

EN GUIDE FRÅN MEDLINGSINSTITUTET 2022

Avtalsrörelse – så går det till

Avtalsrörelse – så går det till

En av Medlingsinstitutets uppgifter är att verka för en väl fungerande lönebildning. Vi tror att ju fler som förstår hur det går till desto bättre fungerar det, så detta är ett försök att kortfattat och förenklat beskriva turerna i en avtalsrörelse.

En avtalsrörelse är en komplicerad process som kan verka svåröverskådlig. Det är lätt att förlora sig i mängden av avtal, förhandlingsspelet, taktiken och utspelen. Men egentligen handlar det om plånboksfrågor. Resultatet påverkar privatekonomin för miljoner svenskar.

En avtalsrörelse har inte ett bestämt startdatum och slutar inte heller vid en given tidpunkt. På arbetsmarknaden förhandlas och tecknas kollektivavtal hela tiden eftersom kollektivavtal gäller olika länge och inte nödvändigtvis ligger i fas med varandra.

Med en avtalsrörelse brukar man mena förhandlingarna om de kollektivavtal som löper ut ett visst år.

En avtalsrörelse omfattar alltså inte alla de cirka 650 kollektivavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Vissa år är aktiviteten större än andra. År 2017 och 2020 är exempel på omfattande avtalsrörelser då cirka 500 kollektivavtal löpte ut vart och ett av åren och förhandlades om. År 2023 ska 450 kollektivavtal omfattande 2,2 miljoner anställda omförhandlas.

Andra år är förhandlingarna färre. Under 2022 kommer till exempel bara 30 nya kollektivavtal att tecknas på förbunds nivå.

En väl fungerande lönebildning

- tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll
- kombinerar ökad reallön med en hög sysselsättningsgrad
- medför få arbetsmarknadskonflikter
- möjliggör relativlöneförändringar
- bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft

Vad är ett kollektivavtal?

Den formella definitionen av "kollektivavtal" är att det är ett **skriftligt avtal** mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och fackförbund om löner andra anställningsvillkor eller andra förhållanden mellan arbetsgivare och anställd.

Kollektivavtal kan förutom löner och löneökningar reglera arbetstider och semesternas längd, vilka försäkringar en arbetsgivare ska betala, om arbetsgivaren ska stå för arbetskläder, vad som gäller vid tjänsteresor – och tusen andra saker. Kort sagt allt som har med arbetsförhållandena på jobbet att göra.

På flera områden har anställda ett grundskydd i lagen, men ofta går det att göra avsteg från dessa lagar om man i kollektivavtal enas om något annat. Fack och arbetsgivare kan till exempel avtala om andra turordningsregler än de som lagen stadgar. Det går alltid att få mer förmånliga villkor än de som står i lagen om man förhandlar sig fram till det.

Ofta står löneökningarna i fokus när man beskriver en kollektiv avtalsförhandling, vilket är naturligt ur till exempel

den anställdes eller mediernas perspektiv. Men till slut väger parterna in allt som innebär en kostnad eller har ett värde. I ett sådant resonemang räknas avsättningar till pensioner eller kortare arbetstider som kostnader för arbetsgivaren medan till exempel flexiblare arbetstider kan ha ett positivt värde.

Vilka är parterna i en kollektivavtalsförhandling?

På arbetsmarknaden finns det drygt 100 centrala parter som tecknar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Av dem är cirka hälften **arbetsgivarorganisationer** och hälften är **fackförbund**.

Totalt tecknar dessa parter cirka 650 kollektivavtal i olika konstellationer. Dessa centrala avtal kan ge mer eller mindre spelrum för förhandlingar på lokal nivå. Mer om det under rubriken "Avtalens konstruktion och längd".

Fackförbunden finns på tre nivåer: central nivå, regional nivå och i klubbar ute på de enskilda arbetsplatserna. Fackförbunden kan vara medlemmar i någon av centralorganisationerna LO, TCO eller Saco.

Arbetsgivarorganisationerna finns i regel på central och regional nivå.

Arbetsmarknadens parter efter centralorganisation

LO: 14 fackförbund med 1,2 miljoner medlemmar

TCO: 12 fackförbund med 1 miljon medlemmar

Saco: 22 fackförbund med 700 000 medlemmar

Svenskt Näringsliv: 34 arbetsgivarorganisationer i privat sektor med 60 000 företag och 1,8 miljoner anställda

SKR: 290 kommuner och 20 regioner med 1,2 miljoner anställda

Arbetsgivarverket: 250 statliga myndigheter och affärsverk med 270 000 anställda

Det ska tilläggas att det även finns ett antal arbetsgivarorganisationer som inte är med i någon av organisationerna ovan, till exempel Arbetsgivaralliansen, Fastigo och Fremia . Likaså återfinns på den fackliga sidan ett antal förbund utanför centralorganisationerna, som bland andra Ledarna, Svensk Pilotförening och Svenska Hamnarbetarförbundet.

