

Vem ska bestämma takten?

Parternas syn på lönenormering

Rapport från en konferens med arbetsmarknadens parter

Vem ska bestämma takten?

Parternas syn på lönenormering

Rapport från en konferens med arbetsmarknadens parter

Konferens om lönenormering

Program

Tid: 8.30–12.30 tisdagen den 4 november 2008

Plats: World Trade Center, lokalen New York,
ingång från Klarabergsviadukten 70 eller Kungsbron 1
Obs! Kaffe serveras från klockan 8.00

8.30 Claes Stråth hälsar välkommen

8.35–9.25 Hans Olsson: Om vad national-
ekonomerna sagt om normeringen.
Kurt Eriksson: Om normering i löne-
bildningen, Medlingsinstitutets roll m.m.
Olle Djerf: Vad är internationellt
konkurrensutsatt sektor?

Moderator Eva Wrangé

9.25–10.25 Paneldebatt, offentlig sektor

Anna-Karin Eklund	Vårdförbundet
Anna Ekström	Saco
Göran Ekström	Arbetsgivarverket
Lars Fresker	Officersförbundet
Agneta Jöhnik	Sveriges Kommuner och Landsting
Ylva Thörn	Kommunal

10.25–10.50 Kaffe

10.50–12.15 Paneldebatt, privat sektor

Per Bardh	LO
Jan-Per Duker	Svenskt Näringsliv
Mari-Ann Hjulbäck	Sveriges Ingenjörer
Bengt Huldt	Metallgruppen
Stefan Löfven	IF Metall
Jonas Milton	Almega
Lars-Bonny Ramstedt	Unionen och PTK
Janne Rudén	SEKO

12.15 Claes Stråth avslutar

Vem ska bestämma takten?

Parternas syn på lönenormering

Redaktör: Eva Wränge

Form och produktion: Forma Viva, Linköping

Tryckeri: Centraltryckeriet i Linköping AB, 2009

Utgivare: Medlingsinstitutet

ISBN 978-91-633-4262-2

Innehåll

Konferens om lönenormering	3
Förord	7
Avtalsrörelsen 2010	9
– <i>Kritiken som utgångspunkt</i>	9
– <i>Seminarier våren 2008</i>	10
Kvinnolönerna i fokus	13
– <i>Avvikelse kräver förankring</i>	25
Industrin	33
– <i>Kostnads målet blev golv</i>	40
– <i>Nytt huvudavtal kan påverka</i>	44
– <i>Callcenteravtal upprörde</i>	50
– <i>Claes Stråth sammanfattar</i>	58
Medlingsinstitutets roll och uppdrag	61

Förord

Frågan om vem eller vilka som ska sätta märket och vara normerande i lönebildningen har varit ett debattämne i många år.

Ekonomer och arbetsmarknadens parter har diskuterat frågan ur olika perspektiv. Den har engagerat den akademiska världen som teori och empiri. Olika teorier har omsatts i praktisk handling genom de avtal som fortlöpande träffas på den svenska arbetsmarknaden.

Medlingsinstitutet har i sina årsrapporter för 2006 och 2007 tagit upp ämnet lönenormering ur skilda aspekter och ska enligt medbestämmandelagen verka för en väl fungerande lönebildning. Enligt sin instruktion ska Medlingsinstitutet också ”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”.

I den utvärdering av Medlingsinstitutets verksamhet under 2000–2004 som presenterades i betänkandet ”God sed vid lönebildning” slås fast att det, med en lönebildningsprocess på svensk arbetsmarknad med förbundsförhandlingar och ca 600 rikstäckande kollektivavtal, behövs en norm för vilka arbetskraftskostnader som samhällsekonomin tål. Vidare konstateras att flertalet av arbetsmarknadens parter anser att normen i praktiken sätts av Industriavtalets parter.

Vissa av arbetsmarknadens parter ifrågasatte från olika utgångspunkter industrins lönenormerande roll och nationalekonomer debatterade den rådande ordningen.

Medlingsinstitutet bjöd in arbetsmarknadens parter till en konferens om lönenormering i november 2008 som samlade ett stort antal deltagare. De medverkande representerade alla arbetsmarknadssektorer.

Konferensen dokumenterades med en ljudupptagning som ligger till grund för denna rapport. Redaktör är Eva Wrangé, som också var moderator för paneldebatterna.

Det är vår förhoppning att rapporten ska vara till nytta och glädje i de fortsatta diskussionerna om lönenormering på den ständigt föränderliga svenska arbetsmarknaden.

Stockholm i mars 2009

Claes Stråth
Generaldirektör

Avtalsrörelsen 2010

– en utmaning för parterna

Den svenska modellen för lönenormering är djupt förankrad hos arbetsmarknadens parter.

Men den är inte problemfri.

- Almega tycker inte den passar medlemsföretagen.
- Nyfödda Unionen medför en ny, tätare koppling mellan industri och tjänstesektor.
- Offentlig sektor brister i kunskap om såväl konstruktion som villkor för avvikelser.

Inför nästa avtalsrörelse efterlyser flera organisationer mer och tydligare information från de parter som ska sätta märket. Metallgruppen vill se en proportionalitetsprincip i det nya huvudavtalet för att säkra arbetsfred för de egna företagen när exportindustrin träffat avtal.

Men det är bråttom, varnade IF Metall. Ska fler vara med och sätta märket måste formerna vara glasklara redan till hösten.

Det var kontentan av två paneldiskussioner vid Medlingsinstitutets konferens om lönenormering den 4 november 2008. Konferensen hölls på World Trade Center i Stockholm och samlade nästan 200 representanter för arbetsmarknadens parter.

Kritiken som utgångspunkt

En utgångspunkt för konferensen var den kritik som efter avtalsrörelsen 2007 riktats mot industrins roll som lönenormerare från tjänstesektorn, som kände sig tvingad att gå i industrins ledband, och från bland andra nationalekonomen Lars Calmfors.

”I ett avtalssystem som det svenska spelar normbildningen en stor roll för den samlade löneutvecklingen. Artikelns slutsats är att vi förmodligen har överskattat fördelarna med det nuvarande lönebildningssystemet”, skriver professor Calmfors, som pekar på tjänstesektorns växande betydelse och efterlyser en större flexibilitet vid sättandet av märket.



Normen

SAF:s mångårige vd Göran Tunhammar fick i april 2005 uppdraget att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under åren 2000–2004. Experter i utredningen var Gunnar Göthberg och Åke Södergren.

I SOU 2006:32 redovisades resultatet där utredaren bland annat konstaterar att god sed som avser lönebildning i samhällsekonomisk balans innebär att avtalslutande parter ska hålla kostnadsökningarna inom den ram den konkurrensutsatta sektorns norm angivit, ”i praktiken den norm som industriavtalets parter har satt”.

För avsteg uppåt från lönenormen krävs:

- Samtycke krävs från motpart. Avsteg från normen får således inte framtingas med konflikt.
- Parter som avtalar om avsteg från normen ansvarar själva för att övertyga delar av arbetsmarknaden om skälen härför, så att det inte medför kompensationskrav inom andra sektorer.
- Avsteg får inte göras som en kortsiktig lösning utan ska vara ett led i en långsiktig förändringsprocess, till exempel för att åstadkomma relativa löneförändringar.

Prisstabilitet ett evigt mål

EFO-modellen skapades av och fick namnet efter chefekonomerna i TCO, SAF och LO. Gösta Edgren, Karl-Olof Faxén och Claes-Erik Odhner delade in samhället i den konkurrensutsatta K-sektorn och den skyddade S-sektorn. K-sektorn skulle, enligt EFO-modellen, bestämma löneutrymmet utifrån prisuppgången på världsmarknaden och produktivitetsökningen. Löneutvecklingen inom S-sektorn skulle vara följsam.

Omläggningen av valutasystemet och oljeprischocken 1973, de så kallade övervinståren 1973–1974 och kostnadskrisen 1976–1977 och en inflationsdämpande politik på slutet av 70-talet gjorde att EFO-modellen bröt samman.

I början av februari 1990 föreslog den socialdemokratiske regeringen ett tvåårigt löne- och strejkstopp i en temporär lagstiftning.

Riksdagen sade nej. Regeringen Carlsson tvingades avgå, men återkom snabbt till regeringsmakten och behovet av låga löneökningar. En förhandlingsgrupp (FHG) under ledning av en särskild förhandlare (Bertil Rehnberg) tillsattes och försökte redan under 1990 få till stånd samordnade förhandlingar.

Detta lyckades inte men arbetet ledde fram till stabiliseringsavtalen 1991–1992 och en nedväxling av löneökningstakten.

Seminarier våren 2008

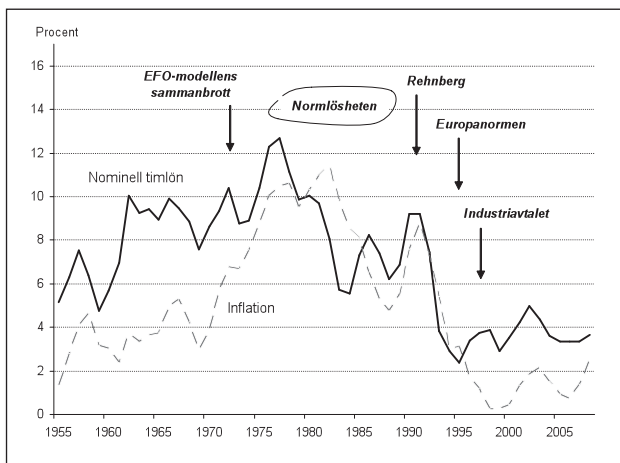
Mot bakgrund av denna kritik höll Medlingsinstitutet tre seminarier om lönenormering redan i maj 2008. Deltagare var företrädare för Riksbanken, Konjunkturinstitutet, ekonomer och partsföreträdare. Sammanlagt deltog ett trettiotal personer.

Korta citat från dessa seminarier finns med i denna bok, markerade med *.

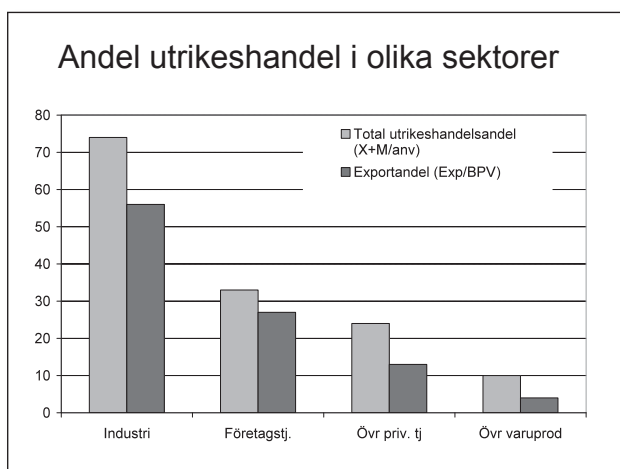
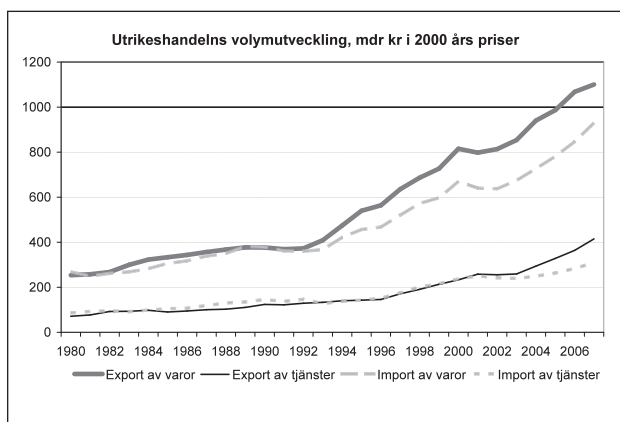
Slutsatsen från dessa seminarier var att arbetsmarknadens parter är mer överens än ekonomerna om hur lönenormeringen ska gå till. Syftet med konferensen i november var därför att låta arbetsmarknadens parter själva föra och fördjupa diskussionen kring normeringen.

De viktigaste diskussionsfrågorna var:

- Ska den konkurrensutsatta sektorn vara lönenormerande?
- Om den konkurrensutsatta sektorn ska ha den rollen, vilka ska i så fall räknas in i den?



Nationalekonomerna Hans Olsson och Olle Djerf inledde helt kort. Hans Olsson visade (se ovan) hur lönebildning och inflation samverkade sedan 1955. Hur EFO-modellen, Rehnbergavtalen, Europeanormen och Industriavtalet hållit inflationen i schack och skapat utrymme för stabila reallöneökningar, medan 70- och 80-talens normlöshet släppte den fri.



Olle Djerf slog med stöd av rapporterna från Industrins Ekonomiska Råd hål på uppfattningen att industrin spelat ut sin roll som lönenormerare. Han pekade bland annat på hur bara delar av transportsektorn är utsatta för samma direkta tryck av internationell konkurrens som exportindustrin. (Se ovan)

Sedan var det dags för parterna att diskutera lönenormeringen i två paneler, den första från offentlig sektor, den andra från den privata delen av arbetsmarknaden.

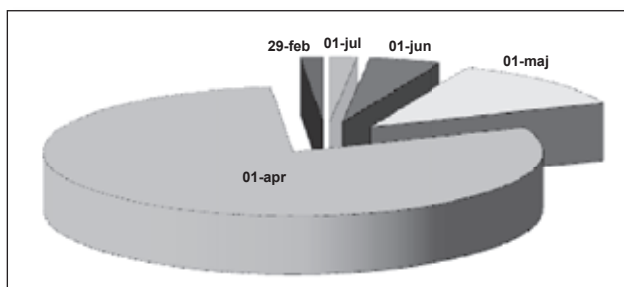
Kvinnolönerna i fokus

Moderatorn Eva Wrangle konstaterade att osäkerheten om villkoren för avtalsrörelsen 2010 är stor med en världsekonomi i kris och ett huvudavtal i privat sektor under omprövning.



– Det vi vet är att 500 avtal ska omförhandlas och att det gäller 3,5 miljoner anställda. Vi vet också att det är väldigt många branscher som ska träffa avtal samtidigt. Och att industrins ledande roll är ifrågasatt. Ämnet för de här två paneldiskussionerna är därför förutsättningarna för den modell för lönenormering – och undantag ifrån den – som vi har haft sedan Industriavtalet träffades 1997.

– De två centrala frågorna för dagens diskussioner är alltså vilka som ska gå först och sätta märket och hur avvikelser från normen ska kunna göras för att vid behov förändra det relativa löneläget. Vi ska också försöka få svar på frågan: vad krävs av de organisationer som ska sätta märket?



Så här löper avtalen ut våren 2010.



Ylva Thörn

Kommunal har 510 000 medlemmar i 230 olika yrken. De flesta är anställda i kommuner och ungefär lika många i privat sektor som i landstingen, ca 12 procent i vardera. Åtta av tio medlemmar är kvinnor. En tredjedel är 30 år eller yngre. Kommunal är LO:s största förbund.

Offentliga sektorn var först ut och hälsades välkomna. I panelen trängdes Kommunals ordförande Ylva Thörn, Officersförbundets ordförande Lars Fresker (som hade ersatt Fackförbundet ST:s ordförande Anette Carnhede), Vårdförbundets ordförande Anna-Karin Eklund, Sacoordföranden Anna Ekström samt Sveriges Kommuner och Landstings arbetsgivar direktör Agneta Jöhnk och Arbetsgivarverkets generaldirektör Göran Ekström.

Moderator: Vi ska nu ägna en stund åt förutsättningarna för avvikelser från normen, de som formulerades av utredaren Göran Tunhammar och har tillämpats av Medlingsinstitutet sedan 2001. För den offentliga sektorn där andelen kvinnor är 80 procent i den landstingskommunala delen, aktualiseras frågan i varje avtalsrörelse. Jag har bett er inleda med att berätta lite hur normeringen fungerade i den senaste avtalsrörelsen, både för förhandlingarna och för utfallet.

Ylva Thörn, Kommunal:

– De största problemen vi har är det generellt låga löneläget för våra medlemmar och ett ojämnt ställt arbetsliv, vilket blir tydligt på ett kvinnodominerat avtalsområde som vårt. Jag kan också konstatera att den lokala lönebildningen inte fungerar tillfredsställande inom Sveriges Kommuner och Landsting, vårt största avtalsområde.

– I och med att löneläget är väldigt lågt och vi har låga lägstalöner i avtalet så får vi ofta använda en stor andel av den lokala lönerevisionen till att fylla på i botten. Sedan finns det för lite kvar för att vi ska kunna göra löneskillnader i övrigt vid den lokala lönesättningen.

