

# Medarbetaravtal – periferi med potential?

nr 6 2021 årgång 49

*När medarbetaravtal diskuterades i anslutning till 1990-talskrisen presenterades det som ett modernt kollektivavtal som inte gör skillnad på folk och folk. Förespråkare som ABB:s dåvarande VD, Percy Barnevik, förutsåg att medarbetaravtal skulle bli det nya ”normala”. Så blev inte fallet och medarbetaravtal är i dag sällsynta på arbetsmarknaden. Frågan som ställs i artikeln är om införandet av medarbetaravtal inom massa- och pappersindustrin 1996 gav några ekonomiska effekter. Resultaten visar att medarbetaravtal inte verkar vara av betydelse för vare sig personalkostnader eller produktivitet vilket kan bero på institutionella trögheter som leder till att parterna inte får till stånd ett ”äkta medarbetaravtal”.*

Det finns förvånansvärt lite kunskap om effekterna av kollektivavtalsformer och -reformer givet kollektivavtalens betydelse på svensk arbetsmarknad. I regel tecknas svenska kollektivavtal separat för arbetare och tjänstemän, både av historiska och praktiska skäl. Historiskt har fackförbunden organiserats enligt denna uppdelning och arbetstagarna har delats in efter hur deras arbetsuppgifter ser ut. Arbetare sköter produktion ute i fabriken och arbetsuppgifterna på kontoret sköts av tjänstemännen. Praktiskt har också grupperna ansetts ha olika relation till arbetsgivaren; arbetare har setts som mer utbytbara än tjänstemän då dessa setts som ett kollektiv som utför ungefär samma arbetsuppgifter med färre krav på förkunskap, utbildning och erfarenhet. De historiska och praktiska skillnaderna har dock minskat i betydelse och inom vissa branscher diskuteras behovet av att förnya kollektivavtalen. En av de nymodigheter som diskuteras är medarbetaravtal.

Medarbetaravtal är ett kollektivavtal som tecknas för alla anställda på en arbetsplats eller inom en bransch. Avtalsformen diskuterades i anslutning till 1990-tals-krisen, då förespråkare, som framför allt kom från arbetsgivar-sidan, menade att de befintliga avtalens uppdelning mellan arbetare och tjänstemäns arbetsuppgifter skapade problem i ledning och fördelning av arbete. Förespråkare menade också att uppdelningen bibehöll en föråldrad syn på anställdas olika värde. Den nya tidens värderingar skulle vara att alla anställda bidrar till verksamheten och ska behandlas lika; begreppet *medarbetaravtal* är i linje med detta.

Genom tecknandet av Industriavtalet i slutet av 1990-talet uppnåddes en viss stabilitet vilket troligtvis gjorde att man i mindre utsträckning sökte förändringar i formen för avtal. Avtalsinnovationen fick aldrig gehör från arbetstags-sidan och sammantaget uteblev genomslaget för medarbetarav-

## MARTIN BJÖRKLUND OCH LOTTA STERN

*Martin Björklund* har en masterexamen i statsvetenskap och är forskningsassistent på Ratio där han jobbar inom arbetsmarknadsprojektet, främst med frågor kring kollektivavtal och dess effekter.

[martin.bjorklund@ratio.se](mailto:martin.bjorklund@ratio.se)

*Lotta Stern* är professor i sociologi med inriktning mot organisation och arbete på Stockholms universitet. Hon är också vice VD på Ratio där hon leder ett program om svensk arbetsmarknad och dess funktionssätt vad gäller näringslivets utveckling och konkurrenskraft.

[charlotta.stern@ratio.se](mailto:charlotta.stern@ratio.se)

Artikeln bygger på två rapporter om medarbetaravtal, Stern och Paulsson (2019) och Björklund och Stern (2020).

tal alltså och i praktiken är det i dag ett ovanligt fenomen på svensk arbetsmarknad. I början av 2000-talet fanns det en ambition att teckna medarbetaravtal i Volvo (Gatu 2000). Parterna på Volvo personvagnar lyckades dock inte komma överens och medarbetaravtalet uteblev därför (Svensson 2001). Trots medarbetaravtalets plats i periferin har det dock inte helt förlorat sin lyster. Innovations- och Kemiindustrierna i Sverige (IKEM) har t ex, på uppdrag av medlemsföretagen, ett uttalat mål att få tillstånd medarbetaravtal.<sup>1</sup>

