

Det starka industriavtalet

Industrins perspektiv på industriavtalet och industrinormen

Daniel Gullstrand

Abstract

This thesis is a study in historical and contemporary Swedish industrial relations, where the Industriavtal – a framework agreement on industrial development binding trade unions and employer organizations - heavily influences wages and labour relations. Focus is on relations in the Swedish manufacturing and export industry during the 2010s, and how the Industriavtal leads to cooperation and conflict between different actors in the labour market. The thesis starts with two theoretical frameworks of the driving forces behind changes in industrial relations in the Swedish labour market. These frameworks are then applied on changes in industrial relations from early 20th century, to the signing of the Saltsjöbad agreement until today's Industriavtal with the role of the industrial organizations and the government. An interview study with representatives from employers associations and trade unions aims to reveal the relations in the manufacturing and export industry, and between this industry and other branches of the economy. The results show how conflicting interests find common interests against other actors in the labor market and with the government.

Nyckelord: Industrial relations, Labour relations, Industriavtalet, Partsmodellen, avtalsrörelse

Antal ord: 10 631

Innehållsförteckning

1	Varför studera partsmodellen?	1
1.1	Inledning	1
1.2	Frågeställning och avgränsning	2
1.3	Disposition	3
2	Metod och material	4
2.1	Avvägningar	4
2.2	Intervjustudie	5
2.3	Genomförande	5
2.4	Validitet och reliabilitet	6
3	Teori och definition av begrepp	7
3.1	Partsmodellen	7
3.2	Institutionell teori och institutionella förändringar – Christer Lundh	8
3.3	Konfliktteori – Lewis Coser	9
3.4	Sammanfattning av teoriavsnittet	12
4	Svenska partsmodellen och industriavtalets framväxt	13
4.1.1	Partsmodellens framväxt	13
4.1.2	Saltsjöbadsavtalet	14
4.1.3	Kris för de centrala förhandlingarna	14
4.1.4	Industriavtalet tecknas	15
4.1.5	Industriavtalet och 2010-talets avtalsrörelser	16
4.1.6	Diskussion	20
5	Genomgång av intervjumaterial	22
5.1	Inledning	22
5.2	Parterna om industriavtalet och industrimärket	22
5.3	Kollektivavtalen under 2010-talet	24
5.3.1	Facken nöjda med reallöneökningarna	24
5.3.2	Arbetsgivarna ser en för hög kostnadsökning	25
5.4	Parternas frågor inför 2016	25
5.4.1	Arbetsgiversidans prioriteringar	26
5.4.2	Fackförbundens prioriteringar	26
5.5	Att sätta industrimärket	27
5.5.1	Vad är industrimärket?	27

5.5.2	Förhandlingarna kring märket	28
5.6	Industrimärket och arbetsmarknaden	29
5.6.1	Om kritiken mot märket.....	29
5.6.2	...och utveckling av märket.....	30
5.7	Industriavtalet och lagstiftaren.....	31
5.7.1	Vad bör staten göra	31
5.7.2	Vad tror parterna att staten tar för roll	32
5.7.3	Den offentliga sidan som arbetsgivare.....	32
5.8	Avtal före lag	33
5.8.1	Parterna om avtalens fördel	33
5.8.2	Huvudavtal och omställningsförhandlingar	34
5.9	Sammanfattning – vad betyder dagens partsmodell för arbetsmarknaden	34
6	Slutord.....	37
7	Referenser.....	38

1 Varför studera partsmodellen?

1.1 Inledning

De flesta av samhällets medborgare får sin försörjning, kommer att få sin försörjning eller har fått sin försörjning genom lönearbete. Att ha en anställning är normen i dagens Sverige.¹ Därför måste också en stor del av Sveriges befolkning förhålla sig till det regelverk som styr arbetslivet. Arbetslivets förhållanden är en fråga för det politiska systemet att antingen reglera, eller att avstå från. Hur det politiska systemet förhåller sig till villkoren i arbetslivet skiljer sig både geografiskt och historiskt. Arbetsmarknadens institutionella ramverk, grad av avtalsreglering och lagstiftning, samt arbetsmarknadsorganisationers styrka och roll varierar stort mellan Sverige och jämförbara stater i Västeuropa.²

I Sverige har arbetsmarknadens parter en framträdande roll i regleringen av arbetslivets villkor. Villkor, lönebildning och lönesättning regleras huvudsakligen genom kollektivavtal. Idag bistår staten parterna genom medling och ekonomiska bedömningar, samt tvångsmedling vid konflikter, men har historiskt haft en mer aktiv roll.³ Hur parterna förhåller sig till varandra och vilken strategi de väljer för att företräda sina medlemmars intressen är beroende av hur lagstiftaren agerar. Om lagstiftaren intervenerar mellan parterna eller själv reglerar områden som parterna tidigare reglerat tappar parterna intresset av att själva försöka nå överenskommelser, då blir strategin snarare att påverka lagstiftaren för att uppnå sina mål. Om förhållandena är de omvända, att lagstiftaren inte reglerar områden parterna anser vara deras stärks parternas intresse av reglering genom kollektivavtal.

Eftersom arbetsmarknadens parter har en framskjuten roll i arbetslivet, med hög organisationsgrad på båda sidor, får kollektivavtalen en reell påverkan på näringslivet och anställningsvillkoren.⁴ Avtalen sätter både marknad och lagstiftning ur spel. Därför blir kollektivavtalen och hur kollektivavtalen sluts ett viktigt studieobjekt för statsvetenskapen.

¹ Se exempelvis Karlsson, Jan CH om lönearbete och annat arbete i "Arbetsbegreppet", Berglund, T et al.

² Se exempelvis avsnittet "Lönebildning i några västeuropeiska länder" i Medlingsinstitutets årsrapport 2013:89ff

³ Kjellberg, A i Berglund T et al. 2009:244

⁴ Kjellberg, A i Berglund T et al. 2009:241

Christer Lundh menar att det inte finns en svensk partsmodell, utan att det historiskt har funnits flera.⁵ Dagens partsmodell karaktäriseras av branschvisa förhandlingar efter en industrinorm som sätts av industrins parter. Detta skiljer sig exempelvis från tidigare epoker med centrala löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer, där det också fanns en hög grad av korporativism med trepartsorgan.

Den här uppsatsen syftar till att beskriva hur dagens partsmodell har vuxit fram, vad som har drivit fram förändringarna samt vad modellen betyder för arbetsmarknaden. Då studieobjektet är väldigt stort görs en avgränsning både i tid och rum, till att gälla industrins parter med fokus på 2010-talet.

1.2 Frågeställning och avgränsning

Den svenska partsmodellen utvecklas ständigt för att möta förändringar i ekonomin eller för att möta parternas önskemål. Modellen förändrats i partsförhållande, förhandlingsnivå samt parternas förhållande till lagstiftaren. Med förhandlingsnivå menas arbetsmarknadsövergripande, riksavtalsnivå och företagsnivå.

Svante Nycander och Christer Lundh har gjort varsin beskrivning av hur partsmodellen utvecklats fram till våra dagar. Uppsatsen vilar på deras beskrivning men gör ett särskilt fokus på 2010-talet, vad som har orsakat förändringar i partsmodellen samt vad förändringarna har inneburit. Uppsatsen har tre frågeställningar.

- *Hur utvecklas partsmodellen?*

I den historiska beskrivningen är Lundh och Nycander centrala före 2010. Medlingsinstitutets rapporter ligger till grund för den utveckling som skett under 2010-talet. Fokus kommer att ligga kring utvecklingen av industriavtalet och den nuvarande märkessättningen på arbetsmarknaden.

- *Varför förändras partsmodellen?*

Frågan besvaras genom att två teoretiska perspektiv tecknas som sedan ställs både mot den historiska beskrivningen men som också används för att analysera hur parterna svarar i de intervjuer som görs för uppsatsen. Christer Lundh använder

⁵ Lundh, C 2010:38

institutionell teori för att förklara partsmodellens, detta kompletteras med Lewis Cosers teori om social konflikt.

- *Vad betyder dagens partsmodell?*

Frågan besvaras genom en intervjustudie med industrins parter, som idag bär upp industriavtalet och i rådande partsmodell normerar kostnadsökningstakten för hela arbetsmarknaden. Att studera industriavtalets roll är centralt för att förstå dagens partsmodell. Uppsatsen tittar både på vad dagens partsmodell betyder för industrin men också vad den betyder för relationerna till övriga arbetsmarknaden.

För att rimligt hantera uppsatsens frågeställning tidsmässigt och i omfång för en magisteruppsats görs avgränsningar i studieområdet. Avgränsningar får konsekvenser, men är också nödvändiga för att få djup i uppsatsen.

Första avgränsning är tidsmässig, uppsatsens fokus är 2010-talet. Detta gör den relevant då det ännu inte skrivits mycket om denna period. En historisk genomgång görs av partsmodellens utveckling under 1900-talet och framåt, men detta för att förstå 2010-talet.

Andra avgränsningen är sektoriell, uppsatsens fokus är industrins parter. Industrins parter har en unik partsrelation genom Industriavtalet och stor påverkan på övrig arbetsmarknad genom kostnadsnormering men också genom villkorsutveckling. Som kostnadsnormerare har de också en särskild relation till statsmakten.

Tredje avgränsningen är att enbart parterna studeras. Det betyder att parternas relation till lagstiftaren undersöks, men inte lagstiftarens relation till parterna.

Avgränsningarna gör att perspektiv från andra sektorer och det politiska systemet tappas, som annars kunde belysa industriavtalets roll för partsmodellen.

1.3 Disposition

Uppsatsen består av tre delar som tillsammans besvarar frågeställningarna. En teoretisk del, en historisk del samt en intervjustudie. Analys sker löpande i texten och sammanfattas i slutet av varje avsnitt. Avslutningsvis görs slutkommentarer. Av utrymmesskäl används inte alla citat i intervjudelen.

2 Metod och material

2.1 Avvägningar

Svensk forskning i industriella relationer finns främst att finna i tidskrifterna ”Ekonomisk debatt” och ”Arbetsmarknad och Arbetsliv”, dock är lönebildningen i sig oftast fokus. Christer Lundh och Svante Nycander har gjort varsin beskrivning av partsmodellen, böckerna är centrala för uppsatsen då de ger partsmodellen en historisk kontext. Uppsatsen använder också Lundhs teoretiska perspektiv på institutionell utveckling. Medlingsinstitutet ger årligen ut en rapport om lönebildningen, ingångna avtal och konflikter på arbetsmarknaden. Rapporterna innehåller också fördjupning av forskare.

Intervjuer med förhandlare och förhandlingschefer från industrins partsrelationer ger en djupare förståelse för vad dagens modell betyder. Detta betyder att egna intervjustudier varvas med tidigare tryckt material för att besvara samtliga frågeställningar.

Som författare har jag en pragmatisk syn på kvalitativ och kvantitativ forskning, de kompletterar varandra och valet av metod görs beroende på studiens förutsättningar, samt ämne och frågeställning. Kvalitativ forskning kan stå för sig självt, men när ett fenomen väl är utforskat bör det också följas upp i hur utbrett det är eller hur representativt det är.⁶ I detta fall saknas tillräcklig forskning samt relevans för att göra en mer kvantitativ uppsats. En kvantitativ ansats hade dock kunnat vara att göra en innehållsstudie i tecknade avtal genom Medlingsinstitutets årsstatistik, detta blir dock trubbigt för att besvara vilken roll industriavtalet har för dagens partsmodell. En kvantitativ uppsats kan också missa skeden som kommer utanför systemet, men som påverkar systemet, exempelvis att regeringen byter sysselsättningsmål mot inflationsmål, eller att en normering i form av industriavtalet uppstår. Sådana förändringar är svåra för utomstående att förutspå, men för insatta parter bör det inte komma som en överraskning. Därför blir intervjustudier intressanta. Uppsatsen blir explorativ till den del att den vill utforska dagens partsrelationer, men också teoriutvecklande då den vill komplettera Lundhs institutionella perspektiv.

