

# Minskat fackligt medlemskap ett hot mot den svenska modellen

Dagens Nyheter den 18 mars 2018

Uppslutningen bakom kollektivavtalen är stark. Men de normer som understöder den svenska arbetsmarknadsmodellen kan inte tas för givna. Avtalssystemets legitimitet och flexibilitet behöver stärkas.

Kollektivavtalen kan ses som kärnan i den svenska modellen. De innebär att löner och andra anställningsvillkor regleras av arbetsmarknadsparterna själva. Rätt utformat skapar kollektivavtalssystemet balans mellan arbetstagare och arbetsgivare. Samtidigt reduceras transaktionskostnaderna när förhållandena emellan ska regleras genom att kollektivavtalen tillhandahåller standardiserade paketlösningar. Alternativet till rådande avtalssystem är sannolikt mer lagstiftning. Den skulle inte på samma sätt som avtalen kunna anpassas till de specifika förhållandena i olika delar av ekonomin.

90 procent av de anställda i Sverige täcks av kollektivavtal. Andelen har varit stabil under de senaste decennierna med bara en liten nedgång. Däremot har den fackliga organisationsgraden, alltså andelen anställda som är fackligt anslutna, minskat kraftigt: från 85 procent 1993 till 69 procent 2016. Arbetsgivarnas organisationsgrad har i stället stigit något. År 2016 arbetade 88 procent av de anställda i företag eller organisationer som var medlemmar i någon arbetsgivarorganisation.

Paradoxalt nog verkar kollektivavtalen alltså i växande grad upprätthållas av arbetsgivarna. Den lägre fackliga organisationsgraden har minskat fackets förmåga att genom stridsåtgärder tvinga fram avtal med företag som inte vill ha dem.

Ett skäl till det minskade medlemskapet i facket är strukturella förändringar på arbetsmarknaden: sysselsättningen har till exempel förskjutits från industri och offentlig sektor med traditionellt hög facklig anslutning till privata tjänstesektorer med lägre anslutning. Men sådana förändringar kan bara förklara en liten del av den fackliga organisationsgradens nedgång.

En viktigare orsak är de arbetsmarknadsreformer som alliansregeringen genomförde i samband med sitt tillträde 2006/07: avskaffad avdragsrätt för fackavgifter, lägre a-kassa och högre a-kasseavgifter. En pågående förskjutning från mer kollektivistiska till mer individualistiska värderingar har förmodligen också varit en central faktor. Hypotesen får stöd av att nedgången i fackligt medlemskap i Sverige är del av en internationell trend. Den fackliga organisationsgraden har fallit i nästan alla ekonomiskt utvecklade länder trots varierande institutionella och makroekonomiska förhållanden.

Det är intressant att jämföra Sverige med Tyskland som haft ett lönebildningssystem liknande det svenska. 1985 täckte de tyska kollektivavtalen 85 procent av de anställda. I dag är siffran under 60 procent. Arbetsgivare har i stor omfattning lämnat kollektivavtalen. Facket har till följd av medlemsförluster varit för svagt för att genom konflikthot hålla uppe avtalstäckningen.

Kollektivavtalens minskade omfattning i Tyskland reser frågan om något liknande skulle kunna hända i Sverige. Om den fackliga organisationsgraden fortsätter att minska, blir en hög täckningsgrad för kollektivavtalen i framtiden beroende av att arbetsgivarna upplever dem som tillräckligt attraktiva. För att belysa denna fråga har Arbetsmarknadsekonomiska rådet (där jag är ordförande) gjort en stor enkätundersökning av företagens inställning till kollektivavtalen.

Företagen är generellt ganska positiva till kollektivavtalen. 61 procent av företagen sade sig också fortsättningsvis vilja ha avtal även om fackets möjligheter att genom stridsåtgärder tvinga fram sådana skulle minska. Bara 15 procent uppgav att de inte ville det.

Enkäten undersökte också vad företagen tyckte var bra respektive dåligt med kollektivavtalen. Man såg inte något större inneboende värde i avtalen i form av att de erbjuder bra och standardiserade kontraktslösningar. Det viktigaste för företagen var i stället att avtalen ger "bra anseende" och "förbättrar relationen till de anställda". Det sker förmodligen därför att rådande sociala normer säger att "företag ska ha kollektivavtal". Men dessa normer behöver inte vara stabila. Tvärtom är sannolikheten stor att de försvagas om fackets styrka fortsätter att minska. De aspekter av kollektivavtalen som företagen värdesätter kan därför utgöra ett högst osäkert fundament för det nuvarande systemet.

Om man vill bevara kollektivavtalssystemet också på sikt, är det antagligen viktigt att göra avtalen mer attraktiva för företagen. Det kan ske på flera sätt:

Fler sifferlösa avtal (där löneökningarna bestäms lokalt) också i privat sektor. Det skulle göra det lättare att anpassa löneökningarna i det enskilda företaget till verksamhetens resultat. Enligt företagen i vår enkät är svårigheterna att göra det den främsta nackdelen med dagens kollektivavtal.

Större möjligheter till enklare och mindre omfattande avtal (kollektivavtal light) för mindre företag och utländska koncerner (som till exempel kan ha egna koncernövergripande pensionssystem som nu kolliderar med svenska avtal).

Avtal som ger mer flexibilitet för enskilda arbetstagare att inom en given kostnadsram utforma egna kompensationspaket genom att byta bättre villkor i något avseende (kanske semester eller pension) mot sämre i något annat (till exempel utgående lön).

**Lars Calmfors**