Upptakten

Avtalsrörelsen inleds egentligen långt innan avtalen löper ut. Hur det går till i detalj skiljer sig mellan olika organisationer liksom vad man har för benämningar på olika typer av möten och så vidare, men i huvudsak är gången densamma. När organisationernas högsta beslutande organ (exempelvis kongressen eller årsmötet) samlas tas beslut om policy och inriktningsfrågor. Hur lång perioden mellan de mötena är skiljer sig från organisation till organisation.

Såväl de fackliga organisationerna som arbetsgivarorganisationerna har medlemsmöten på lokal nivå runt om i landet för att fånga upp vilka frågor medlemmarna anser vara viktigast. Sådana möten kan ofta inledas ett år innan förhandlingarna börjar.

I god tid innan förhandlingarna inleds spikas inriktningen på kraven av förtroendevalda vid avtalskonferenser (facken) eller av styrelsen/sektionerna (arbetsgivarna).

Industrins roll i förhandlingarna

Industrins avtal intar en särskild ställning i avtalsrörelsen. De avtal som industrins parter träffar utgör en norm för övriga avtal på arbetsmarknaden. Man säger att industrin

sätter ”märket”.

Det finns en bred enighet om att det är en modell som genom åren har fungerat väl, även om det emellanåt höjs kritiska röster. Kritikerna menar att normen kan cementera den rådande ordningen och göra det omöjligt att rätta till brister och orättvisor. Någon samsyn om vad som skulle vara bättre än den så kallade industrinormen finns emellertid inte.

År 1997 tecknade fack och arbetsgivare inom industrin det så kallade **Industriavtalet** (avtalet omförhandlades och modifierades 2011 och 2016). Det innehåller en deklaration av parternas gemensamma intressen och bestämmelser om hur förhandlingarna ska gå till.

Tanken bakom industrins normerande roll var när det första Industriavtalet tecknades att exportberoende företag som möter internationell konkurrens inte kan behålla sina marknadsandelar om de höjer sina priser mer än konkurrenterna. ”För höga” kostnader tvingar därför fram besparingar när det gäller till exempel personal och investeringar. Därför anses industrins parter vara bäst skickade att bedöma vilka kostnadsökningar den svenska

