp 7 är till exempel den enda med värden över 3 för ”krångligt och administrationskrävande”, ”ger en för hög kostnadsnivå i företaget” och ”ger för höga minimilöner”. Denna avtalstyp är också den enda som får värden runt 4 (”svårt att anpassa löner till hur bra det går för företaget” och ”svårt sätta olika löner”). Sifferlösa avtal (avtalstyp 1) bedöms generellt mycket förmånligt: företagen instämmer inte i något av de negativa påståendena för denna avtalstyp (sex av sju medelvärden är signifikant lägre än 3).

³⁰ Vi har signifikanta skillnader i diagrammet mellan å ena sidan avtalstyp 1 och å andra sidan avtalstyperna 5 (enprocentsnivån), 6 (femprocentsnivån) och 7 (enprocentsnivån). Skillnaderna förblir signifikanta mellan typen 1 å ena sidan och typerna 5 och 7 å andra sidan även i en regression där vi kontrollerar för antal anställda. Skillnaderna i figuren mellan å ena sidan avtalstyp 6 (generell lönehöjning och lönepott) och å andra sidan avtalstyperna 4 (lönepott utan individgaranti) och 5 (lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti) är inte signifikanta ens på tioprocentnivån.

Tabell 6.11 Företagens syn på olika aspekter av kollektivavtalen efter avtalskonstruktion, procent

	Erbjuder ett färdigt paket.	Förbättrar relationer och ger fram att förhålla sig till.	Lättare att sätta olika löner för olika anställda.	Ger företaget ett bra anseende.	Krängligt och administrationskrävande.	Svårt att anpassa löner till hur bra det går.	Svårt att sätta olika löner.	Ger en hög kostnadsnivå i företaget.	Ger för höga minimilöner.	Svårt att anpassa arbetstidens längd och förläggning.	Svårt att bestämma andra anställningsvillkor.
Avtalskonstruktion											
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***
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	3,3	3,8**	2,8	4,2***	2,3***	3,1	2,5	2,8	2,2***	2,7	2,8
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3,4	3,4**	2,3***	3,6***	2,5**	3,2	2,8	2,9	2,9	2,6	2,6*
4. Lönepott utan individgaranti	3,6***	3,6***	2,7	4,2***	2,7	3,6	2,7	3,3	3,1	2,5**	3,0
5. Lönepott med (stupstock om) individgaranti	3,1	3,3**	2,5***	3,5***	2,9	3,5**	2,9	3,2	3,0	3,2	3,1
6. Generell höjning och lönepott	3,5**	3,5***	3,0	3,7***	2,6**	3,2	3,0	3,0	3,0	3,4**	2,9
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***

Anm: Tabellen anger medelvärdet av svaren på de olika frågorna på en skala 1-5, där 1 betyder "stämmer inte alls" och 5 "stämmer mycket bra". 3 ska tolkas som att den svarande har en neutral hållning. Tabellen avser faktisk konstruktion. Se också Tabellerna 6.3 och 6.10. *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentnivån.

6.4 Sammanfattning

Kapitel 3 diskuterade hur den fackliga organisationsgraden fallit i Sverige (som på andra håll) även om den fortfarande är hög i ett internationellt perspektiv. Däremot har medlemskapet i arbetsgivarorganisationer ökat. Slutsatsen var att kollektivavtalssystemet i högre grad än tidigare upprätthålls av arbetsgivarsidan. Samtidigt utgör det potentiella hotet från facken om konfliktåtgärder mot avtalslösa företag ett starkt motiv att teckna kollektivavtal. Detta skäl blir emellertid svagare med en lägre facklig organisationsgrad. Det innebär starkare krav på att avtalen ska vara attraktiva för företagen om kollektivavtalssystemet ska upprätthållas också på lång sikt. Det har motiverat vår enkätstudie av företagens syn på kollektivavtalen.

Den övergripande slutsatsen är att företagen i allmänhet har en förhållandevis positiv syn på kollektivavtalen. Drygt 60 procent av företagen med kollektivavtal uppger att de även fortsättningsvis skulle vilja teckna sådana även om fackets möjligheter att tillgripa stridsåtgärder minskade. Endast 15 procent svarar att de inte vill det. Företagen är genomgående mer positiva till att ha kollektivavtal ju större de är. Detta är konsistent med argumentationen från småföretagarhåll att kollektivavtalen är bättre avpassade för stora än små företag.

De aspekter på kollektivavtalen som företagen värderar högst är att de ger bra anseende och förbättrar relationen till de anställda. Detta är av större betydelse för stora än små företag. Generellt fäster företagen inte någon större vikt vid att kollektivavtalen erbjuder ”ett färdigt paket av löner och andra anställningsvillkor”. Det talar emot hypotesen att företagen ser kollektivavtal som viktiga främst därför att de reducerar transaktionskostnaderna för att reglera anställningsvilkoren.

Ett slående resultat är att företagen med kollektivavtal i mycket liten utsträckning håller med om negativa påståenden angående dessa. Det enda negativa påståendet som man tydligt instämmer i är att ”kollektivavtalet gör det svårt att anpassa löner till hur bra det går för företaget”. Det är vidare anmärkningsvärt att företagen som har avtal i allmänhet *inte* tycker att dessa är ”krångliga och administrationskrävande”.

Företagen med avtal gör generellt mer förmånliga bedömningar av kollektivavtalen än företag utan avtal. Det är svårt att säga om detta beror på att företagen utan avtal har andra förutsättningar än företagen med avtal eller på dålig kunskap om vad avtalen de facto innebär.³¹ Skillnaderna mellan de två grupperna av före-

³¹ Skillnaderna kan dock inte förklaras av skillnader vad gäller vilka branscher och storleksklasser företag med och företag utan avtal tillhör. De tidigare signifikanta skillnaderna förblir (förutom för ett påstående: ”ger en för hög kostnadsnivå”) signifikanta och i de flesta fall i princip lika stora i regressionsmodeller där vi kontrollerar för bransch och storleksklass.

tag är större i fråga om positiva än negativa aspekter av avtalen: medan effekter på företagets anseende och relationer till de anställda är viktiga för företagen med kollektivavtal, tycks dessa aspekter inte spela någon större roll för de avtalslösa företagen. Höga minimilöner och allmänt höga lönekostnader ses inte som en viktig nackdel med kollektivavtal av företagen som inte hade sådana. Det talar för att andra faktorer är viktigare för att förklara avsaknad av avtal: till exempel att dessa uppfattas som krångliga och minskar flexibiliteten i fråga om andra anställningsvillkor.

Företagens värderingar av kollektivavtalen skiljer sig kraftigt åt mellan branscher. De minst förmånliga värderingarna görs av byggföretag. Så till exempel är byggverksamhet den enda branschen där företagen anser att kollektivavtalen är ”krångliga och administrationskrävande”. Transport och magasinering är också en bransch där företagen har en negativ syn på avtalen. De begränsade möjligheterna till individuell lönesättning i båda sektorerna kan vara en förklaring. Företagen i information och kommunikation, vård och omsorg samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik ser varken särskilt positiva eller särskilt negativa effekter av kollektivavtalen men har samtidigt en stor vilja att ingå kollektivavtal även om fackets möjligheter att tvinga fram sådana skulle begränsas.

Det finns stora likheter mellan avtalen i å ena sidan hotell- och restaurangbranschen och å andra sidan handeln: genomsnittslönerna är förhållandevis låga, minimilönerna höga i förhållande till genomsnittslönen och möjligheterna till individuell differentiering små. Ändå är företagens bedömningar av kollektivavtalen betydligt mer positiva i hotell- och restaurangbranschen än i handeln. Möjliga förklaringar är att förekomsten av dricks i hotell- och restaurangbranschen innebär mindre behov av lönedifferentiering för att skapa incitament för prestation, att minimilönerna där är mer differentierade än i handeln och missnöje med de höga Ob-tilläggen i den senare branschen.

Avtal med mer centraliserad lönebildning bedöms generellt som mindre förmånliga än avtal med större inslag av lokal lönebildning. Avtal som stipulerar generella lönehöjningar är de enda som bedöms vara krångliga och administrationskrävande samt ge en för hög kostnadsnivå och för höga minimilöner. Företagen med sifferlösa avtal instämmer i genomsnitt inte i något av de negativa påståenden om dessa som de fick ta ställning till.

Referenser

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.

Calmfors, L., Dimdins, G., Gustafsson Sendén, M., Montgomery, H. och Stavlöt, U. (2013), "Why Do People Dislike Low-Wage Trade Competition with Posted Workers in the Service Sector?", *Journal of Socio-Economics* 47.

Demoskop (2017), Metodbeskrivning – företagarenkät 2017, Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 28 november.

Festinger, L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press, Stanford, CA.

Forslund, A., Hensvik, L., Nordström Skans, O. och Westerberg, A. (2012), Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner, Rapport 2012:9, IFAU.

Företagarna (2007), *Är den svenska modellen älskad av alla?*, rapport, juli.

Företagarna (2011), *Småföretagen och kollektivavtalen*, rapport, mars.

Kjellberg, A. (2017), Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

Medlingsinstitutet (2017), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, årsrapport, Stockholm.

Medlingsinstitutet (2018), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*, årsrapport, Stockholm.

Montgomery, H. (1983), "Decision Rules and the Search for a Dominance Structure: Towards a Process Model of Decision-Making", i Humphreys, P., Svenson, O. och Vari, A. (red), *Analysis and Aiding Decision Processes*, North-Holland, Amsterdam.

Mårder, G. (2017a), "Småföretag offras av stridslystna fackförbund", *Arbetsmarknadsnytt*.

Mårder, G. (2017b), "Det ska vara frivilligt att teckna kollektivavtal", *Arbetsmarknadsnytt*.

Scheller, E. (2018), *Hängavtal – deras utbredning på svensk arbetsmarknad*, Ratio, Stockholm.

Simon, D., Krawczyk, D.C., Bleicher, A. och Holyoak, K.J. (2008), "The Transience of Constructed Preferences", *Journal of Behavioral Decision-Making* 21.

7 Kollektivavtalen och lönebildningen i företagen – enkät del 2

I vår enkätundersökning frågade vi också om hur bestämningen av lönerna i företagen de facto påverkas av kollektivavtalen och om det lokala facket roll. Avsnitt 7.1 behandlar märkets betydelse för de totala löneökningarna i företagen och avsnitt 7.2 hur differentierad lönesättningen är. Avsnitt 7.3 redogör för företagets syn på lokala fackklubbar. Avsnitt 7.4 diskuterar betydelsen av olika avtalskonstruktioner för företagets bedömningar av hur den lokala lönebildningen fungerar. Avsnitt 7.5 sammanfattar resultaten.

7.1 Löneökningarna, märket och arbetsmarknadsläget

Industrins märkessättning har diskuterats flitigt under det senaste året. En central fråga har varit hur styrande märket är för löneökningarna i ekonomin. Frågan är aktuell inte minst därför att både avtalade löneökningar och totala löneökningar (inklusive ”löneglidning”) förblivit låga trots en kraftig förbättring av arbetsmarknadsläget.¹ Till exempel Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017) och Calmfors (2017) har pekat på att löneökningarna utöver de centrala avtalen under senare år har varit förhållandevis okänsliga för variationer i arbetsmarknadsläget. Konjunkturinstitutet (2017b) har visat att den regionala lönenivån i näringslivet i branscher med centraliserade avtal inte har något signifikant samband med arbetsmarknadsläget i regionen; däremot finns ett starkt sådant samband i branscher med litet inslag av central styrning i avtalen.² Industrins Ekonomiska Råd (2017) har däremot ifrågasatt att märket skulle utgöra ett hinder för betydande löneökningar utöver avtalen i lägen med stor arbetskraftsbrist.

Märkets betydelse

Avsnitt 5.2 ovan redogjorde för Karlson med fleras (2014) studie enligt vilken en majoritet av de intervjuade företagen såg märket som ett tak för löneökningarna. Studien fann vidare att märket ofta varit styrande för löneökningarna även i företag med sifferlösa avtal och företag utan kollektivavtal. För att ytterligare belysa

¹ Se till exempel Konjunkturinstitutet (2017a).

² Se också avsnitt 8.3 nedan.

märkets betydelse för löneökningarna i företagen innehöll vår enkät också frågor om detta. Tabell 7.1 redovisar svaren.

Tabell 7.1 Märkets betydelse i företag med respektive utan kollektivavtal, procent av företagen i respektive grupp

Svar	<i>Företag med kollektivavtal</i>	<i>Företag utan kollektivavtal</i>
Märket utgör ett tak för löneökningarna i företaget: löneökningarna blir inte högre än i industrins avtal.	15,2	7,1
Märket utgör ett golv för löneökningarna i företaget: löneökningarna blir högre än i industrins avtal.	14,6	1,3
Märket är en utgångspunkt för löneökningarna i företaget, men de kan bli både högre och lägre än det.	27,6	18,6
Inget av alternativen	18,0	54,8
Vet ej	24,6	18,2

Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda.

Enkätsvaren ger en annan bild än den i Karlson med flera. Andelen företag med avtal som ser märket som ett tak respektive ett golv för löneökningarna är ungefär lika stor: 15 procent. Förvånansvärt många företag uppger emellertid att märket är en utgångspunkt för löneökningarna, men att dessa kan bli både högre och lägre än det (nästan 28 procent) eller att inget av alternativen stämmer (18 procent). Givet hur de centrala avtalen ser ut i privat sektor (se avsnitt 5.1) – där lägre löneökningar än de avtalade i regel utgör avtalsbrott – borde dessa utfall inte vara möjliga. Det tyder på stora felkällor i svaren på denna fråga. Kunskapen om märket kan vara liten. En del svaranden har kanske inte insett att de centrala avtalen i de branscher där deras företag är verksamma följer industrimärket (även om detta förklarades i frågan). Man kan därför ha trott att märket inte utgjort ett golv även om det centrala branschavtalet gjort det.³ En annan möjlighet är att de svarande inte uttalat sig om de totala löneökningarna i företaget (utrymmet enligt terminologin i avsnitt 5.1) utan om löneökningarna för enskilda medarbetare.

Som väntat visar Tabell 7.1 dock att märket spelar en betydligt mindre roll i företag utan än med kollektivavtal. Men även i en dryg fjärdedel av de avtalslösa

³ Frågorna om märket innehöll följande formulering: "I avtalsrörelserna sluts de första avtalen i industrin. Löneökningarna där blir det så kallade märket som sedan följs i andra avtal."

företagen påverkar märket enligt enkäten löneökningarna (7, 1 och 19 procent svarade att märket utgjorde ett tak, ett golv respektive en utgångspunkt).

Enligt Tabell 7.2 ökar märkets betydelse med företagsstorleken. Det kan spegla större flexibilitet i löneökningarna i mindre företag. Men det är också notabelt att andelen vet-ej-svar är mycket högre i de minsta företagen än i de största. Det styrker hypotesen att bristande kunskap om märket – som i högre grad kan antas gälla små än stora företag – kan ha påverkat svaren på denna fråga.

