

RATIO

Näringslivets
forskningsinstitut

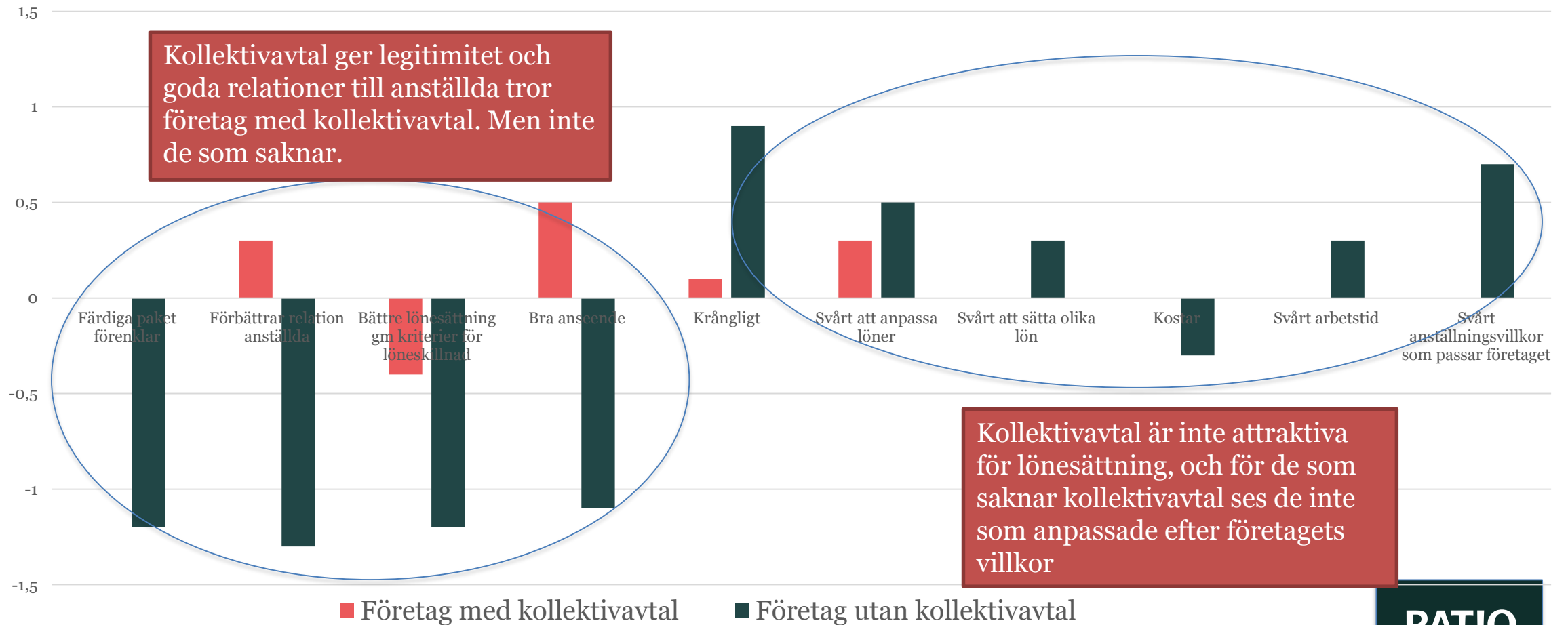


Medarbetaravtal – kollektivavtal för en ny era?

Lotta Stern med Jonas Grafström och Emma Paulsson

Attraktivitet kollektivavtal

Källa: AER (2018) Hur fungerar kollektivavtalen (enkät: företagen om kollektivavtal)



Kollektivavtalen har historia

”Spårbundenhet”, ”past-dependence”

- **Skiljer på arbetare och tjänstemän**
- **Historiskt – arbetare drivande – LO först på plan**
 - Fabriken kollektiv, fackliga löftet
 - Starkare ”Vi”: utbytbarhet, likartade skills –kollektiva intressen
- **Tydlig(are) gräns(er) mellan arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter**
 - Acceptans av segregation och olika villkor, intressen.