⁶ Resonemang delvis lånat från B Starrin och P-G Svensson 2004:16ff

2.2 Intervjustudie

I uppsatsen intervjuas sex företrädare för arbetsmarknadens parter. Antalet intervjupersoner är tillräckligt mot bakgrund att syftet är att belysa, inte få representativitet, samt att antalet parter i industrin är begränsat. I dagsläget finns 12 arbetsgivarorganisationer och fem fackliga organisationer, med varierande storlek och tyngd, som medlemmar i Industrirådet - den gemensamma organisationen för industriavtalet.⁷

Personerna intervjuas i egenskap av förhandlare och inte som person. Ingen har bett att få vara anonym, men för att skifta fokus från person kommer de att benämnas som arbetsgivarföreträdare 1-3 samt facklig företrädare 1-3.

För att få ett initierat val av intervjupersoner och underlätta kontakt bistod Unionens tidigare förhandlare för Teknikavtalet⁸ med hjälp att hitta intervjupersoner. Detta kan jämföras med ett snöbollsurval med skillnaden att jag själv visste ett fåtal personer som var intressanta att intervjuas.⁹ Alla tillfrågade ställde upp, här kan vägen genom en ”gatekeeper” ha underlättat kontakt och legitimerat intervjufrågan. En del intervjupersoner har jag också haft kontakt med tidigare. Här finns en styrka och en svaghet med att jag själv arbetar för en av partsorganisationerna, styrkan i att lätt kunna hitta relevanta personer – men svaghet i att jag blev styrd av min förförståelse.¹⁰

2.3 Genomförande

Intervjuerna bokades in under en tvåveckorsperiod andra halvan av november 2014.¹¹

Intervjuerna tog 20-60 min att genomföra och spelades in. Intervjuerna är transkriberade och finns att tillgå på begäran för intersubjektivitetens¹² skull.¹³

⁷ <http://www.industriradet.se/> 2015-01-04

⁸ Avtalet mellan de fackliga organisationerna och Teknikföretagen är det största inom industrin

⁹ Esaiasson, P et. al. 2004:286

¹⁰ Författaren är anställd av fackförbundet Unionen sedan 2010, och har tidigare arbetat på Unionens avtalsenhet. Mina arbetsuppgifter består dock inte av förhandlingsverksamhet.

¹¹ Följande personer blev intervjuade: Robert Schön, vice VD Industriarbetsgivarna, Thomas With, chef för förhandlingsenheten – IF Metall, Anna-Karin Mattsson, löneexpert – Unionen, Tomas Undin, biträdande förhandlingschef på Teknikföretagen, Krister Strålberg, senior förhandlare – Unionen och Thomas Svartling, förhandlare – IKEM

¹² se exempelvis Lundquist, L 1993:52 om intersubjektivitet

¹³ Förfrågan skickas till daniel.gullstrand@gmail.com

Vid inbokning av intervjun var jag tydlig med att jag själv arbetade för en av parterna men att intervjun enbart skulle användas för uppsatsen. Detta för att motverka eventuella trovärdighetsproblem för författaren.

Intervjuerna följer en semistrukturerad intervjuplan med frågeteman och följdfrågor. Intervjuplanen kompletterades efter de första två intervjuerna, då frågan om SKL och lärarlöner visade sig relevant för uppsatsen.

Avvägning gjordes mellan att göra mer ostrukturerade intervjuer med möjlighet att fritt följa upp frågor, men detta ställer höga krav på skicklighet från intervjuaren.¹⁴ Det föreligger också en intervjuareffekt på grund av min bakgrund som riskerar att slå igenom starkare vid ostrukturerade intervjuer.¹⁵ Ytterligare alternativ är helt strukturerade intervjuer, det ökar jämförbarheten minimerar intervjuareffekten, men också möjligheten till följdfrågor.

2.4 Validitet och reliabilitet

Inga operationaliseringar görs i uppsatsen som kan leda till bristande validitet, däremot kan avgränsningarna bidra till detta då perspektiv utifrån industrin inte undersöks.

Reliabiliteten kan brista på grund av tidigare nämnd intervjuareffekt, men också genom att intervjuer av parter följer parternas intressen.¹⁶

¹⁴ Lantz, A 1993:21

¹⁵ Intervjuareffekten här består i risken att jag ses som en medpart eller motpart på grund av min anställning för Unionen. Det innebär att jag både kan få tillgång till information jag inte borde ha fått, samt att jag kan ha undanhållits information då jag sågs som en motpart. Efter att intervjuerna är genomförda ser jag denna farhåga dock som obefogad.

¹⁶ Se exempelvis Esaiasson, P et al. 2005:61

3 Teori och definition av begrepp

3.1 Partsmodellen

Partsmodellen karaktäriseras av starka arbetsmarknadsorganisationer på arbetsgivarsidan och löntagarsidan samt att främst kollektivavtal används för att reglera arbetsförhållanden och regler för löneökning och lönesättning. Idag omfattas nio av tio arbetstagare av kollektivavtal, en täckningsgrad långt över den fackliga organisationsgraden som sjunkit de senaste åren. Förutsättningen för att reglera arbetsmarknaden med kollektivavtal i första hand istället för lagstiftning är en hög organisationsgrad för parterna.¹⁷

Arbetsmarknadsmodellen innebär att parterna ställs inför valet att driva sina intressen genom att träffa avtal med motparten, eller genom att förmå lagstiftaren att stifta lagar. Lagstiftningen har fördelen att den reglerar hela arbetsmarknaden, men parterna riskerar då sin avtalsfrihet och på sikt potentiella medlemmars motiv till anslutning i organisationen. Kollektivavtalets fördel är en god implementering och branschanpassning av regleringen. Välorganiserade parter har en stor förmåga till kontroll av efterlevnad – både genom snabb rådgivning från centrala, men också genom kontinuerlig utbildning av lokala förtroendevalda i avtalens intentioner. Med avtalen finns möjlighet till förlikning, exempelvis genom centrala förhandlingar eller skiljedomsnämnder.¹⁸

Partsmodellen kan ses som en egen sfär i samhället, som inte kan placeras i den klassiska modellen med stat, ekonomi, civilsamhällesfärer där varje sfär följer en egen logik.¹⁹ Partsmodellen kan vid en första anblick tillhöra alla tre, men skiljer sig från det politiska systemet i att det inte är åsikter och argument som avgör relationerna – eller ekonomins drivkrafter som definierar förhållandena. Det som avgör relationerna i partssystemet är medlemmarnas ”intresse” som får partsorganisationerna att agera.²⁰ På kort sikt är intressena motsatta – högre vinst står mot högre lön, men på lång sikt finns istället en intressegemenskap i utveckling av företaget. Intressegemenskapen gör att det går att komma överens

¹⁷ Kjellberg, A 2013:13

¹⁸ Nilsson, G et al. 2005:44ff

¹⁹ Se exempelvis Lundquist, L 2001:46f

²⁰ Nycander, S 2008:14f

mellan parterna. Intressegemenskap finns också om avtalsfrihet, att lagstiftaren ska avstå reglering och hålla sig utanför avtalssystemet.²¹

3.2 Institutionell teori och institutionella förändringar – Christer Lundh

Den ekonomiska institutionella teorin förklarar institutionernas betydelse med att de minskar ekonomiska transaktionskostnader. Teorin förklarar ekonomiska aktörers agerande och hur jämvikt uppstår i ekonomin och skiljer sig från den neoklassiska nationalekonomin.²² Institutionerna uppstår ur människors vana och rutiner, men ändras med förändringar i ekonomin och teknologin. Det finns en växelverkan mellan de institutionella arrangemangen och de tekniska förändringarna, där tekniska förändringar är de som huvudsakligen driver institutionella förändringar.²³ Institutionerna uppstår för att lösa problem, och därmed minska transaktionskostnaderna. Exempelvis krävs mycket energi av en arbetsgivare att förhandla separat med samtliga anställda, lösningen blir kollektivavtal där förhållandena är lika. På samma sätt blir tillsvidareanställning norm då det kräver tid och energi att hela tiden förhandla om villkoren med den anställde. Douglass C. North vidareutvecklade den institutionella teorin på 1970-talet, och menade att det var institutionerna, exempelvis den privata äganderätten, som säkrat ekonomisk utveckling – och inte som neoklassisk ekonomisk teori menat att institutioner hindrat utveckling. Institutioner beskrivs som lagar, regler och normer, formella eller informella, som aktörer förhåller sig till. Institutioner blir spelregler för aktörerna att förhålla sig till. Institutionerna är stabila men förändras ständigt för att anpassas till nya förhållanden. Förändringarna sker i språng eller stegvis, och reagerar på ändrade preferenser eller ändrade relativpriser. Ändrade relativpriser beror i sin tur på ändringar i produktionen, informationen eller tekniken. Hos North får samma förändring olika effekt beroende på vilket samhälle som berörs, anledningen är tidigare institutionella arrangemang som skapar spårbundenhet förr nya förändringar.²⁴

Lundh utvecklar den institutionella teorin för att också beskriva partsmodellens förhållanden. Lundh menar att det ständigt sker en institutionell anpassning till nya förhållanden, och att förändring i sig skapar nya förändringar. Exempelvis leder ett kollektivavtal till fördjupad partsrelation vilket gör det enklare att träffa nya avtal framöver. Löneavtal leder till att också andra avtal tecknas, t.ex. avtal

²¹ Nilsson, G 2005:7f

²² Lundh, C 2010:16f

²³ Lundh, C 2010:18

²⁴ Lundh, C 2010:24

om arbetsvillkor som i sin tur förändrar det institutionella ramverket.²⁵ Bärande i Lundhs beskrivning förändringsteori för partsmodellen är hur ekonomiska strukturcykler tvingar fram förändring. Strukturcykeln inleds med strukturkris, som övergår till en omvandlingsfas, en omvandlingskris, en rationaliseringsfas och slutligen en ny strukturkris.

Den svenska strukturcykelnsforskningen kommer från Lennart Schön som analyserat svensk ekonomi sedan 1800-talet. Strukturcyklerna bygger på innovationssprång och rationaliseringar, vilket påverkar hur arbetet organiseras och därmed också kraven som ställs på arbetskraften samt vilken arbetskraftstyp som krävs. Lundh visar hur mängden arbetsmarknadskonflikter samvarierar med strukturcyklernas faser. Förändringar sker först i den reala ekonomin och med en eftersläpning skapas förnyelse av infrastruktur och institutioner. Saknar institutionerna koppling till den reala ekonomin uppstår en legitimitetskris då den inte förmår påverka transaktionskostnaderna och uppfylla en positiv funktion.²⁶ Lundh menar dock att även om förändringar i ekonomin i de flesta fall är det som påverkar institutionerna så finns det också en växelverkan med motsatt ordning.²⁷

Lundhs institutionella teori ger ett litet handlingsutrymme för aktörerna inom partsmodellen att själva driva och skapa arrangemang efter egna önskemål. Parterna blir i grunden begränsade till att korrigera modellen efter förändringar i den reala ekonomin. Endast i undantagsfall blir parterna de som initierar förändringar som i sin tur påverkar den reala ekonomin.

3.3 Konfliktteori – Lewis Coser

Lewis Coser är relativt okänd utanför amerikansk samhällsvetenskap, trots hans utgångspunkter i europeiska klassiker som Weber, Marx och Simmel. Coser skapar en teori om social konflikt, med grund i Georg Simmels texter om den konstruktiva sociala konflikten. Teorin grundas i de amerikanska partsrelationerna under den perioden då den amerikanska fackliga rörelsen var som starkast. Coser är strukturfunktionalist, men ser konflikt som en källa till ständig förändring.