## 1. Medarbetaravtal i praktiken

I en intervjustudie identifierade Stern och Paulsson (2019) en handfull existerande medarbetaravtal och fann att flera av dessa är kollektivavtal från tidigare statliga monopol som Televerket och Vattenfall. Statligt anställda har samma grundläggande anställningsvillkor och till skillnad från i privat sektor omfattas arbetare och tjänstemän av samma pensionssystem. En harmonisering av de separata pensionssystemen lyfts ofta som ett hinder mot införande av medarbetaravtal då de olika systemen har funnits under lång tid (Stern och Paulsson 2019). Lönebildning och turordningslistor vid uppsägningar är andra hinder mot att komma överens om lika villkor för alla anställda. Så här säger exempelvis en facklig förhandlare: ”... rent krasst, vi har olika intressen som fackliga organisationer. Vissa frågor är principiellt viktiga för tjänstemän. Andra frågor principiellt viktiga för arbetarförbunden.”

Fackens intresse skiljer sig åt i vissa frågor och för att lyckas med införandet av medarbetaravtal visar det sig vara standard att ”problematiska” delar lyfts ur det gemensamma avtalet. I praktiken kvarstår sålunda skillnader i villkor mellan tjänstemän och arbetare. Intervjustudien fann inte något exempel på ett ”äkta” (eller ”heltäckande”) medarbetaravtal.

Det är inte bara horisontellt, mellan de olika fackliga organisationerna, som oenigheter uppstår. I de fall medarbetaravtalen tecknas lokalt upplever den lokala parten ibland motstånd från centralt håll.

Ett citat från en lokal facklig representant illustrerar motsättningarna som finns från centralt håll: ”... Om de centralt hade fått bestämma så tror jag inte att de hade velat ha det här medarbetaravtalet alls om jag ska vara ärlig.”

Lokalt tecknade medarbetaravtal hänger inte heller alltid med i de uppdateringar som sker i centrala kollektivavtal (Stern och Paulsson 2019). En intervjuperson berättar t ex om hur de centralt har skrivit under det lokala avtalet för ”husfridens skull” men att de till slut satt ner foten då det lokala avtalet blivit föråldrat och behövs uppdateras.

<sup>1</sup> IKEM, *Frågor vi driver – hos oss finns bara medarbetare*, <https://www.ikem.se/fragor-vi-driver/hos-oss-finns-bara-medarbetare/> (16 november 2020). Fördelarna som IKEM lyfter är en förbättrad möjlighet att organisera arbetet och en bättre möjlighet att ta vara på medarbetarnas kompetens samtidigt som det leder till minskad administration.

Det existerande pensionssystemet, identitetskillnader mellan facken och motstånd från centralt håll gör att den institutionella förändring som ett medarbetaravtal skulle kunna utgöra delvis uteblir. Medarbetaravtal framstår delvis som opraktiska och ineffektiva men förhandlare från båda parter lyfter även fördelar. Kravet på ökat samarbete mellan facken har stärkt relationen mellan dem. Företagen lyfter bl a minskade transaktionskostnader då anställda har samma grundvillkor och minskat antal förhandlingar då de sker gemensamt med facken. En ökad ”vi-känsla” rapporteras av båda parter som en annan fördel med medarbetaravtal.

Enligt de intervjuade är det främst arbetsgivaren som driver frågan om medarbetaravtal. Det ger fackförbunden en god förhandlingsposition och arbetsgivarparter upplever att det betyder att facken vill ta med de bästa delarna från de separata avtalen vilket kan göra medarbetaravtal dyrare för företagen (Stern och Paulsson 2019).

Baserat på intervjuerna med förhandlingsparterna går det alltså att identifiera testbara hypoteser. Om facken har en god förhandlingsposition när reformen diskuteras borde ett resultat vara att företagens kostnader för arbetskraft ökar. Samtidigt förs minskade transaktionskostnader, bättre samarbete och bättre gemenskap fram som möjliga resultat av reformen, vilket borde leda till ökad produktivitet. Utifrån ovanstående resonemang formuleras således två testbara hypoteser:

- 1) Tecknandet av medarbetaravtal ökar arbetskraftskostnaden för företagen.
- 2) Tecknandet av medarbetaravtal ökar produktiviteten i företagen.