Tabell 7.2 Märkets betydelse i företag med kollektivavtal efter antal anställda, procent av svaren i respektive storleksklass

Antal anställda	Märket utgör ett golv	Märket utgör ett tak	Märket är en utgångspunkt	Inget av alternativen	Vet ej
1-4	11,5	12,3	24,2	21,8	30,2
5-9	17,2	11,6	28,5	15,3	27,5
10-49	21,0	19,0	33,4	13,4	13,2
50-249	24,1	27,0	31,4	10,8	6,7
250-	8,8	35,4	40,6	8,8	6,4

Anm: Svaren har viktats efter bransch.

Löneökningarna och arbetsmarknadsläget

För att belysa arbetsmarknadslägets betydelse för löneökningarna frågade vi också om företagen vid svårigheter att rekrytera försöker locka personal med högre löner (Tabell 7.3). Det är uppseendeväckande att betydligt färre företag med rekryteringsproblem erbjuder högre löner för nyanställda än ”försöker vara attraktiva på andra sätt”: 15 procent mot 35 bland företagen med kollektivavtal. Många företag tycks alltså avstå från att använda högre lön som rekryteringsinstrument. Detta stämmer överens med observationen att löneökningarna utöver avtal varit små och inte särskilt känsliga för variationer i arbetsmarknadsläget under senare år.

Något oväntat uppger företagen utan kollektivavtal i mindre grad än företagen med kollektivavtal att de försöker attrahera arbetskraft genom högre löner. Men de avtalslösa företagen svarar också att de i mindre utsträckning än de med avtal försöker göra sig attraktiva på andra sätt.⁴ Det tyder på att de förra företagen

⁴ Skillnaderna mellan de två grupperna av företag är signifikanta på enprocentsnivån för båda frågorna. I en regression där vi kontrollerar för bransch och antal anställda är skillnaderna i rekryteringsbeteende mellan de två grupperna av företag (både i fråga om ”erbjuder högre lön” och ”försöker vara attraktiva på andra sätt”) signifikanta på minst femprocentsnivån (men mindre än i Tabell 7.3).

generellt är mindre aktiva när de försöker rekrytera. En möjlig förklaring är att företagen utan avtal oftare än företagen med avtal är småföretag och att dessa är mer passiva i sin rekryteringspolitik än större företag. Detta mönster bekräftas i Tabell 7.4. Men samtidigt är enligt tabellen företagen utan kollektivavtal mindre aktiva i sin rekrytering än företagen med avtal i samtliga storleksklasser (lägre andelar för både ”erbjuder högre löner” och ”försöker göra sig attraktiva på andra sätt”).⁵

Tabell 7.3 Företagens rekryteringsbeteende, procent av svaren i respektive grupp

Svar	Företag med kollektivavtal	Företag utan kollektivavtal
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

Anm: Siffrorna har viktats efter antal anställda och bransch.

Tabell 7.5 ger information om rekryteringsbeteendet i företagen med kollektivavtal efter bransch. Uthyrning och fastighetsservice med mera, transport och magasinering, tillverkning, handel och byggverksamhet är de branscher där företagen i minst utsträckning försöker rekrytera genom att erbjuda högre löner. Skillnaden mellan andelarna för ”erbjuder högre löner” och ”attraktiva på andra sätt” är särskilt stor för tillverkning (nästan 42 procentenheter). Det tyder på att lönen i denna bransch är mindre viktig i förhållande till andra faktorer än på andra håll.

⁵ Enda undantaget är storleksklassen 5-9 anställda för ”erbjuder högre löner”.

Tabell 7.4 Företagens rekryteringsbeteende efter storlek, procent av företagen i respektive grupp

	Antal anställda	Erbjuder högre löner	Attraktiva på andra sätt	Inga rekryterings-svårigheter	Inga rekryterings-behov	Vet ej
	1-4	14,3	24,1	22,2	31,5	7,9
	5-9	13,1	39,9	27,2	16,0	3,8
	10-49	15,8	51,1	24,5	5,4	3,2
	50-249	21,1	46,8	30,0	0,7	1,3
	250-	25,8	62,3	11,3	0,6	0,0
<i>Företag med kollektivavtal</i>						
	1-4	6,6	14,6	22,6	49,0	7,1
	5-9	14,2	30,5	29,8	21,8	3,6
	10-49	15,2	41,3	39,7	1,4	2,5
	50-249	10,5	41,9	47,6	0,0	0,0
	250-	21,6	40,6	37,8	0,0	0,0
<i>Företag utan kollektivavtal</i>						
	1-4	6,6	14,6	22,6	49,0	7,1
	5-9	14,2	30,5	29,8	21,8	3,6
	10-49	15,2	41,3	39,7	1,4	2,5
	50-249	10,5	41,9	47,6	0,0	0,0
	250-	21,6	40,6	37,8	0,0	0,0

Anm: Svaren har viktats efter bransch.

Tabell 7.5 Rekryteringsbeteendet i företag med kollektivavtal, procent av företagen i respektive bransch

Bransch	Erbjuder högre löner	Attraktiva på andra sätt	Inga rekryterings-svårigheter	Inga rekryterings-behov	Vetej
Byggsamhet	11,9	46,9	11,0	23,3	7,0
Fastighetsverksamhet	32,5	12,8	24,3	17,2	13,2
Handel	10,4	28,7	32,5	24,0	4,4
Hotell och restaurang	38,7	28,2	19,8	12,7	0,6
Information och kommunikation	23,8	47,9	22,2	3,1	3,1
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	18,1	25,6	19,9	29,6	6,8
Tillverkning	9,0	50,6	20,3	14,7	5,5
Transport och magasinering	8,3	25,1	38,9	10,3	17,4
Utbildning	24,5	36,9	23,7	5,4	9,6
Uthyrning och fastighetservice med mera	4,2	37,5	29,0	26,9	2,3
Vård och omsorg	22,6	34,3	23,7	19,3	0,0
Övriga	4,6	27,8	32,8	31,0	3,7

Ann: Svaren har viktats efter antal anställda.

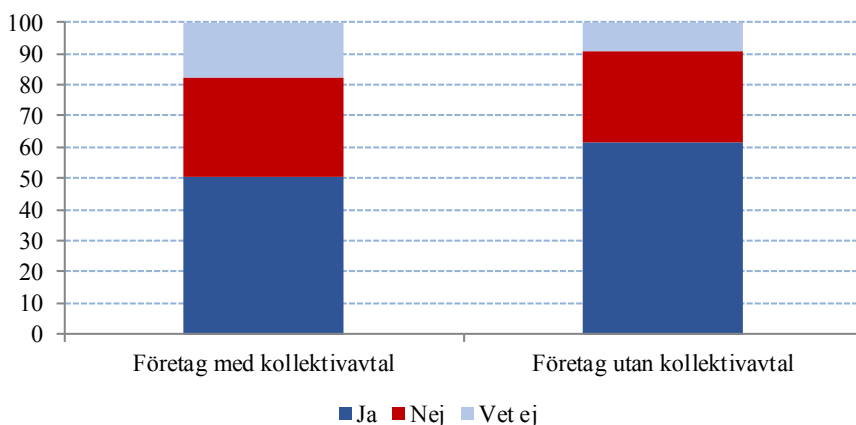
7.2 Individuell och differentierad lönesättning

Karlson med flera (2014) observerade att företagen många gånger inte använder sig av kollektivavtalens möjligheter till individuell lönesättning (se avsnitt 5.2 ovan). Det gällde särskilt mindre företag där företagsledningarna ofta såg det som problematiskt att differentiera lönerna mellan anställda som där närmast definitionsmässigt måste arbeta nära varandra. Samtidigt visade studien på ett missnöje i många större företag med att avtalen, särskilt på arbetarsidan, försvårar en individualiserad lönesättning. Vår enkät belyser också dessa frågor.

Omfattningen av individuell och differentierad lönesättning

Figur 7.1 redovisar svaren på frågan om ”den anställdas arbetsinsats och prestation påverkar storleken på den individuella årliga löneökningen”. Detta är fallet i 50 procent av företagen med kollektivavtal. Som väntat är andelen högre – 62 procent – i företag utan avtal.⁶ Enligt Tabell 7.6 samvarierar andelen där de individuella insatserna och prestationerna påverkar löneökningarna starkt med företagsstorleken. 42 procent av de minsta företagen med avtal uppger att löneökningarna differentieras på detta sätt, medan siffran är hela 75 procent för de största företagen.

Figur 7.1 Andel av företag med respektive utan avtal som uppger att den anställdas arbetsinsats och prestation påverkar den årliga löneökningen, procent



Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda.

⁶ Skillnaden är signifikant på enprocentsnivån. Skillnaden är också signifikant (och lika stor) i regressio-
ner där vi kontrollerar för bransch och antal anställda.

Tabell 7.6 Andel av företag med respektive utan avtal som uppger att den anställdas arbetsinsats och prestation påverkar den årliga löneökningen efter antal anställda, procent

Antal anställda	Företag med kollektivavtal			Företag utan kollektivavtal		
	Ja	Nej	Vet ej	Ja	Nej	Vet ej
1-4	41,6	32,8	25,5	57,3	32,2	10,5
5-9	52,4	35,6	11,9	85,4	13,3	1,4
10-49	62,4	30,1	7,6	87,9	9,1	3,0
50-249	74,3	22,9	2,8	98,6	0,0	1,4
250-	74,7	22,5	2,9	79,0	0,0	21,0

Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda.

Tabell 7.7 visar enkätsvaren efter bransch. De högsta andelarna med differentierad lönesättning bland företagen med avtal finns i information och kommunikation, tillverkning, utbildning samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Andelarna är lägst i transport och magasinering, hotell och restaurang samt byggverksamhet. Skillnaderna gentemot företagen utan avtal är små för tillverkning, information och kommunikation samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Däremot är andelarna med individuell lönesättning betydligt högre bland företagen utan än bland företagen med avtal i transport och magasinering och byggverksamhet. Det stämmer överens med att de centrala (LO-)avtalen i dessa branscher ger litet utrymme för individuell lönesättning.⁷ Det finns ingen skillnad mellan de två grupperna av företag i hotell- och restaurangbranschen. Det kan tolkas som att det är andra faktorer än avtalen som förklarar den begränsade omfattningen av differentierade löneökningar där. En sådan faktor kan vara systemet med dricks som utgör en alternativ mekanism för att belöna goda prestationer.

Orsaker till att löneökningarna differentieras

Tabell 7.8 redovisar enkätsvar rörande skälen till att differentiera löneökningarna i företag som gör det. Skillnaderna mellan företag med avtal och dem utan är små och inte signifikanta ens på tioprocentnivån. Mer än 80 procent av de svarande i båda grupperna tror att differentieringen motiverar till större arbetsinsatser och bättre prestationer, men betydligt färre bedömer att den förbättrar arbetsmoralen eller gör det möjligt att attrahera mer produktiva personer.

⁷ Transportföretagens arbetaravtal är alla av typ 6 eller 7 enligt Medlingsinstitutets klassificering. Byggnadsavtal är av typ 7 (se avsnitt 5.1).

Tabell 7.7 Andel av företag med respektive utan avtal som uppger att den anställdas arbetsinsats och prestation påverkar den årliga löneökningen efter bransch, procent

Bransch	Företag med kollektivavtal			Företag utan kollektivavtal		
	Ja	Nej	Vet ej	Ja	Nej	Vet ej
Byggverksamhet	39,0	36,9	24,1	58,6	34,6	6,9
Fastighetsverksamhet	59,9	15,2	24,8	55,2	21,8	23,0
Handel	55,7	31,9	12,4	65,2	26,3	8,5
Hotell och restaurang	32,9	46,4	20,7	33,6	66,4	0,0
Information och kommunikation	72,2	25,8	2,0	71,0	22,7	6,4
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	64,6	17,1	18,3	67,8	22,0	10,3
Tillverkning	68,3	22,0	9,7	71,3	20,1	8,6
Transport och magasinering	26,2	56,9	16,9	43,5	33,9	22,6
Utbildning	65,1	22,3	12,5	47,2	42,1	10,7
Uthyrning och fastighetservice med mera	57,6	25,1	17,3	72,3	20,0	7,7
Vård och omsorg	61,3	27,6	11,1	54,6	44,6	0,8
Övriga	53,9	25,9	20,3	54,7	38,1	7,2

Anm: Svaren har viktats efter antal anställda.

Tabell 7.8 Skäl till varför anställda får olika höga löneökningar beroende på arbetsinsats och prestation, procent av svaren i respektive grupp

	Företag med kollektivavtal	Företag utan kollektivavtal
Motiverar till större arbetsinsatser och bättre prestationer.	85,1	82,6
Förbättrar arbetsmoralen.	30,9	36,8
Företaget attraherar mer produktiva personer.	30,9	32,7

Anm: Svaren har viktats efter bransch. Respondenterna kunde välja flera alternativ. Därför summerar inte andelarna till 100.

Synen på effekterna av differentierade löneökningar skiljer sig åt mellan företag av olika storlek. Andelen som tycker att differentieringen motiverar till större arbetsinsatser och bättre prestationer ökar med företagets storlek (Tabell 7.9).

Detsamma gäller andelen som tycker att differentierade löneökningar leder till att företaget attraherar mer produktiva personer.⁸

Tabell 7.9 Skäl till varför anställda får olika höga löneökningar beroende på arbetsinsats och prestation, procent av svaren i respektive grupp

	Antal anställda	Motiverar till större arbetsinsatser och bättre prestationer	Förbättrar arbetsmoralen	Företaget attraherar mer produktiva personer
<i>Företag med kollektivavtal</i>	1-4	81,6	30,4	24,5
	5-9	85,3	34,3	33,4
	10-49	89,3	30,3	36,8
	50-	88,7	27,8	38,5
<i>Företag utan kollektivavtal</i>	1-4	82,3	34,7	30,0
	5-9	82,4	46,3	41,2
	10-49	85,4	42,1	44,3
	50-	93,9	29,8	53,9

Anm: Svaren har viktats efter bransch. Respondenterna kunde välja flera svarsalternativ. Därför summerar inte andelarna till 100. Storlekskategorierna 50-249 anställda och fler än 250 anställda har slagits ihop för att antalet observationer inte ska bli för litet.

Orsaker till att löneökningarna inte differentieras

Vi frågade också företagen som avstår från att differentiera löneökningarna om skälen till det. Enligt Tabell 7.10 verkar inte avtalen vara något betydande hinder. Endast en femtedel av företagen med avtal hänvisade till detta. De vanligaste svaren var i stället orättvise- och arbetsmoralsskäl, svårigheter att mäta arbetsinsats och prestation samt svårigheter att förklara differentiering (cirka en tredjedel av företagen vardera).

Slutsatsen blir att många företag ser inneboende problem med lönedifferentiering. Men det utesluter inte att kollektivavtalen ändå kan ha spelat en roll genom att bidra till samhällsliga rättvisenormer och därför påverkat företagens bedömningar av de aspekter som vi frågade om.

