Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2015

KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

till slutbetänkande från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut

SOU 1998:141

MEDLING OCH LÖNEBILDNING

Bilagor

till slutbetänkande från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut

SOU 1998:141

Refh
OccSO

Statens offentliga utredningar
1998:141
Arbetsmarknadsdepartementet

Medling och lönebildning

Bilagor

Slutbetänkande av Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut
Stockholm 1998

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: fritzes.order@liber.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 1993.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Information Rosenbad
Regeringskansliet
103 33 Stockholm
Fax: 08–405 42 95
Telefon: 08–405 47 29

ISBN 91-38-21058-4
ISSN 0375-250X

Tryck. Elanders Gotab, Stockholm 1998

I denna volym ingår elva rapporter som med undantag för den sista har tagits fram som underlag för utredningens förslag. De första sju bilagorna är författade av svenska och internationella forskare och presenterades vid utredningens seminarium den 28 september 1998. Rapporterna av Steinar Holden och Karl-Ove Moene, A.T.J.M. Jacobs, David Metcalf samt Richard Freeman är i original författade på engelska. Utredningen har låtit översätta rapporterna till svenska. Susanne Ackum Agell och Niklas Bruun har skrivit sina originalrapporter på svenska. Nils Elvander har förutom den svenska version, som ingår i den tryckta uplagan, även tagit fram en engelsk översättning. Vidare ingår ett referat av studier om lönebildningen, som har genomförts av ekonomer vid OECD. Referatet är skrivet av Kjell Nyman, som också har ingått i utredningens sekretariat. Två bilagor behandlar den senaste avtalsrörelsen m.m. Den första är skriven av Per Dahlén vid Statens förlikningsmannaexpedition och behandlar konflikter och konfliktlösning under avtalsrörelsen. Den andra rapporten är en sammanställning av slutna kollektivavtal och prognoser för löneutfallet under avtalsperioden, som har utförts av Christina Eurén vid Konjunkturinstitutet. Slutligen ingår Arbetsmarknadsdepartementets remissammanställning av utredningens delbetänkande Medlingsinstitut och lönestatistik (SOU 1997:164).

INNEHÅLL

Åtgärder för att förbättra lönebildningen i Sverige – Kommentarer till förslag om medling och konfliktlösning

av Steinar Holden och Karl Ove Moene

1. Inledning

Sverige genomgick under början av 90-talet en kraftig ekonomisk kris. Arbetslösheten steg till en aldrig tidigare skådad nivå, den offentliga budgetbalansen försämrades betydligt, och den ekonomiska politikens trovärdighet var låg, med en svag valuta och hög räntenivå. Den sista tiden har situationen dock förbättrats betydligt. Budgetbalansen är bättre och förtroendet för den ekonomiska politiken verkar inte längre vara något problem, men den höga arbetslösheten håller i sig. Det sätt som lönesystemet fungerar på är förmodligen en viktig anledning till den ihållande arbetslösheten, i och med att löneökningstakten fortfarandet är hög trots den höga arbetslösheten.

Det har lämnats en rad förslag till hur man ska förbättra den svenska lönebildningen. Förslagen diskuteras nedan i den form som Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut sammanfattade dem i sin inbjudan till denna konferens. Som bakgrund till våra kommentarer lägger vi i avsnitt 2 fram en kort och enkel teoretisk ram för förhållandet mellan lönebildning och jämviktsarbetslöshet. I avsnitt 3 beskriver vi konflikter, medling och skiljedomsförfarande rent allmänt. Vi refererar i dessa avsnitt till några andra frågor som inte har direkt anknytning till de förslag som lagts fram, men som enligt vår uppfattning ändå kan vara mycket viktiga för att Sveriges lönebildningssystem ska fungera. Förslagen diskuteras i avsnitt 4, och sista avsnittet består av en sammanfattande kommentar.

2. Lönebildning och jämviktsarbetslöshet

De senaste åren har ekonomiska analyser av löner, sysselsättning och arbetslöshet ofta gjorts inom en teori som baserar sig på en jämviktsnivå för arbetslösheten (Layard, Nickell och Jackman, 1991). En viktig del av denna teori rör lönebildningen. Stor hänsyn tas till formerna för lönebildningen, i förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagare (lokal eller nationell nivå), eller i vissa fall ensidigt av arbetsgivaren. Lönebildningen beror på de ekonomiska förhållanden som företagen verkar inom. De ekonomiska förhållandena kan delas upp i "inre krafter", som lönsamhet och produktivitet, och "yttre krafter", som behovet av att anställa och behålla kvalificerad personal, överväganden om köpkraft, lönerna för jämförbara grupper av arbetstagare, konkurrenskraften på marknaden, etc., vartill kommer parternas förhandlingsstyrka.