Ett rimligt antagande är att reformer genomförs för att åstadkomma en positiv förändring. Ökade arbetskraftskostnader är knappast eftersträvävärt för arbetsgivare, men om kostnaderna samtidigt leder till ökad produktivitet kan reformen ses som en *win-win* situation där båda parterna upplever en nettoförbättring.

## 2. Införandet av medarbetaravtal inom massa- och pappersindustrin

År 1996 tecknades det första medarbetaravtalet inom massa- och pappersbranschen, vars uppdaterade version finns kvar än i dag. För att testa effekten av medarbetaravtal, allt annat lika, utnyttjas övergången till medarbetaravtal inom massa- och pappersindustrin som ett naturligt experiment. En analys av effekten av förändringen kan genomföras med hjälp av en jämförelsegrupp i vilken medarbetaravtal inte tecknades. En naturlig jämförelsegrupp går dock inte att identifiera i föreliggande fall, i stället används en sk syntetisk kontrollgrupp. Metoden introducerades i Abadie och Gardeazabal (2003). En kontrollgrupp skapas genom att andra branscher bildar en donatorspool där varje bransch tilldelas en vikt mellan 0 och 1 beroende på hur väl den matchar behandlingsgruppen, i vårt fall massa- och pappersindustrin.

Metoden har främst använts för att jämföra regioner eller stater med varandra (Abadie och Gardeazabal 2003; Abadie m fl 2010). Falkenhall m fl (2020) har dock applicerat metoden på branschnivå i en studie av ekonomiska effekter av sänkt restaurangmoms 2012. Vår analys bygger på samma logik. Vi gör dock antagandet att en potentiell ekonomisk effekt inte syns direkt vid tecknandet och behandlingsåret sätts därför till 1997.

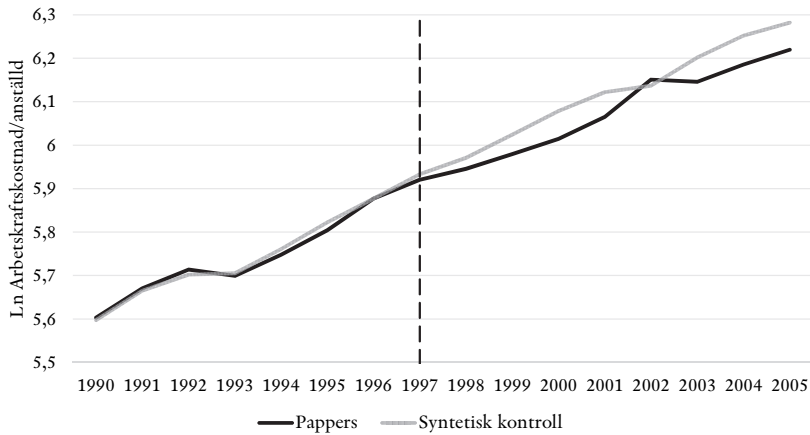
Datamaterialet som används i studien är SCB:s Företagens ekonomi (FEK) och den Longitudinella Integrationsdatabasen för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier (LISA).<sup>2</sup> För att analysera perioden närmast förändringen inkluderas åren 1990 till 2005. I analysen inkluderas endast företag med mer än 20 anställda för att minska risken att inkludera företag utan kollektivavtal. Endast de företag som återfinns i materialet under hela perioden 1990–2005 inkluderas då sammansättningen av de företag som ingår i kontrollgruppen behöver vara konstant över tid. Analysmaterialet skapas genom att individer kopplas ihop med företag vilket gör att variabler på individnivå kan aggregeras upp till företagsnivå. Efter bearbetningen av materialet på företagsnivå aggregeras det till industrinivå där analysen utförs.