Konflikt förutsätter interaktion och är därmed en social handling. Konflikten påverkar bara inte relationen mellan grupper utan har en lika viktig funktion inom gruppen då den skapar och upprätthåller gränser. Konflikt också är en form av socialisationsprocess då den får gruppens medlemmar att handla på ett visst sätt. Konflikten skapar dynamik och är en källa till förändring, grupper i harmoni är

²⁵ Lundh, C 2010:28

²⁶ Lundh, C 2010:30ff

²⁷ Lundh, C 2010:37

också statiska²⁸ och har en social funktion som skapar och säkrar grupperns fortbestånd. Teorin skapades delvis som en reaktion på sociologer som menade att konflikter, särskilt klasskonflikter, söndrar istället för att föra samhället framåt.²⁹ Konflikt leder inte bara till social förändring, utan partsrelationer leder också till teknologiska och ekonomiska förändringar.³⁰

Coser skiljer på realistiska och icke-realistiska konflikter, realistisk konflikt grundar sig i intressekonflikter mellan grupper – exempelvis fördelning av produktionsresultat mellan löntagare och kapitalägare. Icke-realistiska konflikter saknar intressekonflikter, och uppstår ur behovet av spänningsreduktion. Detta exemplifieras i skillnaden mellan en arbetare som engagerar sig fackligt för att höja sin lön, och en arbetare som angriper sin chef på grund av förskjutet fadershat.³¹

Realistiska konflikter, exempelvis om social status, makt eller välstånd kan men behöver inte lösgöra affektiv energi. Aggressiva känslor kan vara nödvändiga för gruppens stridsmoral, men ofta räcker grupployalitet eller objektiva skäl som en intressekonflikt för medlemmarnas engagemang.³² Coser exemplifierar förhållandet under realistiska konflikter utan affektion med goda personliga relationer mellan en fackföreningsledare och arbetsgivaren som fortgår trots en konflikt genom sina intressekonflikter.

Intressen har grader av objektivitet, om konflikten har en personlig eller opersonlig karaktär. Den personliga tvisten tvingar inte till handling på samma sätt som den objektiva konflikten som står över individen. Men en objektiv konflikt kan läggas till sidan istället för att uppsluka individen.³³ I partsmodellen är konflikterna med få undantag objektiva och möjliggör en god personlig relation mellan förhandlare.

Samhällen i konflikt är i rörelse, men konflikterna mellan grupper skapar också en jämvikt som håller samman samhället.³⁴ Demokratiska samhällen skiljer sig från totalitära i att de tillåter konflikter, därmed finns säkerhetsventiler som hindrar konflikterna att eskalera och hota samhällets fundament. Säkerhetsventilerna reducerar spänningen och känslor av aggression, och ger dem istället en social funktion.³⁵ Ett samhälle som tillåter konflikter, där medborgarna kan tillhöra flera grupper eller identiteter får en form av jämvikt som skapar dynamik och leder till förändring utan att samhället uppslukas av konflikt.³⁶

²⁸ Coser, L 1971:29

²⁹ Coser, L 1971:24

³⁰ Coser, L 1957:198

³¹ Coser, L 1971:48ff

³² Coser, L 1971:57

³³ Coser, L 1971:111ff

³⁴ Coser, L 1971:32

³⁵ Coser, L 1971:40ff

³⁶ Coser, L 1971:86ff

Intimiteten i relationen påverkar hur intensiv en konflikt blir. Konflikter inom ett äktenskap kan undertryckas men när de väl bryter ut leder de till gruppens upplösning.³⁷ Konflikter mellan parter som har goda relationer blir intensivare när det ömsesidiga förtroendet hotas, men konflikterna bryter ut mer sällan.

Under en pågående konflikt stärks gruppen genom att de yttre gränserna definieras, samt att medlemmarna engageras för gruppens sak. En konflikt skapar också en centralisering av beslutsmakten inom gruppen.³⁸ Förutsättningen för att en grupp stärks i en konflikt är att det finns en gemensam värdegrund, saknas denna leder konflikten istället till gruppens upplösning.³⁹ Samtidigt så formar gruppen sin motståndares sätt att organisera sig till att likna den egna organisationen. Detta skedde med de amerikanska arbetsgivarna som tvingades möta en federalt uppbyggd fackföreningsrörelse med en liknande organisationsmodell för att ha en möjlighet att delta i konflikten. En federativt uppbyggd fackförening kan heller inte möta en motståndare bestående av en mängd småföretag.⁴⁰ I Sverige finns motsvarande parallell med hur LO:s bildande tvingade arbetsgiversidan att organisera sig, eller hur SAF:s önskan om en mer centraliserad lönebildning tvingade fram en centralisering av beslutsmakten i LO. Samtidigt blev LO-förbunden tvungna att centralisera sina beslutsprocesser för att kunna möta arbetsgiversidan i förhandlingar och de interna medlemsomröstningarna avskaffades.

Slutligen ger Coser en förklaring kring hur grupper väljer sina strategier internt och externt. Större grupper måste vara mer toleranta inåt än vad mindre grupper är, och mindre grupper blir då mer radikala. En stor grupp riskerar inre splittring när gruppens konflikt definieras för hårt, då konflikt ställer höga krav på disciplin hos medlemmarna. Ett sätt att möta slitningar blir toleransen gentemot avvikande uppfattningar inom gruppen och mer likna en koalition av flera intressen. Strategin gör att intressen samlas, som annars riskerar att stå mot varandra. Den lilla gruppen har motsatt strategi, där kan en radikaliserings tvinga bort medlemmar men också skapa ett större engagemang hos dem som är kvar – gruppens styrka är då inte beroende av ett stort medlemsantal.⁴¹ Ett svenskt exempel kan vara hur mindre fackförbund kan vara mer konfliktbenägna än vad större förbund är.

Med konfliktteorin blir konflikten i partsrelationen på arbetsmarknaden det som driver förändring i partsmodellen. Parterna blir tydliga aktörer, som agerar i sitt intresse men som också själva skapar sin framtid och kan påverka systemet. Aktörerna påverkar varandras organisationssätt och konfliktssätt genom sina intressekonflikter.

³⁷ Coser, L 1971:60

³⁸ Coser, L 1971:87

³⁹ Coser, L 1971:70-72

⁴⁰ Coser, L 1971:128

⁴¹ Coser, L 1971:101f

Den svenska partsmodellen består av olika konflikter och allianser, arbetsgivare och fackförbund samarbetar eller befinner sig i konflikt beroende på situation, den kan inte förenklas i arbetstagarorganisationer mot arbetsgivarorganisationer. Samtliga parter har ett gemensamt intresse av att lagstiftaren håller sig utanför lönebildningen, då detta annars skulle hota avtalsfriheten och därmed på sikt parterna i sig.⁴² Parterna förenas också ibland i intressegemenskap gentemot andra sektorer av ekonomin, exempelvis mellan industri och offentlig sektor. Beroende på situation växlar konstellationerna i vilka parter som befinner sig i konflikt, eller i samförstånd.

3.4 Sammanfattning av teoriavsnittet

I uppsatsen används partsmodellen som begrepp för att beskriva ordningen på den svenska arbetsmarknaden att reglering främst sker genom kollektivavtal och inte genom lagstiftning. Grunden för att detta ska fungera är, förutom en politisk acceptans, att kollektivavtalen har en hög täckningsgrad och att parternas organisationer har en hög anslutningsgrad. Uppsatsen använder två teoretiska perspektiv som kompletterar varandra, ett institutionellt perspektiv och ett strukturfunktionalistiskt. Det institutionella perspektivet kan kort sammanfattas med att det finns en växelverkan mellan den reala ekonomin och det institutionella arrangemanget och att främst är den reala ekonomin som påverkar det institutionella arrangemanget. Enligt konfliktteorin är det istället konflikten källan till förändring – en förändring av den egna organisationen, av motparter och av samhället i stort.

⁴² Jämför med Nilsson, G 2005:52

4 Svenska partsmodellen och industriavtalets framväxt

4.1.1 Partsmodellens framväxt

Hur arbetsmarknaden har reglerats och hur parterna har förhållit sig till varandra har skiftat genom åren, Lundh beskriver detta som att det har funnits flera svenska modeller.⁴³ Modellerna har skiljt sig åt i förhandlingsordning och uppbyggnad av avtal, därmed skiljer sig modellerna åt på vilken nivå lönebildningen sker – branschvis, lokalt eller centralt. Dagens ordning med industriavtalet är en mix, branschvisa förhandlingar, men med en central norm. Över arbetsmarknaden finns också varierande inslag av lokal lönebildning, exempelvis genom de sifferlösa avtalen.

De första fackliga organisationerna växte fram under 1800-talet, med definitionen att de företräder sina medlemmars intressen i löne- och arbetsvillkorsfrågor. Fackföreningarna möjliggjordes genom att legostadgan avskaffades och näringsfrihet infördes.⁴⁴ Fackförbunden bildas före arbetsgivarnas organisationer, centralorganisationen LO⁴⁵ bildas 1898 och arbetsgivarsidans motsvarighet SAF⁴⁶ bildas sedan 1902 som en försäkringsorganisation mot fackliga konflikter. Medlemsföretag i SAF får enbart träffa kollektivavtal om stadgans § 23 finns med, vilket innebär arbetsgivarens rätt att fritt anställa och avskeda arbetskraft, samt fritt leda och fördela arbetet.⁴⁷ Tjänstemännen organiserar sig mycket senare, SIF⁴⁸ bildas exempelvis 1920 och TCO⁴⁹ först 1944.⁵⁰ 1905-1906 skapas de första förhandlingsordningarna mellan LO, VF⁵¹ och SAF efter ett statligt medlingsinitiativ. Under denna partsmodell går vi från en helt decentraliserad lönebildning till att få en ordning med branschvisa förhandlingar och med en förhandlingsordning.

⁴³ Lundh, C 2010:38

⁴⁴ Nycander, S 2008:17

⁴⁵ LO –Landsorganisationen i Sverige

⁴⁶ SAF –Sveriges Arbetsgivareförening, numera Svenskt Näringsliv

⁴⁷ Nycander, S 2008:22-23

⁴⁸ SIF, senare Sif – Sveriges Industritjänstemannaförbund, sedan 2007 en del av Unionen

⁴⁹ TCO – Tjänstemännens centralorganisation

⁵⁰ Westerlund, Uno 2011:37

⁵¹ VF – Sveriges Verkstadsförening, idag Teknikföretagen

4.1.2 Saltsjöbadsavtalet

Saltsjöbadsavtalet tecknas 1938 mellan SAF och LO, därmed skapas det som kallas den svenska modellen. Saltsjöbadsavtalet ger ett nytt huvudavtal och en ny förhandlingsordning. Lönebildningen centraliseras och förhandling sker nu för hela arbetsmarknaden istället för de tidigare branschvisa förhandlingarna, de branschvisa förhandlingarna följer de centrala överenskommelserna. Under denna tid skapas flera partsgemensamma organ, men också korporativa organ tillsammans med staten. Under 1970-talet tar staten en mer aktiv roll i regleringen av arbetsmarknaden genom att ett flertal nya lagar stiftas.⁵² Lagstiftningen gynnar arbetstagersidan, vilket skadar partsrelationerna.⁵³ De centrala löneförhandlingarna fortsätter sedan fram till 1980-talet då SAF backar ur de centrala förhandlingarna och istället försöker få fram branschvisa förhandlingar.

4.1.3 Kris för de centrala förhandlingarna

Under 1980-talet uppstår en kris i de centrala förhandlingarna, flera gånger misslyckas parterna att träffa överenskommelser, förhandlingarna sker då branschvis men utan normering. Resultaten blir höga nominella men mycket låga reala löneökningar, avtalen skadar också ekonomin och skapar en hög inflation. Flera avtal har omförhandlingsklausuler som kompenserar när ett avtal med högre kostnadsökningstakt, detta ökar inflationen ytterligare.⁵⁴ De försämrade partsrelationerna gör att SAF under perioden lämnar många trepartsorgan och säger upp centrala avtal, exempelvis arbetsmiljöavtalen. Flera förbund inom SAF vill också helt decentralisera lönebildningen och avskaffa riksavtalen.