– Vår lönestrategi har fyra utgångspunkter. Vi ska ha en samverkan om en lönenorm för att upprätthålla svensk konkurrenskraft, där tvekar vi inte. Vi ska ha en löneutjämning mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter, vi ska verka för högre lägstalöner och vi ska ha en real löneutveckling.

– För att kunna nå målen krävs en stabil omgivning, där löneökningarna – sett över hela arbetsmarknaden – ligger inom ramen för en realistisk ekonomisk utveckling. Att kunna förutse den ekonomiska utveck-

lingen under avtalsperioden ger också en god grund för vår lönebildning, såväl centralt som lokalt. Men vi måste samtidigt komma till rätta med den strukturella könsdiskrimineringen och det är ett långsiktigt arbete.

– Den samordning som skedde inom ramen för LO under avtalsrörelsen 2007 har varit gynnsam för förbundets medlemmar, därom råder ingen tvekan. När vi tog fram den diskuterade vi mycket hur normeringen och behovet av en gemensam syn på vem som skulle gå först skulle förenas med möjligheter att – inom den här ramen – göra ytterligare satsningar, framförallt på de kvinnodominerade yrkesområdena. Resultatet blev den jämställdhetspott som blev en väldigt viktig del samordningen.

– Jag tycker vi har varit framgångsrika i det avtal som tecknades 2007 för förbundets medlemmar inom den offentliga sektorn. Vi vill visserligen ha bättre fungerande lönebildning lokalt, men det är inte där vi ser de stora problemen. I stället är det i den ökande andelen vård och omsorg i privat regi som vi redan i avtalsrörelsen 2007 har haft svårt att upprätthålla samma synsätt. Jag tror att man måste ha det i beaktande framöver.

– Vi har som parter ett stort intresse i att skapa en stabil löneutveckling för hela arbetsmarknaden. Då krävs, tror jag, på sikt en bredare samordning, där även tjänstemännen inkluderas. Grunden för att den ska kunna fungera är information, samarbete och tillit.

Lars Fresker, Officersförbundet:

– Mitt förbund kan tyckas litet när jag här ska företräda den statliga sektorn. Men vi ingår i Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR, där hälften av de anställda inom staten hör hemma. Så jag uttalar mig inte för alla statsanställda, men för de statstjänstemän, poliser och officerare som är med i OFR/ S, P, O.

– Historiskt har vi alltid hävdad att de statsanställda ska ha en med privat sektor likvärdig löneutveckling utifrån den norm som satts. Det har varit grundläggande för oss att medlemmarna ska kunna känna sig trygga i vetskap om att arbetsgivarna lever upp till normen. Det är en förutsättning för att vi ska kunna ta diskussionerna internt.

– Den grundtryggheten är en förutsättning, inte minst vid diskussioner inom våra organisationer om

Kommunal i hamn

Redan i slutet av maj 2007 träffade Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal ett treårigt avtal (1 juli 2007–31 mars 2010) för ca 520 000 anställda. För 2007 utgick två engångsbelopp; 1 800 kr i juni och 3 600 kr i december. För 2008 skapas ett lokalt löneutrymme på 9,4 procent (1 400 kr + 400 kr i kvinnopott) för lönerrevision i januari, för 2009 och lönerrevisionen i april avsätts 4,1 procent (720 kr + 200 kr i kvinnopott). Från den 1 april 2009 finns en individgaranti på 175 kr.

Lägstalönerna höjs från och med april 2009 för anställda med yrkesförberedande gymnasieutbildning och ett års sammanhängande anställning efter avslutad utbildning. Totalkostnaden beräknas till 13,5 procent.



Lars Fresker

Officersförbundet har 10 400 aktiva medlemmar i 40 lokalföreningar. Förbundet är med i Saco och OFR.

OFR – en kartell som vuxit i det tysta

1991 bildades TCO-OF genom en sammanslagning av den kommunala förhandlingskartellen KTK och den statliga motsvarigheten TCO-S. 1995 ombildades organisationen till Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR. I dag omfattar förhandlingskartellen 15 medlemsförbund, inom såväl TCO som Saco, och 560 000 anställda inom offentlig sektor. Ordförande är Christer Romilson.



Anna-Karin Eklund

Vårdförbundet organiserar 110 000 sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker. Nio av tio är anställda i kommuner och landsting. Förbundet är medlem i TCO (Tjänstemännens centralorganisation) och Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR.

förändringen av det relativa löneläget. Vad krävs för avsteg från normen och varför ska vi i så fall kräva att vi skulle ha en högre löneökningstakt.

– Det här är en viktig diskussion för oss. Om vi tittar på den senaste avtalsrörelsen fanns det en samsyn om riktmärket och att vi då ska följa det inom staten. Den omfattades av *både* fack och arbetsgivare, trodde vi. Men för första gången på vårt förhandlingsområde tvingades vi ta strid för att komma upp till märket 10,2 procent.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– För oss är det naturligtvis viktigt att det finns en norm som håller avtalsrörelsen inom de ekonomiska ramar som samhället klarar av. Men vi kan samtidigt inte ta normen som en intäkt för att inte diskutera hur vi ska komma åt de strukturella löneskillnaderna. För där måste vi ha en moralisk dialog med arbetsgivarna, precis som Ylva Thörn är inne på.

– Om man då tittar på vår senaste avtalsrörelse, så ville vi verkligen ha en diskussion om hur kunskap ska värderas. Vi vet att kunskap som är likvärdig med vår inom de mer manligt dominerade yrkena värderas mycket högre än vår. Det var vår ingång i diskussionerna med Sveriges Kommuner och Landsting.

– Därför har vi också i dag ett avtal, där det står att kunskap ska värderas. Tyvärr krävdes det både konflikt och medling för att vi skulle få det avtalet. Och det har fått mig att fundera över hur vi kan ta en diskussion om förändringar av det relativa löneläget och parternas ansvar för det.

– För det kan inte hanteras som i dag inom offentliga sektorn. Som Ylva Thörn beskriver det var LO:s satsning framgångsrik för Kommunals medlemmar. Men vilka var det som fick betala den satsningen? Det var akademiskt utbildade kvinnor inom offentlig sektor. För det var ju inga andra pengar som kom till i det hela. Därför blir det ju så att vi i Vårdförbundet med jämna mellanrum gör olika satsningar, men de leder inte till någon bestående förändring av det relativa löneläget.

Agneta Jöhnk, Sveriges Kommuner och Landsting:

– Vi är självklart för att den sektor som är utsatt för den internationella konkurrensen ska vara normerande för

löneökningstakten och även om bara fyra av våra sex motparter säger det, vågar jag påstå att den här principen är accepterad hos oss i kommuner och landsting.

– Men vi tycker att priset blev för högt i den senaste avtalsrörelsen. De 10,2 procent som sattes som märke fanns det ingen större konsensus kring. Det innebar ungefär en procent mer per år, jämfört med den föregående avtalsperioden. Även om vi i dag vet att det fanns en lönepolitisk idé bakom den här siffran, då främst i tjänstemannaavtalet, så är det synd att det inte lades ned mer möda på att pedagogiskt förklara den för övriga arbetsmarknaden.

– Normen på 10,2 procent har inneburit att vi hamnar där direkt i våra diskussioner med motparterna. Vi undrar därför: vad ska vara en central norm och vad ska vara den lokala normen? Synen på normen, menar vi, måste utgå från att man också ska hantera den lokala lönebildningen. Vad betyder det då? Jo, bland annat att varje arbetsgivare ska ha stort inflytande över hur pengarna fördelas mellan olika kollektiv.

– Det här synsättet innebär att vi inte strävar efter kollektivavtal på normnivån, utan att vi vill ha avtal på en lägre nivå, så att vi har utrymme att hantera löneökningarna ute hos våra lokala arbetsgivare. Att vi vill ha det så här betyder inte att vi har uppfattningen att de anställda inom vår sektor ska ha en sämre löneutveckling över tid och avvika från arbetsmarknaden i övrigt. Det betyder däremot att våra lokala arbetsgivare ska ha möjlighet att disponera löneökningar utifrån sina förutsättningar och behov.

– För höga centrala siffror medför helt enkelt svårigheter för den lokala arbetsgivaren att åstadkomma strukturella åtgärder.

Anna Ekström, Saco:

– Jag resonerar kring normen ungefär som min pappa när han fick frågan om hur det känns att bli så himla gammal. Han sa att det är väl så sådär, men det är i alla fall bättre än alternativet. Det tycker jag faktiskt är en ganska bra hållning när det gäller normen, den är väl så sådär, men ge mig ett alternativ, som är bättre. Då vill jag återigen kika på Hans Olssons kurvor över vad vi har för facit. Man känner sig ibland lite gammal när man undrar om jag är den enda som kommer ihåg hur



Agneta Jöhnk

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, är en arbetsgivar- och medlemsorganisation för Sveriges 290 kommuner och 18 landsting samt regionerna Skåne och Västra Götaland. Förbundets uppgift är att ansvara för centrala förhandlingar med de fackliga organisationerna samt att utveckla och samordna arbetsgivarpolitiken för kommuner och landsting. SKL tecknar avtal för drygt 1,1 miljoner medarbetare.



Anna Ekström

Sveriges akademikers centralorganisation, Saco, består av 23 självständiga fack- och yrkesförbund. Organisationen har 600 000 medlemmar som är studenter, forskare, egenföretagare eller anställda.

Samordningens pris, Lug, Pug och Fug

För att få in löneglidningen i förhandlingarna införde Verkstadsföreningen – i dag Teknikföretagen – en så kallad brutto-lönekonstruktion inför en avtalsrörelse på 60-talet.

”Det pikanta är att den blev en formidabel bumerang: en uppfinningsrik medlare gjorde om den till en garanti för löneglidning (Förtjänstutvecklingsgaranti, Fug)”, skrev Lars-Gunnar Albåge, när verkstadsindustrins arbetsgivarorganisation fyllde 100 år 1996.

Under de normlösa åren på 70- och 80-talen, då inflationstrycket var stort och löneutrymmet svårbedömt, utvecklades även Produktivitetstillväxlingsgarantin, Pugen, och Löneutvecklingsgarantin, Lugen.

Den här typen av följsamhetsklausuler i avtalen rensades konsekvent ut av Rehnberg-kommissionen i början av 90-talet.

det var på gamla onda tiden med Lugar och Pugar och Fugar och allt vad det hette, det var verkligen inte bra. Så jag säger som pappa, med tanke på alternativet så är det ändå bättre att leva än att dö, fast man blir gammal.

– Så vad gäller normen har vi inom Saco fastnat för att ställa upp på det som Göran Tunhammar kom fram till i sin utredning. Efter noggranna överväganden, där vi vägt in förbundens erfarenheter från en massa olika förbundsområden och förhandlingsområden, tyckte vi att hans slutsatser var väl avvägda och höll.

– Sedan vill jag också gratulera Medlingsinstitutet till en nästan övertydlig illustration att Sverige har Europas mest könssegregerade arbetsmarknad. Vi får ju kritik för det varje år från EU och det är bara att titta på de här två panelerna, så får man en jättebra illustration av den. Vi har en otroligt könssegregerad arbetsmarknad och vi har löneskillnader mellan kvinnor och män som ur ett europeiskt perspektiv är stora.

– Efter att ha jobbat med de här frågorna mycket och intensivt så ser jag de här löneskillnaderna mellan kvinnor och män som ett raffinerat samspel mellan en könssegregerad arbetsmarknad, mycket stora skillnader i utbildningsval mellan pojkar och flickor, arbetsgivarernas ibland osakliga och ibland väl underbyggda förväntningar om hur kvinnor och män ska bete sig på arbetsmarknaden, kvinnors och mäns val i familjen och allas våra föreställningar om vad som är manligt och vad som är kvinnligt i familjen och på arbetsmarknaden.

– För att bryta det här samspelet behöver man göra en massa olika saker på många olika områden och att bara fokusera på lönepolitiken leder, som jag ser det, inte alls till ett tillräckligt bra resultat.

– När det gäller lönepolitiken, så håller jag helt med Anna-Karin (Eklund) när hon pekar på hur svårt det är att knäcka löneskillnaderna mellan kvinnor och män bara genom centralt fastställda bestämmelser. Det blir precis som Anna-Karin säger, en låglönesatsning för min mammas kolleger i Kommunal betalas inte av manliga metallarbetare i Skutskär, utan av kvinnliga gymnasielärare, sjuksköterskor och arbetsterapeuter ute i kommuner och landsting. Och då har vi kanske minskat löneskillnaden på ett område, men vi har avsevärt ökat dem på ett annat.

– Det sista jag vill säga, är att när vi har diskuterat det

här med normen, så har vi utgått väldigt mycket ifrån de texter som finns i den proposition som Medlingsinstitutet vilar på. Jag hade en liten roll i att konstruera den propositionen och jag vill påminna om att den är en mycket stor balansakt mellan å ena sidan behovet av ordning och reda och samhällsekonomiskt ansvarstagande i lönebildningen och å andra sidan behovet av avtalsfrihet och partsautonomi.

– Avtalsfrihet och partsautonomi har knappt ens nämnts här, men det är faktiskt så att vi har avtalsfrihet och det är inom ramen för den som normen finns. Kom ihåg det. Inom ramen av avtalsfrihet och partsautonomi har vi parter ofta radikalt olika synpunkter på vad som är en rättvis och bra lön.

– För många Sacomedlemmar är de största bekymren med lönebildningen för dålig lönespridning, för små löneskillnader beroende på prestation, ansvar, utveckling, utbildning och för dåliga möjligheter till yrkesutveckling och karriär för välutbildade människor. Detta ska rymmas inom ramen för samma avtalsfrihet, samma partsautonomi och faktiskt med samma norm som gäller för hela arbetsmarknaden.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket:

– Jag ska inte ge mig för djupt in i diskussionen om hur man utjämnar löneskillnader mellan kvinnor och män, utan bara kort säga att jag tror att det är svårt att åstadkomma relativa löneförändringar i centrala avtal och enklare att göra det i den lokala lönebildningen. Det finns ett antal undersökningar som visar att det faktiskt går att åstadkomma förändrade lönerelationer genom lokal lönebildning.

– Nog om detta, jag ska försöka svara ganska kort på frågan hur normeringen påverkade oss i den statliga sektorn i den gångna avtalsrörelsen.

– Vi har ju i staten ett samarbetsavtal som säger att vi inte ska störa lönebildningen inom den konkurrensutsatta sektorn. Om detta råder det alltså konsensus mellan fack och arbetsgivare i staten. Det gör att vi förväntar oss att den konkurrensutsatta sektorn sätter ett märke som vi har att förhålla oss till och så skedde ju också i den senaste avtalsrörelsen. Det positiva var att vi fick en indikation på vilka löneökningar som är samhällsekonomiskt acceptabla. Den hade vi självklart som utgångspunkt för våra diskussioner.



Göran Ekström

Arbetsgivarverket är arbetsgivarorganisation för statliga myndigheter och affärsverk. I organisationen ingår också andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

Verkets uppgift är att ansvara för centrala förhandlingar med de fackliga organisationerna samt att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken.

Cirka 270 medlemmar med omkring 240 000 anställda omfattas av de statliga avtalen.

”Det fanns en tid när jag hade en annan uppfattning. Då jag satt i Finansdepartementet tillsammans med Bengt KÅ Johansson och Svante Öberg och några till. Vi försökte oss på en del inkomstpolitiska övningar under 80-talet, bland annat genom att försöka skicka ut staten som föregångare på arbetsmarknaden för att sätta märket. Det där var inte särskilt lyckat med de experimenten ska jag säga, som vi då försökte, men som visades på Hans Olssons bild här så var det kaos på arbetsmarknaden på 70- och 80-talet och det där var då enda sättet att försöka återställa ordningen på arbetsmarknaden.”

Göran Ekström,
Arbetsgivarverket

– Sedan fanns det några saker som vi var lite mera kritiska till när märket sattes. Det blev för dyrt. Kostnaderna låg en procent per år över det förra avtalet och alla arbetsgivare ska betala sina löneökningar. Nu finns det förklaringar till det, det kommer väl upp under nästa paneldebatt antar jag. Det träffades ju på toppen av högkonjunkturen, så vi kan väl ha förståelse för att det också innebar ganska höga kostnader.

– Men det som var ett större problem var att märket skrevs in som siffergarantier i Industriavtalet, och det där är väldigt bekymmersamt för oss därför vi möter förstås då de argumenten och de kraven. Vi vill inte ha siffergarantier i våra avtal. Vi vill ha sifferlösa avtal. Vi tror att det då blir en betydligt mer flexibel lönebildning som tjänar effektiviteten i våra verksamheter. Vi kommer att fortsätta att anstränga oss för att åstadkomma sifferlösa avtal, men när den privata sektorn går före och skriver in individgarantier i sina avtal, så får vi också problem inom staten i den diskussionen.