Den syntetiska kontrollgruppen konstrueras alltså genom att ett antal industrier som ingår i en donatorspool tilldelas vikter baserat på hur väl de matchar massa- och pappersindustrin i perioden innan tecknandet. Vissa karaktäristiska kommer att påverka viktfordelningen mer än andra beroende av hur bra de estimerar utfallet i perioden innan behandling. Matchningens precision beror på vilka variabler som inkluderas i modellen. Förutsatt att relationen mellan de inkluderade matchningsvariablerna och utfallsvariabeln ser ungefär likadan ut över tid kan skillnader mellan massa- och pappersindustrin och den syntetiska kontrollgruppen i tiden efter införandet av medarbetaravtal indikera en effekt. För att förbättra matchningen, och i likhet med tidigare studier, inkluderas utfallsvariabeln året innan tecknandet som en av matchningsvariablerna. En förutsättning för att en kontrollgrupp ska representera det kontrafaktiska utfallet väl är att den behandlade industrin inte tillhör extremen i någon av de två utfallsvariablerna vi är intresserade av att studera. Detta blir aningen problematiskt när effekterna på produktivitet analyseras då det visar sig att produktiviteten i massa- och pappersindustrin är relativt sett hög.

### *Hypotes 1: Arbetskraftskostnader ökar efter införandet av medarbetaravtal*

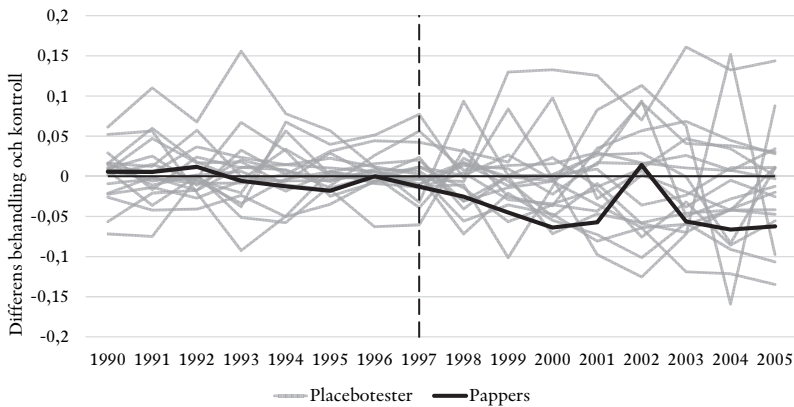
Den första hypotesen som undersöks är att införandet av medarbetaravtal ökar arbetskraftskostnaderna på grund av fackets starka förhandlingsposition vid övergången. Resultatet presenteras i figur 1 nedan. Massa- och pappersindustrin jämförs med den syntetiska kontrollgruppen och figuren indikerar om något en minskning av arbetskraftskostnaderna, med undan-

<sup>2</sup> Rapporten är en delstudie inom ett forskningsprojekt vid Örebro universitet där Magnus Lodefalk är kontaktperson.



Figur 1  
Arbetskraftskostnad per anställd inom massa- och pappersindustrin och en syntetisk kontrollgrupp

Ann: Den vertikala linjen anger året då det nya avtalet antas få effekt.  
Källa: Björklund och Stern (2020).



Figur 2  
Placebotest, arbetskraftskostnadsanalysen

Ann: Den svarta linjen motsvarar den faktiska behandlingen och de gråa motsvarar placebo-testerna. Y-axeln visar skillnad mellan den behandlade gruppen och dess syntetiska kontroll. 0 på skalan innebär att behandlingen och kontrollen har samma värde. För att det ska gå att säkerställa att effekten inte uppstått av en slump krävs att den svarta linjen sticker ut från de gråa placebo-testerna. Den vertikala linjen visar året då det nya avtalet antas få effekt.  
Källa: Björklund och Stern (2020).

tag för år 2002 där arbetskraftskostnaderna temporärt ökar. Jämförelsen ger dock ingen fingervisning om huruvida effekten är stor nog för att anses signifikant skild från slumpen. Man bör därför vara försiktig i tolkningen av resultaten.

En indikation på hur statistiskt säkerställd den observerade effekten i figur 1 är ges av placebo-tester. I placebo-testerna "behandlas" var och en av industrierna i donatorspoolen. Genom att jämföra storleken på effekten för massa- och pappersindustrin med effekten i placebo-testerna ges information om resultatets tillförlitlighet (Abadie m fl 2010). Resultaten presenteras i figur 2.