Regeringen gör flera försök under perioden att bromsa den höga löneökningstakten genom aktiv inkomspolitik, 1990 lägger regeringen fram förslag om frysta löner fram till utgången av 1991⁵⁵, med löftet att kommunalskatten, priserna, hyrorna och aktieutdelningarna skulle stå stilla. Förslaget föll i riksdagen och regeringen tvingades avgå, för att ombildas veckan efter.⁵⁶ Nästa försök från lagstiftarens sida att bromsa löneökningstakten var genom en särskilt förhandlingsgrupp, Rehnbergskommissionen, som försökte få parterna att träffa stabiliseringsavtal. Sådana avtal träffades också mellan 1991 och 1993, där avtalsperioden inleddes med ett lönestopp och därefter med låga löneökningar.⁵⁷ Avtalsrörelsen 1993 skedde utan stabseringsavtal, men ingången

⁵² Exempelvis Medbestämmandelagen, Lagen om anställningsskydd, Förtroendemannalagen och Arbetsmiljölagen

⁵³ Nycander, S 2008:434

⁵⁴ Elvander, N 1997:252

⁵⁵ Prop. 1989/90:95

⁵⁶ Elvander, N 1997:253

⁵⁷ Elvander, N 1997:254f

från parterna var att fortsätta i stabiliseringsavtalens anda, man var också överens om att låta den konkurrensutsatta sektorn ange löneökningstakten. Den avtalsrörelsen kom avtalet mellan Handels och HAO att bli märkessättande för arbetsmarknaden. Inom industrin träffades avtal efter en övertidsblockad och medling, resultatet blev samma som för handeln. Avtalsrörelsen 1995-96 blev den mest konfliktfyllda sedan storkonflikten 1980, LO förespråkade under denna avtalsrörelse en ”Europanorm” efter LO-ekonomen Per-Olof Edins förslag att en sådan borde upprättas för parterna att förhålla sig till. Europeanormen baserades på löneökningstakten i Västeuropa under åren 1995-96.⁵⁸ Istället för Europeanormen kom ett avtal inom pappersindustrin som träffats utan medling eller varsel att normera för övriga parter.⁵⁹ Något som gjorde avtalsrörelsen 1995-96 så konfliktfylld var en bristande förmåga till samordning både hos LO och SAF, något som också hade brustit under avtalsrörelsen 1993.

4.1.4 Industriavtalet tecknas

I mars 1997 träffade parterna inom industrin – 12 arbetsgivarförbund och 8 fackförbund ett ”samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning” (Industriavtalet)⁶⁰, avtalet skapar en förhandlingsordning, där parterna har tre månader på sig att träffa avtal innan de gamla löper ut. Om inget avtal träffats efter två månader bistår opartiska ordföranden (Opo) parterna. Opo lägger två hemställan till parterna, varsel får läggas först efter tre månader. Opo kan skjuta på varslade konflikter i 14 dagar.⁶¹ Opo ersätter och har större befogenheter än medlarna från Medlingsinstitutet har, idag har dock medlarna möjlighet att skjuta på konflikter i högst 14 dagar om det främjar en god lösning av konflikten.⁶² Industriavtalets förhandlingsordning ersätter Medlingsinstitutets förhandlingsordning.⁶³ Med industriavtalet skapades också Industrirådet⁶⁴ som i sin tur utser Industriutvecklingsrådet, Opo samt industrins ekonomiska råd.⁶⁵

Industriavtalet kom till, inte bara för att parterna inom industrin önskade ett mer formaliserat samarbete, utan också med överhängande hot om större statlig inblandning i lönebildningen. Regeringen Persson uppmanade parterna genom brev, att hitta former för förhandling som tillgodoser kraven på löneutveckling efter europeisk nivå innan 31 mars 1997.⁶⁶ Med avtalet kom

⁵⁸ Elvander, N 1997:256

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Elvander, N 1997:260

⁶¹ Rolfer, B 2008:22

⁶² Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL §49

⁶³ MBL §47b

⁶⁴ Fram till 2011 hette det Industrikommittén, detta ändrades med det nya industriavtalet

⁶⁵ Industriavtalet 2012

⁶⁶ Elvander, N 2002:196

Verkstadsindustrierna⁶⁷, att bryta strategin att helt försöka decentralisera lönebildningen.⁶⁸ Industriavtalet har också inneburit att parterna inom industrin tydligare tar ställning för avtalsreglering av arbetsmarknaden istället för reglering genom lagstiftning.⁶⁹

Industriavtalet innebär att det sedan 1998 finns en norm för övriga parter att förhålla sig till, det som kallas industrimärket. I Medlingsinstitutets uppdrag att verka för en sund lönebildning har industrimärket getts stor betydelse, och Medlingsinstitutet försöker förmå parterna att hålla sig till märket. Med industriavtalet har också alla centrala löneförhandlingar försvunnit, därmed tappar både SAF:s/Svenskt Näringslivs och LO:s samordning i betydelse.

4.1.5 Industriavtalet och 2010-talets avtalsrörelser

Under 2010-talet får de flesta avtal samma löptider, det betyder att alla stora avtal förhandlas under samma tidsrymd. Med bakgrund i det osäkra ekonomiska läget efter finanskrisen tecknades korta avtal istället för treåriga under avtalsrörelserna 2010 och 2011-2012, under 2013 tecknades återigen treårsavtal. Viktiga frågor industrins fackliga sida drivit är arbetstidsförkortning och deltidspension, utökad föräldralön samt visstidsanställningar och regler om inhyrning. Arbetsgiversidan har förutom en låg löneökningstakt drivit frågor om lägre individgarantier⁷⁰ och flexiblare arbetstidsregler⁷¹.

Under tidsperioden har det också funnits förhandlingar som påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, ingen av dem har dock avslutats. Viktiga förhandlingar har varit Huvudavtalsförhandlingarna som syftar till att byta huvudavtalet från Saltsjöbadsavtalet, samt omställningsförhandlingarna mellan PTK⁷² och Svensk Näringsliv om ett utvecklat omställningsavtal – där bland annat turordningsregler, omställning via Trygghetsrådet TRR och kompetensutvecklingssystem diskuterats.

⁶⁷ Tidigare VF, nuvarande Teknikföretagen

⁶⁸ Elvander, N 1997:261

⁶⁹ Nilsson, G 2005:5

⁷⁰ En hög individgaranti binder upp en större del av den lokala potten, vilket minskar möjligheten till lönedifferentiering – och vice versa.

⁷¹ Kollektivavtalen ersätter till stor del Arbetstidslagens övertidsregler och regler om förläggning. Ökad flexibilitet kan uppnås exempelvis genom längre beräkningsperioder för genomsnittlig veckoarbetstid, ökat övertidstak innan lokal överenskommelse krävs eller ändring i regler om arbetstidens förläggning i de avtal det finns regler om detta.

⁷² PTK – privat tjänstemannakartellen, idag enbart PTK. En förhandlingsorganisation för tjänstemannaavtalen i privat sektor. Medlemmarna är tjänstemannaförbund i privat sektor, Saco-förbund i privat sektor samt Ledarna.

En viktig händelse som påverkar perioden är hur den av finanskrisen utlösta industrikrisen får IF Metall och Teknikföretagen att teckna krisuppgörelser där lön och andra ersättningar fick sänkas med 20 procent mot att arbetstiden sänktes med detsamma, efter lokal överenskommelse. Krisavtalen tecknades också mellan IF Metall och fyra andra industriarbetsgivareförbund, men tecknades aldrig på tjänstemannasidan. Däremot kom Arbetsdomstolen fram till att det var möjligt att göra samma sänkning av lön och arbetstid för tjänstemannaavtalet som för arbetarnas kollektivavtal efter att Teknikföretagen, SVEMEK, Gruvornas arbetsgivareförbund, Stål och Metall samt IKEM stämt Unionen.⁷³

Avtalsrörelsen 2010

Innan avtalsrörelsen hade industrikrisen orsakat nedskärningar och varsel, året 2010 kännetecknades dock av en stark återhämtning, BNP växte med 5,5 procent.⁷⁴ Under året steg sysselsättningen åter. Sammanlagt 550 kollektivavtal förhandlades som totalt berörde 3,3 miljoner anställda.⁷⁵ Avtalsrörelsen 2010 var den största avtalsrörelsen under 2000-talet.⁷⁶ Samtidigt får också Laval-domen effekt på svensk lagstiftning med att MBL ändras för att göra stridsåtgärder som strider mot ändrade utstationeringslagen olagliga.⁷⁷ Nytt för årets avtalsrörelse är också att Unionen deltar för första gången, organisationen bildades genom en sammanslagning av HTF och Sif, detta skapar en ny stor aktör på privat sektor i förhandlingarna.

Under året ingicks avtal inom industrin vid två tillfällen då tjänstemannaavtalet och kollektivavtalet på arbetarsidan inte träffades samtidigt. Sveriges Ingenjörer och Unionen träffade sitt avtal med Teknikföretagen som ett 18-månadersavtal som sammanlagt var värt 2,6 procent, medan IF Metall träffade ett 22-månadersavtal som var värt 3,2 procent. Räknat på årsbasis var kostnadsökningstakten 1,75 procent för båda, en nerväxling i löneökningstakt jämfört med avtalet som gällde 2007-2010.⁷⁸ Det som gjorde att Facken inom industrin (FI)⁷⁹ inte träffade avtal samtidigt var att IF Metall och tjänstemannafacken inte efterfrågade samma lösning på bemanningsfrågan, där IF Metall tydligt krävt förändring.⁸⁰ Bemanningsfrågan fick olika lösningar beroende på avtal. När industriförhandlingarna drog ut på tiden fanns heller inte något märke att förhålla sig till för resten av arbetsmarknaden, vilket gjorde att många förhandlingar fortsatte efter att avtalen löpt ut.

⁷³ Medlingsinstitutet 2009:118f

⁷⁴ Medlingsinstitutet 2011:127

⁷⁵ Medlingsinstitutet 2011:11

⁷⁶ Medlingsinstitutet 2011:14

⁷⁷ Medlingsinstitutet 2011:124

⁷⁸ Medlingsinstitutet 2011:141

⁷⁹ "Facken inom Industrin" – FI, består av Sveriges Ingenjörer, Livs, IF Metall, Unionen och GS-facket. Innan 2011 var också Pappers medlemmar.

⁸⁰ Medlingsinstitutet 2011:11-12

Bemanning var en fråga som flera fackförbund prioriterade högt under avtalsrörelsen, frågan kom från LO-samordningen och från FI som båda menade att inhyrning av personal innebar ett kringående av anställningsskyddet då det möjliggjorde att hyra in personal istället för att tidigare uppsagt personal återanställdes med återanställningsrätten.⁸¹ I övrigt fanns yrkanden om jämställdhet både mellan branscher (LO) och genom lönekartläggning (FI), samt utfyllnad av föräldralönen i sex månader (FI).