– Men vi har alltså den bestämda uppfattningen att det är viktigt att märket sätts av den konkurrensutsatta sektorn. Om jag får lämna lite vädjanden eller önskemål till våra kamrater inom det privata området, så är det att inte lämna den modell som faktiskt har tjänat oss så väl nu under snart 20 år.

– Minns 70- och 80-talet: det var ingen höjdare, kan jag säga. Ge oss ett märke, även i fortsättningen, men inte som siffergarantier i centrala avtal. Hur det här märket sedan ska utformas i diskussionen på den privata arbetsmarknaden, det vill inte jag ge mig så mycket in i.

Moderator: Jag vet inte om alla har hunnit införskaffa dagens Dagens Industri och läsa den, men här står i alla fall att Arbetsgivarverket tycker att den internationellt konkurrensutsatta industrin ska styra löneökningstakten och då tänkte jag bara kolla med er allihop: ställer ni er bakom detta och gäller det i så fall både materiellt och som tidsplan, alltså att exportindustrin både går först och sätter märket?

Göran Ekström, Arbetsgivarverket:

– Ja, eftersom jag har skrivit artikeln, så måste jag väl ställa mig bakom den.

Anna Ekström, Saco:

– Nu sätter du mig på det hala här. Men eftersom jag är klok och förståndig så säger jag nog att vi ställer upp på det vi skrev i remissvaret över Göran Tunhammars utredning.



Agnetta Jöhnk, SKL:

– Vi ställer ju också upp på det, när det gäller själva normeringen. När det gäller tiden så är det ju viktigt att vi sluter avtal i god tid innan de gamla går ut. När det gäller normen så är det avgörande att vi betraktar den som en totalram där arbetskraftskostnaden och även att allt annat räknas in, såväl löneökningar som allmänna anställningsvillkor.

– När det gäller tiden så är det viktigt att man kommunicerar den. Det är ju inte så där väldigt lyckligt att väldigt mycket ska hända 2010 som vi såg här. Alla avtal går ut nästan samtidigt och vi har samtidigt en politisk valrörelse. Förr arbetade vi hårt för att inte hamna på det året och det är väl också en viktig signal till nästa panel att faktiskt kommunicera tidsperspektivet även med oss, inte bara märket.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Det är ju viktigt att vi har en norm som också tar samhällsansvar.

Lars Fresker, Officersförbundet:

– Vi har väl ingen synpunkt på tidplanen. Den ska vara klar i tid så vi kan göra våra yrkanden och ställningsta-

*”Normering är ett substitut för samordning och ansvar för samhällsekonomin.” **

Individgarantier i staten

I slutet av 2007 träffade Arbetsgivarverket treårsavtal (1 oktober 2007–30 september 2010) med OFR/S, P, O samt Seko för 150 000 anställda.

Statstjänstemän, poliser och officerare har ett sifferlöst avtal med en lönegaranti på 1 050 kr under perioden. Den fördelas på 2,4 procent eller lägst 590 kr i januari 2008, 2,9 eller lägst 730 kr i oktober 2008 samt 3,4 procent eller lägst 850 kronor i januari 2009.

Totalkostnaden anges till 10,5 procent.

Sekos medlemmar garanteras en löneutveckling på 1 050 kr under perioden fördelad på 2,3 procent eller lägst 610 kr i januari 2008, 2,8 eller lägst 750 kr i oktober 2008 samt 3,3 procent eller lägst 880 kr i januari 2010.

Totalkostnaden anges till 11,2 procent.

*"Att industrin ska gå först beror på att den representerar den känsligaste delen av ekonomin. Problemet är att de andra inte känner sig delaktiga."**

ganden utifrån den. Man ska också ha möjlighet att analysera den och fråga hur den skall förklaras pedagogiskt. Hinner man analysera den, så hinner man också se vad den totala kostnaden är.

– Vi ställer upp på normeringen, men då måste man ha det i åtanke som vi var inne på: var ligger den här normeringen, centralt eller lokalt? Jag menar, där sluts ett centralt avtal i det här fallet, men där tillkommer också en lokal lönebildning. Då är det ju inte konstigt om vi vill ha samma märke på central nivå, för att sedan ha en lokal lönebildning som följer på den. Så jag menar att märket måste jämföras på rätt sida. Vi vet ju att det tillkommer en lokal lönebildning på det sedan.

Ylva Thörn:

– Vi står upp för att den konkurrensutsatta internationella sektorn ska gå först och för tidsfaktorn också naturligtvis. Men vi vill i framtiden ha en större delaktighet och ett mycket större inflytande, så man tidigt kan se helheten. Sen tycker jag att det är viktigt att den centrala normen sätts, mycket av utfallet är ju faktiskt på den lokala nivån. Ibland låter det som om det bara skenar iväg och det vill jag bara säga, så är det ju faktiskt inte.

– Sedan måste jag kort säga att jag blir lite fundersam när man säger att det är Kommunals grupper som har snott pengar från några andra grupper på den offentliga sidan. Vi är visserligen många till antal, men den dominerande delen av lönekakan ägs av tjänstemännen. Jag tycker att det ska vara klarlagt, så att vi inte behöver stå här och ha olika uppfattningar om vad det är som gäller.

Moderator: Hur ska sifferlösa avtalsområden förhålla sig till normen?

Göran Ekström, Arbetsgivarverket:

– Det går alldeles utmärkt att ha sifferlösa avtal, enligt vår uppfattning. De är viktiga, därför att de ger en flexibilitet i lönebildningen, som jag sade tidigare. Att förhålla sig till normen är inget problem, därför att märket är väl känt och vad som händer på övriga arbetsmarknaden är väl känt, också när vi sitter i våra lokala förhandlingar.

– Vi har ett utomordentligt bra samarbete arbetsgivarna emellan. Det är väl ingen hemlighet att arbets-

givarna tvärs över hela den svenska arbetsmarknaden träffas i den så kallade Måndagsklubben och stämmer av och informerar varandra om vad som händer inom de olika områdena.

– Vi har också en utmärkt samverkan inom staten, där våra arbetsgivare diskuterar och får information om hur det ser ut på övriga delar av arbetsmarknaden. Så det är väl känt vad som händer på den övriga arbetsmarknaden och det kan hanteras i lokala förhandlingar. Det är inte nödvändigt att skriva in märken i de centrala avtalen för att vi ska få en följsamhet till den privata arbetsmarknaden som vi faktiskt behöver ha också inom staten. Jag ser inget problem med detta.

Moderator: Så du menar att arbetsgivarna blir garanter för att de sifferlösa områdena följer normen?

Göran Ekström, Arbetsgivarverket:

– Motsvarande samarbete finns också hos motparterna kan jag säga, det kan nog bekräftas från alla övriga i panelen. Så det är en garanti från båda håll kan man säga, att vi får en följsamhet som vi kan behöva.

Anna Ekström, Saco:

– De här arbetsgivarna som vi har att göra med, de är jättebra på lönepolitik i teorin. Man kunde önska att de var lika bra på match som de är på träning.

– Mitt bekymmer när det gäller sifferlösa avtal och individuell lönebildning är egentligen inte normen, för jag tycker precis som Göran (Ekström) och Agneta (Jöhnk). Det går mycket väl att förena de här två storheterna. Mitt problem när det gäller individuell lönebildning är snarare den bild vi har av något slags löneutrymme som är av Gud givet och som kommer regnande ner över Sverige och som det bara är att fördela mellan arbetstagarna.

– Jag skulle vilja slå ett slag för den djärva tanken att löneutrymmet, själva produktiviteten och hur mycket vinst som genereras, är väldigt beroende av hur lönebildningen hanteras. En väl använd individuell lönebildning kan mycket väl generera ett större löneökning utrymme, än ett stelbent system där det här inte fungerar. Så jag tycker snarare att den individuella lönebildningen utmanar löneutrymmestanken än normtanken.

*”Ska det vara omöjligt att justera det relativa löneläget?”**

Agneta Jöhnk, SKL:

– Det finns egentligen inget problem med sifferlösa avtal. Den lokala lönebildningens verkningar visar inte heller på några tendenser som man behöver oroa sig över i förhållande till utfall inom övrig sektor, alltså det finns den här samsynen mellan arbetsgivare och fack. Sedan kan vi väl ta en diskussion om det här med match och träning så småningom.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Det som är speciellt inom det landstingskommunala området är att vi har haft och har en väldigt stor spännvidd på avtalen. Det rör sig om allt ifrån sifferlösa avtal, till avtal med ganska låga garanterade utfall och avtal med ganska höga garanterade utfall. Det här gör det problematiskt att tillämpa lokal lönebildning. Så det skulle jag vilja lägga in i den här diskussionen.

– Sen är det ju så att normen är en norm, så oavsett hur det egentligen ser ut i ett centralt avtal, så har man ju med sig den i den lokala lönebildningen. Men det finns samtidigt inga garantier för att alla ska bli garanterade normen. Det har vi verkligen sett under de senaste åren.

Lars Fresker, Officersförbundet:

– Jag väl lite mer negativ än de andra till möjligheten att följa normen utifrån ett sifferlöst avtal. Den avtalskonstruktion vi har inom OFR/S, P, O bygger på ett sifferlöst avtal i grunden, men det finns också en stupstock som säger att man vid oenighet ska gå upp mot märket. Det är den trygghet som vi tycker att man behöver för att just säkerställa normen, men också säkerställa följsamheten, när man har sifferlösa avtal. Fungerar lönebildningen väl ute på myndigheterna så kommer vi upp till normen med en flexibel lönesättning. Fungerar den inte har vi den här oenighetsmodellen.

– Vi tycker den här kombinationen är den som fungerat bäst för oss. Alternativet, som vi har sett det, om man ser till följsamheten i stället för normen, är en återgång till det som Anna (Ekström) pratade om, alltså inflationsdrivande Lugar och Fugar.

Ylva Thörn, Kommunal:

– Vi stöder inte sifferlösa avtal, utan vi tycker att det ska

finnas en norm. Dessutom kräver vi en bredare samsyn över hela arbetsmarknaden. En förutsättning är att det också finns en väl fungerande partsgemensam lönestatistik, något som saknas i dag.

Avvikelse kräver förankring

Moderator: För att uppnå förändringar av det relativa löneläget, så krävs det någon form av undantag och det här är de kriterier som Göran Tunhammar föreslog i sin utredning och som Medlingsinstitutet tillämpar. Vad tycker ni om dem, hur fungerar de i praktiken och hur skulle man kunna ändra dem? (Se nedan)



Lars Fresker, Officersförbundet:

– De är någonting som vi accepterar och som vi tror är en grundförutsättning om man ska kunna få till en långsiktig förändring av det relativa löneläget. Allt annat har vi sett riskerar att bli kortsiktigt, någonting som inom ett antal år har ätits upp. Här gäller alltså att få till en bred diskussion för att få en uppslutning från parterna och förklara för omvärlden den långsiktiga nyttan av att minska löneskillnader mellan män eller kvinnor eller att göra ett yrke eller yrkesområde intressant. Till exempel hur man fortsätter att locka folk att arbeta i statsförvaltningen genom en satsning på statliga tjänstemän. Kort sagt: vi ställer upp på de här kriterierna och vi har svårt att se några bättre alternativ.

– De fungerar ju också så till vida att vi inom staten just nu har haft väldigt svårt att uppfylla alla de här tre kriterierna för att förändra det relativa löneläget till vår fördel. Däremot så har vi fått en diskussion bland medlemmarna. De ställer sig utifrån sitt gräsrotsperspektiv frågan: är vi med i ett fackförbund för att ni då

Sju veckors strejk 1995

Vårdförbundet – då SHSTF – och Kommun- och Landstingsförbundet slöt efter sju veckors strejk ett femårigt avtal den 4 januari 1996. Avtalet löpte från 1 april 1995 till 31 mars 2000 och blev det längsta och för de offentliga arbetsgivarna dyraste i 1995 års avtalsrörelse.

Det slöts efter medling av Lars-Gunnar Albåge, Rune Larson och Britt-Marie Bystedt och innehöll lägstpott på 5,6 respektive 4 procent för 1996 och 1997 samt en särskild kvinnopott på 1,3 procent båda åren. För de två sista åren konstruerades en så kallad kork, här följsamhet mot kommunaltjänstemännen i SKTF + 0,5 procent.

I praktiken avskaffades dock korken för ett garanterat löneutrymme på 2 procent utan individgarantier redan 1998. Avgörande för löneutvecklingen blev i stället avtalets starka skrivningar om lönespridning, karriärvägar, löneutveckling kopplad till produktivitet och förtur till heltid för deltidsanställda.

ska säga att vi inte ska gå över och att vi inte har särskilda behov inom staten?

– De ser att det finns behov av att göra något inom vissa områden. Men då menar vi att det kan göras i den lokala lönebildningen. Det är där vi ska ändra det centrala märket, den centrala normen. Det är ju skillnad om man går in och gör någonting när det gäller den lokala sidan.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– För oss är det ju också självklart att det är parterna som har ett ansvar för den här utjämningen. Utifrån det har vi format vår lönepolitik och vårt lönepolitiska arbete. Sedan 1995 har vi individuella löner, även om vi på pappret haft dem sedan 1986. I avtalen från 1995 till 2003 ungefär värderades också Vårdförbundets yrkesgrupper upp. Det fanns en vilja från arbetsgivaren att göra något för de här grupperna.

– Men tydligen var inte den viljan tillräckligt stor, för vi måste nu också kunna övertala eller övertyga övriga sektorer, att den här sektorn behöver värderas högre än i dag. Det har tydligen inte funnits en tillräckligt stor acceptans från de andra för att fortsätta den uppvärdering som inleddes 1995, för den har i princip avstannat.

Moderator: Är dina medlemmar medvetna om de här kriterierna, tror du?

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Ja, utifrån att vår lönepolitik och vårt lönearbete har handlat väldigt mycket om lokal lönebildning, så utifrån det är jag ganska säker på att just parterna ska hantera frågan.

Moderator: Som jag kommer ihåg det, så var det bristen på lönespridning som var ert största problem.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Det är ju både värderingen av kunskapen när man går in i yrket och det är ju faktiskt också så att för första gången på 20 år har vi reglerat i ett centralt avtal lägsta accepterade lön. Det är ju en tydlig signal om att värderingen av vår kunskap inte har följt med kunskapsutvecklingen, men samtidigt som vi då ser att vi har ju en väldigt låg utveckling av lönerna, av lönespridningen under ett yrkesverksamt liv.

Moderator: Har ni problem med lönespridningen fortfarande?

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Ja, absolut, och den har ju egentligen minskat under de senare åren trots att Sveriges Kommuner och Landsting har visat statistik på att den har ökat. Förklaringen är att ingångslönerna sjunkit i en del landsting.

Moderator: Då borde det finnas möjligheter att använda de här kriterierna för avvikelserna för att skapa relativa löneförändringar inom kollektivet.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Absolut, men då måste det också finnas så mycket pengar att man inte hamnar i den situationen som Ylva (Thörn) beskrev. För att hålla uppe löneläget för medlemmarna lägger man så mycket av löneökningssutrymmet på de lägst avlönade att det sedan inte finns något kvar att lägga på toppen. Det är den situationen vi har befunnit oss i under de senaste åren.

Anna Ekström, Saco:

– Om man har satsat många år av sitt unga liv på en lång akademisk utbildning, så är ju ett av skälen till att man gör det att man vill utvecklas som privatperson och yrkesmänniska i yrket hela livet och då är det ju så att, har man en ruttan lönespridning och en slutlön som bara marginellt överstiger ingångslönen, då blir ju ingångslönen väldigt viktig. Men drömmen är ju förstås att slutlönen och löneutvecklingen ska vara så pass bra och följa min egen utveckling och karriär så bra, att ingångslönen inte alls är lika viktig.

– Vi hamnar i diskussioner kring ingångslön, när slutlönen för kvinnor är så otroligt dålig som den är, framförallt på den kommunala sidan. Akademikeralliansens Åke Lindström brukar säga att löneutvecklingen inom många kvinnoyrken ser ut ”som EKG-kurvan för en död person”.

– Parallellt med Medlingsinstitutet, Industriavtalet och det nya normtänkandet, är genomslaget för mer individuellt satta löner en mycket stor förändring på den svenska arbetsmarknaden, som arbetsmarknadsforskarna har tittat häpnadsväckande lite på.