På det abstrakta planet sammanfattas ofta resultatet av lönebildningen i en lönekurva, som ställer reallönen i relation till arbetslöshetsnivån. Om arbetslösheten är låg, har arbetstagarna en stark förhandlingsposition, och höga löner kan vara nödvändigt för att anställa den personal som behövs, varför arbetsgivarna accepterar höga reallöner. I det motsatta förhållandet med hög arbetslöshet sätts lönerna på en lägre nivå. Lönekurvans position beror även på alla andra faktorer som påverkar lönebildningen. Om till exempel arbetstagarnas förhandlingsposition förstärks så höjs lönekurvan, och lönebildningen ger en högre lönenivå oavsett arbetslöshetsnivån.

En annan viktig del i en teori för jämviktsarbetslöshet är företagens beslut om prissättning av produkter och anställning av personal. På kort sikt sätter företagen priserna som ett pålägg på produktionskostnaderna, av vilka lönerna är en viktig del. Resultatet av företagens prissättning kan sammanfattas i en priskurva, som visar reallönen från prissättningen i förhållande till arbetslöshetsnivån. Om en högre produktion och sysselsättning (och följaktligen lägre arbetslöshet) förknippas med högre marginalkostnad, skiftas priskurvan nedåt både i förhållande till sysselsättning och reallöner.

Jämviktsnivån för sysselsättning (och vid en given arbetskraftstillgång även jämviktsnivån för arbetslöshet), bestäms utifrån lönekurvans och priskurvans skärningspunkt, som illustreras nedan i figur 1. Vid jämvikt anpassas nivån för sysselsättning och arbetslöshet så att den reallön som blir resultatet av lönebildningen överensstämmer med den reallön som följer av prissättningen.

På lång sikt kan företagets kapitalstock regleras. Om reallönen är för hög blir kapitalavkastningen lägre än vad investerarna får på annat håll, och det kommer inte att investeras tillräckligt för att upprätthålla produktionskapaciteten. Detta flyttar priskurvan åt vänster, och leder till en högre jämviktsnivå för arbetslösheten. Om det i det långa loppet är konstant skalavkastning, och avkastningskravet fastställs genom den avkastning som investerarna får ut från investeringar i andra länder, så blir priskurvan horisontell. I det fallet bestäms reallönen på lång sikt bara utifrån priskurvan (det vill säga, av den begärda kapitalavkastningen och produktivitetsnivån), medan lönekurvans position endast bestämmer jämviktsnivån för arbetslösheten.

I Sveriges fall verkar huvudproblemet vara att pressen på lönehöjningar är för stark och att lönekurvan är för hög i förhållande till sysselsättning och reallön, vilket leder till en hög jämviktsarbetslöshet. Från detta perspektiv sett måste målet med åtgärderna för att förbättra den svenska lönebildningen vara att minska pressen på lönehöjningar, för att på så sätt minska jämviktsarbetslösheten.

Innan vi går in på att diskutera vilka åtgärder som bör användas för att uppnå detta mål vill vi kort nämna två viktiga förbehåll för resonemanget. För det första innebär löne- och prissättningsdynamiken förmodligen ett kraftigt hinder mot sänkning av arbetslösheten. Om arbetslösheten är lägre än jämviktsarbetslösheten, kommer ökningen av real- och nominallöner förmodligen att vara hög, vilket tvingar fram åtstramningar av den makroekonomiska politiken för att hålla nere inflationen och förhindra en försämring av konkurrenskraften. Löne- och prissättningen utgör dock förmodligen endast en svag restriktion vid stigande arbetslöshet. Även om arbetslösheten är betydligt högre än jämviktsarbetslösheten, kan den dämpande effekten på löneökningstakten vara begränsad. Dessutom har ett svagt lönetryck i sig förmodligen en mycket liten effekt på den totala efterfrågan. Man ska därför inte bortse från att arbetslösheten under långa perioder kan vara betydligt högre än jämviktsarbetslösheten.

Uppgifter om lönebildningen i den svenska tillverkningsindustrin visar att utformningen av lönebildningssystemet inte har förändrats under perioden 1964-94 (Holden och Nymoen, 1998), vilket kan indikera att jämviktsarbetslösheten inte har ökat i takt med den faktiska arbetslösheten i Sverige. Detta stämmer också med Forslunds resultat (1995). Men även om arbetslösheten i Sverige är högre än dess jämviktsnivå så återstår behovet av att begränsa löneökningarna; en rimlig löneökning kommer garanterat att underlätta en varaktig minskning av arbetslösheten.