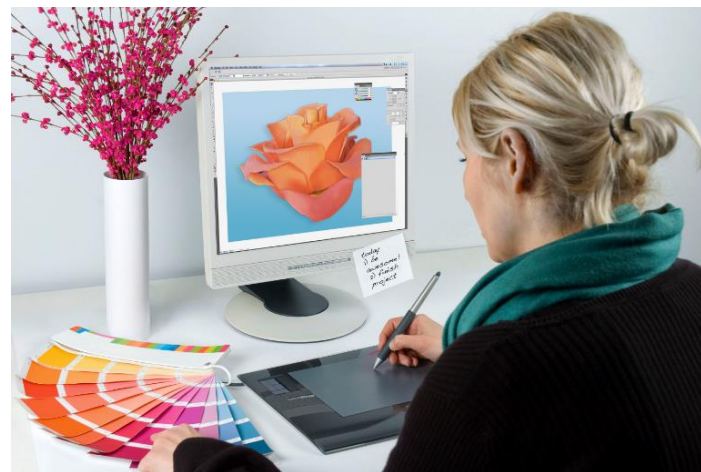
Dagens arbetsmarknad är annorlunda

Teknisk utveckling

Från ensidigt, manuellt arbete

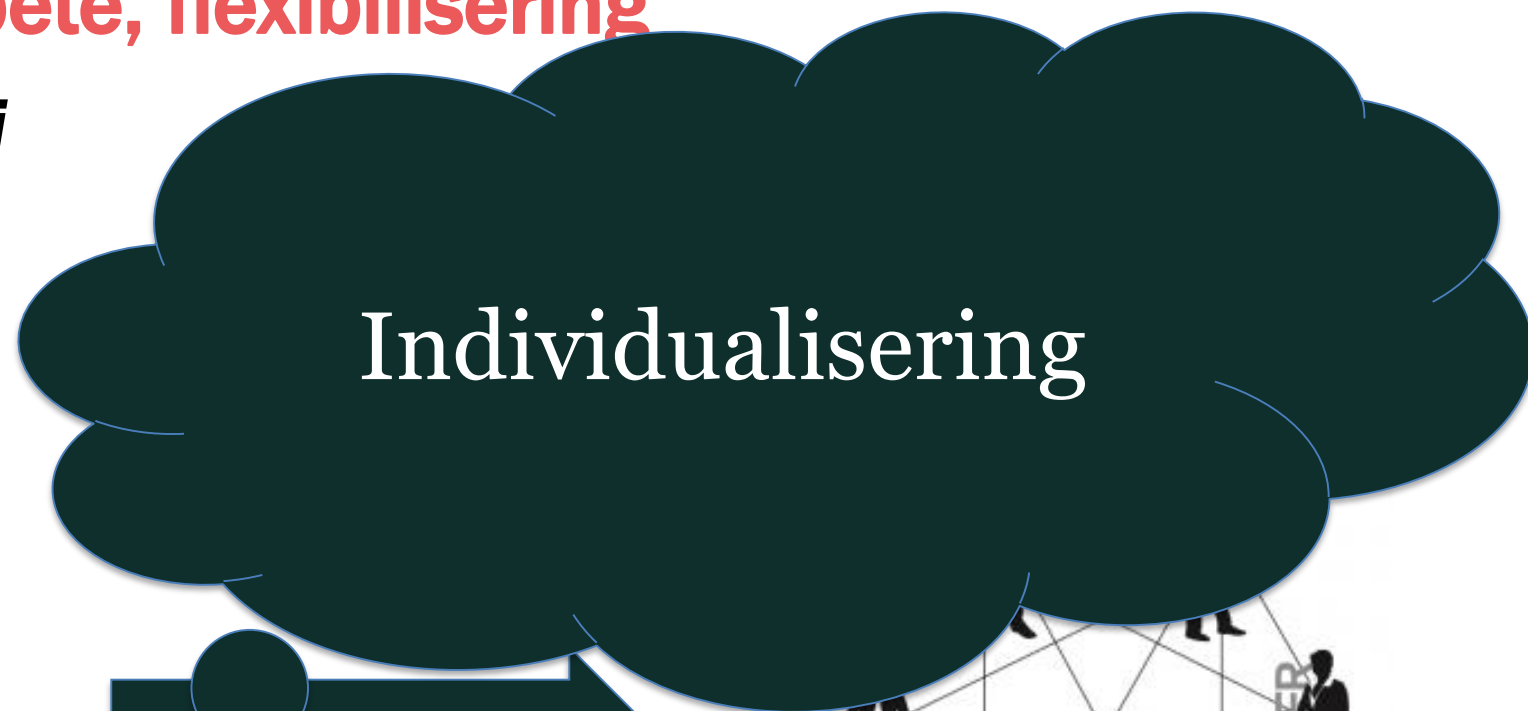
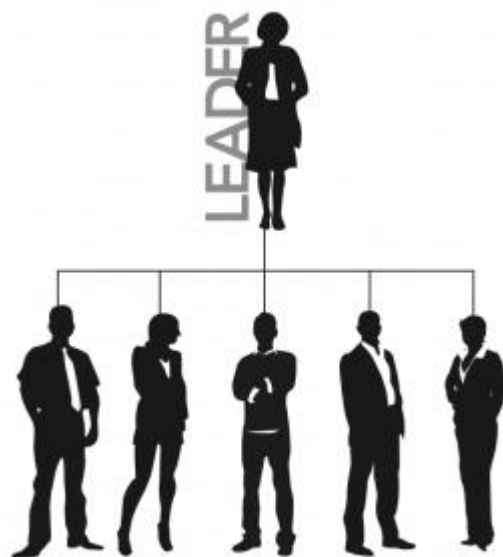