– De studier vi har gjort på Saco visar att kvinnor tjänar mer än män på individuell lönebildning, när vi

Vårdförbundet sist ut

Den 28 maj 2008 träffade SKL/Pacta och Vårdförbundet, efter 38 dagars strejk och medling, ett 34 månader långt avtal (1 juni 2008–31 mars 2011) för 105 000 sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker. För arbetsledande personal är avtalet sifferlöst. Den fasta kontanta lägsta lönen för medlemmar utan specialistutbildning ska, under perioden 1 mars 2009–31 december 2009 och efter ett års sammanhängande anställning, uppgå till 21 100 kr som tas ur potten.

De anställda garanteras också 4 procent i lokal pott i juni 2008, 3 procent i april 2009 och 2 procent i april 2010. I april 2009 finns dessutom ett garanterat delutfall på 3,5 procent för specialistutbildade, om inte de lokala parterna har kommit överens om annat.

Totalkostnaden beräknas till 10,2 procent.

jämför utvecklingen för stora grupper. Den här undersökningen avsåg visserligen en bättre konjunktur än den vi är på väg in i nu, men det är ändå värt att notera. Kvinnorna har inte blivit förlorare på individuell lönebildning. Den stora vinsten gör kvinnor när de förhandlar lönen med en chef som också har mandat att sätta den.

Moderator: Hur sköts detta då? Vi får fråga arbetsgivarna. Var inte ett av problemen när det gäller Vårdförbundet att några landsting inte följde rekommendationerna i det centrala avtalet?

Agneta Jöhnk, SKL:

– Det är klart att med alla de arbetsgivare som vi hanterar så finns det ett antal som inte sköter sig, ett antal som sköter lönebildningen jättebra och så ett gäng däremellan.

– Vi har ju att alltid jobba med hur vi ska arbeta med den lokala lönebildningen och vi är inte framme där. Vi har kämpat i många år, men har en bit kvar. Det har man politiskt också anammat och tycker att det är en av våra prioriterade frågor att jobba med ansvaret där ute, både ur chefs- och mandatperspektiv, men också för att genom den lokala lönebildningen få till en större lönespridning.

Moderator: Och förändra relativa lönelägen?

Agneta Jöhnk, SKL:

– Jag kan väl bara också säga att när det gäller Tunhammars syn på avvikelserna, så delar ju vi den naturligtvis. Men vi kan inte, på det sättet som arbetsmarknaden är uppdelad i dag, själva åstadkomma ändringar i strukturen genom centrala överenskommelser. Vi har ju nästan hälften av alla kvinnor på arbetsmarknaden i vår sektor, 65 procent av dem som är anställda i landstingen har en högskoleutbildning och nästan hälften i kommunerna. Vi måste jobba med de här delarna för att få till en förändring.

Moderator: Vad skulle du vilja göra?

Agneta Jöhnk, SKL:

– Det handlar ju naturligtvis om de framtida avtalen, hur vi skulle kunna förändra dem, men det har vi inte pratat klart om.

Moderator: Är det bara en kvinnofråga?

Agneta Jöhnk, SKL:

– Nej, det är inte bara en kvinnofråga.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket:

– Jag håller fullständigt med Anna (Ekström) om att sättet att åstadkomma förändrade lönerelationer är genom lokal och individuell lönesättning. Det är där man ska åstadkomma de här förändringarna. Men om det är så att man nödvändigt envisas med att föra de diskussionerna i de centrala förhandlingarna, så är självklart de här utgångspunkterna väldigt viktiga.

Moderator: Men köper ni de här kriterierna utan synpunkter på någon av de här punkterna?

Ylva Thörn, Kommunal:

– De här punkterna är bra, under förutsättning att det blir väldigt klart och tydligt vad som ingår i normen. Hur har normen satts och vad är grundvalen för norm-sättningen? Men också att man har en tydlighet med sitt ansvar som parter, alltså vad har man för mandat som part att förhandla? Det är väl där som jag kan känna en skakighet, framförallt när vi förhandlar våra centrala avtal med SKL, vilket mandat har SKL i kommuner och landsting när den lokala lönesättningen ska ske?

– För egentligen är ju inte normen som sätts problemet, utan snarare hur man utifrån den värderar och lönesätter lokalt. Då menar jag, då finns det alla skäl för att det här är en norm som ska kunna fungera.

– A och O är dock att vi är överens om att det här är en bra metod och att vi har verktygen för att hantera den samt att det också finns en samsyn mellan de fackliga organisationerna och deras huvudorganisationer eller förhandlingskarteller. Alla som har förhandlingsmandat måste tycka att det här är bra, annars krackelerar ju hela systemet.

– Lokalt måste det finnas chefer som vågar vara chefer, som har mandat och törs använda det. Jag tror att man måste bli tydligare på arbetsgivarsidan, tydliggöra chefernas mandat och våga stå upp för sin egen lönesättning.

Moderator: Resonerade ni om de här kriterierna för avvikelser under samordningen inom LO?

Ylva Thörn, Kommunal:

– Inte konkret i dessa tre punkter, men de ligger ju som botten i varför vi ville ha en gemensam samordning inom ramen för LO-familjen, där vi såg värdet av hur vi gemensamt kan skapa en lönenorm som gör det möjligt att tillgodose så mycket som möjligt i den delen där det handlar om löneutveckling, real löneutveckling naturligtvis, men också se till att göra en relativ löneförändring.

Anna Ekström, Saco:

– Jag vill hålla med Ylva (Thörn) om hur viktigt det är att lönesättningen hänger i hop med den övriga arbetsgivarpolitiken, också om samspelet eller det bristande samspelet mellan SKL och deras huvudmän. Om det är komplicerat att beskriva hur Sacoförbunden förhandlar på kommunal sektor, så är det väl en licavhandling att beskriva samspelet mellan SKL och kommuner och landsting.


– Men jag tycker att man ska akta sig för att gå tillbaka till den tid när avtalsförhandlingarna var ett svenskt mästerskap i vem som det är mest synd om just då. Det är viktigt att komma ihåg att när man argumenterar för relativa löneförändringar, så måste man ha i bakhuvudet att lönens egentliga funktion är att locka folk till bristyrken, att se till att det lönar sig att ta i och – självklart – att utvecklas.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket:

– Jag vill bara hålla med både Ylva (Thörn) och Anna (Ekström) om detta. Det krävs förstås att de lokala arbetsgivarna har såväl insikt och kunskap som kompetens och mandat för att den lokala lönebildningen ska fungera. Vi har ju något färre lokala arbetsgivare än vad Agneta (Jöhnk) har, men icke desto mindre så brottas vi också med de här frågeställningarna och har ständiga diskussioner och genomgångar med våra lokala arbetsgivare om vad som krävs för att den lokala lönebildningen ska fungera. Så det är ju riktiga slutsatser.

Anna-Karin Eklund, Vårdförbundet:

– Jag kan då tillägga att man också behöver ha en organisation som gör det möjligt att ha en lokal lönebild-



ning. Jag tycker ett bra exempel är när vi år 2000 fick inskrivet i vårt centrala avtal att man skulle ha lönesätande samtal. Då träffade jag en gammal kollega som var chef på intensivvården i Gävle som sade ”Men Anna-Karin, du kan ju inte mena att jag ska ha lönesätande samtal med 90 sjuksköterskor?”

– Då var det ju inte löneavtalet som var problemet, utan organisationen i vården och omsorgen, där man ofta är chef för så pass många medarbetare. Organisationen hänger också i hop med lönebildningen, och utifrån det perspektivet tycker jag det har varit väldigt intressant med de centrala avtal vi har haft, för vi har ju fått möjlighet att diskutera också vårdens organisation.

– Sedan går det väldigt sakta att utveckla den, men hur vi organiserar vården är en jätteviktig fråga för att det ska kunna fungera med lokal lönebildning.

Moderator: Den frågan får ni ta med er och fortsätta att föra inom offentlig sektor. Tack så mycket, panelen – nu är det kaffepaus.

Industrin sätter märket

Efter en kort paus var det dags för den privata sektorns panel och den centrala frågan: Vem ska gå först och varför? I panelen stod den här gången IF Metalls ordförande Stefan Löfven, Sveriges Ingenjörers förhandlingsdirektör Mari-Ann Hjulbäck, Almegas vd Jonas Milton, Metallgruppens vd Bengt Hultdt, Svenskt Näringslivs vice vd Jan-Peter Duker, Unionens förhandlingschef Lars-Bonny Ramstedt, Sekoordföranden Janne Rudén samt LO:s avtalssekreterare Per Bardh.

Moderator: Vi börjar som vi gjorde i första panelen. Hur fungerade normeringen i den senaste avtalsrörelsen? Jag tänkte först ge ordet till Mari-Ann Hjulbäck på Sveriges Ingenjörer som har medlemmar över hela arbetsmarknaden och dels har varit med om normeringen inom industrin och dels har sett hur den hanterats på andra håll. Varsågod!

Mari-Ann Hjulbäck, Sveriges Ingenjörer:

– Vi ifrågasätter inte normen i våra diskussioner. Däremot intresserar vi oss hemskt mycket för det där med lönespridningen, som hänger ihop med normen som vi fick höra här i diskussionen före pausen.

– Jag skulle vilja börja med att säga ungefär som Anna (Ekström) sade, den fungerar så sådär. Vi tycker att det är bra att industrin sätter märket. Det är viktigt att den som sätter märket vet vad den gör, eftersom det kommer att påverka så mycket.

– Men det som vi tycker är mer intressant är, vad händer sen? Den bild vi har är att då kommer karbonpappret fram. Jag vet inte om det är avsikten med en normering, så vi kanske skulle behöva prata om vad normering egentligen är.

– Som den nu fungerar tycker vi nog att normering blev centralisering. Trots att vi träffar ett avtal per avtalsområde, så är ju avtalen mycket lika. Var det ett sådant resultat som vi hade tänkt oss? Jag tror inte riktigt det och det tror inte vi på Sveriges Ingenjörer.

– Avtalsrörelsen har fastnat i någonting som inte gynnar våra medlemmar och våra akademiker. Sveriges



Mari-Ann Hjulbäck

Sveriges Ingenjörer har 117 000 medlemmar som arbetar i såväl privat som offentlig sektor. Förbundet är medlem i Saco, Facken inom industrin och PTK.

Märket

Den 15 mars 2007 träffades tre tre-års-avtal (1 april 2007 – 31 mars 2010) som omfattade 300 000 arbetare och tjänstemän (omräknat till heltid).

Teknikavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall gav en lönepott på 8,1 procent under tre år plus 1,5 procent för löneöversyn. Kostnaden för pensionsuppgörelsen beräknades till 0,6 procent i genomsnitt under perioden.

Individgarantin gav en lägsta löneökning, om inte annat överenskoms lokalt, på 707 kr per månad under perioden 1 april 2007–1 juni 2008 och 362 kronor för tiden därefter.

Lägstlönerna höjdes men avräknas från lönepotten. Föräldralönen utökades med en månad efter två års anställning. Totalkostnaden beräknades till 10,2 procent.

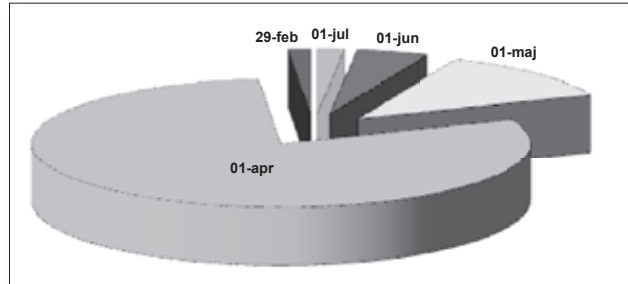
Teknikavtalet mellan Teknikföretagen och Sif (i dag Unionen) gav Sifs medlemmar en lönepott på 8,1 procent plus 1,5 procent för löneöversyn samt samma individgaranti och villkor för lägstalöner som för IF Metall. Totalkostnaden beräknades till 10,2 procent.

Sverige Ingenjörers medlemmar fick 8,1 procent plus en sifferlös löneöversyn 1 april varje avtalsår och utan individgarantier. För Ledarna gäller lokal lönebildning och sifferlöst avtal.

Tjänstemannaavtalet mellan Industri- och Kemigruppen och Sif (i dag Unionen), Sveriges Ingenjörer och Ledarna är likalydande med Teknikavtalet, med undantag för storleken på Sifs individgaranti som här gav 446 kr för 2007, 367 kr för 2008 och 294 kr 2009.

Totalkostnaden beräknades även här till 10,2 procent.

Ingenjörer är part i närmare 80 centrala kollektivavtal och är en del av den tårta vi såg här tidigare (se diagram), där i stort sett samtliga avtal upphör nästan samtidigt. Då kan man undra, hur kommer det sig?



Merparten av avtalen löper ut i april.

– Det finns mycket positivt att säga om Industriavtalet, men det finns kanske också en övertro på avtalets konstruktion. Möjligheten att lämna över till en opartisk ordförande, OpO, utnyttjades till exempel till fullo av de avtal som omfattas av Industriavtalet. Det får mig att ställa frågan: varför förhandlar vi inte klart själva?

– Kanske beror det på att med OpO som en del i förhandlingsarbetet behöver vi som parter inte riktigt stå för innehållet i avtalen. Det finns någon att skylla på, sägs det. Men varför behöver vi någon att skylla på? Varför inte sluta skylla i från och i stället börja arbeta med ett systematiskt och tydligt ansvarstagande för våra centrala avtal?

– Inom staten kallar vi det arbete vi gör för medlemmarna sedan ett avtal träffats för partsgemensam avtalsvård. Där jobbar vi för att sprida information, kompetens och erfarenhet på ett systematiskt sätt.

– Inför 2010 vill jag se någonting motsvarande på den privata sidan. För först då kan framgångarna vid de här centrala förhandlingsborden flyttas över till den lokala lönebildningsprocessen, på det sätt och inom de ramar som de centrala avtalen faktiskt förutsätter.

– Det åligger oss som centrala parter att göra det här med normering begripligt och användbart för oss själva och för våra medlemmar. Det åligger oss också att säkerställa en spridning av kunskapen och intentionerna i de centrala avtalen till våra medlemmar.

– Först då kan det finnas förutsättningar att lyckas

med sifferlösa avtal, där vi kan ge oss i kast med en normering som fungerar i en sifferlös, individualiserad värld, där förhandlingarna sköts lokalt. Kanske inte helt sifferlöst, kanske inte så riktigt för alla, men kalla det gärna för individuell lönebildning med lokala förutsättningar.

Moderator: En kort, kort fråga: Menar du att det inte ska finnas någon norm överhuvudtaget?

Mari-Ann Hjulbäck, Sveriges Ingenjörer:

– Jo, men jag tror att man kan förena det här.

Stefan Löfven, IF Metall:

– Utgångspunkten när vi formulerar våra krav är att långsiktigt vara i takt med Europa, sedan väger vi in produktivitet och kraven på reallöneökning. Det viktigaste kravet för våra medlemmar är ökad köpkraft. Men då är det naturligtvis i ett långsiktigt, hållbart perspektiv som det är viktigt. Det är lätt att göra fel och dra till ett år, möjligtvis två år. Men gör man fel, så blir det långsiktigt väldigt dyrbart. Sådana erfarenheter har vi med oss från slutet av 80-talet och ingången till 90-talet. Dit vill vi inte tillbaka igen.

– Vi förutsätter att Riksbanken gör sitt jobb och håller inflationen på två procent. Och för att det då ska bli reallöneökning får man naturligtvis ligga däröver och så får man se hur produktiviteten ser ut. I takt med Europa betyder inte precis varenda sekund, utan långsiktigt. Sedan kan vi ha bättre eller sämre förutsättningar vid en tidpunkt och då får vi naturligtvis anpassa normen till det.

– Det vi gjorde i förra avtalsrörelsen var att säga att nu fanns det bättre förutsättningar i Sverige. Vi hade väldigt, väldigt hög produktivitet. Det var bara, tror jag, koreanerna som slog oss när vi tittade på produktivitetmätningar. Det var en rejäl högkonjunktur och då ska man upp ett snäpp, men inte på något oförsvarligt sätt utan på ett balanserat och ansvarsfullt sätt. Därför blev det 10,2.

– Sedan är man ju van att från arbetsgivarhåll höra att det blev för dyrt och jag förstår att det är samma visa inom offentlig sektor. Man har den reaktionen – det här blir för dyrt. Men om vi är överens om att det är vi som ska sätta normen, så är detta vad vi blev överens om. Det här blev normen.



Stefan Löfven

IF Metall har cirka 400 000 medlemmar, varav 310 000 är yrkesverksamma. En fjärdedel av dem har utländsk bakgrund, nästan lika många är kvinnor och 16 procent är under 30 år. Förbundet är medlem i LO och Facken inom industrin.