Det andra förbehållet gäller en aspekt av teorin ovan: ju svagare arbetstagarnas förhandlingsposition är, desto bättre. Jämviktsarbetslösheten minskar, samtidigt som reallönerna i det långa loppet inte påverkas. Trots detta finns det åtskilliga skäl till varför man bör vara försiktig med att föreslå institutionella förändringar som på kort eller medellång sikt skulle innebära en påtaglig minskning av reallönerna. För det första är det av effektivitetsskäl viktigt att båda parterna, företagen och arbetstagarna (kollektivt och individuellt) får tillräcklig ersättning för sin investering och arbetsinsats. För det andra är det från en neutral utsiktspunkt knappast en god idé att föreslå förändringar som dramatiskt förflyttar förhandlingspositionerna med kraftiga negativa förändringar för den ena parten. För det tredje skulle institutionella förändringar med kraftiga negativa effekter på arbetstagarna troligtvis inte bli bestående med tanke på fackförbundens historiskt starka position i Sverige. Den oro på arbetsmarknaden som detta skulle resultera i skulle lätt komma att överskugga de positiva effekterna av låga lönekostnader på produktion och investeringar.

I allmänna ordalag kan man säga att detta förbehåll förmodligen är mer teoretiskt än praktiskt relevant. De flesta arbetstagare och fackförbund i Sverige har så stark förhandlingsposition att den viktigaste uppgiften från en neutral utsiktspunkt blir att minska lönetrycket snarare än att förhindra

alltför låga löner. Men det finns trots allt arbetstagare som befinner sig i en mycket svag förhandlingsposition. En arbetsgivare som står inför en uppåtlutande kurva för utbud av arbetskraft kan vinna på att sätta låga löner även om detta innebär att han tidvis kan få svårt att rekrytera tillräckligt många personer. I den här situationen kan en förbättring av arbetstagarnas förhandlingsposition, inklusive högre löner, faktiskt leda till högre sysselsättning (Manning, 1995).

I princip kan huvudmålet med att minska lönetrycket uppnås genom flera olika slags åtgärder. Den första, och kanske mest självklara, är att minska pressen på löneökningar genom åtgärder som försvagar arbetstagarnas förhandlingsposition. Sådana åtgärder kan t.ex. ha som mål att minska effekterna av en strejk som vapen i löneförhandlingarna.

Ett annat sätt att minska pressen på löneökningar är genom åtgärder som stärker samordningen av lönebildningen. Det underliggande skälet till fördelarna med en samordning är att det finns negativa och indirekta effekter. Högre löner för en grupp av arbetstagare kan av flera skäl ha motsatt inverkan på välfärden för andra grupper av arbetstagare (se undersökningarna i Moene, Wallerstein och Hoel, 1993, samt Calmfors, 1993). En anledning är att högre löner leder till högre priser, och följaktligen minskar arbetstagarnas köpkraft. Om fackförbund som representerar stora grupper av arbetstagare samordnar sina löneförhandlingar kan de komma att acceptera lägre löner än vad de skulle gjort var och en för sig, för att på så sätt minska de negativa indirekta effekterna. Konkurrens mellan fackförbund som organiserar arbetstagare inom samma område kan också leda till alltför höga lönekrav. Även här kan samordning leda till återhållna löner. Det finns också negativa indirekta effekter av höga löner för företagen, eftersom höga löner i ett företag kan göra det svårare för andra företag att anställa och behålla sin arbetskraft (Hoel, 1990). Om arbetsgivarna samordnar sin lönepolitik kan deras motståndskraft mot höga löner öka.

För det tredje kan lönetrycket minska genom åtgärder som påverkar fackförbundens preferenser eller deras önskemål om att på kort sikt få till stånd högre löner. En åtgärd skulle vara att införa löneformer som bygger på vinstandelar eller andelsägande. Om de anställda har intresse av en hög avkastning blir de mer måna om företagets resultat på sikt, och mindre pådrivande vid löneförhandlingen (se avsnitt 3). En annan åtgärd kan vara långsiktiga åtaganden mellan fackförbund och företag, explicita eller implicita, där företagen beskriver framtida planer för investeringar i både realkapital och mänskligt kapital, medan fackförbunden lovar att vara återhållsamma med lönekraven. Grundtanken är att det på kort sikt kan finnas vinster med en löneåterhållsamhet, samtidigt som arbetstagarna oroar sig för att de inte ska få ut sin del i dessa vinster. Om detaljerade och

explicita långtidsavtal kan verka svårt, och även riskfyllt, att gå med på, kan mindre utförliga avtal som binder samman löneutvecklingen med, låt oss säga, den framtida produktions- och vinstutvecklingen, vara gynnsamma.