Jämförelsen av industrin som blir behandlad och placebotesterna visar att effekten inom massa- och pappersindustrin inte är tillräckligt stor för att den tydligt ska sticka ut ur mängden och det går därför inte att utesluta att resultatet uppstod slumpmässigt. Om massa- och pappersindustrin hade befunnit sig tydligt under eller över alla placebotester hade det gått att använda det faktum att sannolikheten för att detta hänt av slumpen (och noll-hypotesen stämmer) är 0,059.

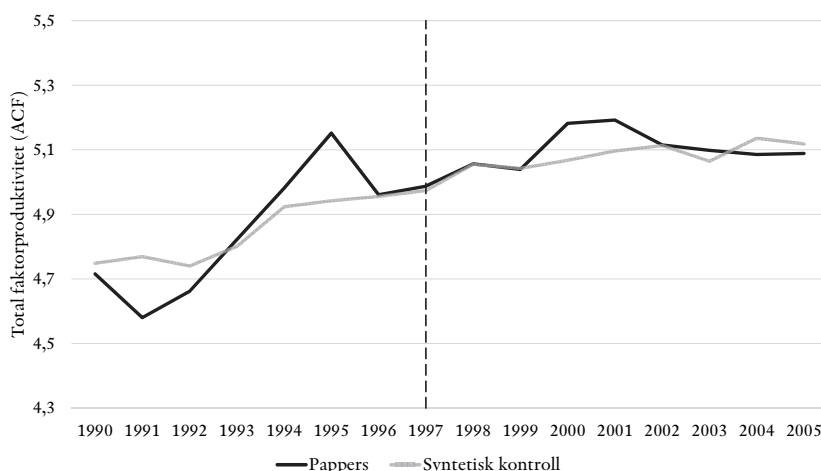
### *Hypotes 2: Produktivitet efter införandet av medarbetaravtal*

Den andra hypotesen som undersöks är att införandet av medarbetaravtal ökar produktiviteten på grund av lägre transaktionskostnader och högre organisatorisk sammanhållning. Resultatet presenteras i figur 3. Massa- och pappersindustrin är en bransch med relativt sett hög produktivitet, vilket försämrar möjligheten att skapa ett bra kontrafaktiskt scenario av en kombination av andra branscher. Matchningen blir därför över lag sämre i analysen av produktiviteten.

Figur 3 visar jämförelsevis låg produktivitet 1991 och hög produktivitet 1995 vilket gör att matchningen i perioden innan tecknandet av medarbetaravtal blir betydligt sämre än i motsvarande analys av arbetskraftskostnaden. Det går inte att se att produktiviteten ökat som följd av tecknandet av medarbetaravtal, även om en kortvarig produktivitetsökning äger rum åren 2000 och 2001.

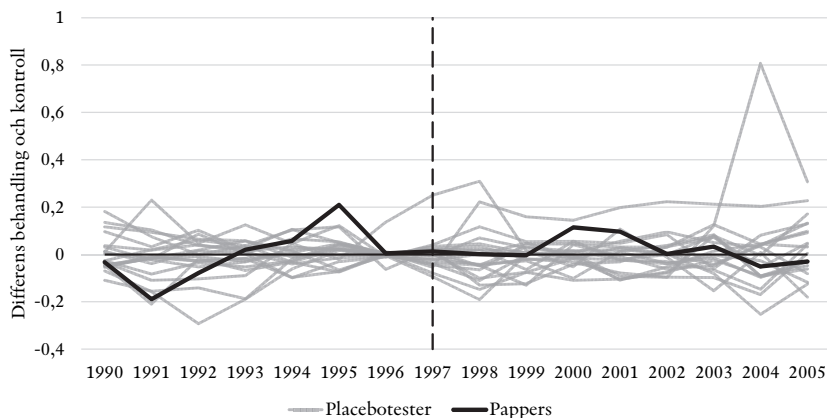
Jämförelsen med placebotesterna tyder även här på att effekten inte beror på medarbetaravtalets införande. Figur 4 indikerar att den kortvariga produktivitetsökningen under åren 2000 och 2001 inte med säkerhet går att koppla till införandet av medarbetaravtal utan kan bero på en extern

*Figur 3*  
Produktivitet inom massa- och pappersindustrin och en syntetisk kontrollgrupp



*Anm:* Produktivitetetsmåttet som används är total faktorproduktivitet som estimeras enligt Ackerberg m fl (2015). Den vertikala linjen anger året då det nya avtalet antas få effekt.