Tabell 7.11 visar enkätsvaren efter företagsstorlek. ”Avtalet tillåter det inte” tycks vara ett vanligare skäl för att inte differentiera löneökningarna ju större företaget är: 62 procent av de största företagen anger detta skäl mot bara 16 procent

⁸ Skillnaderna vad gäller ”motiverar till större arbetsinsatser och bättre prestationer” och ”företaget attraherar mer produktiva personer” mellan avtalslösa företag med 1-4 anställda respektive 50 eller fler anställda är signifikanta på femprocentsnivån. Bara ”företaget attraherar mer produktiva personer” skiljer sig signifikant (på enprocentsnivån) mellan företag med 1-4 anställda respektive fler än 50 anställda bland företag som har avtal.

av de minsta företagen.⁹ Orättviseargumentet anges mer sällan som ett skäl av de allra största företagen än av de övriga. Detta är konsistent med hypotesen att differentiering är svårare i små företag där man arbetar närmare varandra och relationen mellan ledning och anställda därför blir mer personlig.¹⁰

Tabell 7.10 Skäl till varför anställda får lika höga löneökningar oberoende av arbetsinsats och prestation, procent av företagen i respektive grupp

Svar	Företag med kollektivavtal	Företag utan kollektivavtal
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

Anm: Svaren har viktats efter bransch och antal anställda. Respondenterna kunde välja flera alternativ. Därför summerar inte andelarna till 100.

Tabell 7.11 Skäl till varför anställda får lika höga löneökningar oberoende av arbetsinsats och prestation i företag med avtal efter antal anställda, procent av företagen i respektive storleksklass

Antal anställda	Svårt att motivera	Upplevs som orättvisa	Inte tillräckligt stora fördelar	Avtalet tillåter det inte	Svårt att mäta prestation	Kräver för mycket administration
1-4	33,2	38,5	13,2	15,7	32,3	10,2
5-9	33,8	24,6	12,2	21,0	44,0	34,6
10-49	20,5	39,4	12,5	32,4	31,8	17,1
50-249	13,2	33,0	23,2	40,3	27,9	24,8
250-	26,8	10,5	12,1	62,2	25,5	14,7

Anm: Svaren har viktats efter bransch. Respondenterna kunde välja flera alternativ. Därför summerar inte andelarna till 100.

⁹ Skillnaden i tabellen mellan de största företagen (både 250- och 50-249 anställda) och de minsta (1-4 anställda) är signifikant på enprocentsnivån. Skillnaderna förblir signifikanta på enprocentsnivån och nästan lika stora i en regression där vi kontrollerar för bransch.

¹⁰ Se också avsnitt 5.2 ovan.

7.3 Företagens syn på lokala fackklubbar

En viktig aspekt på det fackliga arbetet är hur facket fungerar lokalt. Avsnitt 2.2 diskuterade teoretiska aspekter på detta och särskilt då hur lokal facklig närvaro kan verka effektivitetshöjande genom att förbättra kommunikationen mellan företagsledning och anställda. Avsnitt 5.2 ovan återgav bland annat Karlson med fleras (2014) resultat att det lokala facket kan öka legitimiteten för differentierad lönesättning genom krav på transparens och tydliga kriterier.

Av dessa skäl ställde vi också frågor om företagens syn på lokala fackklubbar. Sådana finns bara i en minoritet av företagen: knappt sju procent av de svarande företagen med kollektivavtal och knappt tre procent av alla de svarande företagen. Enligt Figur 7.2 förekommer lokala fackklubbar nästan inte alls i de minsta företagen. Däremot är de vanliga i större företag med kollektivavtal (cirka hälften av företagen med 50-249 anställda och två tredjedelar av dem med mer fler än 250 anställda).

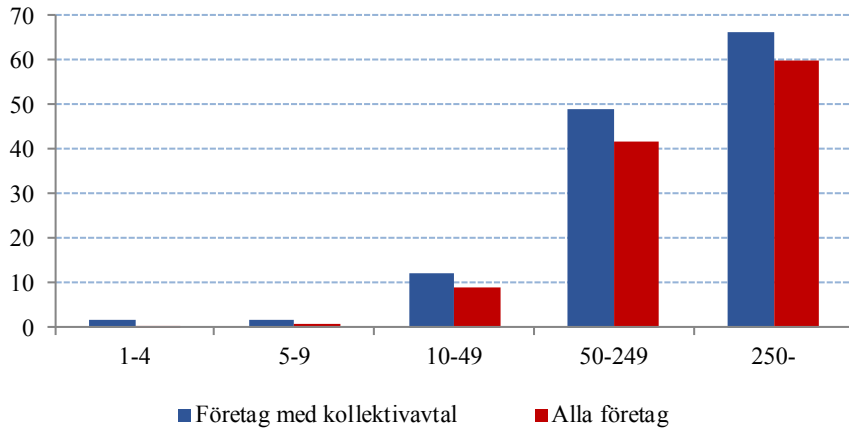
I Fördjupning 6.1 beräknades täckningsgraden för kollektivavtal som andel av alla anställda. Vi har här använt samma metod för att beräkna *andelen av alla anställda* (oavsett om de täcks av avtal eller inte) *som arbetar i företag med en lokal fackklubb*. Siffran blir då cirka 38 procent.¹¹

Enligt Figur 7.3 är lokala fackklubbar (bland de företag som har kollektivavtal) vanligast inom information och kommunikation (nästan 19 procent, men eftersom få företag där har avtal blir ändå andelen av *samtliga* företag i branschen så låg som 2 procent) och tillverkning (cirka 17 procent). I alla andra branscher är andelarna under 10 procent. Lägst är de i vård och omsorg samt hotell och restaurang (under 2 procent).

Tabell 7.12 visar hur företagen ser på lokala fackklubbar. Företagen med fackklubb instämmer i att de gör det lättare att såväl ”kommunicera med de anställda och förankra olika beslut” som att ”hitta lösningar som passar både företag och anställda” (medelvärdena 3,4 respektive 3,3 på en Likertskala 1-5 där 5 är *mycket lättare*, 3 *varken eller* och 1 *mycket svårare*). Enkätsvaren stöder följaktligen hypotesen i avsnitt 2.2 om att lokal facklig närvaro kan vara effektivitetshöjande. Däremot finns inget stöd för att en lokal fackklubb skulle underlätta en differentierad lönesättning eller bidra till mer flexibel arbetstid. Företagen utan fackklubb tror inte att en sådan skulle ha någon positiv inverkan i något av de avseenden som vi frågade om.

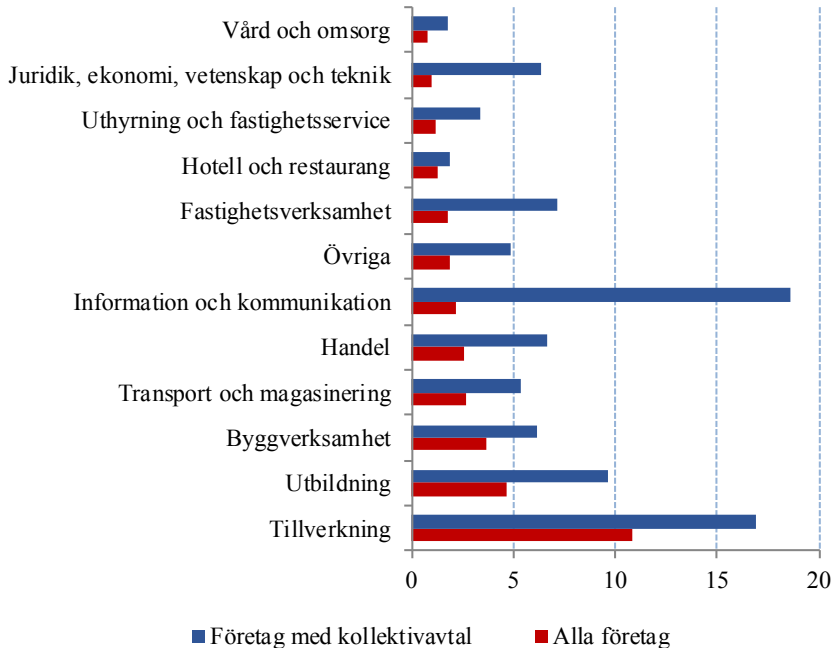
¹¹ Observera att siffran *inte* anger andelen anställda som företräds av en lokal fackklubb. En anställd kan nämligen vara på en arbetsplats utan fackklubb i ett företag med många arbetsplatser, men där bara vissa har en fackklubb. Dessutom kan en del anställda på en arbetsplats med fackklubb(ar) vara medlemmar i ett fackförbund utan sådan klubb där eller vara icke fackligt anslutna.

Figur 7.2 Andelen företag med minst en lokal fackklubb på företaget efter antal anställda, procent



Anm: Svaren har viktats efter bransch.

Figur 7.3 Andelen företag med minst en lokal fackklubb på företaget efter bransch, procent



Anm: Svaren har viktats efter antal anställda.

Tabell 7.12 Företagens syn på lokala fackklubbar

Fråga	Företag med fackklubb		Företag utan fackklubb	
	Genomsnitt	Standardavvikelse	Genomsnitt	Standardavvikelse
	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**	0,9	2,4***	1,0
...anpassa arbetstidens längd och förläggning efter företagets behov?	3,0	0,9	2,6***	1,0
...kommunicera med de anställda och att förankra olika beslut?	3,4***	1,0	2,6***	1,0
...hitta lösningar som passar både företag och anställda?	3,3***	0,9	2,6***	1,0

Anm: Respondenterna har fått välja hur väl påståendena överensstämmer med deras uppfattning på en skala 1-5 där 5 är mycket lättare, 3 varken eller och 1 är mycket svårare. Svaren har viktats efter antal anställda och bransch. *, ** och *** indikerar att genomsnittet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

7.4 Betydelsen av olika avtalskonstruktioner

Figur 7.4 visar föga förvånande att andelarna av företag som differentierar löneökningarna beroende på den anställdas arbetsinsats och prestation är lägst med avtalstyperna 6 och 7 (generell höjning och lönepott respektive generell höjning): 30-40 procent.¹² Däremot är skillnaderna relativt små mellan avtalstyperna 1-4. Detta är också väntat eftersom konstruktionerna 1, 2 och 4 endast skiljer sig åt i fråga om bestämningen av utrymmet (inga centrala bestämmelser, stupstock respektive lönepott) och konstruktion 3 endast innebär *någon* form av individgaranti.

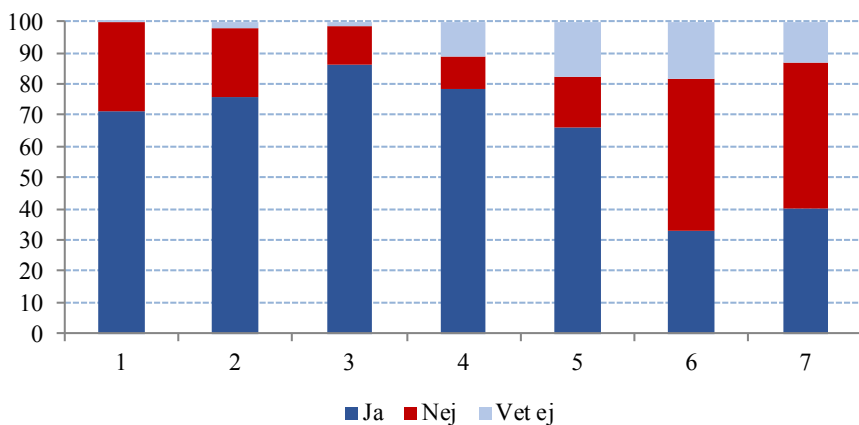
Märkets betydelse

Tabell 7.13 visar hur avtalskonstruktionerna samvarierar med hur de svarande ser på märkets betydelse för bestämningen av löneutrymmet i företagen. Företagen med sifferlösa avtal (konstruktion 1) uppfattar att de har störst frihet i detta avseende: andelen som anger att märket utgör ett tak för löneökningarna är den lägsta

¹² Andelen för avtalstyp 1 är signifikant skild från andelarna för avtalstyperna 6 (femprocentsnivån) och 7 (tioprocentsnivån). Detta gäller också i regressioner där vi kontrollerar för antalet anställda. Skillnaderna mellan avtalskonstruktion 1 och 2-5 är inte signifikanta.

och andelen som anger att inget av svarsalternativen stämmer (tak, golv respektive utgångspunkt) är den högsta. Skillnaden gentemot avtalstyperna 2 och 3 (med stupstock om utrymmets storlek) är stor: andelarna som uppger att märket utgör ett golv för löneökningarna är avsevärt högre för dem. Detta är väntat, eftersom en stupstock kraftigt stärker fackets position i lokala förhandlingar om utrymmets storlek.¹³

Figur 7.4 Andelen av företag som uppger att individuell arbetsinsats och prestation påverkar den årliga löneökningen efter kollektivavtalets konstruktion, procent



Anm: Figuren avser faktisk konstruktion. Se också Tabell 6.10.

Lokala fackklubbar och avtalskonstruktionerna

Figur 7.5 visar andelen företag med lokal fackklubb för de olika avtalskonstruktionerna. Andelen är högst för de sifferlösa avtalen i konstruktion 1 och lägst för avtalen med mest central styrning (konstruktionerna 6 och 7).¹⁴ Detta är väntat, eftersom den fackliga sidan kan antas vara mer benägen att tillåta mer lokal lönebildning ju starkare den fackliga närvaron är i företaget.

¹³ I en regression där vi kontrollerar för antal anställda och andel tjänstemän blir mönstret för när märket utgör ett tak tydligare än i tabellen med högre andelar för avtalstyperna 2-3 samt mycket högre andelar för avtalstyperna 4-7 än för avtalstyp 1. I motsvarande regression för när märket utgör ett golv är andelarna mycket högre för avtalstyperna 2-3 och lite (eller obetydligt) högre för avtalstyperna 4-7 än avtalstyp 1.

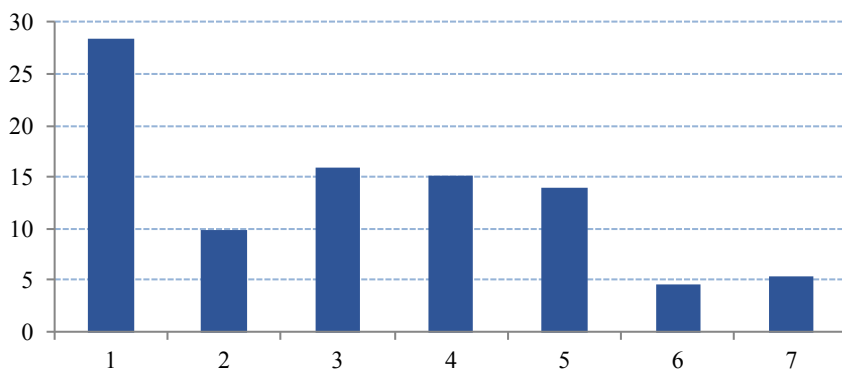
¹⁴ I en regression där vi kontrollerar för antal anställda och andelen tjänstemän är skillnaden i fråga om förekomsten av fackklubb signifikant när man jämför avtalstyp 1 med avtalstyperna 4, 6 och 7 (femprocentsnivån) men inte med avtalstyperna 2, 3 och 5.