Det är viktigt att komma ihåg att pressen på lönehöjningar bestäms i en samverkan av samtliga dessa element. Samverkan kan vara mycket komplex, och förmodligen leda till överraskande effekter på enskildheter. En lyckad samordning av löneåterhållsamhet till exempel, kan kräva att fackförbunden är tillräckligt starka, och att organisationsgraden är tillräckligt stor. En institutionell förändring som försvagar fackförbundets förhandlingsposition, och som i sig skulle minska pressen på lönehöjningar, kan innebära att fackförbundens position blir så svag att de inte klarar att medverka i en samordning för återhållsamma löneökningar. I så fall kan den övergripande effekten bli ett högre lönetryck (Holden och Raaum, 1991).

Under 80-talet började lönebildningen i Sverige bli mindre centraliserad. Decentraliseringen förde med sig den fördelen att lönerna blev mer följsamma till den ekonomiska situationen inom respektive bransch. Flexibilitet vad gäller löner kan minska svängningar i sysselsättningen. Dessutom kan löner som påverkas av produktiviteten och lönsamheten ha en positiv effekt på arbetstagarnas insatser och motivation. Decentraliseringen gjorde det emellertid svårare att samordna lönebildningen, och den kan även ha haft motsatt inverkan på effektiviteten, genom att skapa överdrivna löneskillnader. En grundläggande ekonomisk effektivitetsprincip är att prisskillnader på likadana varor innebär ineffektivitet. Arbetstagare inom olika branscher är i stor utsträckning homogena (åtminstone i ett utgångsläge t.ex. unga arbetstagare), varför en optimal fördelning på ett statiskt sätt kräver att man inom de olika branscherna får samma lön. Moene och Wallerstein (1997) visar ur tillväxtsynpunkt hur en minskning av löneskillnaderna inom branschen kan leda till en högre tillväxt genom att hålla lönerna nere i nya och mer effektiva anläggningar, en idé som ligger nära Gösta Rehns och Rudolf Meidners tankar.

Lönebildningen i de nordiska länderna sker på flera nivåer, med lokala justeringar av avtalen på en nationell nivå. Rent teoretiskt sett kan en förhandling på flera nivåer kombinera samordningseffekten i ett centraliserat system med flexibiliteten i ett decentraliserat system. Denna kompromiss kräver dock att de lokala justeringarna är relativt begränsade, eftersom den totala lönen annars lätt kan bli för hög. Ett förhandlingssystem på flera nivåer kan framför allt leda till överdrivet höga löner under perioder med låg inflation och låg produktivitetstillväxt. Bindande löneökningar på central nivå (utan sänkning av nominella lönerna) kan leda till

alltför höga reallöner om den lokala löneglidningen är betydande (Holden 1991, 1998a; Calmfors, 1993).

Ett annat problem är det möjliga sambandet mellan nivån på jämviktsarbetslösheten och penningpolitiken. Förhandlare på stora avtalsområden som finns i Sverige, tar förmodligen hänsyn till effekterna av deras lönepolitik på hela det ekonomiska systemet. I ett system med en helt och hållet fast växelkurs leder en lönehöjning såväl till en försämring av konkurrenskraften, som till högre konsumentpriser. I det svenska systemet med inflationsmål kan löneförhandlare som är säkra på att inflationsmålet ska uppnås nonchalera effekterna av en lönehöjning på konsumentpriserna. Å andra sidan kan en löneökning motverkas av en ränteökning. Vilket system som leder till ett högre lönetryck, och följaktligen till en högre jämviktsarbetslöshet, beror bland annat på effekten av en räntehöjning på växelkursen och nivån på den inhemska efterfrågan (Holden, 1998c).

3. Konflikter, medling och skiljedomsförfarande

Hicks paradox och asymmetrisk information

Moderna spelteoretiska sätt att närma sig förhandlingar bygger på Gudfader-principen ("I gave him an offer he couldn't refuse", Rubinstein, 1982, Shaked and Sutton, 1984). Att avfärda ett anbud skapar förseningar som är kostsamma för båda parter. Den part som lägger anbudet utnyttjar detta genom att begära exakt den överenskommelse som får motparten att anta anbudet, hellre än att orsaka förseningskostnader. Hot är följaktligen viktiga för resultaten, men används aldrig så länge båda sidor har samma information. Detta är i själva verket en upprepning av vad som tidigare kallades Hicks paradox (Hicks 1963), och som säger att om båda parter vid förhandlingsbordet agerar förnuftigt och kan förutsäga resultatet av en strejk eller lockout, så tenderar de att komma överens utan en kostsam konflikt. Så länge som båda parter innehar samma kunskap och relevanta information är konflikter alltså huvudsakligen slumpmässiga och resultatet av ett missförstånd.