*Källa:* Björklund och Stern (2020).



Figur 4  
Placebotest, produktivetsanalysen

Anm: Den svarta linjen motsvarar den faktiska behandlingen och de gråa motsvarar placebo-testerna. Y-axeln visar skillnad mellan den behandlade gruppen och dess syntetiska kontroll. 0 på skalan innebär att behandlingen och kontrollen har samma värde. För att det ska gå att säkerställa att effekten inte uppstått av en slump krävs det att den svarta linjen sticker ut från de gråa placebo-testerna. Den vertikala linjen visar året då det nya avtalet antas få effekt.

Källa: Björklund och Stern (2020).

chock av något slag. Potentiella effekter av medarbetaravtal på arbetskraftskostnaderna bör synas relativt omgående efter tecknandet, att samma sak skulle gälla för produktiviteten är inte lika säkert. Eftersom en möjlig produktivitetseffekt delvis förväntas komma från en starkare gemenskap på arbetsplatsen så kan effekterna på produktivitet möjligt dröja. Även om det finns en möjlighet att produktivitetseffekterna skulle synliggöras först några år efter tecknandet finns det ingen anledning att tro att effekterna skulle försvinna lika snabbt som de kom. Det faktum att uppgången 2000 endast är kortvarig gör det svårt att se en koppling till tecknandet några år tidigare.

Ett antal robusthetskontroller tyder på att resultatet inte är drivet av valet av variabler eller metod. När i stället förädlingsvärde/anställd används som mått på produktivitet blir matchningen innan behandling något bättre men resultaten av analysen förändras inte märkvärdigt. När året för behandling tillåts variera i analyserna förbättras matchningen när året för tecknandet sätts till 1996 i produktivetsanalysen. Men i den alternativa analysen identifieras inte något statistiskt signifikant resultat. Resultatet i huvudanalysen tycks inte drivas av valet av behandlingsår. Slutligen, för att testa att resultatet inte beror på valet av metod skattades även en *difference-in-difference*-analys med stålindustrin som jämförelsegrupp.<sup>3</sup> Stålindustrin antas vara en av de enskilda industrier som närmast liknar massa- och pappersindustrin. Jämförelsen med stålindustrin visar inte heller den någon tydlig, statistiskt säkerställd effekt av tecknandet av medarbetaravtal, varken på kostnaden för arbetskraft eller på produktiviteten.

<sup>3</sup> Resultatet av *difference-in-difference*-analysen återfinns i appendix i Björklund och Stern (2020).

### 3. Diskussion och slutsatser

Medarbetaravtal som kollektivavtalsform diskuteras inte i speciellt stor utsträckning i dag. Trots det vågar vi hävda att det är viktigt att skapa kunskap kring alternativa kollektivavtalsformer och deras konsekvenser. Trenden har under lång tid varit att allt fler anställda väljer att avstå medlemskap i facket (Kjellberg 2019), även om medlemstalen för både facken och a-kassorna ökade under de första månaderna av pandemin (Kjellberg 2020). Medlemskapet i a-kassorna ökade dock i betydligt större utsträckning än medlemskapet i facken. Tillsammans med resultat som visar att när företag som tecknat kollektivavtal får ta ställning till ett antal påstående om kollektivavtal, framför allt instämmer i påståenden om att det bästa med kollektivavtal är att det ger företaget bra anseende och goda relationer till de anställda (Calmfors m fl 2018), finns fortfarande anledning till nyfikenhet. Teoretiskt har Sverige en arbetsmarknadsmodell som bygger på kollektivavtal och starka parter; en modell som har kallats kollektivt självreglerande (Kjellberg 2017). Det innebär att parterna själva kan genomföra reformer som passar både företagen och de anställda.