Tabell 7.13 Märkets betydelse, andel av företagen med respektive avtalskonstruktion, procent

Avtalskonstruktion	Tak	Golv	Utgångspunkt	Inget av alternativen	Vet ej
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7,7	14,7	35,0	42,6	0,0
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13,9	42,3	31,4	5,0	7,4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	12,6	47,8	34,5	0,6	4,5
4. Lönepott utan individgaranti	15,2	13,0	24,7	21,4	25,9
5. Lönepott med (stupstock om) individgaranti	17,0	23,9	35,0	8,8	15,4
6. Generell höjning och lönepott	16,7	5,5	22,5	30,1	25,1
7. Generell höjning	10,4	23,4	20,4	19,5	26,3

Anm: Tabellen avser faktisk konstruktion. Se också Tabellerna 6.10 och 7.1.

Figur 7.5 Förekomsten av lokala fackklubbar, andel av företagen med respektive avtalskonstruktion, procent



Anm: Figuren avser faktisk konstruktion. Se också Tabell 6.10.

7.5 Sammanfattning

Vår enkät visar, precis som väntat, att märket har större betydelse för löneökningarna i företag med kollektivavtal än i dem utan. Men även i den senare gruppen påverkar märket löneökningarna i cirka en fjärdedel av företagen. I företagen med

avtal är märket mer styrande i stora än i små företag. Föga förvånande bekräftar enkätsvaren också att märket betyder mindre för löneökningarna ju större inslaget av lokal lönebildning är i avtalen. Intressant nog tycks skillnaden vara stor redan mellan företag med helt sifferlösa avtal och företag där utrymmet bestäms lokalt men med en stupstock för detta i det centrala avtalet. Det indikerar att stupstocken verkligen är viktig för märkets betydelse.

Avsevärt färre företag med rekryteringsproblem erbjuder högre löner för nyanställda än ”försöker vara attraktiva på andra sätt”. Många företag tycks således avstå från att använda högre lön som rekryteringsinstrument. Detta stämmer överens med observationen att löneökningarna utöver avtal varit små och inte särskilt känsliga för variationer i arbetsmarknadsläget under senare år. Mer oväntat är att de avtalslösa företagen i mindre grad än företagen med avtal försöker attrahera arbetskraft genom högre löner. Men de förra företagen uppger också att de i mindre utsträckning försöker göra sig attraktiva på andra sätt. Det tyder på att företagen utan avtal generellt är mindre aktiva i sin rekryteringspolitik.

Ungefär hälften av företagen med kollektivavtal differentierar de årliga löneökningarna efter de anställdas arbetsinsats och prestation. Detta är en drygt tio procentenheter lägre andel än i de avtalslösa företagen. Så avtalen utgör uppenbarligen en broms för en individualiserad lönesättning, även om också många företag utan avtal avstår från differentiering. Det är generellt vanligare med differentierade löneökningar ju större företagen är. Större företag tror också oftare att differentierad lönesättning motiverar till bättre prestationer. Sannolikt spelar informella incitament (via social interaktion) en större roll för prestationerna i små företag där alla anställda arbetar närmare varandra än i stora företag. Mindre företag uppger också i högre utsträckning att de inte vill differentiera löneökningarna därför att det är svårt att förklara eller upplevs som orättvist och försämrar arbetsmoralen. Det är främst i större företag som avtalen ses som ett hinder för önskad lönedifferentiering.

De högsta andelarna företag med differentierad lönesättning finns i information och kommunikation, tillverkning, utbildning samt juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Transport och magasinering, hotell och restaurang samt byggverksamhet har de lägsta andelarna.

Företagen som har lokala fackklubbar tycker att dessa gör det lättare att såväl ”kommunicera med de anställda och förankra olika beslut” som att ”hitta lösningar som passar både företag och anställda”. Hypotesen om att lokal facklig närvaro kan vara effektivitetshöjande får således visst stöd. Däremot ger vår enkät inte något stöd för att en lokal fackklubb skulle underlätta en differentierad lönesättning, vilket ibland har hävdats.

Referenser

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.

Calmfors, L. (2017), ”Hur ändamålsenlig är industrins märkessättning?”, *Ekonomisk Debatt*, nr 5.

Industrins Ekonomiska Råd (2017), *Den svenska industrin, industriavtalet och framtida utmaningar*, Industrirådet, Stockholm.

Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur.

Konjunkturinstitutet (2017a), *Konjunkturläget*, oktober, Stockholm.

Konjunkturinstitutet (2017b), *Lönebildningsrapporten 2017*, Stockholm.

8 Sifferlösa avtal – hur påverkar de lönebildningen?

Sifferlösa avtal (avtalstyp 1 enligt Medlingsinstitutets klassificering, vilken diskuterades i avsnitt 5.1) innebär att det inte fastställs några löneökningar på central nivå. Det första sifferlösa avtalet slöts 1992 mellan Almega och SALF, Sveriges Arbetsledareförbund, numera Ledarna (Forsslund med flera 2012).¹ Sådana avtal har alltså funnits länge på den svenska arbetsmarknaden och omfattar idag mer än var femte arbetstagarare. Det är främst bland tjänstemän i offentlig sektor som sifferlösa avtal blivit vanliga.² Två stora grupper som övergått till sådana avtal under senare år är sjuksköterskor och lärare. Dessa grupper har under lång tid haft fallande relativlöner och deras arbetsmarknad har kännetecknats av kronisk arbetskraftsbrist.³ Sifferlösa avtal förekommer däremot inte alls på arbetarsidan, varken i privat eller offentlig sektor.

Arbetsgivare och flera fackliga organisationer på tjänstemannasidan har lyft fram sifferlösa avtal som ett sätt att åstadkomma en mer verksamhetsnära lönebildning.⁴ Samtidigt har facken på arbetarsidan genomgående intagit en avvisande hållning. Både anhängare och motståndare till sifferlösa avtal har sett dessa som en metod att få till stånd högre löneökningar. Kritikerna har menat att sifferlösa avtal innebär godtycklig lönesättning som dessutom äventyrar märkessättningen i avtalsförhandlingarna, det vill säga den norm enligt vilken löneökningarna i den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara vägledande för löneökningarna i andra sektorer.⁵ Förespråkarna har pekat på sifferlösa avtal som en möjlighet att ge marknadskrafterna mer utrymme i lönesättningen i sektorer med stor brist på arbetskraft. Vår förra rapport visade att spridningen i avtalade löneökningar minskat över tiden och att löneökningarna utöver avtalen ("löneglidningen") varit relativt okänslig för arbetsmarknadsläget (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2017).

¹ Ledarna organiserar chefer på olika nivåer i samtliga branscher.

² Decentraliseringen av lönebildningen i den offentliga sektorn har också gått längre i Sverige än i våra nordiska grannländer Danmark och Norge (Hansen och Seip 2017).

³ Se Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016) för en utförlig diskussion.

⁴ Se till exempel Fritzon (2016) och Martos Nilsson (2017).

⁵ Se till exempel Axelsson (2013) samt Granlund och Ingelskog (2016).

Resultaten belyser svårigheterna att åstadkomma relativlöneförändringar inom ramen för nuvarande avtalsmodell.⁶

Trots att sifferlösa avtal av allt att döma är här för att stanna och diskussionen om dem är så omfattande, är ganska lite känt om hur de fungerar i praktiken. Detta kapitel diskuterar vilka effekter dessa avtal kan tänkas ha på lönebildningen, redovisar tidigare utländska och svenska empiriska studier av relevans samt presenterar nya empiriska resultat.

Nästa avsnitt diskuterar vad forskningen säger om tänkbara effekter av decentraliserad lönebildning. Avsnitt 8.2 redovisar den tidigare internationella och svenska forskningen om hur lokal lönebildning påverkar lönebildningen. Vår egen ekonometrisk analys av sambanden mellan sifferlösa avtal och lönebildningen presenteras i avsnitt 8.3. De utfall vi undersöker är lönenivåer och deras samband med efterfrågan på arbetskraft samt lönespridning och arbetade timmar. Slutsatserna sammanfattas i avsnitt 8.4.

8.1 Vilka effekter kan decentraliserad lönebildning tänkas ha?

Enligt ekonomisk teori kan en decentraliserad lönebildning antas leda till mer *flexibla löner*. Det innebär att lönerna påverkas mer av individernas produktiva egenskaper och av lokala förhållanden än när löneförhandlingarna sker på central nivå. Följden blir en ökad lönespridning inom och mellan företag och att arbetsmarknadsläget slår igenom mer på lönebildningen. Det har även hävdats att lokal lönebildning gör det lättare att premiera produktiva egenskaper utöver traditionellt humankapital som utbildning och arbetslivserfarenhet.⁷ Bland dessa egenskaper märks omdöme, noggrannhet, förmåga att arbeta självständigt och att utföra mångsidiga arbetsuppgifter samt social kompetens. Sådana egenskaper hos arbetskraften kallas ibland för ”informellt” humankapital i kontrast till det ”formella” humankapital som är enklare att observera på mer central nivå.

En decentraliserad lönebildning kan också påverka den *genomsnittliga lönenivån*. Särskilt relevant för svensk arbetsmarknad är att göra en jämförelse med starkt samordnade löneförhandlingar på branschnivå. Det är då troligt att företagsvisa förhandlingar leder till högre löner än samordnade förhandlingar, alltså en positiv lönepremie. Det kan visserligen finnas ett starkt konkurrenstryck som håller tillbaka lönerna vid decentraliserade förhandlingar, men samhällsekonomiska hänsynstaganden vid samordnade förhandlingar kan antas ha ännu mer

⁶ Se avsnitt 5.2 ovan samt Karlson med flera (2014) och Calmfors (2017).

⁷ Se Granqvist och Regnéér (2004).

tillbakahållande effekter på lönerna.⁸ Enligt en annan teori kan en decentralisering som underlättar så kallad överskottsdelning mellan anställda och företag innebära en positiv lönepremie i företag som går bra, men en negativ lönepremie i ekonomiskt svaga företag.⁹

Lönepremien kan också påverkas via de effekter som den förväntade ökade lönespridningen har på *produktiviteten*.¹⁰ Om den ökade lönespridningen bidrar till högre produktivitet i hela företaget på grund av att incitamenten att arbeta mer intensivt stärks, så blir lönepremien *positiv*. Om konsekvensen i stället blir en minskad produktivitet, därför att lönesättningen anses strida mot rättvisenormer, blir resultatet en *negativ* lönepremie vid lokal lönebildning. En möjlighet är att produktiviteten till en början stiger när lönespridningen ökar från en låg nivå, men sedan faller när lönespridningen överstiger en viss gräns därför att den kommer i allt större konflikt med rättviseföreställningar. Denna gräns kan vara lägre i mindre företag och på arbetsplatser där samarbete är viktigt. Vår enkät som redovisades i föregående kapitel ger visst stöd åt denna hypotes: mindre företag ser oftare än större företag rättvisenormer som ett skäl att *inte* differentiera lönesättningen efter arbetsinsats och prestation (se avsnitt 7.2).

Empirisk forskning tyder också på att en ökad lönespridning antingen har en positiv effekt på produktiviteten eller att sambandet är puckelformat, det vill säga effekten är positiv när lönespridningen är relativt liten, men negativ när lönespridningen är förhållandevis stor. Heyman (2005) samt Hibbs och Locking (2000) använder svenska data och får resultat i linje med huvudfåran i de internationella studierna.¹¹ Den internationella och svenska empirin på området avser privata företag. Det är anmärkningsvärt att det inte verkar finnas några studier för den offentliga sektorn. En sannolik förklaring är att det är svårt att mäta produktivitet där.

Vilka effekter kan sifferlösa avtal förväntas ha i jämförelse med andra former av lokal lönebildning av det slag som finns på den svenska arbetsmarknaden? Här finns inte någon utvecklad ekonomisk teori, men det är rimligt att anta att effekterna av lokal lönebildning *förstärks* när det inte finns några restriktioner på central nivå. Vid en jämförelse med avtalskonstruktion 2 enligt Medlingsinstitutets

⁸ Se Calmfors (1993, 2017) samt Calmfors och Driffill (1988).

⁹ Blanchflower med flera (1996).

¹⁰ Se Heyman (2012) för en översikt av teoretiska förklaringar till sambanden mellan lönespridning och produktivitet.

¹¹ Enligt Heyman (2005) medför en ökad lönespridning bland tjänstemän både högre genomsnittliga löner och högre vinster i de berörda företagen. Hibbs och Locking (2000) finner ett positivt samband mellan å ena sidan ökad lönespridning *inom* arbetsställen och branscher och å andra sidan olika mått på produktivitet. Samtidigt finner den senare studien ett negativt samband mellan å ena sidan lönespridning *mellan* arbetsställen och branscher och å andra sidan produktivitet.

klassificering, det vill säga lokal lönebildning med stupstock om löneutrymmets storlek men utan individgarantier, är skillnaderna i fråga om möjligheterna till lönedifferentiering mellan individer små.¹² Det finns större anledning att tro att löneutrymmets storlek påverkas. Eftersom utrymmet i sifferlösa avtal definieras utan någon central inblandning är löneökningarna för grupper med dessa avtal också mindre *transparenta* än för grupper med andra avtal.¹³ Det kan ha följder för i vilken utsträckning olika löntagarkollektiv ställer kompenserande lönekrav i avtalsrörelserna, men också minska den allmänna tilltron till hur väl märkessättningen fungerar.

Traditionella humankapitalvariabler som utbildning och arbetslivserfarenhet tycks förklara allt mindre av variationen i löner på den svenska arbetsmarknaden. Enligt le Grand med flera (2001) minskade andelen av variationen som förklaras av dessa variabler från 1970-talet och särskilt under 1990-talet. Granqvist och Regnér (2013) visade i en liknande analys att trenden fortsatt under 2000-talet i samtliga sektorer på arbetsmarknaden. Särskilt stor är minskningen i statlig sektor. Det är också där som de sifferlösa avtalen fått störst utbredning under 2000-talet. För lärare, där flertalet är anställda i primärkommunal sektor, fann Konjunkturinstitutet (2015) att traditionella humankapitalvariabler förklarar allt mindre av löneskillnaderna på individnivå mellan 1996 och 2013. Den minskade betydelsen av det formella humankapitalet är konsistent med ökad decentralisering av lönebildningen, men även andra förklaringar är möjliga.¹⁴

Av primärt intresse för våra syften är de studier som försöker identifiera *direkta* samband mellan å ena sidan lokal lönebildning och å andra sidan lönepremier och lönespridning. Dessa studier diskuteras i nästa avsnitt. Studier med mikrodata finns för flera europeiska länder, men de flesta i vår genomgång bygger på tvärsnittsdata, där individer inte kan följas över tiden (i kontrast till så kallade longitudinella data med flera observationer över tiden för varje individ). En nackdel med tvärsnittsdata är att de inte ger någon möjlighet att ta hänsyn till det informella humankapital på individnivå som vi diskuterat. En klar majoritet av de internationella studierna tyder dock på att lönen är högre vid lokal lönebildning

¹² Stupstocken tycks ganska sällan utlösas vid lokala förhandlingar. Detta bör dock inte tolkas som att den saknar betydelse. Tvärtom kan stupstocken vara mycket viktig eftersom resultatet av en förhandling kan antas bero på vad som händer om parterna inte kommer överens (se också avsnitt 7.4 ovan).