Trots detta verkar strejker och lockouter i praktiken följa ett förutsägbart mönster (Kennan, 1986) där konflikter, åtminstone i några av länderna, är periodiskt återkommande och där det finns en samlad stark negativ korrelation mellan konflikter mätt i antalet förlorade arbetsdagar per anställd och förhandlingarnas grad av centralisering (Hibbs, 1978, Ingham, 1974). Faktum är att Sverige och Norge var några av de länder i världen som var mest strejk- och lockoutbenägna under mellankrigstiden då de kollektiva

förhandlingarna ännu inte var centraliserade. Under efterkrigstiden med centraliserade förhandlingar, har dock antalet konflikter i de båda länderna tills helt nyligen varit bland de lägsta i världen.

Ett skäl till varför konflikter kan uppstå mellan förnuftiga förhandlare är att det finns privat information. I de fall där informationen är ojämnt fördelad är det svårt att på ett effektivt sätt tillämpa Gudfader-principen. När förhandlarna kämpar för att få den största möjliga andelen blir det omöjligt att undvika kostsamma konflikter (se översikten av privata informationsteorier om strejk i Kennan och Wilson, 1993).

För att illustrera denna grundtanke på ett enkelt sätt kan vi anta att ett företag drabbas av en nedgång precis innan de lokala löneförhandlingarna. Om nedgången har kommit till allmän kännedom kommer fackförbundet att anpassa sina förväntningar efter detta och det blir inte svårare än vanligt att nå ett avtal utan konflikt. Om informationen däremot är företagets privata, ska då fackförbundet tro på företaget när de meddelar att omständigheterna har försämrats? Oavsett om efterfrågan stiger eller faller har företaget trots allt alltid ett intresse av att vara pessimistiska i sina uppgifter till fackförbundet. Medvetna om detta är det lätt hänt att fackförbundet inte tror på företagets uppgifter. Ett sätt på vilket företagen trovärdigt kan visa att omständigheterna har förändrats är att stå emot en strejk. Om omständigheterna är goda kommer företaget intuitivt att föredra en löneökning, eftersom det bara är under dåliga omständigheter som ett företag väljer strejk.

Asymmetrisk information kan utgöra en förklaring till varför strejker är vanligare under decentraliserad lönebildning. Decentraliseringen av lönebildningen kan i sig förse förhandlarna med mer information, men denna information kan vara mer eller mindre privat eller ojämnt fördelad (Moene, Wallerstein and Hoel, 1993). På företagsnivå finns det en klar obalans i den information som är tillgänglig för arbetsgivaren och fackförbunden. På branschnivå kan fackförbundet lättare genomföra sina egna undersökningar av efterfrågan på branschens produkter. Följaktligen blir fördelningen av information troligen mindre asymmetrisk än på företagsnivå. På nationell nivå har båda parter tillgång till ungefär samma information om den nationella ekonomin, och någon ojämnt fördelad information verkar än mindre trolig.

En annan sorts konflikter som uppstår på grund av asymmetrisk information kan vi kalla demonstrationskonflikter. Det är konflikter som uppkommer genom förhandlarnas vilja att göra kortsiktiga uppoffringar (en konflikt) för att vinna i framtida löneförhandlingar. Det kan gälla att etablera ett rykte som hård förhandlare eller engagerad ledare med förmåga att anordna strejker (eller lockouter). Har man väl slagit fast ett rykte, kan man nästa år nå ett bra avtal utan att behöva ta till en konflikt.

Om ojämn fördelning av information är centralt för uppkomsten av arbetsmarknadskonflikter så har medling minst två viktiga uppgifter. En är att underlätta informationsflödet mellan parterna. Som diskuterats ovan kan parterna styra vilken information man lämnar för att på så vis påverka förhandlingsutgången, och eftersom båda parter vet att detta förekommer, är det lätt att en känsla av misstro tar över. En medlare kan eliminera detta problem genom att underlätta ett mer objektivt informationsflöde mellan parterna. En annan uppgift som medling har gäller parternas förväntningar på konflikten. Båda parterna kan ha en alltför optimistisk inställning till konfliktresultatet. Detta kan förhindra en överenskommelse, eftersom båda parterna tror att de ska få ett bättre resultat till följd av en konflikt. Genom privata konsultationer kan en medlare sätta fingret på sådana motsättningar. Målet är att uppnå en gemensam uppfattning om resultatet av en konflikt, varefter parterna kan komma överens om att dela vinsten av att undvika en konflikt.