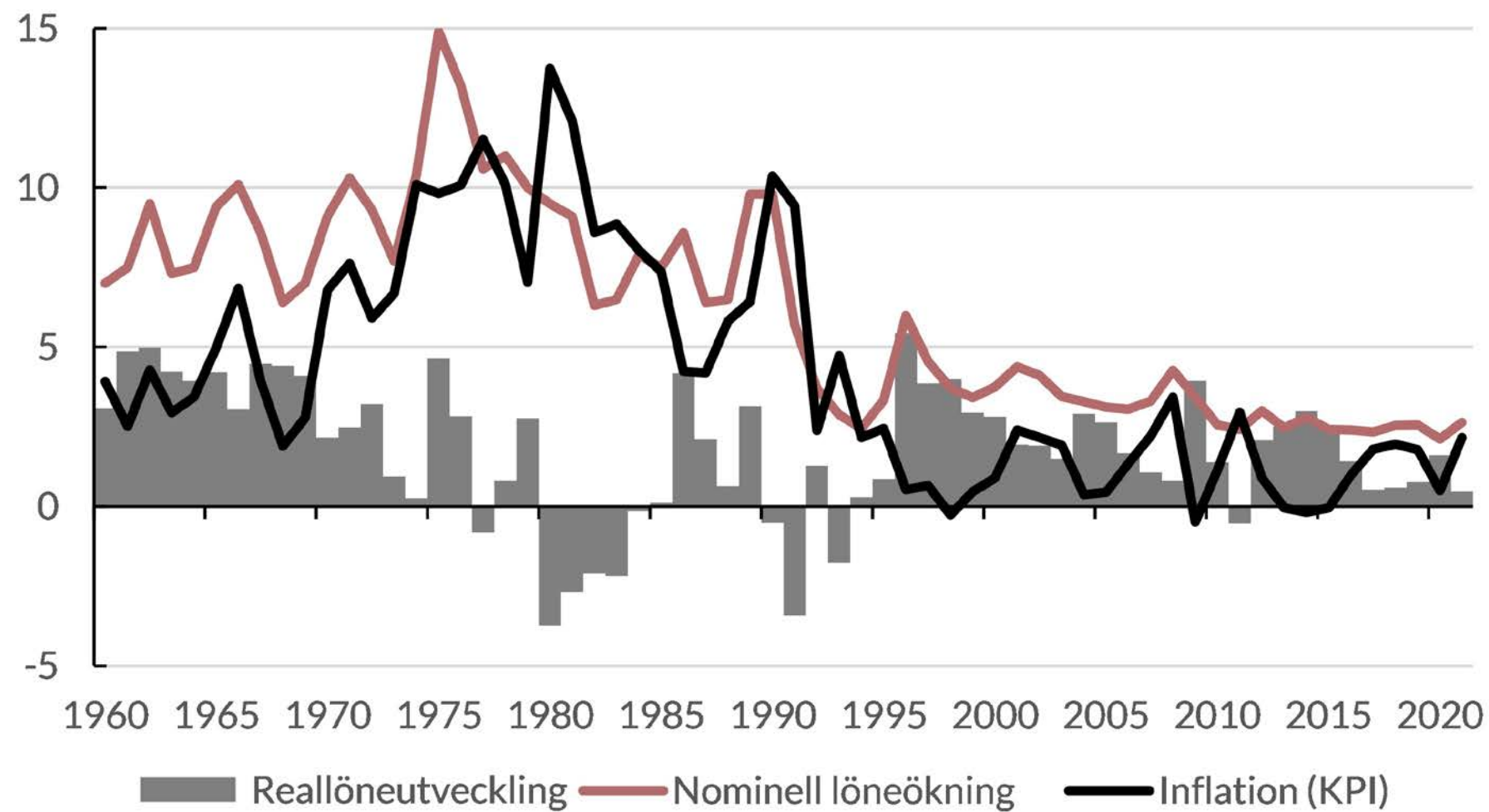
ekonomin klarar. Om inte de övriga aktörerna på arbetsmarknaden anpassar sig till normeringen finns risken för kompensationskrav som kan driva upp kostnaderna till nivåer som i sin tur driver upp en inflation som skadar samhällets ekonomi.

I Medlingsinstitutets instruktion står det att en av myndighetens uppgifter är att verka för att bevara den samsyn som råder om industrins normerande roll. Industriavtalet har alltså en stark ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Avsikten med förhandlingsordningen i Industriavtalet är att nya avtal ska finnas på plats innan de gamla löper ut. Till sin hjälp har parterna ”opartiska ordföranden” som bistår i förhandlingarna den sista månaden. Deras uppgift är att driva på förhandlingarna, inspirera och medla.

Industriavtalet kom till i en tid då inflationen och löneökningarna tilläts driva på varandra så att löneökningarna tappade sitt värde. Sedan Industriavtalet tecknades har i det närmaste varje år, med undantag för 2011 och 2022, inneburit reallöneökningar och alltså en ökad köpkraft för de anställda.

Nominell och real löneutveckling samt inflation 1960-2021



Kraven utväxlas

Ett par månader innan avtalen löper ut brukar parterna utväxla sina krav. I allmänhet offentliggörs kraven som oftast ställs så att det finns utrymme för kompromisser.

Förhandlare brukar tycka att det är bra om det ligger flera frågor på bordet. Då blir det lättare att idka byteshandel genom att ge efter i någon fråga för att nå framgång i en annan. Med fler frågor blir förhandlingen mer komplex, men samtidigt ökar manöverutrymmet för förhandlarna.

Förhandlingar

Förhandlingarna inleds ofta med så kallade kansliöverläggningar. Parternas experter försöker där lösa frågor som snarast är av teknisk art eller där det bedöms vara enkelt att enas om hur en lösning ska se ut. I överläggningarna enas man också om en tids- och arbetsplan.

I allmänhet har parterna en stor och en liten förhandlingsdelegation. Den lilla delegationen består av de två eller tre personer som faktiskt sitter vid förhandlingsbordet. Den stora delegationen ger förhandlarna mandat att göra den slutliga

överenskommelsen. För förhandlarna i den lilla delegationen gäller det alltså både att komma överens med motparten och att få den egna delegationen att ställa upp på överenskommelsen.

Parterna brukar vara mycket återhållsamma med kommentarer under förhandlingarnas gång. Eventuella uttalanden kan påverka förhandlingarna. När man någon gång berättar om förhandlingarnas gång kan avsikten vara att just påverka förhandlingarna och sätta tryck på motparten. Opinionens roll i förhandlingarna ska inte underskattas.