¹³ Transparensen minskar ytterligare om de sifferlösa avtalen leder till att avtal om minskad reguljär veckoarbetstid för månadsavlönade sluts på lokal nivå, vilket i praktiken innebär en lönehöjning.

¹⁴ Bland dessa faktorer kan nämnas en förändrad arbetsorganisation som inneburit att informellt humankapital fått större betydelse i produktionsprocessen (Lindbeck och Snower 2000) och överutbildning med åtföljande försämring av matchningen på arbetsmarknaden (le Grand med flera 2001). Även en minskad spridning i utbildning kan medföra att det formella humankapitalet förklarar mindre av löneskillnaderna.

i förhållande till en mer centraliserad: i storleksordningen 2-7 procent. De flesta studier indikerar även att lönepremien är större bland högavlönade, vilket innebär att lönespridningen ökar. Vidare finns ett fåtal svenska studier av sifferlösa avtal, som samtliga använder longitudinella data. Resultaten i dessa studier avviker från den internationella forskningen i så måtto att de varken påvisar någon generell lönepremie eller ökad lönespridning till följd av sifferlösa avtal. I en av studierna noteras dock en ökad lön i kvinnodominerade sektorer.

Det finns ett antal brister i den tidigare empiriska forskningen. Av de studier som ingår i vår översikt är det få som undersöker *övergångar* till lokal lönebildning. En fördel med att studera sådana förändringar är den ovan nämnda möjligheten att beakta skillnader i informellt humankapital mellan individer. Vidare analyserar endast en av studierna om löneflexibiliteten med avseende på variationer i lokal arbetskraftsefterfrågan ökar i samband med lokal lönebildning. Eftersom flera av de grupper som gått över till sifferlösa avtal i Sverige kännetecknats av sjunkande relativlöner och kronisk arbetskraftsbrist är det intressant att undersöka om den mer lokala lönebildningen gjort deras löner mer flexibla i detta avseende. Slutligen är det inte självklart att det lönemått som de svenska studierna utgår från, månadslöner (motsvarande heltid), är rättvisande om den avtalade veckoarbetstiden för heltid förändras på lokal nivå i samband med övergångar till sifferlösa avtal. Vi redovisar därför även en egen analys av hur sifferlösa avtal påverkar lönebildningen.

8.2 Empiriska studier av lokal lönebildning och sifferlösa avtal

I denna översikt begränsar vi oss till studier som använder mikrodata, för individer och/eller företag, och till länder där lönerna förhandlas på olika nivåer. Det finns sådana studier för flera europeiska länder, inklusive Sverige. Studierna försöker fastställa en lönepremie för lönebildning på lokal nivå, det vill säga den löneskillnad mellan lokal och mer centraliserad lönebildning som beror på själva löneförhandlingsregimen (efter kontroll för andra faktorer som påverkar lönerna som individernas produktiva egenskaper).

En viktig aspekt på dessa studier är vilket slags lokal lönebildning som undersöks, eftersom graden av decentralisering varierar mellan länder och tidsperioder.¹⁵ Flera av de internationella studierna utgår från lokal lönebildning med ett centralt fastställt löneutrymme i form av ett golv som inte kan underskridas för

¹⁵ Graden av decentralisering i den lokala lönebildningen är dock inte helt tydligt definierad i vissa studier.

de aggregerade eller individuella löneökningarna på lokal nivå. I dessa fall är den förväntade lönepremien positiv eller åtminstone inte negativ. Några studier jämför i stället löneutfallen mellan den mest decentraliserade avtalskonstruktionen – utan några inslag av centralt fastställda löner – med mer centraliserade former. I dessa fall kan lönepremien vid lokal lönebildning vara både positiv och negativ. Även graden av samordning i löneförhandlingarna i stort kan vara betydelsefull eftersom en norm för löneökningarna kan verka återhållande på dessa oavsett skillnader i avtalskonstruktion.

Av särskilt intresse för vårt vidkommande är studierna av fullständigt decentraliserade löneförhandlingar. Den lönepremie som då undersöks avser en form av lokal lönebildning som i hög grad liknar de sifferlösa avtal som finns på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom lönebildningen i flera europeiska länder decentraliserats allt mer under senare år är dessa studier i de flesta fall av relativt färskt datum.

Internationella studier

Tabell 8.1 sammanfattar resultaten för löner och lönespridning i de internationella studierna. De flesta resultaten tyder på att lönepremien vid lokal lönebildning är *positiv*.¹⁶ Så finner exempelvis Card och de la Rica (2006) en lönepremie på 5-7 procent för Spanien, medan Daouli med flera (2013), Fitzenberger med flera (2013) samt McGuinness med flera (2010) uppskattar denna till respektive 7 procent för Grekland, 2 procent för Tyskland och 4-7 procent för Irland. Plasman med flera (2007) använder data för flera länder, vilka indikerar en lönepremie på 3 procent för Danmark samt 4 procent för Belgien och Spanien. Ett undantag är Hartog med flera (2002), vilka inte finner någon statistiskt säkerställd lönepremie för Nederländerna. Resultaten för Belgien och Grekland är inte förvånande då avtalsregimerna där inneburit att de lokala förhandlingarna inte kan leda till lägre lönenivåer i förhållande till dem som fastställs centralt.

En nackdel med studierna ovan är att de bygger på tvärsnittsdata (för ett enstaka år). Dahl med flera (2013) och Gürtzgen (2016) använder i stället longitudinella data, vilket innebär att individer och företag kan följas över tiden. Sådana data ger möjlighet att ta hänsyn till icke-observerade egenskaper hos arbetskraften, bland annat det informella humankapital som enligt vår tidigare diskussion kan antas ha särskild betydelse vid lokal lönebildning. Om dessa egenskaper inte fångas fullt ut

¹⁶ De skattningsresultat som redovisas avser de specifikationer i varje studie som inkluderar flest kontrollvariabler. McGuinness med flera (2010) avser totala arbetskraftskostnader i stället för löner. Några av studierna skattar även lönepremier i förhållande till frånvaro av kollektivavtal, men dessa resultat diskuteras inte här.

av de variabler som observeras, riskerar skattningar av lönepremien på tvärsnittsdata att bli missvisande.

Till skillnad från övriga studier analyserar Dahl med flera (2013) två former av lokal lönebildning separat, dels avtal på den danska arbetsmarknaden där ingen del av löneutrymmet fastställts centralt (*uden lønsats*), dels avtal där detta utrymme delvis bestäms på central nivå.¹⁷ De finner att den mest decentraliserade formen av lönebildning är förknippad med en lönepremie på 4-5 procent i förhållande till både central nivå och den mindre decentraliserade lokala lönebildningen. Den longitudinella ansatsen gör det också möjligt att undersöka hur lönepremien utvecklas över tid för dem som byter avtalskonstruktion. Första året efter en övergång till avtal *uden lønsats* noteras ingen premie alls, men den ökar successivt under en period upp till fem år. Dessa resultat tyder på att det kan ta tid för lokal lönebildning att generera högre löner.

Däremot finner Gørtzgen (2016), vars longitudinella studie avser Tyskland, ingen positiv lönepremie för lokal lönebildning. Hon gör en separat analys av individer i de företag som övergått från central lönebildning till lokal och jämför löneutvecklingen med individer i företag som haft lönebildning på central nivå under hela perioden.

Ett antal studier, inklusive flera av de ovan nämnda, undersöker hur lokal lönebildning påverkar lönespridningen. Här pekar majoriteten av studierna på att lönespridningen *ökar*, men resultaten är något mer blandade än de som avser genomsnittliga lönepremier. En vanlig metod i dessa studier är att skatta så kallade kvantilregressioner, vilka gör det möjligt att undersöka relationen mellan en beroende och en oberoende variabel i olika delar av fördelningen av den beroende variabeln.¹⁸ Metoden innebär alltså att lönepremierna kan skattas i olika delar av lönefördelningen.

De tidigare nämnda studierna av Card och de la Rica (2006), Dahl med flera (2013), Daouli med flera (2013), Fitzenberger med flera (2013) och McGuinness med flera (2010) finner samtliga belägg för ökad lönespridning. Som ett representativt exempel kan nämnas kvantilregressionerna i den longitudinella studien för Danmark av Dahl med flera (2013). Skattningarna indikerar en lönepremie som är mer än dubbelt så stor i den 95e kvantilen än i den femte (7 respektive 3 procent).

¹⁷ Avtal *uden lønsats* omfattade 21 procent av de anställda i privat sektor år 2014 (Dansk Arbejdsgiverforening 2014). Dessa avtal jämförs med ett aggregat av två andra, sinsemellan likartade, former av lokal lönebildning, *minimallønssystemet* och *mindstebetalingssystemet* med lönegolv som sätts på branschnivå.

¹⁸ Standardmetoden linjär regression skattar endast hur *medelvärdet* av en beroende variabel påverkas. För en diskussion av metoden med kvantilregressioner se till exempel Angrist och Pischke (2009), kapitel 7.

Plasman med flera (2007) och Dell'Aringa och Pagani (2007) erhåller mer blandade resultat. De förra finner att lönespridningen ökar i Belgien och Danmark, men att den minskar i Spanien. De senare noterar att lönespridningen minskar i Belgien och Italien, medan resultaten för Spanien varierar.

I vilken grad är resultaten i de internationella studierna överförbara till svenska förhållanden? De länder som undersökts i dessa studier kännetecknas, liksom Sverige, av att löneförhandlingarna sker på olika nivåer, men det finns också betydande skillnader i förhandlingsutrymmet på lokal nivå. Dessutom finns skillnader mellan studierna i fråga om vilka sektorer och grupper av arbetstagare som undersöks. Därför är det påfallande att resultaten ändå så entydigt pekar på att lokal lönebildning är förbunden med en positiv lönepremie och, men i något mindre utsträckning, större lönespridning. En besvärande omständighet är dock att få av studierna använder longitudinella data. Detta försvårar en tolkning av de samlade resultaten som orsakssamband.

Den studie som antagligen har störst relevans för Sverige, nämligen Dahl med flera (2013), är visserligen longitudinell men är begränsad till den privata sektorn. Studierna i vår genomgång avser enbart den privata sektorn och resultaten är inte nödvändigtvis överförbara till den offentliga sektorn ens i de länder som undersöks. Arbetsgivare i offentlig sektor kan ha en annorlunda syn på hur lönebildningen ska fungera än arbetsgivare i privat sektor. Exempelvis spelar politiska hänsyn sannolikt en större roll för arbetsgivare i den offentliga sektorn.

Svenska studier av sifferlösa avtal och decentraliserad lönebildning

Denna genomgång avser studier som specifikt analyserar lönepremier vid sifferlösa avtal, till skillnad från undersökningar av decentraliserad lönebildning i allmänhet.¹⁹ Det finns åtminstone tre studier av sambanden mellan sifferlösa avtal och lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden: Arbetsgivarverket och Saco-S (2014), Medlingsinstitutet (2015) samt Granqvist och Regnér (2016). Alla dessa studier är longitudinella. Dessutom diskuteras en färsk studie av hur det lokala arbetsmarknadsläget påverkar lönerna vid decentraliserad lönebildning (Konjunkturinstitutet 2017a).

¹⁹ För studier av lokal lönebildning med en mer generell infallsvinkel, se till exempel Granqvist och Regnér (2008) för privat och offentlig sektor respektive Calmfors och Richardson (2004) samt Elvander (2004) för offentlig sektor. Enligt Granqvist och Regnér (2008) får Sacomedlemmar som deltar i lönesamtal eller förhandlar direkt på lokal nivå med en chef som har mandat att sätta lönen en lönepremie på 0,5-2 procent respektive 3-5 procent, beroende på sektor, i förhållande till dem som inte gör detta.

Tabell 8.1 Översikt av internationella studier om decentraliserad lönebildning

Studie	Land och tidsperiod	Grupp och sektor	Lönepremie	Lönespridning
Hartog med flera (2002)	Nederländerna, 1991	Privat sektor	0	
Card och de la Rica (2006)	Spanien, 1995	Heltidsanställda, privat sektor	5,4 (män) 7,1 (kvinnor)	Större löneökning i övre delen av lönefördelningen
Dell'Aringa och Pagani (2007)	Belgien, Italien och Spanien, 1995	Män, privat sektor		Mindre lönespridning i Belgien och Italien, blandade resultat för Spanien
Plasman med flera (2007)	Belgien, Danmark och Spanien, 1995	Tillverkningsindustri	3,1 (Danmark) 4,2 (Belgien) 4,2 (Spanien)	Större lönespridning i Belgien och Danmark, mindre i Spanien
McGuinness med flera (2010)	Irland, 2003	Privat sektor	4,2 - 6,9	Större lönespridning
Dahl med flera (2013)	Danmark, 1992-2001	Heltidsanställda, privat sektor	3,7 - 5,1	Större löneökning i övre delen av lönefördelningen
Daouli med flera (2013)	Grekland, 2006	Privat sektor	6,8	Större löneökning i övre delen av lönefördelningen
Fitzenberger med flera (2013)	Tyskland, 2001	Heltidsanställda män 25-55 år, privat sektor	2,3	Större löneökning i övre delen av lönefördelningen
Gürtzgen (2016)	Tyskland, 1995-2007	Tillverkningsindustri och gruvor	0	

Anm: Samtliga studier använder mikrodata på individ- eller företagsnivå. Resultaten avser lönepremie (i procent) och lönespridning vid decentraliserad lönebildning i förhållande till mer centraliserad i de regressioner som tar hänsyn till flest kontrollvariabler i respektive studie. Koefficienterna i regressionerna för löner har omräknats till procentuella effekter, där 0 anger att inget statistiskt säkerställt samband kan påvisas. Resultaten för Dahl med flera (2013) och Gürtzgen (2016) avser individer som bytt till decentraliserad lönebildning från mer centraliserad.

Arbetsgivarverket och Saco-S (2014) avser Sacomedlemmar på det statliga avtalsområdet och undersökningsperioden är 2010-13. Medlingsinstitutet (2015) undersöker för perioden 2009-13 tretton utvalda yrken, för vilka övergångar skett till sifferlösa avtal, inom kommuner och landsting. Granqvist och Regnér (2016) studerar löneutvecklingen i fyra Sacoförbund 2013-14, där omkring 43 procent omfattades av sifferlösa avtal. Arbetsgivarverket och Saco-S (2014) samt Granqvist och Regnér (2016) har information på individnivå om den relevanta avtalskonstruktionen, medan Medlingsinstitutet (2015) kopplar yrke i en given sektor till avtalskonstruktion. Den senare metoden kan innebära att vissa individer tilldelas en felaktig avtalskonstruktion.