Konkurrerande åtaganden

Asymmetrisk information är bara en av orsakerna till att hot om konflikt ibland verkställs. En annan orsaksmekanism är när förhandlare gör åtaganden. Om en förhandlare lyckas övertyga sin motståndare om att han aldrig kommer att vika från ett krav som favoriserar honom själv, kan hans motståndare inte göra mycket mer än att gå med på detta krav, även om det innebär ett orättvist förhandlingsresultat. Ett sätt att göra åtaganden är att göra offentliga uttalanden, ett annat är att mobilisera medlemmar genom överoptimistiska förväntningar. Tanken är att öka kostnaderna för att backa från yrkandena, kanske även i en sådan utsträckning att man tvingas genomföra hoten. Problemet är bara att den andre kan göra samma sak. Om båda parter bestämmer sig för att stå fast, kan det uppstå en konflikt som ingen vill ha (Schelling, 1961, Johansen, 1979).

Potentiella konflikter som grundar sig på konkurrerande åtaganden som de här kan inte alltid undvikas enbart genom medling. Däremot kan en medlare i vissa fall göra det enklare att backa från tidigare uttalanden, eftersom man kan lägga skulden på medlaren. Skiljeförfaranden är på så vis utan tvekan ett effektivare redskap, eftersom kostsamma konflikter kan förhindras utan att någon av parterna förlorar i trovärdighet.

Växelverkan mellan tjänster och gentjänster

Växelverkan mellan tjänster och gentjänster är en annan grundläggande drivkraft som är viktig för förekomsten av konflikter. Växelverkan mellan tjänster och gentjänster är både positivt (vi är snälla mot människor som är

snälla mot oss) och negativt (öga för öga, tand för tand) (Fehr and Gächter, 1997). Skillnaden mellan negativ växelverkan mellan tjänster och gentjänster och rent egenintresse är att den som betonar ömsesidigheten är villigare att själv ådra sig kostnader för att kunna hämnas. Det finns fullt av uppgifter om denna sorts uppträdande i experimentell ekonomi.

I förhandlingssituationer kan växelverkan mellan tjänster och gentjänster skapa goda partsrelationer med få konflikter (positiv växelverkan mellan tjänster och gentjänster), även vid ojämnt fördelad information. Trots detta kan en sådan situation bara vara tillfälligt stabil. En ny situation, exempelvis till följd av förändringar av arbetslösheten eller i förhandlingssystemet, och som arbetstagarna upplever som orättvis, kan utlösa hämndbegär (negativ växelverkan mellan tjänster och gentjänster) även i de fall där Gudfader-principen inte skulle skapa några som helst konflikter.

Konflikter till följd av växelverkan är inte så enkla att lösa genom medling. Skiljedomsförfaranden kan givetvis förhindra åtgärder som strejk eller lockout. Det kan dock finnas många alternativa sätt att vidta stridsåtgärder (Hebdon och Stern, 1998) som är särskilt relevanta för den som betonar negativ ömsesidighet. När en stridsåtgärd stävjas, kan tillflykten till andra åtgärder lätt öka.

Empiriska undersökningar visar att i de fall där strejkrätten begränsas, så har förlorade arbetstimmar till följd av olyckor, frånvaro och hög personalomsättning i stället kraftigt ökat (Turner, Clark och Roberts, 1967). Det är också ett välkänt faktum att aktioner där man följer reglementet till punkt och pricka är en ersättning för öppna strejker. Uppgifter om arbetstagare inom den offentliga sektorn i Kanada visar att skiljedomsförfaranden på grund av klagomål är vanligare bland arbetstagare som har mer begränsad strejkrätt (Hebdon och Stern, 1998).

När olika konfliktformer är nära substitut är det lätt att överskatta fördelarna med ett obligatoriskt skiljedomsförfarande som har som mål att minska förekomsten av en eller flera konfliktformer. Det kan dessutom finnas tidsberoende samband på så sätt att en skiljedom idag kan framkalla fler konflikter (och behov av skiljedomsförfarande) i framtiden. Kostnader i samband med arbetstagarnas reaktioner (strejk) ska ses i förhållande till kostnader till följd av uppsägningar och mindre samarbete (Hirschman 1970, Freeman och Medoff 1984).

Har arbetsgivarna förlorat sitt övertag?

Arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer klagar över att strejkkostnaderna har stigit den senaste tiden. Det finns många skäl till att det skulle vara så. Specialiserade produktionsprocesser med en hög grad av ömsesidigt beroende är mer känsliga för lokala arbetsstopp; trycket på att minska

lagerkostnader försvagar bufferten mot förändringar i produktionsnivån; nya rutiner med "just in time" ger låg flexibilitet för avbrott; internationalisering innebär att kunderna mycket enklare kan byta till andra leverantörer vid förseningar, osv.