I förhandlingarna försöker man hitta lösningar så att man undan för undan kan klara av fråga efter fråga, men det sker också ett kompromissande och en ständig byteshandel så att även om bara någon enstaka fråga återstår gäller sanningen att "inget är klart förrän allt är klart".

Intensiteten i förhandlingarna ökar ju närmare man kommer det gällande avtalets utlöpningsstid. Det är nu det kan bli aktuellt med förhandlingar på helgerna och med "nattmanglingar". Dels för att det kan bli ont om tid, dels för att man kan ha ett flyt i förhandlingarna som bryts om man

tar en längre paus.

Konflikt och stridsåtgärder

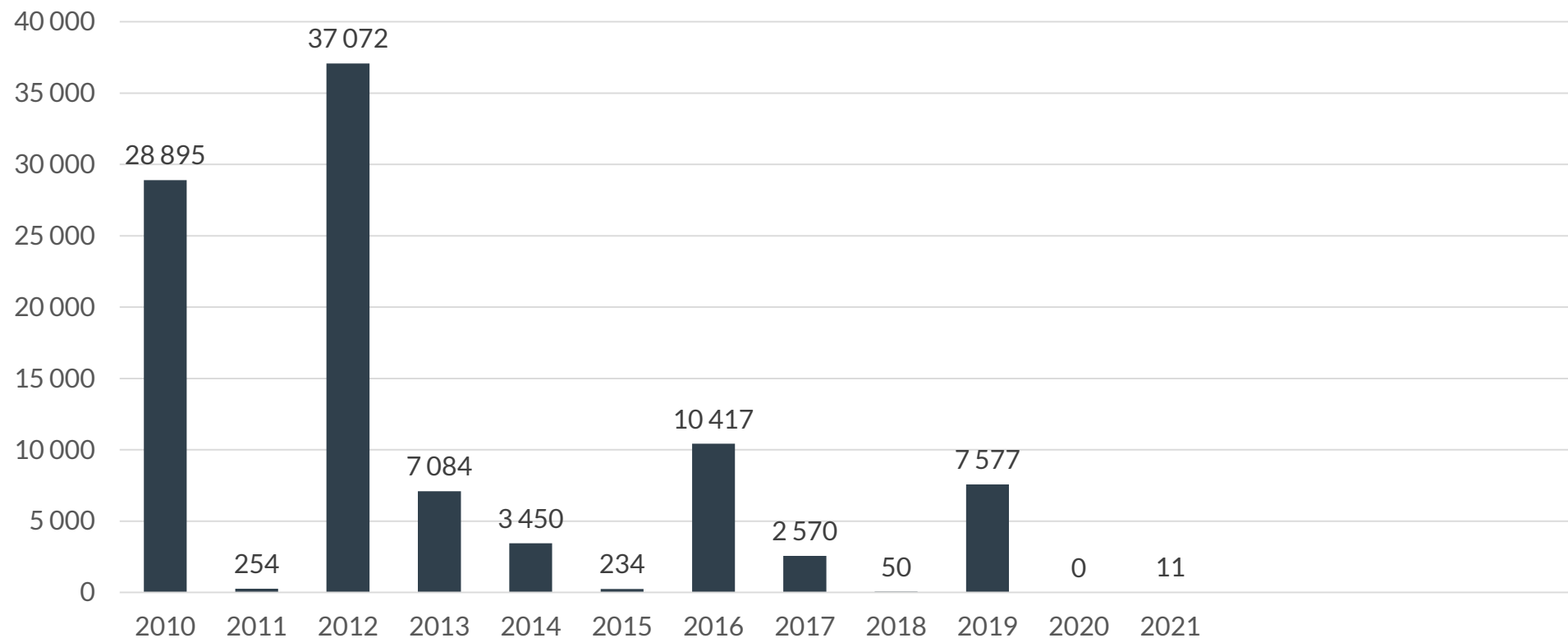
Om parterna kör fast och förhandlingarna strandar kan de ta till stridsåtgärder för att pressa motparten till eftergifter. Rätten att vidta stridsåtgärder följer av grundlagen regeringsformen.

De vanligaste stridsåtgärderna när det gäller kollektivavtalsförhandlingar är strejk, blockad och lockout. Begreppet strejkbryteri finns inte heller i lagen. Det är snarast en moralisk fråga och "straffet" är ofta en upptrappning av stridsåtgärderna.

För att vara lovlig måste en stridsåtgärd ha beslutats av en facklig organisation, en enskild arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation och ett varsel ska lämnas till motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar innan stridsåtgärden bryter ut.