I takt med Europa

Inför avtalsrörelsen 1995 etablerade den så kallade Edingruppen, bestående av ekonomer från både arbetsgivare och fack och ledd av LO-ekonomen P-O Edin, begreppet Europainormen. Det man hade räknat på var en ökning av de svenska arbetskraftskostnaderna i takt med den i de europeiska konkurrentländerna, vilket den gången i praktiken blev ett sifferlöst löneutrymme som fick stor betydelse för normeringen.

*”De som träffar avtal först måste kunna lita på dem som kommer efter.” **

– Jag kan personligen förstå reaktionen på arbetsgivarsidan, den är rätt naturlig. Men be oss inte att försöka sätta en sifferlös norm, för det går inte. Vi kommer naturligtvis att se till att det ska finnas en siffra där och vi kommer inte att ha några andra avtal. Så det får ni leva med och hantera.

– Om normeringen fungerade i förra avtalsrörelsen? I ingången till den så hade vi enorma diskussioner på vårans sida, vilket ju inte är helt obekant. Men vi redde ut det till slut. I stället fick arbetsgivarsidan stora problem med att hantera det här med normering.

– På det stora hela taget så är vår bedömning ändå att normeringen hållit. Det finns ställen, och det här måste vi syna noggrannare inför nästa avtalsrörelse, där det inte var motiverat med mer än normen. Men vi tror att det går att hantera förändrade relativlöner inom den här ramen, under de förutsättningar som har angivits på overheadbilden (se nedan). Det är fullt möjligt. Man får bara lov att vara överens om att nu ska det vara så här. Sedan får det bli de små stegen.



– Det som inte får hända är att någon tror att normen är golvet och sedan ska alla ligga över. Det är väldigt lätt hänt, att det blir så – jaha, det här var golvet och så ska alla ha lite till av olika skäl. Det finns tusen och en goda skäl för att man ska ha lite till, men det vill till att man kommer överens om det mellan arbetsmarknadens parter. Därför tror inte vi på det här sifferlösa tänkandet.

– Jag tror att vi måste ha en siffersatt norm även i framtiden. Vi har tre ekonomiska fält på arbetsmarknaden. Ett är den internationellt konkurrensutsatta sektorn, där konkurrensförmågan avgörs i direkt konkurrens med andra. Sedan har vi hemmamarknaden och offentlig sektor. Om man går och handlar inhemskt på

ICA, Konsum, kiosk eller går på restaurang, så avgörs deras villkor av min förmåga som konsument, min vilja att betala för just dessa varor. Men de är inte internationellt konkurrensutsatta. För offentlig sektor är det naturligtvis skatteintäkterna som är avgörande även för lönerna. Så det är tre viktiga skilda förutsättningar för de här ekonomiska fälten.

– Vi menar att om det ska bli ordning och reda och långsiktigt hållbart för samhällsekonomin, så måste det vara den sektor som är internationellt konkurrensutsatt som ska ange löneökningstakten.

– Vill flera vara med, så är det okej. Det har vi sagt, men då ska man försvara den principen. Är det några fler som då vill göra anspråk på att vara med – okej, låt oss då höra det – men det förutsätter att det är två parter som vill det.

Jonas Milton, Almega:

– Det fungerade inte bra och det är väl ingen nyhet heller för alla här. Normeringen handlar i min värld om tre gemensamma intressen: konkurrenskraft, sund samhällsekonomi, som vi har talat om tidigare, och en hygglig reallöneutveckling för medarbetaren.

– Detta har vi talat om här, och jag tycker ibland att det är en lite idylliserad bild över det hela, för det gick ju som sagt inte så bra, och inte minst jag har varit kritisk.

– Om man problematiserar lite, vad hände då? Jo, som Stefan (Löfven) säger här, märket blev ju golv för andra branscher. Det har vi massor av exempel på här i den här avtalsrörelsen och det har vi inte talat så mycket om.

Moderator: Vilka då? Du kan ta några konkreta exempel.

Jonas Milton, Almega:

– Det finns massor, det vet sällskapet här inne, så jag ska inte hänga ut några här. Men om man problematiserar ytterligare är det många, inte minst våra företag och stora branscher som inte klarade av de märken som sattes. Det berodde på att märkena, då det var dags för oss att förhandla, till exempel innehöll villkorsfrågor som blev väldigt dyra för oss genom individgarantier och annat.

*”Det är lämpligt att utvidga Industriavtalet till den internationellt konkurrensutsatta tjänstesektorn.” **



Jonas Milton

Almega består av sju arbetsgivarförbund inom tjänstesektorn: Almega Samhallförbundet, Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Bemanningföretagen, IT-företagens Arbetsgivarorganisation, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt Vårdföretagarna. Samtliga ingår i centralorganisationen Svenskt Näringsliv och representerar tillsammans 9 200 företag med 420 000 anställda.

Bevakningsavtalet

Den 18 januari 2008 träffade Almega Tjänsteföretagen, efter medling, ett 36 månader (1 januari 2008–31 december 2010) långt avtal med Transport om villkoren för 13 000 anställda inom bevaknings- och säkerhetsföretagen.

För väktare ger avtalet en löneutveckling på 2 500 kr under perioden, värdetransportörer får 2 750 kr och skyddsvakter får 2 868 kr. Kostnaden för avtalspensionen beräknades här till 0,22 procent. För anställda med ständigt nattarbete minskas arbetstiden med två timmar per vecka till en kostnad av 2,66 procent.

Totalkostnaden för väktare anges till 12,4 procent, för värdetransportörer till 13,6 procent och för skyddsvakter till 14,2 procent.

Medlarna biträdde inte överenskommelsen.

– Kollektivavtalen måste bygga på förutsättningar i de enskilda branscherna. Den normering som skedde för industrin fixade inte vi att anpassa till våra branscher.

– Det intressanta är också att väldigt ofta vill enskilda branscher ge betydligt mer än vad normen inbegriper. Skälen är olika, men bland annat handlar det om att justera skevheter. Vissa branscher fördelar ju allt tillgängligt utrymme i centrala förhandlingar och har ingen lokal förhandling. Det är ett intressant faktum. Det får ju aldrig hända i de branscherna som går ut tidigt i en avtalsrörelse, utan vi måste ju försöka få ner lönebildningen så långt som möjligt på företagen.

– Lägstlöner och individgarantier är någonting som fungerar rätt hyggligt inom industrin, eftersom man är van vid detta och tycker att det är acceptabelt. För oss är de i princip en katastrof. De fungerar inte i våra företag med väldigt hög lönekostnadsandel. Flera av våra företag köper därför inte längre det uppifrånperspektiv som normeringen trots allt handlar om, de tycker inte det är självklart med den här industrinormen. Man måste utvidga den till att handla om en konkurrensutsatt norm som måste vara olika för olika sektorer. Det som passar industrin kanske inte passar tjänstesektorn.

– Globaliseringseffekter blir tydligare, känsligheten för arbetsmarknadskonflikter är olika. Vi inom tjänstesektorn är inte lika känsliga för arbetsmarknadskonflikter, som man är inom industrin. Allt fler företag utsätts för internationell konkurrens, inte minst tjänsteföretag. Traditionella branschgränser suddas ut. Teknikutvecklingen gör att branscher som finns här blir internationellt konkurrensutsatta, trots att man inte säljer något utomlands. Resebyråbranschen är ett typexempel, man köper allt på Internet över gränserna.

– Vi har myntat uttrycket "Olikhet blir norm", olikhet är nämligen norm för våra sektorer. Ena året kan företaget tjäna grymt mycket pengar, andra året är det röda siffror. Det är vad vi ska hantera i avtal. Vi ser detta just nu, i tider av nergång hanterar väldigt många av våra tjänsteföretag detta genom att helt enkelt, i strid med kollektivavtalen, göra lönesänkningar och löneförändringar. Det är den verklighet de har.

– Vi måste därför få kollektivavtal som kan hantera

detta och, som också sades tidigare, med system som gör det möjligt att premiera duktiga medarbetare. Det måste finnas tillräckligt med pengar för att kunna ge till dem.

– Så att normbildningen, nja, jag tycker att vi förenklar det lite när vi talar om normbildningen. Den innehåller mycket mer och det har jag försökt att peka på.

Bengt Huldt, Metallgruppen:

– Normen är kanske inte det viktigaste. Det viktigaste är att vi har en konkurrenskraftig industri som kommer att kunna överleva. Då gäller det att det är den del av arbetsmarknaden som det spelas tuffast mot för höga kostnader som sätter märket. Hissar industrin kostnaderna för mycket, så försvinner jobb i industrin och det är alla beredda att förstå, hoppas jag.

– Därför har vi inom industrin hittat ett system för hur de här förhandlingarna ska gå till, där parterna faktiskt är överens om att svensk industri ska stärka sin konkurrenskraft. Vi är också överens om att gemensamt jobba på olika plan när det gäller forskning, utveckling, energifrågor, skattepolitik, med mera. Där är vi ense och vi jobbar mellan perioderna med att skapa en förståelse ute på arbetsplatserna för varför det är så viktigt att industrin ska överleva.

– Som ni hörde Stefan (Löfven) säga, så vill han ha en norm och det är kanske lite av vårt dilemma. Vi på arbetsgiversidan vill föra ner lönebildningen väldigt tidigt på företagen. Personligen är jag övertygad om att man får en utvecklingskraft med lokal lönebildning, ungefär som Anna (Ekström) pläderade för.

– Men mitt uppdrag från medlemsförbunden är att se till att vi får fredsplikt. Jag ska köpa en fredsplikt och jag ska se till att företagen får största möjliga frihet att fördela löneutrymmet.

– Problemet är att industrin ser annorlunda ut när vi i princip har lämnat industriförbundsprincipen. Om vi tar LKAB som exempel, uppe i Kiruna, så kan ni åka upp dit och se hur många industrinära tjänsteföretag som är där och jobbar. Det är vanliga konsulter, IT-konsulter, elektriker, transportörer, fastighetsskötare och bevakningsföretag. Vart och ett av dem tillhör ett arbetsgivarförbund som också ska träffa avtal med sina motparter.



Bengt Huldt

Metallgruppen är ett servicebolag för arbetsgivarförbunden Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund och SVEMEK. Organisationerna är med i Svenskt Näringsliv och har totalt ca 650 företag med drygt 50 000 anställda som medlemmar.

Proportionalitetsprincipen

I arbetsrätten innebär en proportionalitetsprincip att effekterna av en stridsåtgärd ska stå i proportion till stridsåtgärdens syfte.

Handeln spräckte normen

Den 29 mars 2007 träffade Svensk Handel och Handels ett treårsavtal för 80 300 anställda i detaljhandeln, sedan de avvisat medlarna Bengt KÅ Johanssons, Rune Larsons och Gunilla Runnquists förslag.

Avtalet som löper från 1 april 2007 till 31 mars 2010 ger ett löneutrymme på 13,3 procent fördelat på 4,27 procent i april 2007, 4,26 procent i april 2008 och 4,5 procent i april 2009. Individgarantin under perioden uppgick till 1 461 kr, resterande 974 kronor går till en lönepott för lokal fördelning.

Lägstalönerna höjdes med 2 435 kr (14,6–16,8 procent) under perioden. Kostnaden för avtalspensionen beräknades till 0,2 procent.

Totalkostnaden anges till 13,25 procent.



Jan-Peter Duker

Svenskt Näringsliv företrädare drygt 54 000 små, medelstora och stora företag via medlemmarna, 50 bransch- och arbetsgivarförbund inom den privata sektorn. Svenskt Näringsliv arbetar med opinionsbildning och kunskapsspridning, utvecklar nya idéer och tar fram konkreta förslag för att skapa ett bättre klimat för företagsamheten.

– Det gör att när jag köper en fredsplikt av Stefan (Löfven) kan han inte garantera mig fredsplikten för dessa aktörer. I stället kan de stänga industriföretagen, oftast de känsliga processindustrierna.

– Det kostar fruktansvärda pengar och är ett dilemma i dag: hur ska vi, utan att gå tillbaka till centrala förhandlingar, kunna hitta ett system där industrin kan freda sig mot angrepp från andra aktörer?

– Som jag ser det, är den enda chansen att vi får ungefär den uppställning som offentlig sektor talade om: det här är ett system som vi är beredda att ställa upp på. Men då gäller det också att man begriper systemet. För som ni inom offentlig sektor uppfattade de kollektivavtal vi träffade inom industrin, är ju helt gallet.

– 10,2 procent innehåller pensionsavsättningar, i vissa fall arbetstidsförkortningar och ett ordentligt utrymme för en lokal lönebildning. Jag ser att Dag Klackenbergs (Svensk Handels vd) sitter i salen och vi har pratat mycket om det här. Det är klart när handeln översätter Industriavtalet och i princip generellt lägger ut löner på 10,2 procent, då blir ju det definitivt ett golv för en eventuell lokal lönebildning.

– Det industrin försöker verka för är att – inom ramen för de 10,2 procenten – få utrymme för en individuell lönebildning som vi tror på och som kommer att leda till ökat utrymme för det. Har ni förstått problematiken? Då stannar jag där!

Kostnadsmålet blev golv

Moderator: Då kan vi ge ordet till Jan-Peter Duker på Svenskt Näringsliv som fick ta hand om problemen i de egna leden.

Jan-Peter Duker, Svenskt Näringsliv:

– Din enkla fråga var ju; hur fungerade normeringen i den senaste avtalsrörelsen? Mitt enkla svar på den frågan är att den fungerade väldigt dåligt. För det första blev kostnadsmålet, den kanske viktigaste ingrediensen i den här normeringen, vilken nivå löneökningarna ska hamna på, golv. Precis det som Stefan (Löfven) säger att vi måste undvika inträffa. Kostnadsmålet blev ett golv.

– Vi har visserligen ett antal avtal som ligger på rätt nivå, men vi har alldeles för många som ligger över. På Svenskt Näringsliv har vi gjort analyser av detta och kan konstatera att, ju senare avtalen träffats – efter det att normen sattes – desto högre löneökningar. Det är alltså en stegrande skala, där man kompenserade sig och överträffade varandra.

– Jag kan väl konstatera att 1997, första avtalsåret med Industriavtalet, sattes en norm som höll över hela arbetsmarknaden. I avtalsrörelserna 2001 och 2004 skedde det avvikelser, men de var ändå i harmoni. Precis som ni pekade på här så måste man på något sätt skapa en acceptans för att kunna avvika från normen. Det har skett, men så icke 2007.

– Det är det ena sättet som det här fungerar väldigt dåligt på. Det andra, som jag tror någon var inne på, var att man tog uppgårelsen inom industrin (Teknikavtalet) som normerande för allting annat. Inte minst min gode vän här till vänster (Lars-Bonny Ramstedt), kom ju springande och skulle ha blåkopier i alla andra avtal på tjänstesidan på alla de ingredienser som fanns i industriuppgårelsen. Teknikavtalet, med villkorsändringarna som var rimliga där, blev därför kopierat på väldigt stora delar av arbetsmarknaden. Och det är naturligtvis ett uttryck för fackliga krav: vi ska ha det samma hela vägen. Man gjorde helt enkelt inte den anpassning till branschförutsättningarna som är nödvändig. Så i båda de här avseendena fungerade ju normeringen 2007 dåligt.

Lars-Bonny Ramstedt, Unionen:

– Jag tycker ändå att normeringen fungerade hyfsat när det gäller det siffermässiga. Ett par saker dock. Den ena är det moraliska förfallet, om man får använda ett sådant kraftuttryck, i att inte alla var med i dialogen kring förutsättningarna för löneökningarna. Unionen finns i stort sett inom alla privata sektorer och vår hemläxa, som jag tror gäller hela den fackliga sidan, är: hur skapar vi former för en dialog om förutsättningarna för löneökningstakten?

– Den andra, som vi lever med, är att man i Svenskt Näringsliv och delvis inom LO, binder upp sig så kraftigt kring vad man ska träffa för överenskommelser. Då blir normeringen inte bara en kostnadsnormering, utan



Lars-Bonny Ramstedt

Unionen företräder drygt 400 000 tjänstemän i 65 000 företag inom handeln och industrin. Förbundet bildades den 1 januari 2008 genom en sammanslagning av HTF och Sif. Förbundet ingår i tjänstemännens centralorganisation TCO, PTK och Facken inom industrin.

en normering kring enskildheter som kan passa mindre bra inom andra sektorer på arbetsmarknaden.

– I fallet som Jan-Peter (Duker) tar upp, ska man veta att avtalsförhandlingarna hade föregåtts av en dialog mellan mig och den här kollegan i Almega (Jonas Milton), där vi erbjöd honom att vara med i tätpositionen, därför att delar av Almega-blocket faktiskt i hög grad är internationellt konkurrensutsatta.