Vad som inte så ofta uppmärksammas är konsekvenserna av ökade strejkkostnader på arbetsgivarnas vilja att använda lockout som ett hot. Om kostnaden för en strejk ökar så ökar också kostnaden för en lockout. Man kan även argumentera för att en lockout blir mer kostsam för arbetsgivarna än en strejk, eftersom utländska kunder kan tycka att förseningar på grund av stridsåtgärder föranledda av arbetsgivarna är mindre acceptabla än de som beror på strejk. Till detta kommer det faktum att arbetsgivarnas solidaritet i samordnade konflikter är svagare än vad den var förr, och betydligt svagare än solidariteten mellan anställda som strejkar. Om detta stämmer, så är lockouter ett mindre effektivt vapen idag än förr, och det kan faktiskt vara så att arbetsgivarna har förlorat sitt viktigaste vapen vid löneförhandlingar.

Under mellankrigstiden hade arbetsgivarna ett övertag på så vis att de lätt kunde tömma fackförbundens strejkfonder genom omfattande lockouter, vilket inte längre är möjligt. De stora lockouterna i Sverige 1980 och Norge 1986 misslyckades båda två (Stokke 1998) och man kan lätt förstå varför arbetstagare idag oftare verkar be om statligt ingripande för konfliktlösning.

Det skulle vara ett misstag att inte ta ytterligare sätt att minska konflikterna med i beaktande. Enligt de teorier vi har övervägt kan möjligheten till konflikter minskas genom åtgärder som gör att båda parter får dela på den förväntade konfliktkostnaden. Ett avtal om bonus till fackförbunden som under en viss tidsperiod inte utlyser strejk kan vara fördelaktigt, men svårt att genomdriva. Emellertid kan alla slags vinstandelssystem, inkl. personalägda aktier, automatiskt nå samma resultat. Om arbetstagare har andelar i ett företag så vilar en del av strejkkostnaderna på dem själva i och med att strejken kan väntas leda till en minskning av vinsten (Grout, 1988 och Ognedal, 1992). Speciellt om konsekvenserna från en konflikt är mer varaktiga än förr som många arbetsgivare hävdar, kan ett vinstandelssystem vara ett bra sätt att minska förekomsten av konflikter. Det är dock förståeligt, med tanke på att kontroverserna kring löntagarfonderna i Sverige ligger så nära i tiden, att den möjliga konfliktminskningen genom vinstandelar inte betonas så mycket i dagens debatt. Vinstandelssystemet behöver dock inte vara ett kollektivt arrangemang, utan kan helt och hållet vara decentraliserat.

I USA har en skattesubvention använts för att motivera införandet av personalägande (Employee Stock Ownership Plans; ESOP) genom att göra överföring av aktier ömsesidigt fördelaktiga på lokal nivå. Eftersom det i

dag i USA finns fler arbetstagare som är medlemmar i ESOP än i fackförbund, förtjänar ESOP:s inflytande på arbetskonflikter uppmärksamhet. Cramton, Mehran och Tracy (1997) visar hur företag med fackförbund som använder sig av ESOP, upplever en betydande minskning av antalet strejker (om än en ökning av "holdouts" - att avtal tillåts löpa ut). Innan ESOP introducerades var det ingen större skillnad mellan företag som använde, respektive inte använde sig av detta.

4. Kommentarer till förslagen

- Att agera tidigt i förhandlingar; att skjuta på stridsåtgärder; att förlänga varselperioden.

Dessa tre förslag har det gemensamt att de har som målsättning att ge parterna mer tid till att nå ett avtal. I princip skulle det öka möjligheten till att parterna verkligen når ett avtal. Å andra sidan vet man av erfarenhet att förhandlingar oftast tar den tid som avsatts, och att framstegen sker snabbare när en deadline närmar sig. Särskilt medlingen blir mer effektiv när man närmar sig en deadline, jfr t.ex. Hiltrop (1989).

Ett närliggande syfte med förslagen är att göra det svårare för någon av parterna att undvika seriösa förhandlingar, t.ex. om en av parterna är fast besluten om att visa styrka genom att utlysa strejk. De två sista förslagen; att skjuta upp stridsåtgärder och att förlänga varselperioden, kan i några fall minska hoteffekten av stridsåtgärder, eftersom de ger motståndaren mer tid till att förbereda sig. Ett viktigare motiv för åtgärderna är att de kan ge mer tid till samordning av lönebildningen inom olika förhandlingsområden.

Även om alla tre åtgärderna kan förväntas förbättra lönebildningen, blir resultatet förmodligen rätt svagt. Ingen av åtgärderna kan hindra en grupp med stark förhandlingsposition från att utnyttja sin styrka för att uppnå ett fördelaktigt avtal.