Arbetsgivarna inom industrin yrkade på: inga löneökningar i de centrala avtalen, inga lägslöneökningar, flexibla arbetstidsavtal och ettårig avtalsperiod.⁸² I Svenskt Näringslivs plattform fanns också ett yrkande om ökad lokal dispositivitet samt en öppning för sänkta lägslöner.⁸³

Under 2010 säger Teknikföretagen upp Industriavtalet från 1997, avtalet upphör gälla 31 oktober det året. Som skäl för uppsägningen uppger Teknikföretagen att IF Metall inte handlat i enlighet med Industriavtalets anda att sätta industrins utveckling främst, då de förordat en insamlingsmodell från LO-samordningen som bryter mot industrimärkets principer.⁸⁴

Avtalsrörelsen 2011-2012

Ett nytt industriavtal förhandlas fram under våren 2011 som undertecknas den 21 juni. Pappers, som ingått i Industrikommittén väljer att inte underteckna avtalet och ingår därefter inte i industrisamordningen. Det nya avtalet betonar industrins lönenormerande roll, något som LO-styrelsen inte ser ligga i konflikt med LO-samordningen. I det nya avtalet införs också regler om partsgemensamma överläggningar, och avtalen ska nu förhandlas med samma löptider.⁸⁵

Eftersom Avtal-2010 resulterade i olika löptider för arbetsmarknaden blir avtalsrörelsen för den privata sektorn utdragen från vintern 2011 till våren 2012. Inför avtalsrörelsen var samhällsekonomin inledningsvis god, men prognoser om sämre tillväxt kom inför förhandlingen av avtalen för industrins parter.⁸⁶ Industrimärket gav en kostnadsökningstakt på 2,6 procent,⁸⁷ ur arbetstagar synpunkt klart bättre än föregående avtalsperiod som gav 1,75 procent. FI hade yrkat på 3,7 procent och LO-samordningen yrkade på 3,5 procents kostnadsökningstakt.⁸⁸

⁸¹ Medlingsinstitutet 2011:131

⁸² Medlingsinstitutet 2011:130

⁸³ Medlingsinstitutet 2011:129

⁸⁴ Medlingsinstitutet 2012:186

⁸⁵ Medlingsinstitutet 2012:188f

⁸⁶ Medlingsinstitutet 2012:133

⁸⁷ Medlingsinstitutet 2012:140

⁸⁸ Medlingsinstitutet 2012:137

Under 2012 fortsatte sedan avtalsrörelsen med industrimärket från december 2011. Den stora frågan under 2012 var i vilken utsträckning industrimärket skulle gälla, då Kommunal med stöd av LO-samordningens krav på 3,5 procent ansåg att märket cementerade löneklyftorna mellan könen och både Vision och lärarförbunden krävde löneökning över normen.⁸⁹ Almega yrkade på frysta lägstlöner och lokal lönebildning.⁹⁰

Under 2012 förhandlades ca 550 kollektivavtal⁹¹ och med några få undantag hölls kostnadsramen från industrimärket. Läraravtalet fick en högre kostnadsökning, samt några avtal som innehöll kostnadsbesparingar för arbetsgivaren⁹² och då resulterade i en högre löneökningstakt – exempel på detta är detaljhandelsavtalet mellan Handelsanställdas förbund och Svensk Handel som gav 3,3 procents löneökning under 12 månader.⁹³

Avtalsrörelsen 2013

Även avtalsrörelsen 2013 var stor, 500 kollektivavtal förhandlades om under året. Inför avtalsrörelsen presenterade FI sina avtalskrav med bedömningen att det fanns det utrymme för löneökningar på 2,8 procent.⁹⁴ I de allmänna villkoren krävde FI arbetstidsförkortning i befintliga system samt ytterligare en månads föräldralön. Svenskt Näringslivs avtalskrav var decentraliserad lönebildning, ingen löneutjämning mellan branscher och låga lägstlöner.⁹⁵

Industrins parter nådde ett avtal på 36 månader som sammanlagt gav 6,8 procent, detta blev industrimärket för denna avtalsrörelse. Av dessa 6,8 procent var 0,5 procent avsatta till ett delpensionssystem som kom att bli det praktiska resultatet av arbetstidsförkortningen.⁹⁶ Deltidspensionen ger förutom extra pensionsavsättning också möjlighet för anställda inom avtalet att ansöka om minskad tjänstgöringsgrad efter 60 eller 62 års ålder beroende på avtal – medel från tjänstepensionen för att förstärka lönen över tjänstgöringsgraden.⁹⁸ Ytterligare ett förhandlingsresultat från industriförhandlingarna, och som också fördes över till sektorer utanför industrin, var förlängning av föräldralönesystemet från fem till sex månader.⁹⁹ Efter att märket satts ändrade också LO-samordningen sina avtalskrav och de flesta avtal kom att följa industrimärket.

⁸⁹ Medlingsinstitutet 2013:139

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Totalt finns 680 kollektivavtal registrerade hos Medlingsinstitutet, 2011 förhandlades 49 avtal.

⁹² Exempelvis ändringar i avtalens allmänna villkor som anses ha en materiell kostnad för arbetsgivaren

⁹³ Medlingsinstitutet 2013:143ff

⁹⁴ Jämfört med 3,7 procent i avtalskraven från avtalsrörelsen året innan är detta ett lågt avtalskrav.

⁹⁵ Medlingsinstitutet 2014:127

⁹⁶ Deltidspension anses vara en förkortning av livsarbetstiden. Arbetstidsförkortning kan ske genom förkortad normalarbetstid, utökad ledighet eller arbetstidsförkortning genom minskad livsarbetstid.

⁹⁷ Medlingsinstitutet 2014:127f

⁹⁸ Medlingsinstitutet 2014:137

⁹⁹ Medlingsinstitutet 2014:136

Utmärkande för avtalsrörelsen var att det tecknades långt fler sifferlösa avtal än tidigare, sammanlagt 800 000 arbetstagare omfattas av dessa avtal efter förhandlingarna. Sifferlösa avtal saknar centralt angiven siffra, lönebildningen sker istället lokalt.¹⁰⁰

4.1.6 Diskussion

Partsmodellen ändrar karaktär under de över hundra år som den funnits. Från en helt decentraliserad lönebildning där kollektivavtal träffas med enskilda arbetsgivare, till en helt centraliserad lönebildning där förhandlingar sker för hela arbetsmarknaden under Saltsjöbadsepoken, till en omställningsperiod där centrala förhandlingar varvades med branschförhandlingar utan samordning till dagens modell med branschvisa förhandlingar under industrimärkets. Att industriavtalet nyligen omförhandlades visar att systemet inte är statiskt utan fortsätter att förändras.

Statens roll skiftar under perioden, men trots avtalsfrihet har lagstiftaren alltid varit närvarande. Staten var initiativtagare och medlare för avtalen 1905 och 1906, under Saltsjöbadseran deltog staten i de korporativistiska trepartssamarbetena men drev också fram ny arbetsrättslig lagstiftning som MBL, LAS, Förtroendemannalagen, AML, Semesterlagen och arbetstidsförkortningen till 40-timmarveckan. Den arbetsrättsliga lagstiftningen kom dock att försvåra partsrelationerna mellan arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden. Staten försökte förmå parterna att teckna stabiliseringsavtal under sent 1980- och tidigt 1990- för att få bukt på lönebildningen. Under 1990-talet var det hotet om statligt ingripande som fick parterna att teckna Industriavtalet och därmed skapa en normering och en ny form för samordning i lönebildningen. Idag deltar staten i lönebildningen genom Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Både Cosers konfliktteori och Lundhs institutionella teori ger goda förklaringsvärden på vad som driver förändringarna i partsmodellens olika epoker.

Vad som talar för den institutionella teorin

Skiftena mellan de olika modellerna sammanfaller med hur den svenska ekonomin utvecklats – Saltsjöbadsepoken inleds samtidigt som taylorismen och fordismen börjar dominera svensk ekonomi, och avslutas samtidigt som ekonomin går in i en postfordistisk era med ökade krav på flexibilitet från företagen. Efter 1990-talskrisen, som också var en strukturcykelkris där fordismen fasades ut, decentraliserades lönebildningen till att istället gälla branschvisa förhandlingar. Det kan också sägas vara otakt i det institutionella arrangemanget och den reala ekonomin som gjorde att partsmodellen hamnade i kris under 1980- och 90-tal.

¹⁰⁰ Medlingsinstitutet 2014:128

Däremot förklarar inte teorin varför just Industriavtalet kom att styra dagens partsmodell istället för en modell byggd på statligt ingripande – som kanske var mer troligt med den dåliga partsrelationen. Den förklarar heller inte varför den försämrade partsrelationen ledde till att trepartsorganen från Saltsjöbadsepoken avskaffades.

Ett tydligt exempel på när förändringarna i den reala ekonomin påverkat de institutionella arrangemangen är vid tecknandet av krisavtalen mellan IF Metall och fem arbetsgivarförbund under 2009 för att möta den snabba försämringen av industrikonjunkturen. Förändringar i den reala ekonomin var också det som fick FI att sänka sina krav på löneökningstakt inför avtalsrörelsen 2013.

Vad talar för konfliktteorin

Konfliktteorin ger perspektiv på hur försämrade partsrelationen omöjliggjorde centrala förhandlingar. Cosers beskrivning av gruppernas intimitet och gemensamma värdegrund ger förklaringsvärde - när arbetsgivaren uppfattade att arbetstagarsidan bröt mot värdegrunden i ett system byggt på konsensus ledde detta till att hela modellen skälvde, förtroendet bröts och skapade kris i lönebildningen.

Intrassekonflikten inom industrin kan också sägas både ge jämvikt och förändring, snarare än splittring, motsättningen är en realistisk konflikt med en höga graden av objektifiering och fyller en social funktion.

Intrsemotsättningarna balanseras, båda parterna väljer att vara i konflikt med varandra. Industriavtalet har inneburit en fördjupning av partsrelationen - intimiteten, men samtidigt skapat konfliktytor mot andra grupper. Parterna formar varandras organisationer och konflikten leder till centralisering i beslutsfattandet, IF Metall knyts närmre FI och bort från LO-samordningen genom Teknikföretagens omförhandling av Industriavtalet. På samma sätt formade FI sina motståndare med Industriavtalet, de fick Verkstadsindustrierna att byta strategi och acceptera siffror i riksavtalen.

5 Genomgång av intervjumaterial

5.1 Inledning

Industriavtalet har sedan det tecknades 1997 och återtecknades 2011 inneburit en fördjupad partsrelation inom industrin, ett särskilt förhållande till lagstiftaren och ett ansvar gentemot arbetsmarknaden och samhällsekonomin. Sedan industriavtalet tecknades har det varit låga nominella löneökningar, men höga reallöneökningar på arbetsmarknaden samtidigt som staten tagit en tillbakadragen roll där regeringen inte aktivt deltar i lönebildningen, men erbjuder ett institutionellt ramverk genom Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Uppsatsen har tidigare fokuserat på hur industriavtalet vuxit fram samt gett perspektiv på vad som förändrar den svenska partsmodellen. Det här avsnittet presenterar intervjustudien med förhandlarna, och belyser vad Industriavtalet betyder för industrins parter och för deras relationer till lagstiftaren och arbetsmarknaden.

Intervjuerna presenteras anonymiserat tillsammans med kommentarer. Intervjustudien är inte representativ, men vill ge perspektiv på vad dagens partsmodell betyder för parterna. Både samstämmighet och skillnader blir belysta i avsnittet, i grunden finns dock ingen respondent som ifrågasätter eller säger emot någon annan respondent.¹⁰¹

5.2 Parterna om industriavtalet och industrimärket

Hos båda parter finns en stor enighet om att Industriavtalet och industriförhandlingarnas normerande roll har betytt mycket positivt för

¹⁰¹ För genomgång av det insamlade intervjumaterialet gjordes en datareduktion i två steg, först vid transkriberingen där hummanden, skratt och likande togs bort och sedan genom att svaren kategoriserades och jämfördes med de andra respondenterna. Som stöd för genomgången används Lantz, A 1993:70ff

partsmodellen. Industrimärket har ”...skapat en stabilitet, det blir ingen inflation och framför allt att låneräntan har blivit låg”.¹⁰²

Flera respondenter har beskrivit tiden före industriavtalet som en tid då man ”klättrade på varandras ryggar”¹⁰³, ”överträffade varandra”¹⁰⁴, en period som skadade lönebildningen och partsrelationerna. 80-talets höga nominella löneökningstakt skadade Sveriges ekonomi. När parterna beskriver vad som skulle hända utan industrimärket, befarar de en återgång till tiden innan normering som upplevs som en huggsexa.