Förlorade arbetsdagar är det internationellt vedertagna sättet att mäta konflikter på arbetsmarknaden.

Antal förlorade arbetsdagar i Sverige på grund av arbetsmarknadskonflikt



Medling

Medlare kan försöka bryta ett dödläge i förhandlingarna för att undvika stridsåtgärder. Medlingsinstitutet tillsätter medlare om det finns risk för stridsåtgärder – det vill säga om det har lagts ett varsel. Medlare kan också tillsättas om parterna gemensamt ber om det, även om ingen stridsåtgärd hotar.

Medlingen går normalt till så att medlarna träffar parterna var för sig för att bilda sig en uppfattning om vad de är oeniga om och vilka vägar som kan vara framkomliga i förhandlingen. Till slut lägger medlarna ett bud (en hemställan) som parterna ska svara ja eller nej på. Medlarna kan inte tvinga fram en lösning. Vid ett nej kan de göra ett nytt försök eller välja att avvakta tills ett nytt förhandlingsläge uppstår. En vanlig fras är att medlarna då ”drar sig tillbaka, men står till parternas förfogande”.

Är parterna återhållsamma med kommentarer under förhandlingen gäller det i än större utsträckning medlarna. De vet att deras uttalanden granskas noga av parterna. Efter genomförd medling överlåter man åt parterna att stå för kommentarerna. En tid efter förhandlingens slut lämnar medlarna en rapport till Medlingsinstitutet där

medlingsarbetet beskrivs.

Om det kan bidra till en lösning av konflikten kan Medlingsinstitutet besluta att stridsåtgärderna skjuts upp i högst två veckor. Skälet ska då vara att det gynnar förhandlingen. Följderna av en konflikt vägs inte in i ett sådant beslut.

Parter som har ett **förhandlingsordningsavtal** utser sina egna medlare enligt bestämmelserna i det aktuella avtalet. De omfattas inte av Medlingsinstitutets medlingar. Det finns 14 sådana avtal (varav Industriavtalet är det mest omfattande) och avtalen täcker 1,25 miljoner arbetstagare. Det motsvarar drygt 30 procent av de anställda.

Om parter med ett sådant avtal begär medling från Medlingsinstitutet kan medlare utses också mellan sådana parter.

Medlarna

Medlingsinstitutet har ett 30-tal medlare till sitt förfogande. Medlarna har oftast en bakgrund som företrädare för arbetsmarknadens parter. De anlitas för varje enskilt uppdrag och är inte anställda av Medlingsinstitutet.

I normalfallet tillsätts två medlare i tvister om förbundsavtal, men det förekommer också att tre medlare utses. Medlarna behåller sitt uppdrag tills avtal har träffats eller tills de blir entledigade av Medlingsinstitutet. Det senare sker bara i undantagsfall.

Avtal och fredsplikt

När ett kollektivavtal tecknats råder **fredsplikt tills avtalet löper ut**. Det är alltså förbjudet att strejka eller ta till lockout.

Däremot är det tillåtet att ta till sympatiåtgärder. Det innebär att ett fackförbund som strejkar kan be andra fackförbund att ta till stridsåtgärder som stöd. Sådana stridsåtgärder kan riktas även mot arbetsgivare som har gällande kollektivavtal.

Avtalens konstruktion och längd

När de centrala parterna träffat sina avtal övergår förhandlingarna till lokal nivå. Vad man förhandlar om där beror på det centrala avtalets konstruktion. Det finns en skala av kollektivavtal från "sifferlösa" avtal som enbart ger ramar för hur förhandlingen ska gå till och där inga löneökningar är preciserade till avtal med lönetrappor där alla löneökningar bestäms på central nivå.

Avtalens längd är också en förhandlingsfråga. Det fackliga utgångskravet brukar vara ettåriga avtal. Arbetsgivarna vill ofta ha längre avtal för att kunna förutse sina kostnader. Om omvärldens utveckling är osäker kan också arbetsgivarna föredra kortare avtalsperioder.

Mellan avtalsrörelserna

Ett resultat av kollektivavtalsförhandlingarna kan bli att arbetsgrupper tillsätts för att arbeta med svårlösta frågor, men det pågår också en ständig dialog mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer under perioderna mellan avtalsrörelserna. Det handlar inte bara om att lösa motsättningar – det finns många frågor där man har ett gemensamt intresse av att hitta en lösning.

Löneavtalen kan delas in i sju avtalskonstruktioner:

Antal avtal och anställda (och andel av totalen)





MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se