Samtliga tre studier drar slutsatsen att de sifferlösa avtalen haft liten påverkan på löneökningarna. Medlingsinstitutet (2015) använder en panelansats, vilken innebär att man följer samma individer under hela undersökningsperioden. Analysen tyder på att individerna i de yrkesgrupper som gått över till sifferlösa avtal haft exakt samma löneökning i genomsnitt under perioden som de yrkesgrupper som haft avtalskonstruktion 2, det vill säga lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek (13,4 procent). När jämförelse görs enbart mellan yrken som är *kvinnodominerade* visar det sig dock att de som gått över till sifferlösa avtal hade något högre löneökning (13,4 respektive 12,7 procent i genomsnitt). I en regressionsanalys kontrollerar Granqvist och Regnér (2016) för individuella bakgrundsegenskaper och finner inga statistiskt säkerställda skillnader i löneökning mellan individer med och utan sifferlösa avtal. De tre studierna undersöker även lönespridningen, men de kan inte heller där belägga några tydliga samband.

Konjunkturinstitutets analys av löneflexibiliteten i privat sektor visar att lönerna är känsliga för det regionala arbetsmarknadsläget endast när lönebildningen är decentraliserad (Konjunkturinstitutet 2017a). Man gör emellertid ingen särskild analys av sifferlösa avtal och skattar inte heller några lönepremier vid decentraliserad lönebildning. Enligt rapporten sysselsätter branscher med centraliserad lönebildning i större utsträckning än andra branscher personer med en hög risk för arbetslöshet. Vid förändringar i efterfrågan på arbetskraft när lönebildningen är centraliserad är det främst sysselsättningen för dessa grupper som anpassas – inte lönerna.

Varför skiljer sig resultaten i fråga om sambandet mellan lokal lönebildning och löner åt mellan de svenska och de utländska studierna? En förklaring kan vara att de senare studierna analyserar en lönebildning med större skillnader i decentraliseringsgrad. Men som vi sett finner den utländska studie som mest liknar de svenska – i meningen att olika grader av lokal lönebildning jämförs – en lönepremie på hela 4-5 procent för Danmark (Dahl med flera 2013). Det är allt-

så inte uppenbart att institutionella skillnader i den lönebildning som analyseras förklarar diskrepansen i resultat mellan de svenska och internationella studierna.

De svenska studierna tyder även på svagare samband mellan lokal lönebildning och lönespridning än i huvudfaran av den internationella forskningen. Mot bakgrund av att både sifferlösa avtal och andra former av lokal lönebildning i Sverige tillåter en individualiserad lönesättning är dock resultaten i svenska studierna inte oväntade (se också avsnitt 8.4).

8.3 En empirisk studie av sifferlösa avtal

Detta avsnitt presenterar nya empiriska resultat om hur sifferlösa avtal påverkar lönebildningen i stat, kommuner och landsting under 2008-13. Fördjupning 8.1 ger en mer detaljerad beskrivning av tillvägagångssätt och skattningsresultat. Data för löner och individuella bakgrundsegenskaper, inklusive yrke, har hämtats från lönestrukturstatistiken och avser en månad i slutet av respektive år. Liksom i Medlingsinstitutet (2015) har yrken kopplats till avtalskonstruktion.²⁰ Endast yrkesgrupper med avtalskonstruktion 1 eller 2 har inkluderats (se avsnitt 5.1 för en utförligare diskussion om olika avtalskonstruktioner). Våra jämförelser avser alltså sifferlösa avtal (avtalskonstruktion 1) i förhållande till lokal lönebildning med stupstock om det totala löneutrymmet (avtalskonstruktion 2) i offentlig sektor.

Vårt urval består av en grupp som haft avtalskonstruktion 1 under hela undersökningsperioden, en grupp som haft avtalskonstruktion 2 under samma period samt en grupp som gått över från avtalskonstruktion 2 till 1. Den senare gruppen innefattar olika kategorier av sjuksköterskor, vilka bytte avtalskonstruktion 2011.²¹ Denna grupp är identisk med de tretton yrken i offentlig sektor som analyserades av Medlingsinstitutet (2015), fränsett att vi exkluderat sjukgymnasterna eftersom de bytt avtalskonstruktion vid två tillfällen under undersökningsperioden.²²

²⁰ Christian Kjellström på Medlingsinstitutet har gett oss tillgång till dessa data.

²¹ Eftersom lärare gick över till sifferlösa avtal först 2014 ingår inte denna grupp bland dem med sådana avtal under undersökningsperioden. Även under åren 2002-04 och 2007, det vill säga före vår undersökningsperiod, hade lärarna i kommunal sektor sifferlösa avtal (Konjunkturinstitutet 2015).

²² Sjukgymnastförbundet, LSR, hörde tidigare till Akademikeralliansen men inledde avtalsarbete med Vårdförbundet 2010 (Steen Vivanco 2009). Därmed bytte sjukgymnasterna från avtalskonstruktion 1 till 2 för att sedan byta tillbaka till konstruktion 1 år 2011.

Löner

Olika lönemått används i analysen. De första resultaten avser månadslön motsvarande heltid (grundlön). Enligt detta lönemått är den ”råa” lönepremien vid sifferlösa avtal, det vill säga löneskillnaden utan att någon hänsyn tagits till individernas egenskaper, 19 procent. Men lönepremien minskar till noll när successivt fler av individernas egenskaper beaktas, inklusive sådana som inte är observerade i data (men oförändrade över tiden). I de observerade egenskaperna ingår bland annat kön, ålder, erfarenhet, utbildning och yrke. I praktiken innebär tillvägagångssättet att det ”slutgiltiga” resultatet (noll) endast avser individer som under undersökningsperioden bytt från lokal lönebildning med stupstock om det totala löneutrymmet till sifferlösa avtal, det vill säga sjuksköterskorna i kommun och landsting från och med 2011, i jämförelse med dem som inte gjort detta.

För en given individ finns alltså ingen lönepremie vid sifferlösa avtal när månadslöner används. Resultatet ligger i linje med de tidigare svenska studierna, vilka utnyttjat månadslöner motsvarande heltid som lönemått. En intressant observation i vår studie är dessutom att det är mycket liten skillnad i lönepremien när hänsyn tas även till icke observerade egenskaper hos individerna jämfört med när enbart observerade egenskaper beaktas. Detta kan tolkas som att sifferlösa avtal inte premierar informellt humankapital i nämnvärd utsträckning i förhållande till lokal lönebildning med siffersatta avtal.

Slutsatserna angående lönepremien blir delvis annorlunda när alternativa lönemått används. Vi har beräknat timlöner genom att dividera totalt utbetald lön med faktiskt arbetad tid (under mät månaden) i kommuner och landsting. Detta mått är inte tillgängligt för statlig sektor. Den ”slutgiltiga” premien i kommuner och landsting för sifferlösa avtal när timlöner används är 2-3 procent (den exakta siffran beror på om tillägg inkluderas eller inte). Denna premie är fortfarande liten i jämförelse med dem som skattats i utländska studier (2-7 procent i de flesta fall).

Sifferlösa avtal tycks alltså inte vara generellt förknippade med högre löneökningar, i varje fall inte för sjuksköterskor i gemen och under den relativt korta period vi kan undersöka. Det är emellertid möjligt att lönerna ökat mer för vissa grupper av sjuksköterskor med sifferlösa avtal än för andra. De resultat för löner som diskuteras fortsättningsvis avser huvudsakligen månadslöner, men resultaten för timlöner leder i de flesta fall inte till annorlunda slutsatser.

Kvinnor och specialistutbildade sjuksköterskor tycks ha tjänat mer på övergången till sifferlösa avtal än män och grupper på den närmaste lägre kvalifikationsnivån, men skillnaderna är försumbara när hänsyn tas till övriga personliga egenskaper (0,3 respektive 0,4 procent). Vi kan inte heller finna att nyanställda dragit mer lönemässig fördel av sifferlösa avtal än vad andra anställda gjort. Man

skulle annars kunna tro att det är lättare för arbetsgivare att anpassa lönerna för nyanställda än för annan personal i samband med byte av löneförhandlingsregim.

Arbets tid

Vad förklarar skillnaden i resultat mellan när månadslöner och när timlöner används? Det finns sannolikt en större risk för mätfel i timlönerna än månadslönerna beroende på eftersläpningar i lönestatistiken. Eventuella mätfel i timlönerna leder emellertid bara till missvisande resultat vid tämligen restriktiva antaganden om mätfelens egenskaper (se Fördjupning 8.1). En annan möjlig förklaring till skillnaderna i resultat är att individer som bytt till sifferlösa avtal minskat sin arbetstid vid given månadslön i förhållande till övriga grupper, vilket inte avspeglas i månadslöner motsvarande heltid men däremot i timlöner. Denna tolkning stöds av skattningar som tyder på ett negativt samband mellan faktiskt arbetad tid (från lönestrukturstatistiken) och sifferlösa avtal (en minskning på omkring 2 procent).²³ Som diskuterats ovan är det möjligt att sifferlösa avtal leder till förändringar i avtalsenlig veckoarbetstid på lokal nivå eller att arbetstiden påverkas på annat sätt.²⁴ Av skattningsresultaten framgår inte i vilken utsträckning som minskningen i faktiskt arbetad tid beror på en lokalt förändrad avtalsenlig veckoarbetstid för grupper med sifferlösa avtal eller på andra faktorer. Men resultaten pekar entydigt på att sifferlösa avtal åtminstone inte lett till ökad arbetstid.

Lönespridning

Med hjälp av kvantilregressioner undersöker vi om lönepremierna skiljer sig åt mellan olika delar av lönefördelningen. Flertalet av studierna i översikten i avsnitt 8.2 skattar så kallade *betingade* kvantilregressioner, vilket innebär att hänsyn tas till personliga egenskaper när kvantilerna definieras. Av större intresse är emellertid att skatta *obetingade* kvantilregressioner, det vill säga utan att kontrollera för personliga egenskaper när kvantilerna definieras. Obetingade kvantilregressioner har också blivit allt vanligare under senare år i takt med att skattningsmetoder för dessa utvecklats.²⁵

Figur 8.1 visar sambanden mellan sifferlösa avtal och lönerna i olika delar (kvantiler) av lönefördelningen. Kvantilerna antar värden från 0,1 till 0,9, där 0,5 avser medianen i fördelningen. Eftersom det är liten överlappning i de högsta

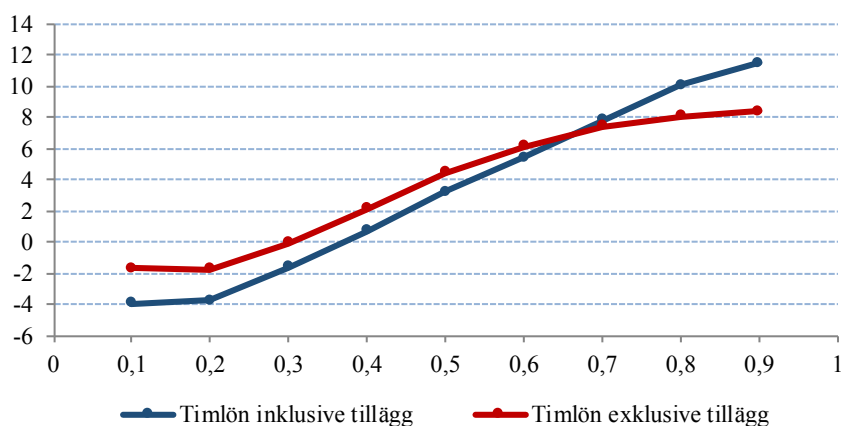
²³ Storleken på skattningarna är också konsistent med denna tolkning. Förändringen i månadslön per faktiskt arbetad timme motsvarar ungefär förändringen i timlön (i kommuner och landsting).

²⁴ Den avtalsenliga veckoarbetstiden minskar även vid mer arbete på obekvämt arbetstid, eftersom mer sådant arbete i regel kompenseras med kortare total arbetstid.

²⁵ Se Firpo med flera (2009) för en beskrivning av obetingade kvantilregressioner. Nilsson (2017) är en tillämpning på svenska data.

kvantilerna i fördelningarna för månadslöner mellan individer med sifferlösa avtal och övriga individer används endast timlöner i figuren.²⁶ Lönepremien vid sifferlösa avtal skiljer sig tydligt åt i olika delar av lönefördelningen. Premien är negativ i botten av lönefördelningen men ökar sedan kontinuerligt och uppgår till 8-11 procent i toppen. Sammantagna indikerar resultaten att lönespridningen ökat. Sambanden i Figur 8.1 avviker från dem i tidigare svenska studier av sifferlösa avtal, vilka inte kunnat påvisa några starka samband med lönespridningen. Ingen av dessa studier baseras på obetingade kvantilregressioner. Våra resultat ligger närmare vad man funnit i den internationella forskningen.

Figur 8.1 Lönepremie vid sifferlösa avtal i olika delar i lönefördelningen



Anm: Figuren är baserad på obetingade kvantila regressioner (se Borgen 2016 och Firpo med flera 2009). Kvantilerna anger olika delar i lönefördelningen och 0,5 motsvarar medianen. Koefficienterna är omräknade till procentuella effekter. Se Tabell 8.5 i Fördjupning 8.1 för mer utförliga regressionsresultat.

Personalomsättning

Vi såg ovan att det tycks finnas ett negativt samband mellan sifferlösa avtal och arbetstidens längd. Det kan också finnas andra, men mer svårobserverade faktorer relaterade till arbetsmiljön, som exempelvis arbetstidens förläggning, som förändrats i samband med byte till sifferlösa avtal. Det är troligt att förändringar som uppfattas som förbättringar av arbetsmiljön minskar antalet frivilliga uppsägningar och ökar möjligheterna till nyrekryteringar. Vi undersöker detta genom att skatta sambanden mellan sifferlösa avtal och olika mått på personalomsättning på arbetsställenivå. Resultaten pekar på att en högre andel

²⁶ Resultaten för månadslöner är dock mycket lika dem för timlöner upp till kvantilen 0,7.

individer med sifferlösa avtal framför allt är förknippad med fler nyanställningar. Ett arbetsställe där samtliga har sådant avtal har en andel nyanställda som är 8,6 procentenheter högre än ett arbetsställe där ingen har det. Motsvarande samband för avslutade anställningar är däremot inte statistiskt säkerställt.²⁷ Någon reduktion av avgångarna kan därmed inte fastställas.