Flera respondenter har också erfarenhet av förhandlingar från tiden innan Industriavtalet, de uttrycker en oro att dagens ordning kommer att tas för given av framtida generationer förhandlare som därför glömmer grunden till varför industriavtalet tillkom: ”det kollektiva minnet suddas ut för varje år”¹⁰⁵

Industriavtalet ses idag som stabilt, en stabilitet som också ökat den senaste tiden då det saknas reella alternativ till dagens modell. Däremot är industrimärket inte utan hot. En respondent ifrågasätter dock om industrin klarar av att fortsätta normera om en tioårsperiod, då det är svårt att veta vilken roll industrin har då. Att industrin är de som kan och ska normera upplevs som självklart, enigheten är stor mellan parterna. Industrin har en särskild roll då den är internationellt konkurrensutsatt och är en nyckelsektor för svensk ekonomi: ”Vi kan ju inte leva på att stryka skjortor åt varandra. Det är ju industrin som drar in stålarna i det här landet”¹⁰⁶

Parterna upplever att det går att lösa problem som kommer upp, exempelvis de krisavtal som tecknades efter finanskrisen. Modellen är testad i hög- och lågkonjunktur och det finns ett ömsesidigt förtroende och en förhandlingsvana mellan parterna. De första avtalen som tecknades för industrins parter är 40 år gamla, avtalen har skapat en tradition av samarbete på lokal nivå på den fackliga sidan.¹⁰⁷

Även om industrinormeringen är bra finns också nackdelar med dagens modell. Framför allt lyfter en arbetsgivarrepresentant detta.¹⁰⁸ Industrimärket konserverar rådande relativlöner och lyfter grupper med svagare förhandlingsposition, men håller också tillbaka grupper med stark förhandlingsposition. Industrimärket gör att lönerna inte differentieras tillräckligt efter svårighetsgrad i arbetsuppgifterna

¹⁰² FF1

¹⁰³ FF1

¹⁰⁴ AG3

¹⁰⁵ AG3

¹⁰⁶ AG2

¹⁰⁷ FF1

¹⁰⁸ AG1 men också AG3

och prestation från arbetstagaren.¹⁰⁹ Den fackliga sidan ser detta som en fördel, att svaga grupper hålls uppe.¹¹⁰

Båda sidor uppger att de har förståelse för och inser problemet i att grupper kan vilja flytta sina relativa lönelägen, eller frustrationen i att behöva hålla sig till ett märke efter att en lång rad avtal träffats före det egna.

5.3 Kollektivavtalen under 2010-talet

Industriavtalet skapar nöjdhet i förhandlingsresultaten hos båda sidor. Parterna har ett gemensamt intresse av att bevara industrimärket, men förutom det finns intressekonflikten i att arbetsgivarna vill decentralisera lönebildningen medan de fackliga organisationerna vill ha höga centrala lönesiffror. En respondent beskriver det: *”det är inget att tjoa om att vara missnöjd”*, men att det fanns andra önskemål som inte kom med. Den fackliga sidan mer nöjd med avtalsresultaten än vad arbetsgivarsidan är, då avtalen lett till höga reallöneökningar och därmed kostnadsökningar för arbetsgivarorganisationernas medlemmar.

Under 2010-talet har avtalen tecknats med påverkan av finanskrisen och med en låg inflation, något som noteras av samtliga respondenter. Den låga inflationen ses som ett problem då industrins parter räknar med riksbankens inflationsmål vid förhandlingarna.

5.3.1 Facken nöjda med reallöneökningarna

Senaste avtalsrörelsen har gett en låg nominell löneökning, men den låga inflationen ger en historiskt hög reallöneökning. På frågan om nöjdhet med de senast träffade avtalen svarar de fackliga respondenterna:

”Jag tycker vi ska vara jättenöjda med dem, sen kanske vi inte kan slå oss för bröstet för dem själva [låg inflation].”¹¹¹

”...det ju klart att ingen är ju nöjd med den ekonomiska miljön, men om man tittar på kort sikt ger ju avtalen reallöneökningar.”¹¹²

”När det gäller nivån är vi nöjda så länge inflationen är som den är, det är ju faktiskt en rejäl reallöneökning.”¹¹³

¹⁰⁹ AG1

¹¹⁰ FF3

¹¹¹ FF2

¹¹² FF3

I frågor utöver löneökningstakten finns också en nöjdhet, dock inte lika stor som med lönen. Den senaste avtalsuppgörelsen innebär att deltidspension infördes på samtliga områden inom industrin, från att tidigare bara funnits inom Stål och Metall och Gruv-avtalen. Deltidspensionen är en del av arbetstidsförkortningen som FI driver, med målet 100 timmars arbetstidsförkortning. Pension innebär förkortning av livsarbetstiden.¹¹⁴

5.3.2 Arbetsgivarna ser en för hög kostnadsökning

Alla arbetsgivarrespondenter uppger att kostnadsökningstakten är för hög med avtalen som träffats under 2010-talet. Efter finanskrisen har en större del av löneutrymmet tecknats in centralt, då det inte funnits så mycket lokalt utrymme att teckna in i lokala förhandlingar.¹¹⁵ Läget upplevs inte ha repat sig efter finanskrisen, och kostnadsökningstakten ses som skadlig för konkurrenskraften och därmed i slutändan för både företag och arbetstagare.

”Det är ju klart att det är ju ingen hemlighet att vi har konstaterat att när det gäller löneökningar har vi kommit att landa lite högre jämfört med vår omvärld, vilket sen har skadat vår konkurrenskraft”¹¹⁶

Nöjdheten är både ock enligt en annan respondent *”Man höll ju det inom industriavtalet, det fungerade och det visade sig vara hållbart. Däremot kan man fråga sig om det fanns det löneutrymme som man ändå kom överens om i slutet. Det är lite tufft för svensk industri så det kan nog kännas att det var lite för högt märke.”¹¹⁷*

Den låga inflationen har blivit ett problem för förhandlingarna: *”[Riksbanken] har aldrig nått upp till sitt inflationsmål sedan Industriavtalet undertecknades. Det gör att vi långsiktigt träffar... en reallöneökningstakt på 1-1,5 procent minst.”* Även en lägre reallöneökningstakt kan på sikt generera reallöneökningar *”tecknar vi för dyra avtal, vi skulle kunna stärka konkurrenskraften för industrin och folk skulle ändå få det bättre.”¹¹⁸*

5.4 Parternas frågor inför 2016

¹¹³ FF1

¹¹⁴ ”Gemensamma avtalskrav 2013”, Facken inom Industrin

¹¹⁵ AG3

¹¹⁶ AG3

¹¹⁷ AG1

¹¹⁸ AG2

Sammanlänkad med nöjdheten finns också frågan om hur parterna vill utveckla kollektivavtalen vid nästa ordinarie förhandlingstillfälle 2016. Även här är respektive sida samstämmig. Arbetsgiversidan vill se ökad decentralisering av löneavtalen med större lokal dispositivitet eller alternativa löneavtal. Förutom lön är företagets flexibilitet en viktig fråga, där bemanning och arbetstid lättare ska anpassas och förläggas utifrån verksamhetens behov, som är konjunkturberoende. Frågan om ökade lokala inslag i avtalen verkar dock inte vara helt främmande för de fackliga organisationerna.

5.4.1 Arbetsgiversidans prioriteringar

”Kraven skiljer sig från tjänstemannasidan och kollektivsidan, på kollektivsidan handlar det om att kunna förlägga arbetstiden på ett för verksamheten rationellt sätt”, På kollektivsidan vill man se förändring hur den lokala potten fördelas för att underlätta lönedifferentiering. För tjänstemannaavtalen ”få en ännu bättre fungerande lönebildning lokalt... inte att vi ska vara utan stupstockar som kommer från märket”¹¹⁹.

”Det är samma frågor och frågeområden som varit intressanta under hela industriavtalets levnad. Vi tror med på lokal dispositivitet ... men att det i de centrala avtalen ska finnas regler att falla tillbaka på om man inte lyckas lokalt.” Förutom dispositivitet av avtalen är flexibiliteten viktig: ”...sen handlar det ju om flexibilitet... vår bransch går upp och ner ... och då måste man kunna anpassa så att företagen kan bedriva en konkurrenskraftig verksamhet.”¹²⁰

5.4.2 Fackförbundens prioriteringar

Den fackliga sidans krav rör samma områden, men med motsatt ståndpunkt. För fackförbunden är det viktigt med en central siffra, samt att frågor som bemanning och arbetstid regleras. Kollektivsidan och tjänstemannasidan betonar sina krav olika.

Industriavtalets normering är en viktig fråga, två av de fackliga representanterna tar upp det. *”Tittar man övergripande så tror jag normeringen i sig...”¹²¹, det som upplevs problematiskt är att få en märkesnivå som fungerar för normering mot bakgrund att inflationsmålet tros bli ifrågasatt i förhandlingarna. ”Att få ihop hela industriavtalet så att vi går före och förhandlar”¹²².*

¹¹⁹ AG1

¹²⁰ AG3

¹²¹ FF2

¹²² FF1

På tjänstemannasidan nämns förutom lön, frågan om balans mellan arbete och fritid i form av tillgänglighet efter arbetstid. Delpension nämns av samtliga fackliga representanter, men en av de intervjuade tar också upp pensionsfrågor i stort.

På kollektivsidan lyfts ökad användning av bemanningsföretag, en stor andel bemanningsanställda ses som problematiskt för arbetsmiljön och kompetensutveckling av personalen.

Decentraliserad lönebildning behöver inte mötas med konflikt, en respondent menar att sifferlösa avtal kan fungera i branscher där det finns goda partsrelationer och möjlighet till lokalt inflytande.¹²³ En annan respondent menar att riksavtalen ska vara en *”tydlig grundplatta att stå på som ska anpassas till de företag de ska ut på men utan att äventyra medlemmarnas grundläggande rättigheter”*¹²⁴, som exempel nämns möjligheten till alternativa löneavtal vid lokal överenskommelse, men också att inflytandefrågan i avtalen kan utvecklas genom lönesamtal och utvecklingssamtal.

5.5 Att sätta industrimärket

5.5.1 Vad är industrimärket?

Parterna står bakom att industrin ska vara löneledande, detta görs bäst genom att sätta ett märke. Men enigheten brister i hur märket ska tolkas. I intervjuerna framkom att det finns olika syn på vad som ingår i märket, men det sägs också att märket idag tolkas för strikt. Ingen respondent menar att det är viktigt med ett hårt satt märke, däremot upplevs att Medlingsinstitutet tar denna roll.

Från fackligt håll är märket inte enbart ett kostnadsmärke, utan innehåller också allmänna villkor.¹²⁵ Facken agerar för att få genomslag för detta synsätt också utanför industrin, exempelvis Unionens strävan att få en delpensionslösning över hela arbetsmarknaden och IF Metalls tidigare bemanningslösning som spred sig genom LO-samordningen.

Avsaknad av villkorsförändringar i märket, exempelvis Almega och delpensionen, innebär enligt de fackliga respondenterna en risk att det uppstår konkurrens mellan kollektivavtal, i de fall arbetsgivare har möjlighet att vilket avtalsområde som hen ska ansluta sig till.¹²⁶ Delpensionen är också *”...viktig för att vi ska*

¹²³ FF1

¹²⁴ FF2

¹²⁵ FF1 och FF2

¹²⁶ FF1

*kunna göra den normering vi tycker behöver ske. Även om vi inte delar den uppfattningen med Medlingsinstitutet, som ser det mer som ett kostnadsärke, så ser vi det att det är innehållet som ingår som är minst lika viktigt”.*¹²⁷

Arbetsgivarna menar att villkorsförändringar ska ske branschvis och inte ingå i märket. *”Märket bör ju också bara innebära en kostnadsökning och inte med villkorsförändringar, där tycker ju vi att det blir ett problem att IF Metall framför allt då vill få in saker i märket med allmänna villkorsförändringar som vi tycker ska ligga på branschnivå och inte ska vara ettärke för hela svenska arbetsmarknaden.”*¹²⁸

Hur hårt märket ska tolkas lyfts av både FF3 och AG2: *”Medlingsinstitutet håller sig till märket så det bara sjunger om det”, vidare menar AG2 ”kan vi ha ett så hårtärke som vi har nu, hur länge håller disciplinen på arbetsgivar- och arbetstagersidan”. FF3 har samma resonemang: ”Det kanske är så att Medlingsinstitutet skulle kunna tolka märket som att man inte behöver jaga den sista decimalen på samma sätt som man gör i alla lägen nu. Det kan skapa lite väl hårda spänningar och irritation.”*

5.5.2 Förhandlingarna kring märket

De senaste åren har förhandlingarna av de märkessättande avtalen gått över tiden, något som gjort att förhandlingar på övriga arbetsmarknaden ibland fått ta paus. På frågan om vilken trend parterna ser i förhandlingarna blir svaren väldigt lika, *”det har blivit ganska segdragna förhandlingar, man har inte följt den förhandlingsordning som ... ursprungsidén är ju att den slutgiltiga hemställan inte är något som man kan tacka nej till och fortsätta förhandla.”*, detta är också något som belastat partsrelationen menar FF2. AG2 nämner att *”vi har haft lite tillämpningssvårigheter de sista två gångerna nu när vi gått över tiden”*. En annan orsak är svårigheter att hitta en nivå för löneökning. Inför 2016 tros den låga inflationen skapa problem att komma överens.