– Sedan vill jag säga att diskussioner om normen ofta förs som om det är en framräknad siffra byggd på mycket vetenskap och annat. Så är det ju inte, utan det är ju en bedömning som vi som parter gör. Den bedömning som vi gjorde från den fackliga sidan i den senaste avtalsrörelsen var att nu tog vi i lägre än vad vi egentligen ansåg att det fanns förutsättningar för på den privata sidan. Men vi gjorde detta i en byteshandel, där vi också fick en kraftig höjning av lägstalönerna.

– Så vill jag avrunda med något om sifferlösa avtal, som vi har rätt många års erfarenhet av. De fungerar enbart i sektorer där de anställda är starkt efterfrågade. I sektorer där våra medlemmar inte har marknadskrafterna i ryggen får de mycket lite eller ingen löneökning alls. Det är därför som de sifferlösa avtalen inte fungerar.

Janne Rudén, Seko:

– Jag tycker att det fungerade ganska bra med normeringen i den senaste avtalsrörelsen. Då inkluderar jag även lösningen med kvinno- och lägstlönepotter. På ett avtalsområde där Jonas (Milton) basar och där vi har ett förhandlingsordningsavtal, lyckades vi till och med träffa ett avtal innan det gamla löpte ut. Det tycket jag att det finns all anledning att framhålla, det visar att systemet fungerar.

– Det som jag ser som ett problem är att en del kollektivavtal är alldeles för vida. De omfattar hela sektorer eller blandningar mellan sektorer. Jag tänker till exempel på vårt Telecom-avtal som omfattar allt i från personal som jobbar på callcenter till webbdesigners som gör dataportaler/webbportaler. Att träffa rätt i sådana avtal är inte så himla lätt för där finns så många krav och så många önskemål. Många av företagen i branschen är inte heller mogna att teckna de här avtalen.



Janne Rudén

SEKO har 140 000 medlemmar, varav 50 000 är pensionärer. Förbundet ingår i LO och är indelat i tio branscher inom såväl offentlig som privat sektor. Medelåldern bland de aktiva medlemmarna är 44 år, en tredjedel är kvinnor.

Per Bardh, LO:

– Avtalsrörelsen 2007 var väldigt framgångsrik för LO-förbunden. Det tror jag att de alla kan skriva under på. Som alla vet, och Stefan (Löfven) nämnde det, hade vi vårt stora bråk om samordningen på hösten 2006.

– Men jag skulle vilja gå tillbaka till 2004 för att få ett något längre perspektiv på normeringen. Hur den slår, vad det kan vara för faktorer som påverkar ingången på de avtal som träffas och på vilket sätt man kan disciplinera aktörerna på arbetsmarknaden för att komma till rimlig nivå runt normeringen och de avvikelser som då är möjliga att acceptera.

– 2004 var en avtalsrörelse där industrin gick före och träffade avtal på 7,3 procent. I de förhandlingar som fortsatte på våren mötte de flesta LO-förbund motparter som sade: 7,3 – 7,3 – 7,3. Siffran ljöd över hela arbetsmarknaden.

– Alla inser att när man då hamnar i sådana förhandlingslägen att normen blir ett tak för väldigt många, så måste man föra en diskussion. Är det rimligt att normen blir tak för oss eller är det möjligt att normen är någonting mittemellan eller någonting annat, beroende på vad vi som parter är överens om att man kan avvika.

– Då går jag tillbaka till 2007, vad var det vi gjorde inom LO-familjen? Jo, långt i förväg inför avtalsrörelsen 2007, så diskuterade vi just de här frågorna: normeringsfrågan, vem ska gå först och sätta märke under förutsättning att man då får ett inflytande, men också insyn i hur detta sätts. I dessa diskussioner mejslades det fram att vi var överens om en hård kärna av gemensamma krav: industrin skulle normera, under förutsättning att vi då kunde satsa på de lågavlönade och att vi kunde satsa på en jämställdhetspott. Vi skulle också ha en pensionsuppbyggnad i likhet med tjänstemännen.

– Denna hårda kärna av villkor var vad vi enades om och kunde hålla ihop kring. Det innebar att när förbunden sedan gick ut och började förhandla på sina områden, så satte industrin sitt märke på 10,2 procent och de övriga LO-förbunden, som inte kunde hävda att de hade en andel kvinnor som skulle ha mer, skulle landa på 10,2 procent. Avtalen skulle då alltså inte gå över den normering som industrin hade satt.



Per Bardh

LO är centralorganisation för 15 medlemsförbund och representerar via dem 1,7 miljoner anställda.

Huvudavtalet tog tid

Redan 1899 träffades huvudavtal på den danska arbetsmarknaden. Men i Sverige drog det ut på tiden. Arbetsmarknaden var turbulent, strejker och lockouter avlöste varandra. 1906 kom Lagen om medling, samma år uppnådde SAF och LO den så kallade Decemberkompromissen. Arbetsgivarna erkändes rätten att leda och fördela arbetet, arbetstagarna tillerkändes föreningsrätten. Kollektivavtalet skulle användas som instrument för att komma överens. Men ännu fanns ingen formell överenskomst om spelreglerna.

Lagen om kollektivavtal trädde i kraft och arbetsdomstolen inrättades 1928. Men det var först 1935, inför hot om ytterligare lagstiftning, som SAF och LO inrättade arbetsmarknadskommittén och började förhandla på Grand Hotel i Saltsjöbaden. På agendan stod anställningstryggheten, förhandlingsordningen, samhällsfarliga konflikter och begränsningar av stridsåtgärder.

1938 var huvudavtalet klart.

– Jag tror det är oerhört viktigt att peka på att samordningen – även av arbetsgivarkraven – är oerhört viktigt för att normeringen ska fungera. Min bild är att den är en förutsättning för att normeringen ska accepteras och hamna på rätt nivå. Då blir det också tydligt vem som ska sätta märket och hur avvikelser kan göras och få stöd bland många av arbetsmarknadens parter.

– Var LO-området tillräckligt stort för att skapa en sådan acceptans för såväl normen som avvikelser? Ja, jag uppfattar att LO fick ett gehör bland förbunden och i den allmänna opinionen för en avvikelse när det gällde jämställdhetspotten, också i den meningen att arbetsgivarna faktiskt accepterade den.

Nytt huvudavtal kan påverka

Moderator: Innan vi går in på de mera specifika frågor ni nästan alla har tagit upp, så tänkte jag vi skulle prata lite huvudavtal. Förhandlingarna pågår och i fredags (31 oktober 2008) kunde vi läsa om buden i LO-tidningen. Så vitt jag förstår föreslår facken att man ska inrätta en huvudavtalsnämnd som ska ersätta arbetsmarknadsnämnden i det nuvarande avtalet och den ska alltså lösa alla tvistefrågor. De ska säkert ha mer att göra, men mer framgår inte av den här artikeln.

– Arbetsgivarna vill ha en tvingande skiljenämnd, enligt dansk och norsk förebild, förbud mot samhällsfarliga konflikter, förbud mot sympatiåtgärder, en proportionalitetsregel och en salladsbarsprincip, d.v.s. förbud mot stridsåtgärder riktade mot företag där facken inte har medlemmar.

– Det låter ju som om ni står väldigt långt ifrån varandra, kommer ni att komma fram till något nytt huvudavtal före 2010 och vad kommer det att få för betydelse för den avtalsrörelsen?

Jan-Peter Duker, Svenskt Näringsliv:

– Ja, det hoppas jag att vi gör. Om vi ska kunna tala om en svensk modell, så är väl det här sista chansen att visa att det finns en sådan. Man kan visserligen ifrågasätta om den har funnits de senaste 30 åren, men vi utgår ändå från att det i grunden finns en tankemodell där parterna ska ta ansvar för att reglera förhållandena på arbetsmarknaden och hålla lagstiftaren borta.

Huvudavtalet, som vi nu omförhandlar, syftar ju till att på något sätt måla upp spelplanen och få lite ordning och reda i förhandlandet. Och ingenting annat. Kan vi inte leverera det, så har vi ju faktiskt underkänt vår egen förmåga så till den milda grad att man inte tala om någon svensk modell.

– Förutsättningarna för att komma fram till ett nytt moderniserat avtal är svåra att bedöma, men jag utgår från att det handlar om att ge och ta. Jag är heller inte dummare än att jag begriper att vi inte kommer att få igenom allt vad vi vill, om vi inte är beredda att också ge någonting. Det handlar väl om att nu, så snart som möjligt, komma i clinch om frågorna.

– I den här artikeln som du nämnde har det tydligen skrivits att facket föreslår en huvudavtalsnämnd... jag menar, det gör vi också. Vi har ännu inte lämnat över de förslag som gäller till exempel hur en huvudavtalsnämnd ska fungera. Det kommer vi att göra så fort vi får alla korten på bordet. Men i de samtal som vi höll på med i flera månader var jag tydlig med att vi tycker att en sådan här huvudavtalsnämnd skall ha i uppgift att tolka och tillämpa avtalet.

– Men den måste också kunna leverera och därför ligger det i vårt förslag att den, åtminstone i vissa frågor, måste förses med någon som kan fälla avgörandet. Vi såg hur den gamla arbetsmarknadsnämnden blev obsolet redan för 30 år sedan på grund av fullständig handlingsförlamning.

– Man måste alltså kunna slita tvister inom ramen för huvudavtalet. Vår tanke är att, i andan av att parterna ska ta ett ansvar för detta, så ska vi kunna sköta de här frågorna själva. I det förslag som vi har fått nu från den fackliga sidan, så ska man ha kvar arbetsdomstolen och all prövning. Men ska nämnden mest sitta och tala om vad som är god sed, blir den väldigt tandlös.

– Så visst har vi långt kvar, men utgångspunkten måste ju vara, som jag sa, att det här måste vi leverera, annars kan vi lika väl abdikera.

Moderator: Kommer ett nytt huvudavtal att påverka den här normeringsmodellen?

Jan-Peter Duker, Svenskt Näringsliv :

– Nej, det tycker jag inte. Vad det här kommer att leda till, om vi får som vi vill, är bättre ordning och reda. Att

fredsplikten respekteras på ett helt annat sätt än i dag och att vi får lite mera ordning i att avtal träffas i tid och under ordnade former och med respekt för varandra. Men vi går ju inte in i frågor som handlar om vem som ska sätta märket eller hur normeringen ska gå till.

Lars-Bonny Ramstedt, Unionen:

– Det är som Jan-Peter (Duker) säger, förutsättningarna finns för att träffa ett nytt huvudavtal och det kommer att finnas både upp- och nedsidor för oss som parter. Det är så mycket som står på spel när det gäller den svenska arbetsmarknaden, bland annat på grund av det globala ägandet av vårt näringsliv och politikernas benägenhet att gå in i de frågor som vi faktiskt är satta att sköta.

– Våra medlemmar, på ömse håll, betalar ganska höga avgifter för att vi ska sköta detta och då ska vi också se till att göra det. Det finns också en konsensus i att återta de frågor som berör medlemmarna i arbetslivet, att parterna tar ansvar för att reglera dem.

– Det finns en samsyn kring detta. Skulle vi inte klara det, så är det inte bara sista chansen för oss som personer, utan det skulle nog ta rätt många år innan man kom tillbaka till ett läge där det finns en insikt och ett förtroende för varandra som parter, som gav förutsättningar för ett omtag kring spelreglerna på arbetsmarknaden. Jag tror att det här kommer att gå, men det kommer att bli tufft.

Per Bardh, LO:

– Jag hoppas att alla här i salen förstår att när man har samtalat i ett halvår om förutsättningar för att förhandlingar och sedan blir överens om att göra det, så är det allvarligt menat. Självklart! Vi har satt upp en väldigt effektiv tidsplan för att klara de här förhandlingarna. Det är lite svårt att säga att vi följer den tidsplanen, vi har tappat ett antal veckor och det är svåra frågor. Det är självklart att det kommer att krävas eftergifter och kompromisser från båda sidor för att nå fram. Men ambitionen från LO:s sida är självklart att vi ska ha ett nytt huvudavtal, som då skapar en bättre grund för samsyn på arbetsmarknaden och där vi särskilt pekar på att det är arbetsmarknadens parter som har ansvaret för att reglera villkoren på arbetsmarknaden i huvudsak, inte politikerna.

– Jag tror att ett nytt huvudavtal kan skapa tillit och förtroende långsiktigt även för de frågor som gäller normering. Vi behöver mer samsyn och en starkare gemensam uppfattning kring normeringsfrågorna och det kommer ett sådant här huvudavtal att kunna hjälpa till med. Men själva innehållet i avtalet kommer ju inte att bestämma normeringsdiskussionerna, utan reglerar bara formerna för hur parterna umgås och träffas.

Moderator: Rent parentetiskt tänkte jag påpeka att inom Dansk industri träffas ett centralt avtal vart tredje år och så löneförhandlar man lokalt varje år och då under fredsplikt. Det som blir normen för denna lönebildning är minimilönerna för år ett, två och tre i det centrala avtalet. Så det verkar som om någon siffra avgör, hur man än betar sig.

– Men nu går vi tillbaka till Sverige. Fyra gånger har treårsavtal tecknats inom ramen för Industriavtalet sedan det tillkom på fackligt initiativ 1997. Nu anser bland andra Lars Calmfors att det spelat ut sin roll. Men problemen kanske ligger på ett annat plan.

– Vad tror ni till exempel att den snäva tidtabellen betydde för de problem som uppstod under den senaste avtalsrörelsen?

Per Bardh, LO:

– Det finns ju uttryckt redan från herrarna här. Det är ett bekymmer att så många avtal ska träffas vid samma tidpunkt. Det kommer nog att göra att det blir stökigt i nålsögat 2010. Det är min bedömning. Du nämnde 500 avtal som ska träffas under två, tre månader. Det säger sig självt att det kommer att bli bekymmer, i synnerhet om antalet OpOs och medlare inte räcker till. Jag ser att det finns ett bekymmer, samtidigt som det är också en fördel att avtalen löper ungefär under samma tidsperiod. Man ser ju både baksidan och framsidan på medaljen på det sättet.

Lars-Bonny Ramstedt, Unionen:

– Industrin har klarat av att teckna avtal i god tid innan det gamla har löpt ut, men jag vill peka på att på den fackliga sidan är det många gånger väldigt svårt att göra detta. Man hamnar alltid i den där situationen: har vi verkligen nu kramat kaviartuben så mycket så att vi känner att vi är hemma. Att göra det månadsvis

IT-löner med individgaranti

När Almega IT-Företagen sluter treårsavtal med Sif (i dag Unionen), Sveriges Ingenjörer och Civilekonomerna i slutet av mars 2007 har Sif en individgaranti: 446 kr för 2007, 367 kr för 2008 och 249 kr 2009. I övrigt gäller lokal löne-revision för både Sif och Sveriges Ingenjörer) med 3,7 procent i potten för 2007 samt 3,5 för 2008 och 3,0 för 2009.

Ledarnas avtal är sifferlöst.

Totalkostnaden beräknas till 10,2 procent.

innan det gamla avtalet löper ut, det tror jag är väldigt svårt. Därför är det ett problem när alla ligger i stort sett vid samma tidpunkt i nästa omgång. Om man kunde hitta någon justering av detta, så tror jag att det vore bra.

Stefan Löfven, IF Metall:

– Det är ett bekymmer med så många precis på målnöret, så vi behöver nog hitta någon annan ordning, i samförstånd så att det är öppet och transparent. Det vore bra, om vi kunde göra det.

Bengt Hult, Metallgruppen:

– Det är vi nog överens om. Men det problem jag försökte beskriva, att avtalsrörelser i andra branscher kan stänga industrin trots att den har avtal, minskar med någotsånär likartade utlöpningsstider. När vi väl har träffat avtalen på svensk arbetsmarknad betyder det lugn och ro i två, tre år. Men jag håller med om att det är ett dilemma i portgången, naturligtvis.

Jonas Milton, Almega:

– Om vi förutsätter att förhandlingarna sker utifrån varje branschs förutsättningar, så blir inte tidsaspekten fullt så känslig. Problemet har ju varit att de avtal som tecknas för industrin, sedan direkt har översatts mer eller mindre ordagrant till andra branschområden. Men om vi långsiktigt hittar en ordning där man förhandlar utifrån egna meriter, när det gäller villkorsfrågor och har en norm någonstans i bakgrunden, så blir det ju inte fullt så känsligt.