Löneflexibilitet

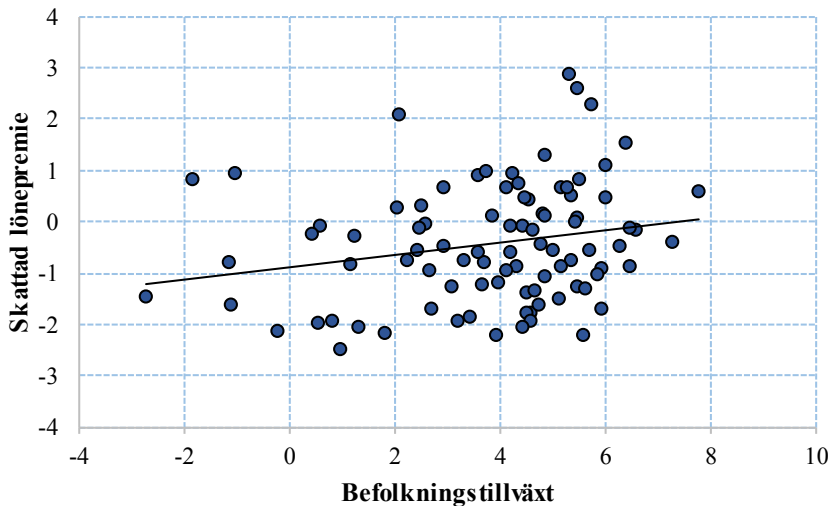
Vi diskuterade i inledningen till detta kapitel svårigheterna att med nuvarande modell för lönebildningen, där industrin har en märkessättande roll, åstadkomma relativlöneförändringar. Sifferlösa avtal har förts fram som ett sätt att göra lönerna mer marknadsanpassade och avhjälpa bristen på arbetskraft för stora yrkesgrupper i offentlig sektor. I vilken mån påverkar dessa avtal hur flexibla lönerna är med avseende på variationer i efterfrågan på arbetskraft? Vi undersöker denna fråga genom att relatera den skattade lönepremien av sifferlösa avtal i olika regioner till tillväxten i befolkningen över 65 år i samma regioner. Befolkningstillväxten för äldre är en indikator på efterfrågan på vård- och omsorgstjänster som produceras i den offentliga sektorn och som har fördelen att inte bero på löneökningarna i regionen. Om orsakssambanden går i båda riktningarna försvaras en tolkning av sambandet mellan efterfrågan på arbetskraft och löneökningar. För att ytterligare minska risken för dubbelriktade orsakssamband används befolkningstillväxten under en period innan sjuksköterskorna bytte till sifferlösa avtal (2008-10).

Figur 8.2 visar ett *positivt* samband mellan de skattade lönepremierna vid sifferlösa avtal i olika regioner (vertikal axel) och tillväxten i befolkningen över 65 år i dessa regioner (horisontell axel).²⁸ Diagrammet tyder därmed på att sifferlösa avtal faktiskt medfört större löneflexibilitet med avseende på variationer i arbetskraftsefterfrågan. Enligt regressionslinjen i figuren är lönerna vid sifferlösa avtal omkring 1,5 procent högre i en region med den högsta befolkningstillväxten än i en region med den lägsta tillväxten (som dessutom är negativ), när hänsyn tagits till skillnader mellan regionerna i konjunkturläge och arbetskraftens sammansättning. Sambanden är således inte påfallande starka, men konsistenta med den tidigare diskuterade analysen av Konjunkturinstitutet (2017a), som visar att lönerna är mer känsliga för arbetsmarknadsläget när lönebildningen är decentraliserad.

²⁷ Data tillåter inte en åtskillnad mellan frivilliga och ofrivilliga uppsägningar, men de flesta torde vara frivilliga.

²⁸ Lutningskoefficienten är 0,0012 och statistiskt säkerställd på femprocentsnivån. Tillväxten i hela befolkningen som alternativt mått på efterfrågan och alternativa perioder för befolkningstillväxten ger kvalitativt likartade slutsatser som i Figur 8.2.

Figur 8.2 Regionala lönepremier vid sifferlösa avtal och regional befolkningstillväxt



Anm: Den vertikala axeln visar koefficienterna, omräknade till procentuella effekter, för variabler som interagerar en dummyvariabel för sifferlöst avtal med dummyvariabler för 90 arbetsmarknadsregioner i en regression med månadslön som beroende variabel och med övriga kontrollvariabler och fixa effekter som i Tabell 8.2 (exklusive arbetsmarknadsregion under perioden 2008-13). Dessa koefficienter, vilka som grupp är gemensamt statistiskt säkerställda, har omräknats till procentuella regionala lönepremier vid sifferlösa avtal. Den horisontella axeln visar den procentuella befolkningstillväxten i åldersgruppen 65+ i regionen under perioden 2008-10. Den fullständiga regression som ligger till grund för figuren är tillgänglig på rådets hemsida.

Källor: Egna beräkningar baserade på data från lönestrukturstatistiken, Befolkningsstatistiken och Medlingsinstitutet (avtalskonstruktioner).

Fördjupning 8.1 Ekonometrisk analys av sifferlösa avtal

Liksom i Medlingsinstitutet (2015) har yrken kopplats till avtalskonstruktion. Underlaget är uppdelat på yrke och sektor (kommuner, landsting, stat och privat sektor) och utgår från det huvudsakliga avtalet för varje yrke och sektor.

Undersökningsperioden är 2008-13. Avgränsningen till 2013 som slutår beror på att yrkesklassificeringen (SSYK) ändrades 2014 på ett sätt som försvårar jämförelser bakåt i tiden. Vidare har privat sektor exkluderats. Inga övergångar till sifferlösa avtal har skett där under perioden och kopplingen till avtalskonstruktion är mer osäker än i offentlig sektor. En ytterligare avgränsning är att endast yrkesgrupper med avtalskonstruktion 1 eller 2 inkluderats. I praktiken innebär detta att inga yrken inom LO-området ingår. Lönestrukturstatistiken är en totalundersökning för offentlig sektor, vilket innebär att alla individer ingår.

De utfallsvariabler vi undersöker är lön, arbetstid och personalomsättning. För utfallsvariabeln lön undersöks två mått: dels månadslön i heltidsekvivalenter, dels timlön, vilken mäts som totalt utbetald lön under mätmånaden dividerad med antalet arbetstimmar. Arbetstid är faktiskt arbetad tid under mätmånaden. Den faktiskt arbetade tiden inkluderar övertid och arbete under obekvämt arbetstid. Personalomsättning mäts på arbetsställenivå och beräknas som summan av antalet avslutade anställningar och antalet nyanställningar som andel av det totala antalet anställda. De individuella kontrollvariablerna i regressionerna på individnivå är kön, ålder, erfarenhet, utbildning, födelseregion, yrke och sektor. I regressionerna på arbetsställenivå inkluderas i stället genomsnittet för arbetsstället för dessa variabler. Dessutom beaktas i samtliga regressioner arbetsställets storlek (antal anställda), arbetsmarknadsregion (enligt SCBs definition) och det lokala konjunkturläget genom arbetslösheten på länsnivå.

De två lönemåtten har olika för- och nackdelar. Månadslön (inklusive fasta tillägg) kan vara problematiskt eftersom det inte fångar eventuella förändringar i den avtalade veckoarbetstiden. En annan osäkerhetsfaktor är att det kan finnas eftersläpningar i grundlönen från tidigare perioder. Timlön motsvarar en total timlön, inklusive fasta och rörliga tillägg, vilken tar hänsyn till förändringar i avtalad veckoarbetstid. Bland de rörliga tilläggen ingår ersättning för övertid och obekvämt arbetstid. Problemet med eftersläpningar i lönen är sannolikt större för detta mått än för månadslönen, eftersom rörliga tillägg ingår.²⁹ Om de mätfel som finns i de båda lönemåtten är slumpmässigt

²⁹ Om exempelvis rörligt tillägg för övertid påförs först i en senare period på grund av eftersläpning, så kommer den uppmätta timlönen att underdrivas under den innevarande perioden. På motsvarande sätt överdrivs den uppmätta timlönen om tillägg från en föregående period påförts.

fördelade mellan individerna, så påverkas våra skattningar av sambanden inte. Om mätfeLEN däremot är *systematiskt* annorlunda för gruppen med sifferlösa avtal i förhållande till övriga grupper, finns risk för missvisande slutsatser. Vi har emellertid ingen anledning att tro att så är fallet.

I skattningarna för löner inkluderas successivt fler kontrollvariabler. I den första regressionen ingår endast en dummyvariabel för sifferlösa avtal samt kontroller för år. Dummyvariabeln antar värdet ett om individen har sifferlöst avtal, annars noll. Koefficienten för dummyvariabeln kan tolkas som den ”råa” lönepremien för sifferlöst avtal, det vill säga premien utan kontroller för individernas bakgrundsegenskaper. I följande steg adderas kontroller för ålder, anställningstid, kön, födelseregion, utbildning, yrke, antal anställda på arbetsstället, arbetsmarknadsregion och regional arbetslöshet.³⁰ I den sista regressionen kontrolleras även för fixa effekter på individnivå. De fixa effekterna tar hänsyn till icke-observerade tidsberoende egenskaper hos individerna och specificeras för en anställningsperiod i ett givet yrke (*job-occupation spell*). Detta innebär att skattningarna inte påverkas av individer som går över till sifferlösa avtal i samband med byte av arbetsgivare eller byte av yrke hos samma arbetsgivare (vilket vi vill undvika).

Skattningarna genomförs med minstakvadratmetoden och logaritmerade beroende variabler för lön och arbetstid samt personalomsättning (ej logaritmerad). Regressionerna skattas på individnivå för de två första beroende variabelerna och på arbetsställevnivå för den sista variabeln. Samband med sifferlösa avtal i olika delar av lönefördelningen undersöks genom kvantila regressioner på individnivå.

Tabell 8.2 visar skattningarna med månadslön som beroende variabel. Koefficienten för dummyvariabeln ”sifferlöst avtal” i den första kolumnen utan kontrollvariabler är 0,177. Detta är liktydigt med en lönepremie på 19,4 procent (se anmärkning till tabellen). I den tredje kolumnen, där både kontrollvariabler och fixa effekter ingår, är koefficienten mycket nära noll. Skattningsresultaten när timlöner används framgår av Tabell 8.3. Denna (liksom följande tabeller) visar endast skattningar där kontrollvariabler och fixa effekter inkluderats. Timlöner är endast tillgängliga för kommuner och landsting. För att underlätta jämförelse visar därför tabellen även en regression för månadslöner i dessa sektorer. Resultaten indikerar att premien för timlöner är 2,3 eller 2,8 procent beroende på om tillägg inkluderas eller inte. Premierna är statistiskt säkerställda och klart större än premien för månadslöner i samma sektorer (0,3 procent). Av regressionerna i Tabell 8.4 framgår vidare att sifferlösa avtal är förbundna med en statistiskt säkerställd reduktion av den faktiska arbetstiden under mät månaden med 2,1 eller 2,4 procent (beroende på sektor).

³⁰ Kontrollerna för yrke skiljer mellan samma yrke i olika sektorer.

Tabell 8.2 Regressioner med logaritmerad månadslön som beroende variabel

	(1)	(2)	(3)
Sifferlöst avtal	0,177*** (0,006)	0,004** (0,002)	-0,000 (0,002)
Kontrollvariabler	Nej	Ja	Ja
Fix effekt för anställningsperiod i ett givet yrke	Nej	Nej	Ja
R ² (justerad)	0,094	0,752	0,051
Antal observationer		3 787 638	

Anm: Regressionerna är skattade med minstakvadratmetoden och avser individer med avtalskonstruktion 1 eller 2 (enligt Medlingsinstitutets definition) under perioden 2008-13 i stat, kommuner och landsting. Den beroende variabeln avser månadslön motsvarande heltid inklusive fasta tillägg. Dummyvariabeln för sifferlöst avtal antar värdet ett om individen har sifferlöst avtal, annars noll. Bland kontrollvariablerna ingår ålder och dess kvadrat, antal anställda på arbetsstället och dess kvadrat, arbetslöshet i länet samt dummyvariabler för kön, utbildningsnivå, anställningstid, sektor, födelseregion, yrke i en given sektor, arbetsmarknadsregion (enligt SCBs definition) och år. Transformeringen $[e^{\beta} - 1] \times 100$, där β är koefficienten för sifferlöst avtal, möjliggör en tolkning av koefficienterna som procentuella löneskillnader. Robusta standardfel, klustrade på arbetsställesnivå, anges inom parentes. ***, ** och * anger att skattningarna är statistiskt signifikanta på respektive en-, fem- och tioprocentnivån.

Källor: Egna beräkningar baserade på data från lönestrukturstatistiken och Medlingsinstitutet (avtalskonstruktioner).

Tabell 8.3 Regressioner med olika logaritmerade lönemått som beroende variabel

	(1)	(2)	(3)
	Månadslön motsvarande heltid inklusive fasta tillägg	Timlön inklusive fasta och rörliga tillägg	Timlön exklusive fasta och rörliga tillägg
Sifferlöst avtal	0,003* (0,002)	0,023*** (0,004)	0,028*** (0,003)
R ² (justerad)	0,013	0,041	0,050
Antal observationer	2 766 437	2 684 456	2 684 346

Anm: Regressionerna avser kommuner och landsting. Samtliga regressioner inkluderar kontrollvariabler och fixa effekter för anställningsperiod i ett givet yrke. Se även Tabell 8.2.

Källor: Se Tabell 8.2.

Tabell 8.4 Regressioner med logaritmerad arbetstid som beroende variabel

	(1)	(2)
	Stat, kommuner och landsting	Kommuner och landsting
Sifferlöst avtal	-0,024*** (0,004)	-0,021*** (0,004)
R ² (justerad)	0,002	0,003
Antal observationer	3 599 922	2 685 600

Anm: Arbetstiden avser faktiskt arbetad tid, vilken inkluderar övertid och obekväm arbetstid. Samtliga regressioner inkluderar kontrollvariabler och fixa effekter för anställningsperiod i ett givet yrke. Se även Tabell 8.2.

Källor: Se Tabell 8.2.

Tabell 8.5 visar obetingade kvantilregressioner för timlöner. På grund av bristande överlappning mellan individer med och utan sifferlösa avtal i de högsta kvantilerna undersöks inte månadslöner. Lönepremien är negativ i de lägsta kvantilerna, men ökar sedan kontinuerligt och uppgår till 8,3 och 11,4 procent för timlön exklusive respektive inklusive tillägg i den högsta kvantilen. Som jämförelse redovisas koefficienten för medelvärdet, baserad på en reguljär regression enligt minstakvadratmetoden. De stora avvikelserna i kvantilregressionernas koefficienter i förhållande till den för medelvärdet belyser fördelen med kvantilregressioner för att undersöka lönepremier i olika delar av lönefördelningen. Lönepremien i samband med sifferlösa avtal är alltså mycket ojämnt fördelad och betydligt större för relativt högvärlöna individer. Innebörden av dessa resultat är en större lönespridning.

Tabell 8.6 visar regressioner på arbetsställenivå och indikerar att sifferlösa avtal har samband med personalomsättningen. Gängse mått på personalomsättning används, vilka relaterar antalet avslutade anställningar och nyanställningar till det totala antalet anställda på arbetsstället (se anmärkning till tabellen för exakt definition). Det finns ett positivt samband mellan andelen med sifferlösa avtal på arbetsstället och personalomsättningen, vilket främst drivs av att andelen nyanställda ökar. Koefficienten för personalomsättningen i sin helhet är 0,106, medan den är 0,020 och 0,086 för andelen avslutade anställningar respektive andelen nyanställningar. Koefficienten för avslutade anställningar är dock inte statistiskt säkerställd. Koefficienten för nyanställningar ska tolkas som att andelen nyanställda är 8,6 procentenheter högre på ett arbetsställe där samtliga anställda har sifferlösa avtal än i ett företag där ingen har det. De fixa effekterna avser här arbetsställenivå, vilket innebär att vi kontrollerar för icke-observerade och tidsberoende arbetsmiljöfaktorer som påverkar personalomsättningen.