På frågan om vad som görs för att undvika att förhandlingarna drar ut på tiden 2016 sägs *”...vi har hanterat det rätt bra i förhandlingsrådet för att sätta stopp för att dra över tiden. Vi har sagt att vi inte kan ha sådana här partsgemensamma överläggningar, de är inte till för den typen av situationer och dessutom är vi överens om en slutförhandlingsmodell.”*¹²⁹

Det nya industriavtalet, som ses som en lösning för att stärka den märkessättande funktionen *”har blivit mycket mer centraliserat utifrån det här med gemensam*

¹²⁷ FF2

¹²⁸ AG1

¹²⁹ AG2

*målgång inom industrin och det finns ju många sidor av det, men jag tycker ändå att de positiva sidorna överväger. Det blir starkare märke och alla kommer med, det är en märkbart större centralisering.*¹³⁰ Centraliseringen ökar delaktigheten då alla parter i industrin måste vara med.

5.6 Industrimärket och arbetsmarknaden

5.6.1 Om kritiken mot märket...

Under åren har kritik kommit mot nuvarande partsmodell med industrimärket, kritiken har handlat om att dagens partsmodell inte möjliggör relativa förflyttningar i löneläge mellan grupper¹³¹, samt att kostnadsmärket är för högt för andra sektorer.¹³²

Samsynen kring försvaret av rådande normering är stor bland respondenterna, de har också svårt att se alternativ i linje med kritiken. Industrinormeringen har, menar de, lett till förbättringar även för kritikerna.

När det handlar om kritiken om att det inte går att göra relativa löneförflyttningar med dagens märke blir svaren:

*”det fungerar ju inte att industrin skulle avstå pengar för att Kommunal ska få högre lön – ska vi skicka pengar till dem då eller? ... det är i grund och botten andra problem som gör att kvinnorna i Kommunal är lågavlönade, inte ett märkesproblem”*¹³³

*”det är ju ganska tragiskt när fokus hamnar på [relativlöner] när reallöneökningarna har varit väldigt stora... Hade någon grupp haft en positionsförbättring med 5-10 procent men att reallöneökningarna hade varit mindre än nu hade det ju inte ens varit en förbättring för deras medlemmar reallt sett.”*¹³⁴

Parterna menar att det går att verka för jämställd lönesättning, exempelvis med lönekartläggning och löneavtalens konstruktioner, men relativa förflyttningar av sektorers lönelägen är inte önskvärt och svårt. En lösning för dem med fel relativa löneläge är att göra villkorsförändringar med positiv effekt för arbetstagarna, grupper med sämre relativlön har ofta också sämre villkor som delade turer och

¹³⁰ FF3

¹³¹ Medlingsinstitutet, 2009:13 ”Vem ska bestämma takten?”

¹³² Medlingsinstitutet, 2009:9 ”Vem ska bestämma takten?”

¹³³ AG2

¹³⁴ FF3

ofrivillig deltid. Att lösa detta innebär kostnader men inte löneökningar och kan ske inom märket.

De fackliga respondenterna upplever att Almega har svårt att acceptera märket, framför allt synen att märket inte enbart är en kostnadsram.

”Sen finns ju ett annat problem på arbetsgivarsidan också och det är ju Almezas inställning till det hela. Det är klart att de infogar sig i det hela på slutet men man får ju klart att de inte gillar det här.”¹³⁵

5.6.2 ...och utveckling av märket

Almezas kritik, att fler sektorer av arbetsmarknaden är internationellt konkurrensutsatta och att dagens märken är dyra för deras medlemsföretag,¹³⁶ bemöts från båda parter med att Almega har möjlighet att delta i förhandlingarna men inte vill ta det ansvaret. Att utveckla industrimärket till ett märke för hela den internationellt konkurrensutsatta sektorn är inte en fråga om principer som industrin är emot, snarare vill man gå kritikerna till mötes.

”Vi har bjudit in... Almezas områden som är och har varit internationellt konkurrensutsatta. De har haft en stående inbjudan att delta i de normerande förhandlingarna men har ju då valt att inte göra det.” På frågan om varför de inte deltagit svarar AG3 *”De tycker väl att det är bekvämt att sitta i baksätet, det är inte ett helt ovanligt förhållningssätt i Sverige att man tycker det är lite bekvämare att sitta i baksätet och bua än att sitta i framsätet – men det är ju inte att ta ansvar.”*

En facklig företrädare har samma uppfattning: *”Jag tror inte att de törs ta ansvaret... de har haft chansen eller erbjudandet att ta i taktpinnen... men de har ju backat ur varje gång”.*¹³⁷

Almega beskrivs som den största kritikern av industriavtalet på arbetsgivarsidan. En facklig företrädare menar att de företräder en annan dagordning, det går inte att utveckla industriavtalet för att få dem nöjda, däremot är en dialog med Almega viktig. Dialogen med Almega tas också upp av flera respondenter.

”arbetet med hur man tar fram märket kan utvecklas där man har en dialog med parterna som står utanför industrin ... Märket grundar sig på att det finns en

¹³⁵ FF3

¹³⁶ Medlingsinstitutet 2009:37 ”Vem ska bestämma takten?”

¹³⁷ FF1

*acceptans, och den acceptansen kan man inte få annat än genom att föra en dialog.*¹³⁸

Ansvar för att föra dialogen anses av flera respondenter ligga hos arbetsgivarna, som tar diskussionen i sina huvudorganisationer. På samma sätt har fackförbunden, särskilt IF Metall, ansvar att ta diskussionen om industrimärket med LO-förbunden.

5.7 Industriavtalet och lagstiftaren

5.7.1 Vad bör staten göra

”Inget, de ska hålla sig borta!”, svarar en respondent skämtsamt på frågan om vilken roll statsmakterna bör ha i lönebildningen. Industriavtalet bildades för att avvärja hot om större statlig inblandning i avtalsrörelserna. Industriavtalet blev då ett sätt att på egen hand normera och samtidigt bevara avtalsfriheten, detta synsätt är levande bland respondenterna.

Den fackliga sidan säger: *”I den bästa av världar så har de ju så liten roll som möjligt, då skapar vi ju inom den fackliga samordningen... så klarar LO-förbunden av att samordna sig både med Unionen och Ingenjörerna, men också med resterande LO-förbund. Och sen sker samordningen på tjänstemannasidan genom Unionen... Men sen uppstår alltid problem i de efterföljande leden, så det är ju klart att någon roll kommer ju staten alltid ha.”*¹³⁹, i denna önskan blir statens roll mindre än idag men den finns ändå där. En annan facklig respondent menar *”... rollen de ska ha är att ha ett Medlingsinstitut och ett Konjunkturinstitut. De ska ta fram ekonomiska underlag och MI har ju uppdraget att medla när vi inte kommer överens”*.¹⁴⁰ Samma företrädare ser också positiva erfarenheter från när parterna uppvaktade regeringen och försökte få till en uppgörelse om korttidsarbete.¹⁴¹

Från arbetsgivarsidan är synsättet detsamma, *”Det de gör nu är väldigt bra, de gör analyser, tar reda på fakta, försöker visa världsbilden. För när vi parter beskriver vår världsbild så är det ju klart att det blir en partsinlaga att man kan*

¹³⁸ FF2

¹³⁹ FF3

¹⁴⁰ FF1

¹⁴¹ Korttidsarbete – ett system för permittering vid tillfällig konjunkturedgång, antingen genom stöd till företagen eller till arbetstagarna, liknande system har funnits i Sverige tidigare. Korttidsarbetet har idag tysk förlaga och anses vara en bidragande orsak till att den tyska industrin kunde klara den initiala konjunkturedgången i spåren av finanskrisen utan att säga upp personal.

*se saker på olika sätt och därför ge olika beskrivningar ... Jag tycker de har en bra roll*¹⁴², *”Det system vi har nu är ett fullt rimligt system”*¹⁴³.

5.7.2 Vad tror parterna att staten tar för roll

På frågan skiftar svaren, det är svårt att se en röd tråd bland respondenterna då frågan är spekulativ. Några tror inte på en förändrad roll, medan andra ser en risk med att det blir en större statlig inblandning i lönebildningen om parterna inte klarar av att normera arbetsmarknaden.

*”Det tror jag... men jag kan tänka mig att om märket släpps fritt... och det blir en inflation och 500 procents ränta så tror jag man går in ganska snabbt”*¹⁴⁴ en vanlig åsikt bland respondenterna. *”Det är ju klart att politikerna är i röstköparmarknaden. Upplever politikerna att det finns väldigt många röster att vinna i att hålla på att pilla i arbetsmarknadsområdet då kommer de att vara inne – så enkelt är det.”*¹⁴⁵

Ytterligare frågor som kan förändra statens roll är sjunkande organisationsgrad på båda sidor, samt krav från EU-håll då partsmodellen inte är generell utan enbart gäller där kollektivavtal finns.

På frågan om parterna diskuterar hoten svarar företrädarna olika, två menar att frågan är underförstådd, medan en annan respondent som sitter med i industrins förhandlingsråd uppger att det är en diskussion som förs.

5.7.3 Den offentliga sidan som arbetsgivare

En fråga som uppkom under intervjustudien är hur offentliga sidan agerar som arbetsgivare¹⁴⁶ och hur politikerna påverkar lönebildningen genom sina utspel om att vissa grupper bör få höjd lön.

I avtalsrörelsen 2013 träffades sifferlösa avtal mellan SKL och Vision/Saco. De sifferlösa avtalen upplevs som ett hot mot normeringen, då syftet med dem var att få avtal värda mer än märket.

”Staten har ju faktiskt varit en föregångare och en pådrivare när det gäller de sifferlösa avtalen... man talar ju med två olika budskap, om det är så att de

¹⁴² AG1

¹⁴³ AG3

¹⁴⁴ FF1

¹⁴⁵ AG3

¹⁴⁶ Framför allt genom SKL och Arbetsgivarverket, men det finns också statliga medlemsföretag i andra arbetsgivarorganisationer.

*sifferlösa avtalen inom staten leder till en konsekvent högre löneökningstakt än märket. Då är det ju konstigt att staten har det uppdraget genom MI men sen som arbetsgivare agerar på ett annat sätt.*¹⁴⁷

I valrörelsen 2014 lovade flera partier att höja lärarlönerna genom olika konstruktioner. Detta ses som problematiskt av flera intervjuade. Att höja lärarlönerna betyder att man går över märket, vilket inte ses som ett problem om det sker i enskilda fall, men som blir ett problem då det skapar förväntningar från andra grupper som ses som missgynnade.

5.8 Avtal före lag

Krisen i den förra partsmodellen var också en kris i partsrelationen delvis orsakad av att regeringen med stöd av LO drev fram ny arbetsrättslig lagstiftning. När dagens partsmodell växte fram blev också valet mellan avtal och lag återigen aktuellt, och parterna driver nu huvudsakligen sina intressen genom avtalsutveckling. Avtalstecknande har fördelar för parterna, men det visar sig också vara svårt att få fram avtalsförändringar med flera parter och som spänner över stora delar av arbetsmarknaden.

5.8.1 Parterna om avtalens fördel

Respondenter från båda sidor upplever idag att motparten hedrar avtalsmodellen genom att driva sina frågor avtalsvägen. Det finns inga skillnader bland de intervjuade i synen på valet mellan avtal och lag.