Till flerkompetens och (också)
digitalt arbete/robotisering



Organiseringen av arbete, flexibilisering

Från traditionell hierarki



RATIO

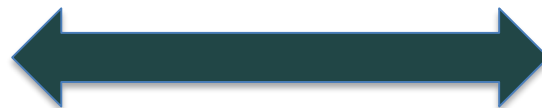
Syns arbetslivets förändring i nya kollektivavtal?

Nyhet:

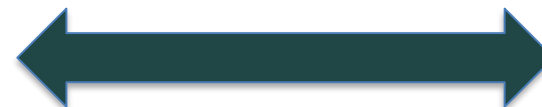
Medarbetaravtal, kollektivavtal med samma villkor för alla medarbetare

Traditionella kollektivavtal

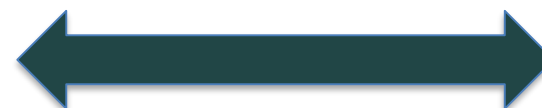
 INDUSTRI
ARBETSGIVARNA



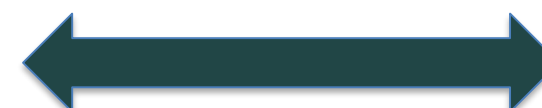
Sveriges
Ingenjörer



IFMETALL



UNIONEN



ledarna

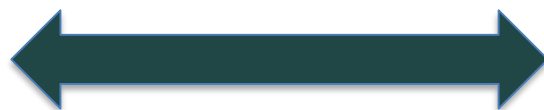
SVERIGES CHEFSORGANISATION

RATIO

Medarbetaravtal



INDUSTRI
ARBETSGIVARNA



Sveriges
Ingenjörer



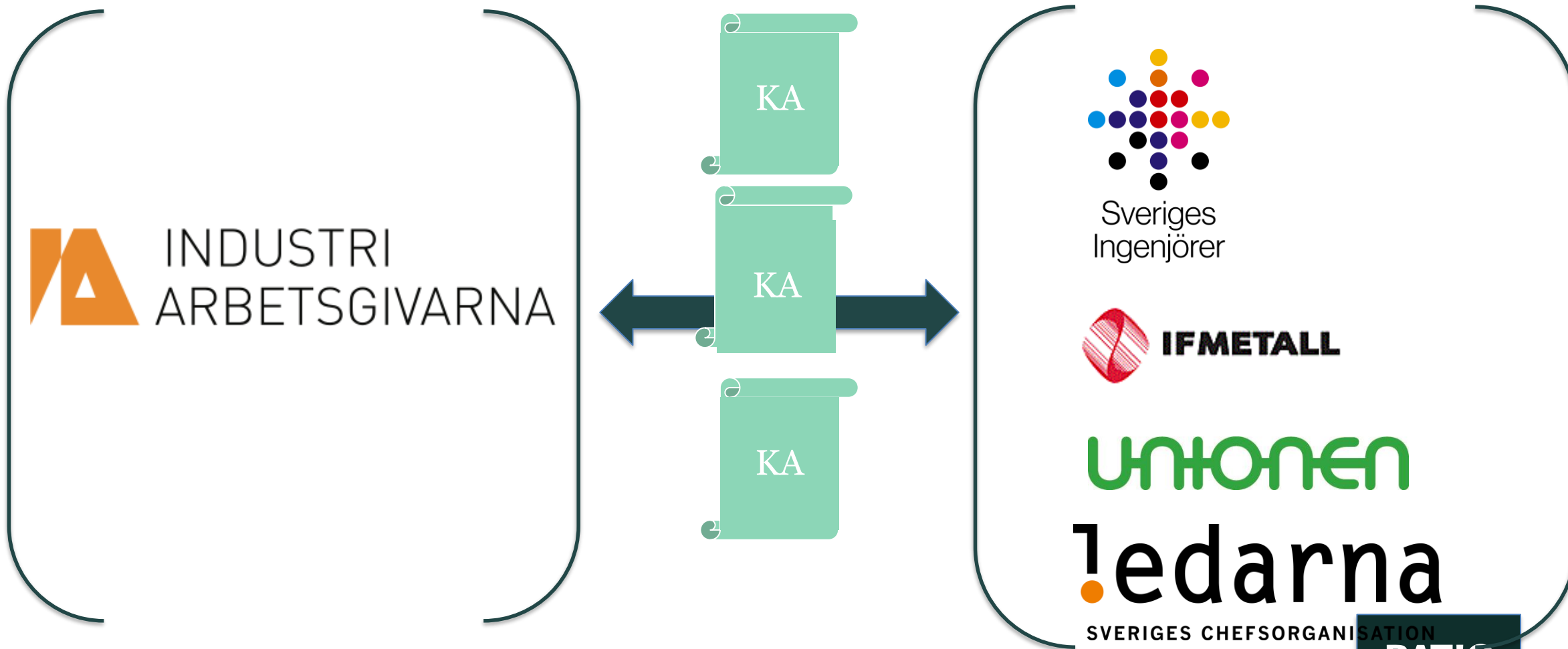
UNIONEN

ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

RATIO

Medarbetaravtal



Sveriges
Ingenjörer



Unionen

Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

RATIO

Intervjustudie med parter som tecknat MAA

Pappers, Telekom, två företag och fackliga parter



Jonas Grafström, Fil.dr. Nek



Emma Paulsson, Master Nek

Vem driver på för MAA?

Företagen driver frågan

- Pappersindustrins företag initierade MAA
- Företagsspecifika avtal initieras av ägare
- Telekom – Televerket

"Vi har sen början av 2000-talet haft det som en av våra tre viktiga frågor, medarbetaravtal"

Arbetsgivarorganisation

"Han som grundade det här bolaget 1990, tecknade MAA ganska tidigt, 98 kom det till (så jag var ju inte med på den tiden). Det var viktigt för honom att det fanns gemenskap, och han var ju entreprenör, så han ville tidigt att alla skulle ha samma ersättning och villkor och sånt där. Det var i den ambitionen avtalet kom till från början."