Tabell 8.5 Kvantilregressioner med logaritmerad timlön som beroende variabel

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Medel-värde		q = 0,1	q = 0,2	q = 0,3	q = 0,4	q = 0,5	q = 0,6	q = 0,7	q = 0,8	q = 0,9
<i>Timlön inklusive tillägg</i>										
Sifferlöst avtal	0,024*** (0,004)	-0,041*** (0,003)	-0,039*** (0,003)	-0,017*** (0,003)	0,007** (0,003)	0,032*** (0,004)	0,053*** (0,005)	0,075*** (0,006)	0,096*** (0,008)	0,108*** (0,014)
R ² (justerad)	0,052	0,028	0,041	0,048	0,051	0,052	0,037	0,031	0,020	0,026
Antal observationer					268 092					
<i>Timlön exklusive tillägg</i>										
Sifferlöst avtal	0,029*** (0,004)	-0,017*** (0,004)	-0,018*** (0,003)	-0,001 (0,003)	0,021*** (0,003)	0,044*** (0,004)	0,059*** (0,004)	0,071*** (0,006)	0,077*** (0,008)	0,080*** (0,013)
R ² (justerad)	0,061	0,039	0,051	0,060	0,063	0,061	0,048	0,036	0,025	0,029
Antal observationer					268 115					

Anm: Skattningarna avser kommuner och landsting och görs på den obetingade lönefordelningen, vilket innebär att de inte tar hänsyn till kontrollvariabler eller fixa effekter när kvantilerna (q) definieras (se Borgen 2016 och Firpo med flera 2009). I övrigt inkluderar samtliga regressioner kontrollvariabler och fixa effekter för anställningsperiod i ett givet yrke. Skattningarna har gjorts på ett slumpmässigt urval av tio procent av observationerna eftersom skattningsproceduren är tidskrävande. Robusta standardfel anges inom parentes. Se även Tabell 8.2.

Källor: Se Tabell 8.2.

Tabell 8.6 Regressioner med olika mått på personalomsättning på arbetsstället som beroende variabel

	(1)	(2)	(3)
	Personal- omsättning	Andel avslutade anställningar	Andel nyanställda
Andel med sifferlöst avtal på arbetsstället	0,106*** (0,025)	0,020 (0,015)	0,086*** (0,018)
R ² (justerad)	0,330	0,457	0,502
Antal observationer		200 554	

Anm: Regressionerna avser arbetsställen under perioden 2008-13. Andelen avslutade anställningar (nyanställningar) år t mäts som antalet avslutade anställningar (nyanställningar) år t dividerat med halva summan av antalet anställda år t och antalet anställda $t-1$. Personalomsättningen är summan av båda dessa andelar. Samtliga regressioner inkluderar kontrollvariabler på arbetsställenivå och fixa effekter för arbetsställe. Observationerna är viktade efter arbetsställets storlek. Robusta standardfel, klustrade på organisationsnummernivå, anges inom parentes. Se även Tabell 8.2.

Källor: Se Tabell 8.2.

Skattningsresultaten i denna fördjupning bör tolkas med försiktighet eftersom det är svårt att med säkerhet avgöra om sambanden är kausala, det vill säga orsakade av de sifferlösa avtalen och inte av något annat som samvarierar med dessa avtal. En omständighet som försvårar en kausal tolkning är förekomsten av selektion. Om grupper av arbetstagare gått över till sifferlösa avtal av skäl som vi inte tagit hänsyn till leder det till mer osäkra slutsatser beträffande orsakssambanden. Analysen tar endast hänsyn till byte av avtalskonstruktion till sifferlösa avtal för en yrkesgrupp (sjuksköterskor) och resultaten kan därför inte nödvändigtvis generaliseras till andra yrkesgrupper.

8.4 Slutsatser

Sifferlösa avtal är ett omdiskuterat inslag i den svenska lönebildningen. Förespråkare menar att dessa avtal är ett sätt att göra lönerna mer marknadsanpassade. Det kan vara särskilt viktigt i ett läge med stor arbetskraftsbrist inom delar av den offentliga sektorn. Motståndare hävdar att sifferlösa avtal är ett sätt för vissa grupper att genom högre löneökningar ”runda märket”, vilket riskerar att rasera hela den modell som märkessättningen bygger på. Trots att sifferlösa avtal således är mycket omdiskuterade, finns få undersökningar av hur de faktiskt fungerar.

De flesta internationella studier tyder på att decentraliserad lönebildning ökar lönerna med omkring 2-7 procent. Dessutom ökar lönespridningen. Tidigare svenska studier av sifferlösa avtal har dock inte funnit några generella lönepremier eller någon effekt på lönespridningen.

Vår egen ekonometriska analys undersöker inte bara sifferlösa avtals samband med löner utan även samband med arbetstid, personalomsättning och lönernas känslighet för variationer i arbetskraftsefterfrågan. Analysen bygger huvudsakligen på de grupper som bytt från siffersatta till sifferlösa avtal under perioden 2008-13, det vill säga sjuksköterskor i kommuner och landsting. På grund av begränsningar i datamaterialet har det inte varit möjligt att undersöka perioden efter 2013 (vilket utesluter analys av lärarnas byte till sifferlösa avtal). I likhet med tidigare svenska studier finner vi ett försumbart samband mellan sifferlösa avtal och *månadslöner* (omräknade för att motsvara heltid). Men när vi undersöker *timlöner*, vilket inte de tidigare svenska studierna gjort, erhåller vi en lönepremie på omkring 2 procent. Detta är dock fortfarande en liten premie om man jämför med de flesta utländska studier. Till skillnad från de tidigare svenska studierna finner vi dessutom ett samband mellan sifferlösa avtal och ökad lönespridning.

Sifferlösa avtal tycks vara förbundna med större lönepremier i regioner med relativt stor tillväxt av den äldre befolkningen. En sådan befolkningstillväxt kan antas öka efterfrågan på vård- och omsorgstjänster i offentlig regi. Resultaten kan därför tolkas som att sifferlösa avtal medfört en större löneflexibilitet med avseende på regionala variationer i arbetskraftsefterfrågan. Denna tolkning ligger också i linje med slutsatserna i en studie av Konjunkturinstitutet (2017a), vilken fann ett samband mellan decentraliserad lönebildning och genomslag av det regionala arbetsmarknadsläget på lönerna i privat sektor. De beskrivna resultaten ger stöd åt hypotesen att sifferlösa avtal verkligen kan göra lönerna mer känsliga för arbetsmarknadsläget. Det är därför möjligt att den cirka en procentenhet högre löneökningstakt i kommuner och landsting under 2017 som Konjunkturinstitutet (2017b) rapporterar om delvis hänger samman just med kombinationen av arbetskraftsbrist och den ökade omfattningen av sifferlösa avtal där.

Ett ytterligare resultat i vår studie är att sifferlösa avtal har samband med en reduktion av arbetstiden. Detta resultat kan förklara varför vi finner att timlönen ökat medan månadslönen, som är omräknad till heltid, inte påverkats. Den minskade arbetstiden kan bero på flera faktorer som vi inte kan skilja mellan. En förklaring är att de sifferlösa avtalen medfört att den avtalade veckoarbetstiden motsvarande heltid reducerats på lokal nivå. En annan möjlighet är att arbetstiden omfördelats mot mer arbete på obekvämt arbetstid, vilket rent mekaniskt leder till att veckoarbetstiden motsvarande heltid som compensation sänks för de berörda individerna. Slutligen visar analysen att nyanställningarna ökat i samband med de sifferlösa avtalen. Något samband med avslutade anställningar kan däremot inte påvisas.

Vår enkät till arbetsgivare i privat sektor tyder på att företag med sifferlösa avtal är de som är mest nöjda (se avsnitt 6.3). Så till exempel instämde förhållandevis få företag med dessa avtal i påståendet att kollektivavtalen gör det ”svårt att anpassa löner till hur bra det går”. Av enkäten framgick dessutom att företag med sifferlösa avtal tillmäter märket betydligt mindre betydelse för bestämningen av löneutrymmet än som är fallet i företag med andra avtalskonstruktioner. Mot bakgrund av dessa enkätsvar är det av intresse att försöka bedöma i vilken mån de sifferlösa avtalen i offentlig sektor kunnat motverka den kroniska arbetskraftsbrist och de fallande relativlöner för sjuksköterskor som diskuterades i vår rapport 2016 (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2016). Här pekar våra resultat i olika riktningar. Timlöner, men inte månadslöner, har ökat. Vidare kan en större lönespridning och större lönepremier i regioner med ökad arbetskraftsefterfrågan ha bidragit till minskad brist på arbetskraft. Samtidigt tycks den faktiskt arbetade tiden per anställd ha reducerats, vilket verkar i riktning mot att öka arbetskraftsbristen i offentlig sektor.

Våra ekonometriska resultat besvarar inte frågan om vilken effekt de sifferlösa avtalen haft på arbetskraftsbristen för sjuksköterskor. Resultatet att nyanställningarna ökat i samband med att fler omfattas av sifferlösa avtal på arbetsstället kan dock tyda på att arbetsvillkoren förbättrats (mer attraktiva kombinationer av löner och arbetstider – trots att de formella möjligheterna att reducera arbetstiden inte är större i sifferlösa avtal än vid lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek) och att detta lett till att fler kunnat rekryteras.

Referenser

- Angrist, J.D. och Pischke, J.-S. (2009), *Mostly Harmless Econometrics. An Empiricist's Companion*, Princeton University Press, Princeton.
- Arbetsgivarverket och Saco-S (2014), *Partsgemensam utvärdering av RALS-T*, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Stockholm.
- Axelsson, C. (2013), "Sifferlösa avtal hotar märket", *Publikt*, 28 maj.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J. och Sanfey, P. (1996), "Wages, Profits and Rent Sharing", *Quarterly Journal of Economics* 111.
- Borgen, N. (2016), "Fixed Effects in Unconditional Quantile Regression", *Stata Journal* 16.
- Calmfors, L. (1993), "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A Survey", *OECD Economic Studies* 11.
- Calmfors, L. (2017), "Hur ändamålsenlig är industrins märkessättning?", *Ekonomisk Debatt*, nr 5.
- Calmfors, L. och Driffill, J. (1988), "Centralisation of Wage Bargaining and Economic Performance", *Economic Policy* 3.
- Calmfors, L. och Richardson, K. (2004), "Marknadskrafterna och lönebildningen i lands- och regioner", Rapport 2004:9, IFAU, Uppsala.
- Card, D. och de la Rica, S. (2006), "Firm-level Contracting and the Structure of Wages in Spain", *Industrial and Labor Relations Review* 59.
- Dahl, C.M., le Maire, D. och Munch, J.R. (2013), "Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining", *Journal of Labor Economics* 31.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2014), *Arbejdsmarkedsrapport 2014*, Köpenhamn.
- Daouli, J., Demoussis, M., Giannakopoulos, N. och Laliotis, I. (2013), "Firm-Level Collective Bargaining and Wages in Greece: A Quantile Decomposition Analysis", *British Journal of Industrial Relations* 51.
- Dell'Aringa, C. och Pagani, L. (2007), "Collective Bargaining and Wage Dispersion in Europe", *British Journal of Industrial Relations* 45.
- Elvander, N. (2004), "Från plan till marknad. Statlig lönebildning 1989-2003", *Ekonomisk Debatt*, nr 1.
- Firpo S., Fortin, N.M. och Lemieux, T. (2009), "Unconditional Quantile Regressions", *Econometrica* 77.
- Fitzenberger, B., Kohn, K. och Lembcke, A.C. (2013), "Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany", *Industrial and Labor Relations Review* 66.

- Forslund, A., Hensvik, L., Nordström Skans, O. och Westerberg, A. (2012), "Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner", Rapport 2012:19, IFAU, Uppsala.
- Fritzon, H. (2016), "Sifferlösa avtal utvecklar välfärden", *Svenska Dagbladet*, 4 februari.
- le Grand, C., Szulkin, R. och Tåhlin, M. (2001), "Lönestrukturens förändring i Sverige", i Fritzell, J., Gähler, M. och Lundberg, O. (red), *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, SOU:2001:53, Fritzes, Stockholm.
- Granlund, L. och Ingelskog, J. (2016), "Kommunal: Rödgröna pressar löner i välfärden", *Svenska Dagbladet*, 2 februari.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2004), "Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 10.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2008), "Decentralized Wage Formation in Sweden", *British Journal of Industrial Relations* 46.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2013), "Lönespridning bland högskoleutbildade", i Granqvist, L. (red), *Lönespridning*, SNS Förlag, Stockholm.
- Granqvist, L. och Regnér, H. (2016), "Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner. En del av akademikernas arbetsmarknad", Saco, Stockholm.
- Gürtzgen, N. (2016), "Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data", *Industrial Relations* 55.
- Hansen, N.W. och Seip, Å.A (2017), "Government Employers in Sweden, Denmark and Norway: The Use of Power to Control Wage and Employment Conditions", under utgivning i *European Journal of Industrial Relations*.
- Hartog, J., Leuven, E. och Teulings, C. (2002), "Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting", *European Journal of Political Economy* 18.
- Heyman, F. (2005), "Pay Inequality and Firm Performance: Evidence from Matched Employer-Employee Data", *Applied Economics* 37.
- Heyman, F. (2012), "Lönespridning inom företag och produktivitet – en internationell forskningsöversikt", *Ekonomiska Samfundets Tidskrift* 65.
- Hibbs, D.A. och Locking, H. (2000), "Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden", *Journal of Labor Economics* 18.
- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014), *Lönebildning i verkligheten*, Studentlitteratur.
- Konjunkturinstitutet (2015), *Lönebildningsrapporten 2015*, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2017a), *Lönebildningsrapporten 2017*, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2017b), *Konjunkturläget*, december, Stockholm.
- Lindbeck, A. och Snower, D.J. (2000), "Multitask Learning and the Reorganization of Work: From Tayloristic to Holistic Organization", *Journal of Labor Economics* 18.
- Martos Nilsson, M. (2017), "Vision nöjda med sifferlöst avtal", *Arbetet*, 21 mars.

McGuinness, S., Kelly, E. och O'Connell, P.J. (2010), "The Impact of Wage Bargaining Regime on Firm-Level Competitiveness and Wage Inequality: The Case of Ireland", *Industrial Relations* 49.

Medlingsinstitutet (2015), *Lönebildning och jämställdhet*, Stockholm.

Nilsson, P. (2017), "Alcohol Availability, Prenatal Conditions, and Long-term Economic Outcomes", *Journal of Political Economy* 125.

Plasman, R., Rusinek, M. och Rycx, F. (2007), "Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain", *European Journal of Industrial Relations* 13.

Steen Vivanco, L. (2009), "LSR lämnar Akademikeralliansen – inleder nytt samarbete med Vårdförbundet", *Fysioterapi*, nr 10.