Intervjustudien antyder några av de svårigheter reformister står inför. Teorier kring stighbundenhet (*path dependence*) och institutionell tröghet ligger nära till hands (Mahoney och Thelen 2010). Begreppet stighbundenhet används ibland som ett sätt att visa att historien spelar roll då institutioner blir självförstärkande över tid och svårare att förändra (Mahoney 2000). De separata pensionssystemen och den traditionella uppdelningen av arbetare och tjänstemän i olika fackförbund har varit central under lång tid vilket gör det svårt att få till en förändring. Den institutionella trögheten blir tydlig under intervjuerna med parterna. Den kollektiva självregleringen förefaller något mer trögföränderlig än begreppet ger intryck av.

Resultatet av den kvantitativa analysen visar inte några tydliga ekonomiska effekter av tecknandet av medarbetaravtal inom massa- och pappersbranschen. Varken kostnaden för arbetskraft eller verksamhetens produktivitet tycks ha påverkats. Samtidigt förefaller reformen inte heller ha en negativ effekt. Eftersom flera stora avtalsdelar fortfarande ligger utanför det gemensamma avtalet blir det som testas här en skugga av vad som hade kunnat vara.

Det finns mycket vi fortfarande inte vet om alternativa kollektivavtal men resultatet i den här analysen ger en indikation av att medarbetaravtal inte nödvändigtvis är framtiden för kollektivavtal. Trots detta belyser ”misslyckandet” med medarbetaravtal mer generella problem inom den svenska modellen. Medskicket av våra studier kring medarbetaravtal och dess effekter är att det finns ett motstånd mot förändring i systemet samtidigt som det i realiteten sker stora förändringar på arbetsmarknaden där digitalisering, ”tjänstefiering” av nya typer av arbete och konsumtion förändrar förutsättningarna. Om man inte hittar sätt att förnya formen för kollektivavtal finns risken att de övergripande förändringarna som sker till slut underminerar kollektivavtalens attraktivitet och gör dem obsoleta.



- Abadie, A, A Diamond och J Hainmueller (2010), "Synthetic Control Methods for Comparative Case Studies: Estimating the Effect of California's Tobacco Control Program", *Journal of the American Statistical Association*, vol 105, s 493-505.
- Abadie, A och J Gardeazabal (2003), "The Economic Costs of Conflict: A Case Study of the Basque Country", *American Economic Review*, vol 93, s 113-132.
- Ackerberg, D A, K Caves och G Frazer (2015), "Identification Properties of Recent Production Function Estimators", *Econometrica*, vol 83, s 2411-2451.
- Björklund, M och L Stern (2020), "Medarbetaravtal, personalkostnader och produktivitet – en fallstudie av avtalets effekter på utvecklingen inom massa- och pappersindustrin", Ratio, Stockholm.
- Calmfors, L m fl (2018), "Arbetsmarknadsökonomisk rapport – hur fungerar kollektivavtalen?", Arbetsmarknadsekonomiska rådet, Stockholm.
- Falkenhall, B, J Månsson och S Tano (2020), "Impact of VAT Reform on Swedish Restaurants: A Synthetic Control Group Approach", *The Scandinavian Journal of Economics*, vol 122, s 824-850.
- Gatu, H (2000) "Avtal på gång på Volvo", *Dagens Arbete*, 24 november 2000, <https://da.se/2000/11/avtal-pa-gang-pa-volvo/>.
- Kjellberg, A (2017), "Organisationsgraden hos fack och arbetsgivare, kollektivavtalens täckningsgrad m m", Seminarium Svenskt Näringsliv, Stockholm.
- Kjellberg, A (2019), "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility*, 2019:1, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Kjellberg, A (2020), "Facklig medlemstillströmning under coronapandemin", *Nio – Fem Tidskrift om arbetsliv & profession*, årg 3, nr 2, s 12-15.
- Mahoney, J (2000), "Path Dependence in Historical Sociology", *Theory and Society*, vol 29, s 507-548.
- Mahoney, J och K Thelen (2010), "A Theory of Gradual Institutional Change", *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*, vol 1, s 1-37.
- Stern, L och E Paulsson (2019), "Framtidens kollektivavtal? Medarbetaravtal ur parternas perspektiv", Ratio, Stockholm.
- Svensson, L (2001) "Inget medarbetaravtal på Volvo PV", *Kollega*, 21 december 2001, <https://www.kollega.se/inget-medarbetaravtal-pa-volvo-pv>.