Företag 1, HR

MAA kräver mer samordning

Särskilda avtal om samverkan,
förhandlingsavtal

- **Samordning mellan facken innan förhandling med AGO**
- **Facken måste jämkas mellan centralorganisationers krav, inte alltid lätt**

"Vi har en bra relation mellan förbunden på den fackliga sidan när vi träffas och samordnar oss, vi har regelbundna möten i något vi kallar samordningsgruppen där vi träffar arbetsgivaren och försöker komma överens om att nu ska vi göra ändringar i avtalet."

Fackförbundsrepresentant

Hittar endast "oäkta" MAA

Villkor är nästan lika:

- Arbetstider
- Semesterregler
- Lönesystem

Kvarstående olikheter:

- Pensionssystem
- Turordningskretsar
- Lönebildning

Vi har ju på arbetsgivarsidan väldigt länge tyckt att det är otidsenligt med indelning av arbetare och tjänstemän. Men (...) försäkringssystemet sätter hinder i vägen. Du kan ju inte ta in en hel grupp i ITP som har byggts upp sen 60-talet. Någon måste betala det. Det är en gigantisk kostnad.

Arbetsgivarrepresentant

Vad är fördelar med MAA?

- Ökad samsyn mellan parterna
- Vi-känsla på företagen
- Transparens – tydligt vad som gäller för alla (anställda, HR)
- Minskar administrativa kostnader

Ratio:

Vad tror du är styrkan med att ha ett MAA?

Allmänt, även för företagen, att det ger en större vi-känsla

Fackförbundsrepresentant

Vad är nackdelar med MAA?

- **Driver upp kostnader**
- **Trögt att utveckla avtalet**
- **Gränsbevakning kvarstår**
 - Specialvillkor av olika slag
- **Facken**
 - Konkurrens mellan facken
 - Medlemmar har olika behov och olika synsätt

Vi har brutit ut löneprocessen och det var inte meningen från början. För att de första åren satt vi med alla klubbarna och löneförhandlade. Sen så skilde sig de centrala avtalen nått år, och då fick vi problem. För då ska ju klubbarna bara ha det som är det bästa. Den klubben som hade ett bättre avtal var inte beredd att följa intentionen i vårt medarbetaravtal, så vi var tvungna att ge det bästa till alla, för att man inte kunde enas om att vi får de här sakerna istället. Då skulle man ha både de här sakerna och de gamla. Så det blev ett problem för oss ett år, så då bröt vi ut löneprocessen så förhandlade vi med respektive fackförening istället i löneprocessen.

HR-person på företag

Slutsats: Trögt att förändra gällande norm

Men inte omöjligt

MAA

- konservativ innovation
- förändring inom ramen för gällande norm

Kollektivavtal för en ny tid?

- **MAA verkar inte vara framtidens kollektivavtal**
 - Utveckling med mer och mer special-villkor, bryter ut delar, dyrt, etc.
- **Ser ingen tendens till fler medarbetaravtal**

Omvärldsspaning: Framtidens kollektivavtal?

Googlat "kollektivavtal", "KA light", Framtidens kollektivavtal"

AGO utreder alternativa lösningar

- **Kollektivavtal "light"**
 - lockar små och utländska företag, satsa på ungdomar etc.
- **Flexibla kompensationspaket**
 - där anställda kan välja mellan mer semester/högre lön

Tjänstemän testar sig fram

- Civilekonomerna "skrota dagens kollektivavtal"
 - DN Debatt 9 juli 2018
- Unionen samverkar med Almega och Sveriges ingenjörer

Mer sker bakom kulisserna hos LO-förbunden? Eller Status Quo-bias?

Framtidens kollektivavtal

”Past-dependence”

- Historiska normer, värden, traditioner har värde

men...

Långsiktigt kräver modellen
attraktiva kollektivavtal
för alla!

GRACIAS
ARIGATO
SHUKURIA
JUSPAXAR
DANKSCHEEN
TASHAKKUR ATU
YAQHANYELAY
SUKSAMA
GRAZIE
MEHRBANI
PALDNES
BIYAN
SHUKRIA
TINGKI
THANK
YOU
BOLZIN
MERCI