

# Om jag hade Elon Musk som chef skulle jag vilja ha ett kollektivavtal – för att sova gott om natten

Dagens Nyheter den 1 december 2023

IF Metalls strejk för ett kollektivavtal med Tesla har pågått i en dryg månad med gradvis upptrappade blockader från andra LO-förbund. Facket ser det som en strid för den svenska partsmodellen. Samtidigt finns en kritik att de omfattande sympatiåtgärderna är oproportionerliga.

Det finns skäl att reflektera principiellt över värdet av kollektivavtal. I forskningen finns två olika synsätt. Enligt det ena är kollektivavtal en snedvridning som låter fackliga karteller driva upp löner och förmåner så att det uppstår arbetslöshet. Den drabbar främst svaga grupper som inte är fackligt organiserade. Vidare försvåras lönesystem som är skraddarsydd för enskilda företag, vilket kan verka tillväxthämmande.

Enligt ett motsatt synsätt är kollektivavtal samhällsekonomiskt effektiva. Starka fack förhindrar arbetsgivare att utnyttja låg rörlighet hos anställda till att hålla nere lönerna, vilket skulle minska utbudet av arbetskraft och därmed sysselsättningen. Lika lön för lika arbete i företagen i en bransch innebär också "en jämn spelplan" där de tvingas konkurrera genom att vara effektiva.

Kollektivavtal kan även ses som en metod att genom standardiserade paketlösningar sänka transaktionskostnaderna när relationen mellan arbetsgivare och anställda ska regleras i en bransch. Slutligen kan samverkan med ett lokalt fack bidra till en produktivitetshöjande dialog mellan företag och anställda.

Båda synsätten fångar viktiga faktorer. Om för- eller nackdelar med kollektivavtal överväger beror på deras utformning. Partsföreträdare brukar framhäva avtalen i Sverige som närmast perfekta – helt utan brister. Så är det förstås inte.

I internationella jämförelser framstår ändå den svenska avtalsmodellen som framgångsrik. Även om höga minimilöner försvårar arbetsmarknadsintegrationen av utsatta grupper, har sedan slutet av 1990-talet låga allmänna löneökningar främjat sysselsättningen. Och avtalen tillåter individuell lönedifferentiering samtidigt som det på de flesta håll finns en lokal samförståndskultur mellan fack och arbetsgivare.

Därför borde kollektivavtal inte innebära några stora olägenheter för Tesla i Sverige. Det är visserligen svårt för en utomstående att bedöma kostnadskonsekvenser. Men eftersom bilmekaniker är ett bristyrke, kan det samlade värdet av löner och förmåner i längden knappast avvika särskilt mycket från branschen i övrigt även utan kollektivavtal. De försvårar dock för företaget att tillämpa koncernövergripande förmånssystem, vilket kan ge administrativa kostnader.

Det viktigaste skälet för Tesla att motsätta sig kollektivavtal i Sverige är rädslan för smittoeffekter på verksamheten i andra länder där lönsamheten kan påverkas mer. Bolaget har inte tecknat kollektivavtal någonstans, så ett avsteg från den principen skulle signalera till fack i andra länder att den röda linjen inte är absolut.

Fackens argument att frånvaron av avtal med Tesla hotar partsmodellen kan verka långsökt då nära 90 procent av anställda i Sverige täcks av kollektivavtal. Särskilt stora företag ser också positivt på dem. Enligt en tidigare studie av Arbetsmarknadsekonomiska rådet skulle mindre än en tiondel av företag med mer än 250 anställda avstå från kollektivavtal om facket hade mindre möjligheter till stridsåtgärder.

Det företag främst värdesätter med avtalen är att de ger ett gott anseende och bättre relationer med de anställda. Uppfattningen grundas antagligen på att det är en stark social norm att större företag ska ha kollektivavtal. Men normen kan vara instabil eftersom den förmodligen beror just på att nästan alla stora företag har sådana avtal. Den skulle därför kunna luckras upp om bolag börjar ställa sig utanför kollektivavtalssystemet. Så har skett i Tyskland där kollektivavtalstäckningen minskat kraftigt. Det kan alltså vara klok facklig politik att agera förebyggande om man vill slå vakt om kollektivavtalen.

Möjligheterna till sympatiåtgärder är unikt stora i Sverige. I diskussionen om partsmodellen på 1990-talet ansåg många – även jag – att detta skapade en stark obalans till fackens favör. Men i dag med en, särskilt på arbetarsidan, mycket lägre facklig organisationsgrad är läget delvis ett annat. Och omfattande sympatiåtgärder framstår som mer berättigade om det finns en rädsla hos ett företags anställda att delta i strejkaktioner.

Man bör också komma ihåg att många länder med mer restriktiva regler om stridsåtgärder, genom lagstiftad så kallad allmängiltigförklaring, gör kollektivavtalet i en bransch bindande för alla företag där.

Det har framförts farhågor om att Teslakonflikten kan göra Sverige mindre intressant för utländska etableringar. Man kan inte utesluta att Tesla lägger ner verksamheten i egen regi här. Men några större effekter på andra företag är osannolika så länge svenska kollektivavtal förblir ansvarsfulla.

Till sist: Hur skulle jag själv tänka om jag arbetade i en koncern med en oberäknelig vd?

Helt klart skulle jag vilja ha ett kollektivavtal: inte främst för högre lön och bättre förmåner – utan för att sova gott om natten.

**Lars Calmfors**