– Här är det ju en sak för oss att tillsammans med våra motparter hitta en ordning för detta, och jag gillar det synsätt som Lars-Bonny (Ramstedt) och Per (Bardh) har, nämligen att ta det här ansvaret när det gäller huvudavtalet.

– Men det gäller också att ta ansvar för kollektivavtalsförhandlingarna, där vi måste se till att det här med kollektivavtal blir någonting som efterfrågas av de anställda och företagen. Tyvärr, är det i dag så i flera av våra branscher inom tjänstesektorn att många företag står utan kollektivavtal och inte heller är intresserade av att teckna något. Det är ju en utmaning för oss, annars riskerar vi att få en tudelningen mellan en traditionell industri med kollektivavtal och stora delar av tjänstesektorn utan reglerade villkor. Det där måste ju vi kunna hantera.

Stefan Löfven, IF Metall:

– Jag har lite svårt att se hur träffade avtal, om vi bortser från löneökningssutrymmet och arbetskraftskostnadsökningen, skulle vara så tvingande för de andra avtalsområdena. Inom vårt förbund sluter vi väl ett 40-tal avtal. Om jag kom upp till Bengt (Huldt) och sade ”nu har vi slutit ett avtal här med Teknikföretagen, som ser ut så här och nu vill vi ha ett likadant”, tror jag inte han skulle tycka att det var så bra.

– Vi sluter mängder av olika kollektivavtal. Det är klart att vi inte kan komma till stål- eller gruvorna och säga ”Det blev 10,2 på totalen på teknik, nu är det nog bäst med 9,5 hos er”. Det går ju inte.

– Men om det är en satsning på lägstalöner eller om det är en satsning på arbetstidsförkortning eller vad sjutton det är. Där gör vi olika, därför att varje förhandlingsdelegation sitter med sitt avtal och ska förverkliga det man vill göra inom sitt område. Så jag begriper inte riktigt det där att det ska vara en sådan tvångströja i detalj på vad som står i avtalen. Jag delar Teknikföretagens uppfattning om hur Teknikavtalet ska tolkas. Det här är kostnaden för avtalet och det är det som är intressant. Hur man sedan gör med lägstalöner, arbetstidsförkortningar och allt annat, det får man göra upp på respektive avtalsområde.

Mari-Ann Hjulbäck, Sverige Ingenjörer:

– Jag skulle vilja haka på precis där du slutade, Stefan (Löfven). Det är precis det här, som många behöver få höra. Alltså att överhuvudtaget förklara vad som sker på den centrala nivån, om det är det normerande sammanhanget eller om det är utanför det normerande sammanhanget. Det sköts ju av oss här, som är proffs, men det ska många gånger tillämpas av andra som inte håller på med det här från nio till fem eller nio till tolv på natten.

– Någon här sade att företagen inte är mogna, men vem ska göra dem mogna då, så de kan tillämpa avtalen rätt? Det är ju vi som ska informera, kommunicera, förklara. Det ligger otroligt mycket ansvar på oss att ta itu med de här sakerna.

Moderator: Det verkar ju finnas ett informationsglapp där, på något sätt. Bengt?

*”Industriavtalets legitimitet beror på omvärldens acceptans. Ska fler vara med i samarbetet är det risk för att det blir en återgång till LO/PTK/SAF-avtal.”**

Almega och callcenteravtalet

I slutet av november 2007 träffades ett 19 månader långt avtal (1 oktober 2007 – 30 april 2009) för 4 200 anställda inom callcenter- och marknadsföringsföretag mellan Almega Tjänsteföretagen och HTF (i dag Unionen). Utrymmet för lokal lönebildning beräknades till 3,7 procent för fördelning i maj 2007 och 3,5 procent för fördelning i maj 2008. Individgarantin innebar, om inte annat överenskommits lokalt, 375 kr i maj 2007 och 325 kr i maj 2008.

Lågstälönerna höjdes 2007 till 13 500 kr för den som fyllt 20 år och 15 700 för den som fyllt 24 år. För 2008 blev beloppen 14 000 kr respektive 16 300 kr. Om det lokala löneutrymmet inte räcker till ska resterande del tillskjutas av arbetsgivaren.

Totalkostnaden anges till 6,2 procent.

Bengt Huldt, Metallgruppen:

– Här måste jag gå på Lars-Bonny (Ramstedt) som är orsaken till den diskussionen. IF Metall har ju en ambition att hitta lösningar som passar dem i den branschen de representerar, det är ju därför vi kan hitta ett gemensamt avtal och det kan inte se ut likadant som i andra branscher. Däremot resonerar Unionen utifrån att alla tjänstemän ska behandlas lika. Det där är ett dilemma. Men dina civilingenjörer, Mari-Ann (Hjulbäck), har en enorm frihet med lokal lönebildning i våra avtal. Det du egentligen efterlyser, tror jag, är att vi måste bli mycket bättre på att stödja de lokala parterna, så att de här processerna verkligen fungerar mot en tydlig individuell lönebildning. Det där håller jag med dig om.

– Ta Ledaravtalet, när det kom var vi ju väldigt aktiva, men sedan dog det där ut lite. Nu har vi försökt att göra nytändningar, men avtalen såväl med Unionen som med Sveriges Ingenjörer är hos oss i allt väsentligt lika. Det är på samma sätt som i Metallavtalen när det finns en pott. Den ska fördelas och det gäller bara att få igång de här processerna, så att man fördelar det på ett sätt som stimulerar kompetensutveckling, som i sin tur stimulerar produktiviteten, så det går bättre. Det är inga konstigheter, men jag tror att vi får ta på oss ett större ansvar för att processerna fungerar.

Callcenteravtal upprörde

Lars-Bonny Ramstedt:

– Jag vill förklara det här med Almega, där Jonas (Milton) är ilsk över att vi fick avtal som var ganska lika industrins. Det gällde främst lågstälönerna. De allra jobbigaste områdena på tjänstemannasidan är sektorer som finns organiserade i Almega. Det är callcenterbranscher och liknande, där lågstälönensatsningarna uppenbarligen blev ett problem. Men det är ett ännu större problem för våra medlemmar att inte ha en lön som de kan leva på. Nu fick de detta och det känner vi oss lite småmalliga för.

Moderator: Är det bra eller dåligt att gå först och vad krävs av den som ska sätta märket? Ska man ta ett samhällsekonomiskt ansvar eller bara ett företagsekonomiskt?

Stefan Löfven, IF Metall:

– Den som går först måste ta en samhällsstrid, det är därför vi pratar om normering. Det är viktigt för landet, det är viktigt för att vi ska komma väl ut på hela arbetsmarknaden och det är därför vi säger att det är så viktigt att den internationellt konkurrensutsatta sektorn går först. Dessutom bör det vara en grupp som är så pass stor att den kan tänka samhällsekonomiskt och innehålla både kollektivanställda och tjänstemän. Då får du en bred täckning över hela arbetsmarknaden, även om du inte täcker hela så har du ändå de sektorerna täckta. Vi tycker det är viktigt att ta det samhällsekonomiska ansvaret. Vi vet ju att om det där brakar i hop, så är det ju våra medlemmar som far illa, i arbetslöshet eller vad sjutton det nu kan vara.

– Den här modellen har skapat stabilitet, det är viktigt att vi behåller den och då ska vi tänka att det här är till för oss alla. Det är ju inte så att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ha mest betalt. Det var som någon sade i den förra panelen, det handlar inte om nivå det här, det handlar om vilken kostnadsökning har vi råd med på totalen.

– Så det är viktigt att vi tänker samhällsekonomiskt, annars far vi alla illa.

Jonas Milton, Almega:

– Då får jag lägga till en nyans. Jag håller helt med om att de som går först ska ta ett samhällsekonomiskt ansvar, men de ska också ha ett lönesystem med en lokal lönebildningsprocess. Kort sagt: det får inte vara en tariffbransch som går ut först. Stefan (Löfven) säger också, mycket riktigt, att det vi gör på hans område, måste inte plankas på andra områden. Det är oerhört viktigt och centralt. Jag uppskattar den klartexten som ni pratar här, för det har jag tyckt att vi har varit dåliga på tidigare.

Janne Rudén, Seko:

– Det pratades förut om huvudavtal och ordning och reda och Per (Bardh) var inne på det också när det gäller just själva normen. Jag tror att det är viktigt att man kan få, så att säga, en samsyn och konsensus om vad normen innehåller och vad som är konkurrensutsatt sektor. Jag pratar med väldigt många inom fackföreningsrörelsen och de utgår ofta från att det är indu-

*”Det är viktigt att någon går före och sätter märke, men det måste vara någon som vet vad den ställer till med. Den svagaste arbetsgivaren kan lätt få det första avtalet, men det är ingen lyckad ordning.” **

*”Den internationellt konkurrensutsatta sektorn är inte bara industrin.”**

Industriavtalet – nya spelregler och OpO

I mars 1997 träffades Samarbetsavtal om industriell utveckling (allmänt kallat Industriavtalet) och lönebildning. Avtalet innehåller en del som slår fast att industrins utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft ligger till grund för god löneutveckling och goda villkor för de anställda. Den andra delen reglerar spelreglerna mellan parterna inom industrin.

Nya avtal ska träffas innan de gamla löper ut med hjälp av ett antal av opartiska ordförande. Dessa, s.k. OpO:s, med särskilda befogenheter, knöts till verksamheten.

Industrins Ekonomiska Råd, IER, inrättades med fyra oberoende ekonomer med uppgift att följa den samhällsekonomiska utvecklingen. En industrikommitté ska slita tvister.

strin som är internationellt konkurrensutsatt. Men ska man köpa en sjötransport från Sundsvall till Rotterdam, så kan man välja på kanske tusen olika rederier. Av dem är hundratals fiffelflaggare. Jag vill påstå att branschen är internationellt konkurrensutsatt. Ta telecomsektorn, när du köper en teletjänst, så vet du inte var huvuddatort för teletjänsten står. Den kan finnas i Sverige eller i England eller Indien. Du ringer till ett callcenter, du vet inte var någonstans de sitter och svarar på callcenter. De kan sitta i Baltikum, de kan sitta i Indien, ja – wherever. Du köper upp underhållstjänster för att utföra underhåll på ett telekommunikationsnät och du vänder dig till hela Europa, som är den marknad där man köper upp tjänster. Vi måste bestämma vad som ska betraktas som internationellt konkurrensutsatt och den diskussionen tycker jag det är väldigt viktigt att vi tar.

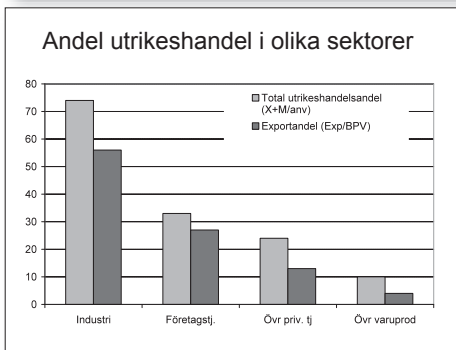
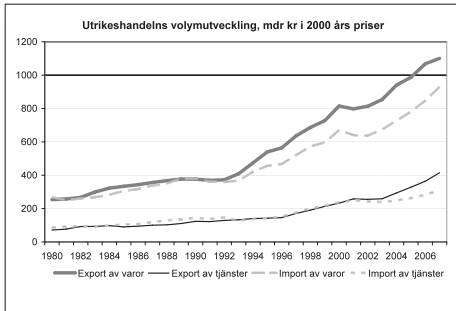
– Jag har en fundering på att prata om ett intervall i normen, där den lägsta delen är det som man kan förvänta sig att få, men också att man kan peka ut en prioriterad grupp som då ska ha lite mer. Utgångspunkt då självklart det som är konkurrensutsatt, EU-normen, och så vidare.

Jan-Peter Duker, Svenskt Näringsliv:

– Det är klart att man i dag kan plocka i hop ganska mycket som kan rubriceras som internationellt konkurrensutsatt sektor. Jag ska ju tjäna alla bröder här, så jag får ju vara försiktig med vad jag säger, men jag tycker ändå att jag vill säga det här. Jag tycker man kan bygga mycket på de bilder som Olle Djerf visade här (Se diagrammen). Jag kan inte komma till någon annan slutsats än att, om vi då tittar oss omkring, så är det den internationellt konkurrensutsatta industrin, exportindustrin, som ska vara märkessättande. Det finns många små delar i detta, men det enskilt största området som är internationellt konkurrensutsatt, i ordets verkliga bemärkelse, det är industrin. Det är också en tillräckligt stor grupp för att vara representativ. Jag tror inte att sjöfolk och andra skulle kunna sätta ett märke som respekterades av andra, även om man kan säga att det är en internationellt konkurrensutsatt bransch. Om märket ska få genomslag och en legitimitet måste det sättas av en stor grupp.

– Den grupp som trots allt har svårast att vältra över kostnaderna på någon annan, inklusive sjöfraktare och

andra, är den internationellt konkurrensutsatta industrin. De villkoren har både fack och arbetsgivare inom industrin levt med längre än någon annan.



*“Det måste vara ett avtal som är stort och representativt som träffas först och parterna måste förstå att de inför en norm. Det är inte attraktivt att vara normerare.” **

– Nu globaliseras vi och vi blir allt mer konkurrensutsatta, men inom industrin har man levt med detta väldigt länge och vet vådan av att ta ut för höga lönekostnader. Så det finns en motpart eller motparter, för det är flera, på den sidan som har förståelse för detta. Det är också ett skäl.

– Slutligen har vi Industriavtalet, som ju har levererat utan konflikter under nu tio års tid. Det finns väl knappast något annat område som har lyckats med detta? Den ramen som finns kring förhandlandet och den samsynen: att leverera avtal i rätt tid, med balanserade resultat och utan konflikter. Det är outstanding.

– Därför är det min slutsats att det är den internationellt konkurrensutsatta industrin som ska sätta märket. Sedan kan man då kanske efterlysa en bredare diskussion på vår kant också, innan man går till förhandlingar. Vi måste fundera över vad det finns för intressen från andra delar som också är konkurrensutsatta, som industrin måste ta hänsyn till i så stor utsträckning som möjligt, när man tar på sig ledartröjan. Dock utan att göra avkall på industrins intressen.

*”Det finns en samsyn om att vi inte kan ta ut mer än omvärlden. Men det är inte säkert att industrins avtal har hamnat rätt.”**

Lars-Bonny Ramstedt, Unionen:

– Om normeringen ska fungera framgent är jag personligen övertygad om att vi – på ömse håll – måste skapa inte bara former för information utan också en dialog kring förutsättningarna för ökade löner i det här samhället. Att som nu komma till sin motpart och få veta att det är 10,2 procent som gäller och sedan gå hem till fullmäktige eller förhandlingsdelegationen och säga ”ja, vi är färdigförhandlade, det blev 10,2 procent” är inte hållbart i längden. Utan att alla måste vara med, och det är väl det som är konststycket, att hitta formerna för en sådan dialog utan att behöva hyra in sig på Globen.

Per Bardh, LO:

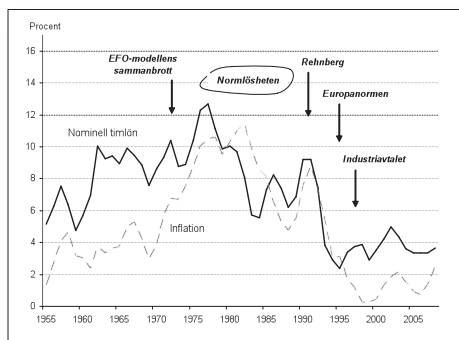
– Jag tror att man måste utgå från ett tillräckligt stort avtalsområde som finns i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Sedan kan vi diskutera om det är inom industrin eller någon annanstans som det finns. Men det måste vara ett tillräckligt stort avtalsområde som går först, för att det ska bli normerande för alla andra. Många avtalsområden är för små för att få den effekten. Det tror jag är oerhört viktigt att poängtera. Men jag skulle vilja peka på, att vara först är inte heller något mål i sig. Vill verkligen alla vara först? Det tror jag inte, jag tror att det finns skäl till den ordning vi har haft, när industrin har tagit tåten. Det är inte bara en fördel att vara först i alla lägen, för risken finns som Stefan (Löfven) pekar på att det avtal man träffat blir golv för andras.

– Därför menar jag att förutsättningen för att normeringen ska fungera, är att vi har en väldigt stark samordning ur ett LO-perspektiv. Vi skulle gärna se att den samordningen breddades på tjänstemannasidan. Då kunde vi få en verkligt stark samordning, där vi gemensamt kan peka ut vilka områden som rimligen bör gå först och sätta märket för att få en bra normering. Men det behövs en diskussion, det behövs att vi är överens om hur detta ska se ut.