*”För dem som har skrivit på industriavtalet så är det enkelt för där är vi alla överens om att avtal är bättre än lag och det är inte bara läpparnas bekännelse.”*¹⁴⁸

Fördelen med avtalssystemet är att det ger stabilitet och tolkningsföreträde, *”Instabiliteten i det politiska systemet är ju alltid en faktor som gör avtalen bättre. Sen finns ju också den vanliga fördelen att de lägger ju vi in partsavsikten i och tolkar där ute och kan utforma efter de förutsättningar vi har och de avtalskonstruktioner som finns och de lösningar vi är vanliga inom industrin.”*¹⁴⁹ Det gör också det möjligt att anpassa regelverket direkt till den berörda branschen. *”lagstiftning blir ju också till sin natur något som ska tillämpas för alla, men som*

¹⁴⁷ FF3

¹⁴⁸ AG2

¹⁴⁹ FF3

passar dåligt för alla av det skälet".¹⁵⁰ Efterlevnaden blir bättre med avtal, det ligger också i parternas intresse att bevara sig själva – då krävs avtalssystemet.

Parterna är inte främmande för lagstiftning, det kan användas då möjligheterna att komma överens är dåliga, eller på motparten saknar intresse. Lagstiftning kan också användas när parterna gemensamt uppvaktar regeringen, som med korttidsarbetet. Ett område arbetsgivarna inte vill reglera, och där facken till stor del håller med, är arbetsmiljöområdet. Det finns ett samhällsintresse att de företag som inte omfattas av kollektivavtal följer lagstiftningen samt en risk för dubbelreglering med nuvarande Arbetsmiljölagen.

*"Grunden för hela modellen är att det finns en hög anslutningsgrad på båda sidor, och lagstiftningen kommer ju att bli mer relevant om... fler och fler anställda och företag som står utanför den svenska modellen."*¹⁵¹

5.8.2 Huvudavtal och omställningsförhandlingar

Enligt respondenterna finns intresset att komma överens, men det är svårt att ro ihop sektorsövergripande förhandlingar. Det finns också spänningar, exempelvis inom PTK där Unionen och Saco-förbunden har olika behov av kompetensutveckling vid omställning, spänningarna finns också inom Svenskt Näringsliv. I omställningsförhandlingarna sägs att parterna inte står för långt ifrån varandra, men omständigheter och brist i förankring i delegationerna – som gör att de nu är pausade. Ett talande citat är: *"Gemene man som läser tidningen har ju inte en susning om vilket enormt förankringsarbete och hur många människor som är involverade i sådana här stora förhandlingar. Om man tar t.ex. omställningsförhandlingarna som nu då spänner över hela Svenskt Näringsliv och över hela PTK-området, med den all den spännvidd som finns på båda sidor. Så många delegationer, så många förbund, så många människor som då på ett eller annat sätt är involverade i den här processen."*¹⁵²

5.9 Sammanfattning – vad betyder dagens partsmodell för arbetsmarknaden

Dagens modell beskrivs av en respondent som "det bästa vi har åstadkommit". Sammanfattningsvis kan sägas att rådande ordning kännetecknas av:

¹⁵⁰ AG3

¹⁵¹ FF2

¹⁵² AG3

- En hög grad av avtalsfrihet, regering, riksdag och myndigheter har ingen aktiv roll i lönebildningen.
- Parterna försöker i första hand reglera arbetsmarknadens förhållanden genom att träffa avtal.
- Den höga organisationsgraden ger en legitimitet åt modellen.
- Staten bistår i förhandlingssystemets infrastruktur genom Medlingsinstitutets regleringsbrev att verka för en sund lönebildning, samt genom ekonomiska analyser från Konjunkturinstitutet.

För arbetsmarknaden som helhet har industrins normerande roll (delvis) betytt att hög tillväxt kombinerats med reallöneutveckling, låga räntor och låg inflation. Men vissa sektorer upplever att märket ha varit för högt. Andra grupper på arbetsmarknaden upplever att de inte kunnat ändra sina relativa lönelägen när dessa legat fel. Industrinormen har också fått en konserverande effekt på grupperns lönerelation, starka grupper har hållits tillbaka i sin löneutveckling medan svaga grupper fått hjälp med att hålla takten. Industrinormen bygger på acceptans från alla delar av arbetsmarknaden, trots kritik upplever ändå industrins parter att det finns en samsyn att industriavtalet tjänat lönebildningen från övriga arbetsmarknaden.

Industrins parter har fått en särskild roll med dagens system. Det finns ett krav på att de måste leverera avtal som kan vara märkessättande för övriga arbetsmarknaden, avtalen måste alltså innehålla en central siffra eller en kostnadsökningstakt. Vad som ingår i märket är uppe för diskussion, om det bara rör sig om kostnadsökning eller om märket också innehåller villkorsförändringar.

Industrin har ett intresse av att vara löneledande, träffar andra sektorer avtal med högre löneökningstakt tror flera intervjuade att deras medlemmar har svårt att köpa rådande ordning.

Parterna har en komplex relation till lagstiftaren. Industriavtalet stiftades för att hålla staten utanför lönebildningen, men parterna fick istället ett särskilt ansvar av staten på nåder att normera arbetsmarknaden. Parterna vill att staten håller sig utanför lönebildningen, men att de upprätthåller infrastrukturen som möjliggör industrinormeringen. Det finns ett ömsesidigt beroende, parterna behöver Medlingsinstitutet och staten behöver industrinormeringen. Detta innebär täta kontakter med Medlingsinstitutet, som dock inte bistår då parterna har en egen förhandlingsordning.

Relationen på arbetsmarknaden med industriavtalet blir komplex och kan inte förenklas med arbetstagarorganisationer mot arbetsgivarorganisationer över hela arbetsmarknaden. Arbetsgivarorganisationerna inom industrin har spänningar i sina relationer med exempelvis SKL och Almega, medan de fackliga organisationerna har sina spänningar i relationerna till förbund som vill få ut mer än industrinormen. Industriavtalet fördjupar partsrelationen mellan industrins parter och skapar en intressegemenskap.

Parterna har motstående men inte oförenliga intressen. De fackliga organisationerna vill ha en så hög central löneökning som möjligt, medan arbetsgivarna vill ha ingen eller låg central löneökning. Men båda har ett intresse av att upprätthålla industrins lönenormerande roll, att leverera reallöneökningar och att ha ett långsiktigt bärkraftigt näringsliv. På samma sätt vill arbetsgivarna ha dispositivitet i avtalens allmänna villkor, medan de fackliga organisationerna vill ha centrala regleringar kring villkoren. Båda har dock ett intresse av att värna avtalssystemet före lagstiftningen. Industriavtalets förhandlingsmodell verkar klara av att förena parternas olika intressen och motstridiga avtalskrav och samtidigt skapa en nöjdhet på båda sidor.

Industriavtalets förhandlingsordning gör att parterna upplever att de kan lösa sina problem genom förhandlingar och att förhandlingarna också går snabbt och relativt smärtfritt, förhandlingar inom industrin upplevs som enklare att lösa än förhandlingar med andra sektorer på grund av upparbetade relationer. Det finns också ett ömsesidigt intresse av att båda sidorna inte tappar för mycket i organisationsgrad för att upprätthålla legitimiteten för modellen.

Återigen ger de teoretiska perspektiven goda förklaringar till resultaten från intervjustudien. Kraven som parterna driver kan direkt sägas vara hämtade från den reala ekonomin – de är både materiella och institutionella och ska möta en förändring. Förändrade ekonomiska förutsättningar skapar ökade krav på flexibilitet, andra sidan av myntet är hur samma förutsättningar får fackförbunden att vilja reglera bemanningsanställningar. Dagens partsmodell kan också beskrivas som konflikt i jämvikt. De motstående intressena balanserar varandra i olika konstellationer och driver modellen framåt. Partsrelationen är central för industriavtalet, båda sidor tjänar på konflikten och upprätthåller den. Parterna formas också av konflikten. De goda personliga relationerna mellan förhandlarna möjliggörs genom den höga objektifieringen samt att det är en realistisk konflikt.

6 Slutord

Uppsatsen har visat hur partsmodellen utvecklats, vad som driver förändring samt vad dagens partsmodell betyder. Partsmodellen är inte statisk och kan sorteras i epoker. Dagens epok karaktäriseras av industriavtalet – branschvisa förhandlingar, central normering, liten statlig inblandning och ambition från parterna att i första hand driva sina intressen genom avtal.

Båda teoretiska perspektiven ger goda förklaringsvärden, men kan inte enskilt ge en heltäckande förklaring. Lundhs institutionella teori kan kompletteras med konfliktteori med gott resultat.

Dagens partsmodell ger industrin en särskild ställning. Industrin får fördelar, men också ett ansvar gentemot hela arbetsmarknaden. Industrins parter har en särskild relation med lagstiftaren, där båda är beroende av varandra.

Uppsatsen har inte undersökt hur lagstiftaren ser på dagens partsmodell, eller hur övriga arbetsmarknaden ser på den. För framtiden kan det vara intressant att studera partsmodellen genom Almegas perspektiv, SKL och Visions, fackförbunden 6F samt Kommunal och lärarförbundens.

7 Referenser

- Berglund, Tomas och Schedin, Stefan (red.), 2009. "Arbetslivet", Pozkal: Studentlitteratur AB
- Coser, Lewis A., 1971. "Social konflikt" Stockholm: Bokförlaget Aldus/Bonniers.
- Coser, Lewis A., 1957. "Social Conflict and the Theory of Social Change". The British Journal of Sociology, Vol. 8, No. 3. (Sep., 1957) s. 197-207
- Elvander, Nils, 1997. "Regeringen och avtalsrörelserna under 1990-talet" i Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 3, nr 4, vintern 1997 s. 251-262
- Elvander, Nils, 2002. "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse" i Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 8, nr 3, hösten 2002 s. 191-204
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wägnerud, Lena, 2005. "Metodpraktikan, Konsten att studera samhälle, individ och marknad" Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Kjellberg, Anders, 2013. "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1, Sociologiska institutionen Lunds universitet
- Lantz, Annika, 2000. "Intervjumethodik" Lund: Studentlitteratur
- Lundh, Christer, 2010. "Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010" Stockholm: SNS Förlag
- Lundquist, Lennart, 1993. "Det vetenskapliga studiet av politik" Lund: Studentlitteratur.
- Lundquist, Lennart, 2001. "Medborgardemokratin och eliterna" Lund: Studentlitteratur.
- Medlingsinstitutet, 2009. "Vem ska bestämma takten? Parternas syn på lönenormering" Linköping: Medlingsinstitutet
- Medlingsinstitutet, 2011. "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, Medlingsinstitutets årsrapport" Ödeshög: Medlingsinstitutet
- Medlingsinstitutet, 2012. "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011, Medlingsinstitutets årsrapport" Västerås: Medlingsinstitutet
- Medlingsinstitutet, 2013. "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012, Medlingsinstitutets årsrapport" Västerås: Medlingsinstitutet
- Medlingsinstitutet 2014. "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013, Medlingsinstitutets årsrapport" Taberg: Medlingsinstitutet
- Nilsson, Göran, Thörne, Sophie, Westman, Ulrika, Villner, Bo och Åkesson, Ulf, 2005. "Avtal eller lag? En idéskrift med syfte att stärka kollektivavtalets ställning." Facken inom Industrin
- Nycander, Svante, 2008. "Makten över arbetsmarknaden" Avesta: SNS Förlag

Rolfer, Bengt, 2008. *“Från röra till reda, tio år med industriavtalet”*
Kristianstad: Premiss förlag

Starrin, Bengt och Svensson, Per-Gunnar (red.), 2006. *“Kvalitativ metod och vetenskapsteori”* Lund: Studentlitteratur

Westerlund, Uno, 2011. *“En glansfull framtid – Ur TCO:s historia 1944-2010”*
Kristianstad: Premiss förlag.

Regeringens proposition 1989/90:95 *“om allmänt lönestopp”*
Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
2011. *”Industriavtalet, Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal”*
Facken inom Industrin, 2013. *”Gemensamma avtalskrav 2013”*, Facken inom
Industrin
<http://www.industriradet.se/> 2015-01-04