Bengt Hult, Metallgruppen:

– Jag tycker att den där första bilden vi såg i dag på förmiddagen, det där hacket i löneökningsskurvan under 70- och 80-talen och fram till en bit in på 90-talet, ger svaret (se diagram). Före och efter hacket var

det faktiskt exportindustrin som gick först. Det är också i de perioderna som det här landet har fungerat samhällsekonomiskt. Och 70- och 80-talen innebar mycket statligt ingripande. Det finns ju företrädare här som satt och fingrade med allt det där, MBL, LAS, lönestopp och allt vad det var frågan om.



– Statens neutralitet i de här frågorna tror jag är oerhört viktig. Det är också viktigt att vi lyckas med ett nytt huvudavtal och visar att vi kan ta ansvar för det här. Men det gäller att vi rättställer lite av de misstag som gjordes på 70- och 80-talet, för vi har ju trots allt en lagstiftning därifrån som vi lever på.

Stefan Löfven, IF Metall:

– Jo, neutraliteten är viktig. Tyvärr har den här regeringen klampat in i detta med sin utformning av A-kasseavgiften, som är direkt relaterad till lönebildningen. Det tycker jag var ett mycket stort misstag.

– Men det jag är orolig för är diskussionen om vad som är internationellt konkurrensutsatt sektor. För frågan är ju, vilka vill faktiskt vara med där först? Nu har Industriavtalet levererat fyra treåriga avtal på raken. Vi har stabilitet, det är tryggt och lugnt och det har gett reallöneökningar. Då ska vi inte ändra på den modellen. Ska vi vara ärliga så finns det inte många andra alternativ.

– Men ska man då stå upp för principen, då måste man också vara öppen för att andra branscher eller delar av branscher kan omfattas av samma huvudprincip. Samtidigt måste då några saker klargöras: dels måste båda parter vilja omfattas av detta och det har vi än så länge inte hört, dels måste man också klara ut det här tidigt.

*”Det är risk att vi hamnar i ett skyttegravskrig mellan industrin och tjänstesektorn. Gränsen bör dras mellan parter som kan vältra över kostnaderna och de som inte kan det. De som har svårt att vältra över bör nog gå först.”**

– Inför nästa avtalsrörelse så måste det tidigt stå klart vilken princip som gäller och i så fall om det är några utöver exportindustrin som ska omfattas. Det är viktigt, för det här kan vi inte hålla på att diskutera tills avtalsrörelsen ska igång, utan det här är fundamenta för hela avtalsrörelsen. Det måste vi klara ut tidigt.

– Om vi ska fortsätta som hittills är den stora frågan hur vi, utan att flytta själva besluten, kan skapa en delaktighet och en öppenhet så att fler känner att de är med och förstår tidigare vad det är som händer. För ska det vara internationellt konkurrensutsatt sektor som normerar, så är det där man sluter det första avtalet. Men jag ser gärna en diskussion om vilken process vi kan ha som ökar förståelsen från dem som inte är med längst framme.

– Det här är lika viktigt för oss. Jag nämnde 40 avtal, men det innebär ju inte att vi spårar med 40 avtal när vi ska sätta märket. Vi har fyra igång som ligger längst fram. Det är klart, alla de andra 36, de undrar ju också vad är det som händer? Så det är klart att vi begriper behovet av insyn från dem som inte är med, de som inte omfattas av Industriavtalet. Men beslutet måste ligga kvar där det hör hemma.

Moderator: På förmiddagen drog Olle Djerf en parallell mellan exportindustrin och transportsektorn vad avser internationell konkurrens. Menar du då att den som ska vara med och normera, rent hypotetiskt Janne Rudén på Seko, Sjöbefälens Christer Themnér och Transportgruppens vd Peter Jeppsson, också ska vara med och ta detta samhällsansvar?

Stefan Löfven, IF Metall:

– Ja, det är ju självklart. Du ska vara internationellt konkurrensutsatt, så som vi definierar det. Det ska vara en tillräckligt stor grupp och du ska omfatta både arbetare och tjänstemän. Och så måste ju båda parter vilja vara med under dessa förutsättningar. Det är ju själva förutsättningen, annars så går det ju inte. Det är det jag menar, vi måste klara ut den diskussionen väldigt tidigt, så att vi kan fortsätta att planera avtalsrörelsen.

Mari-Ann Hjulbäck, Sveriges Ingenjörer:

– Om man ska spetsa till det så är det vi kallar internationellt konkurrensutsatt i Industriavtalet sånt som går

att ställa på lastpallar. Sedan kan vi prata om det som inte går att ställa på lastpallar, men som också exporteras. Oavsett om vi blir överens om att det är den internationellt konkurrensutsatta industrins bas som ska normera, eller om det ska vara någonting mera, behöver vi den dialog som Stefan (Löfven) är inne på och jag är väldigt spänd på hur vi ska lösa det. För det går fort, 2010 är snart här och hur vi ska skapa den här öppenheten och ändå behålla beslutsrätten eller förhandlingsrätten, där den finns i dag.

Janne Rudén, Seko:

– Jag delar Stefans (Löfven) uppfattning alltså, men det är viktigt att vi kommer fram till vad det är vi ska prata om. I dag är det för mycket inspel från sidan. Som jag sade tidigare, ordning och reda, så att vi får en diskussion som landar i vad som gäller och vad är det då för olika branscher som ska finnas med i diskussionen.

– Sedan kan jag säga så här, att jag tror för mitt liv inte att exempelvis sjöfartsavtalen skulle vara normerande och det har jag aldrig påstått heller.

Moderator: En sista fråga: har Industriavtalet skapat en maktförskjutning som försvagat LO respektive Svenskt Näringsliv?

Jan-Peter Duker, Svenskt Näringsliv :

– Jag kan väl börja med att svara utifrån arbetsgivarsynpunkt och hur det ser ut i Svenskt Näringsliv. Det är klart att när vi har kört med Industriavtalet och industrin har satt märkena, ger det ett stort ansvar och man kan väl kalla det makt åt industrins parter. Men jag vill snarare tala om ansvar, för att det är inte alltid så lätt att ta på sig den där tröjan, särskilt inte som någon sade, när avtalen blir golv för alla andra.

– Men någon försvagning av Svenskt Näringsliv, om man nu har varit stark eller mäktig tidigare, ser jag inga tecken på.

Per Bardh, LO:

– Industriavtalet har ju haft en väldigt viktig funktion, det måste vi liksom titta i backspegeln och se. Det har stabiliserat, det har levererat reallöner på hela den svenska arbetsmarknaden och sedan finns det ju själv-

Sjöfarten tecknar dyra avtal

I januari 2008 träffade Sjöfartens arbetsgivarförbund och Seko ett treårigt avtal (1 januari 2008–31 december 2010) för 9 000 ombordanställda. För Storsjö-, Thuleland- och Europaavtalen innebär det en löneökning på 18,4 procent. För anställda i färjetrafiken ger det 19,3 procent och för hamnbogserarna 8 procent. Kostillägget togs bort och pensionskostnaden beräknades till 0,5 procent.

Totalkostnaden anges till 12,7 procent.

Den 14 april träffades, efter medling, avtal med Sjöbefälsförbundet samt med Svensk Fartygbefälsförening och Ledarna – Sjöbefäl. Avtalen löper från 1 januari 2008 till 31 januari 2011 och omfattar 4 000 anställda.

För anställda på färjor, bogserbåtar och mindre fartyg i storsjötrafik ger avtalet 14,3 procent under perioden. För tankfartyg i storsjötrafik ger avtalet 19 procent och för torr-lastfartyg 16,9 procent.

Totalkostnaden anges till över 15 procent.

Medlarna biträdde inte överenskommelsen.

klart en överenskommelse som är drygt tio år gammal. Det är klart att man måste diskutera. Jag har ju förstått att det finns diskussioner internt också i förbunden som tillhör Industriavtalet. Fungerar avtalet som det var tänkt? Den debatten tror jag är nyttig och bra.

– IF Metall och övriga förbund inom Industriavtalet på LO-sidan är ju också en del av LO-samordningen. Så, nej, jag ser inte att Industriavtalet har försvagat LO. Tvärtom har stärkt oss i den meningen att vi nu har en bättre dialog, en konstruktiv diskussion om vad som är bra och vad är dåligt inom ramen för Industriavtalet.

Moderator: Då får du slutrepliken, Janne. Du som också ifrågasatt Industriavtalet.

Janne Rudén, Seko:

– Nej, det har inte försvagat LO, men man ska ju inte sticka under stol med att det blivit mäktigare att komma fram när vi ska samordna oss. Sedan kan det faktiskt vara så att det gör att resultatet blir bättre. Jag tror inte det blir sämre, men som sagt, vi får ju en diskussion till. Och det ska man ju ha klart för sig.

Claes Stråth sammanfattar


Claes Stråth, Medlingsinstitutet, avslutar konferensen:

– Jag vill gå tillbaka till syftet med den här konferensen. Det var att vi skulle låta arbetsmarknadens parter föra diskussionen och inte nationalekonomerna. Och där kan man väl konstatera att det har blivit parternas uppfattningar som har kommit fram. Jag vet inte om det är fler än jag som tycker att den diskussion som hördes i anslutning till och efter 2007 års avtalsrörelse var oroande. Den diskussion som vi har haft här i dag är betydligt mer resonabel och ger kanske indikationer på att arbetsmarknadens parter kan enas om en hållning när det gäller lönenormering/vem som ska sätta märket.

– Samtidigt, Mari-Ann (Hjulbäck), du sade att du tyckte att det var bra att vi hade anordnat den här konferensen och det är väl en av uppgifterna för Medlingsinstitutet, ingående i uppdraget då, att verka för en väl fungerande lönebildning. Och det är min intention att vi på något sätt, eller kanske på flera olika sätt ska fortsätta det här arbetet, att verka för en väl



Claes Stråth



fungerande lönebildning. Vi har ju som statlig myndighet en rätt så begränsad arsenal när det gäller vapen. Men vad vi definitivt kan göra är att tillhandahålla den här typen av arenor för diskussion.

– Så jag vill tacka er allesammans, inte bara de medverkande utan också ni som har suttit i salen och som har tagit er tid, ni har varit här. Tack ska ni ha och på återseende!

Medlingsinstitutets roll och uppdrag

Kurt Eriksson, chefsjurist på Medlingsinstitutet, inför paneldebatterna:

Medlingsinstitutets roll och vad myndigheten har att rätta sig efter står i MBL och i instruktionen och beskrivs närmare i propositionen 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning".

Den övergripande uppgiften är att ta tillvara samhällets intresse i lönebildningen. Samhällets intresse uttrycks så att lönebildningen inte får leda till ökad arbetslöshet och därmed hota den långsiktiga välfärdsutvecklingen för landets medborgare. Som bekant har ju lönebildningen också betydelse för grupper som står utanför arbetsmarknaden t.ex. studerande och pensionärer. Går det snett blir alla fattigare.

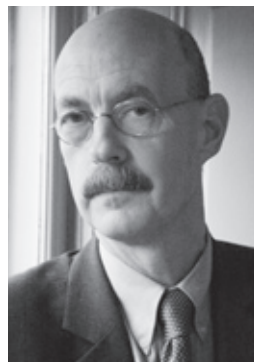
Medlingsinstitutet ska "verka för en väl fungerande lönebildning" som det står i MBL. För att lönebildningen ska fungera som det är tänkt bör inte lönekostnadsutvecklingen i Sverige vid en given produktivitetstillväxt överstiga den i våra viktigare konkurrentländer.

I Medlingsinstitutets instruktion sägs att myndigheten särskilt ska tillvarata och upprätthålla den *samsyn* som finns på arbetsmarknaden om den *konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll*.

Här kan man stanna upp och ställa tre frågor:

1. Vad är den konkurrensutsatta sektorn?
2. Vad betyder lönenormerande roll?
3. Finns det någon samsyn på arbetsmarknaden?

1. Den första frågan om vad som är konkurrensutsatt sektor är lätt att besvara om man ser till hur det var tänkt när propositionen skrevs för snart nio år sedan. Där talas om Sveriges internationella konkurrenskraft och internationellt konkurrensutsatta avtalsområden. Exportindustrin nämns särskilt, med hänvisning till att möjligheten att vältra över kostnaderna på andra är minst inom områden med en tydlig konkurrens.



Kurt Eriksson

2. Den andra frågan om lönenormerande roll har propositionen också svar på. Till en början framhålls att uttrycket "lönenormerande roll" inte avser lönenivåer för olika grupper utan endast löneökningstakten. Vidare sägs att det i praktiken ofta är så att de avtal som tecknas först i en avtalsrörelse blir normerande, d.v.s. anger löneökningstakten. Att vara lönenormerande är alltså att träffa avtal först. Det påtalas att de bästa förutsättningarna för en framgångsrik utveckling är det om områden med tydlig konkurrens, som exportindustrin, tecknar nya avtal före andra.

3. När det gäller den tredje frågan om samsyn på arbetsmarknaden kan man konstatera att samarbetsavtalen och förhandlingsavtalen inom den offentliga sektorn i korthet utgår från att internationellt konkurrensutsatta avtalsområden ska träffa avtal först. Förhandlingarna och avtalen på statens område ska inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld, sägs det i det statliga samarbetsavtalet.

Visserligen har Kommunal och Läkarförbundet lämnat det kommunala förhandlingsavtalet, men så vitt har framkommit beror det inte på missnöje med avtalets skrivningar om vilka som ska träffa avtal först.

Några motsvarande kopplingar till avtalsförhandlingarna på andra områden än de egna finns inte i samarbetsavtalen/förhandlingsavtalen inom den privata sektorn.

Industriavtalet handlar om industrins villkor i internationell konkurrens.

I den mån avtalen utanför industrin innehåller utförligare skrivningar om samarbete och lönebildning, så framhåller en del av samarbets- och förhandlingsavtalen numera den egna branschens konkurrensutsatthet, även internationellt. Som exempel kan nämnas Samarbetsavtalet om utveckling och lönebildning inom jordbruks- och trädgårdsnäringsarna samt deras tjänstesektorer (från 2002), Samarbetsavtalet om utveckling och lönebildning i IT-branschen (från 2004) och Förhandlingsavtalet för handelssektorn (från 2006).

I sammanhanget kan även nämnas Göran Tunhammars utredning God sed vid lönebildning (SOU 2006:32), som var en utvärdering av Medlingsinstitutet. Där kan man läsa att flertalet

arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer menar att den konkurrensutsatta sektorn i praktiken utgörs av Industriavtalets parter och att dessa bör behålla sin lönenormerande roll vid lönebildningen. Det här bekräftas i huvudsak i remissvaren på utredningen.

Tunhammar nämner också att flera avtalslutande parter har uppmärksammat det förhållande att allt fler sektorer utsätts för internationell konkurrens. Som exempel nämns betydande delar av handeln, transportsektorn och övriga tjänstesektorer. Han noterar vidare att frågan också har väckts om behov av att göra avsteg från normen både uppåt och nedåt.

I takt med industrin – avtalsrörelsen 2007

Om man blickar tillbaka på de stora avtalsrörelserna 1998, 2001, 2004 och 2007 har parter inom Industriavtalet träffat förbundsavtalen först. De efterkommande avtalen på andra områden har kostnadsmässigt i stort sett hamnat på industrins nivåer.

Ser vi närmare på 2007 års avtalsrörelse kan man konstatera åtminstone tre saker.

1. LO:s samordning kom att dominera avtalsrörelsen på den privata sektorn. Samordningen utgick från att industrin skulle träffa avtal först och att dessa avtal skulle vara normerande. Sen var man överens om att avtalsområden med lågt löneläge skulle ha mer, vilket också blev fallet.
2. Industrin träffade avtal först och det skedde utan varsel om stridsåtgärder.
3. Avsteg från industrinormen vad gäller kostnadsnivån på andra avtalsområden har betalats genom ändringar i allmänna villkor. Det är intressant att notera att parterna på dessa områden varit noga med att prissätta villkorsförändringarna så att slutresultatet landar på industrinormen. Om inte annat så visar det att det har funnits ett behov av att förklara och motivera för omvärlden vad man har gjort. Det kan ses som ett tecken på att industrins lönenormerande roll är etablerad.

Förhandlingarna under 2008 gällde i stor utsträckning avtal inom transportsektorn. Här kan vi se att kostnaden för avtalen i vissa fall klart överstiger industrinormen.

Medlingsinstitutet

National Mediation Office

Box 1236 • 111 82 Stockholm

www.mi.se

tel 08- 545 292 40

fax 08- 650 68 36

e-post info@mi.se

Vem ska bestämma takten?

Parternas syn på lönenormering

ISBN 978-91-633-4262-2