- Tidsmässig samordning av förhandlingarna

Om det är möjligt att samordna lönebildningen, på så sätt att förhandlarna tar hänsyn till negativa förhållanden, kan en gemensam tidpunkt för samtliga avtal ha sina fördelar. För det första förenklar gemensamma avtalsperioder jämförelser mellan grupper, vilket förmodligen underlättar en samordning. För det andra gör gemensamma avtalsperioder lönebildningen mer flexibel. Vid exempelvis ekonomisk chock, kan alla löner anpassas samtidigt. På så sätt kan den tröghet med överlappande lönekontrakt, som

påvisas av Taylor (1979) undvikas. Om samordningen däremot misslyckas och resultatet av varje löneförhandling ses separat, kan en gemensam tidpunkt för nya avtal snarare leda till högre löner. Anledningen är att lönerna är strategiska komplement (efter Bulow, Geanakoplos och Klemperer, 1985): ju högre löner inom en grupp, desto högre inom de andra grupperna. Om löneavtalen följaktligen nås vid olika tidpunkter så kan de avtalsparter som går ut först välja att sätta lägre löner, för att på så sätt minska lönerna för de grupper som följer (Lau, 1996). Framförallt blir det så om det i det första avtalet finns en bestämmelse om rätt till omförhandling, som ger fackförbundet rätt till nya förhandlingar om efterföljande avtal ger en högre löneökning. Med gemensamma avtalsperioder kan ett fackförbund inte påverka lönen för andra grupper utan samordning, varför detta skäl till löneåterhållsamhet inte finns.

Valet mellan samordning eller inte omfattar även andra aspekter. Först och främst så har olika förhandlare oftast olika mål. En fördel med att inte ha gemensamma avtalsperioder är att om den som förhandlar först har mer återhållsamma krav än övriga så kan detta komma att få en återhållande effekt på det övergripande resultatet. I Norge sker löneförhandlingarna oftast först inom den konkurrensutsatta sektorn. Det gör det mer troligt att löneökningstakten överensstämmer med våra handelspartners löneökningar.

För det andra kan samordnade avtalsperioder påverka de relativa lönerna. Gemensamma kontraktsperioder underlättar jämförelser, vilket ofta leder till ökade krav på lika löner. Med andra ord kan man säga att grupper av låginkomsttagare kan tjäna på gemensamma avtalsperioder, medan grupper av höginkomsttagare kan komma att föredra olika avtalsperioder, för att försvåra lönejämförelser (jfr Stokke, 1998, sidan 497).

För det tredje är ett rent praktiskt problem med samordnade avtalsperioder att det kan innebära kapacitetsproblem vid medling. Om flera avtal skall slutas vid en och samma tidpunkt kan en samordning vara enkel att uppnå i teorin, men i praktiken kan det visa sig vara mycket svårare. Detta kan betyda att skilda avtalsperioder är fördelaktigare än samordnade, i de fall där några större grupper går först och andra följer efter.

- Sammanläggning

Det är inte alltid en fördel att företräda en stor organisation vid löneförhandlingar. Tvärtom, en del små grupper av arbetstagare har fördelar; de är få, vilket innebär att kostnaden för löneökningar är liten, samtidigt som de har makt, på så sätt att de kan vålla sina arbetsgivare höga kostnader (Hersoug, 1983). Det finns ett starkt samhällsekonomiskt skäl till att hålla tillbaka lönetrycket från sådana grupper. Först och främst leder en minsk-

ning av lönekraven från sådana grupper till en allmän minskning av pressen på löneökningar, vilket återigen kan sänka nivån för jämviktsarbetslösheten (jfr figur 1). Dessutom är en underliggande orsak till dessa gruppers starka position ofta en bristfällig produktmarknad som förvärras av de höga lönerna, och därför skapar extra effektivitetsförluster. Slutligen ökar löneökningar till dessa grupper den totala lönespridningen. Sammanläggning är en möjlig metod för att hålla tillbaka små men starka grupper.

Användningen av sammanläggning kan också ses som en åtgärd för att uppnå en samordning av återhållsamma lönekrav. Ett vanligt problem vid samordning av löneåterhållsamhet är att vissa grupper av arbetstagare kan försöka vänta ut de andra, för att sedan i efterhand få högre löner och följaktligen åka snålskjuts på de andras återhållsamhet. Givetvis utgör risken att vissa grupper av arbetstagare lyckas med denna strategi ett viktigt hinder för att först och främst åstadkomma samordning. Snålskjutsstrategin kan emellertid undvikas om de grupper som försöker sig på detta ses som parter i ett sammanlagt förslag, tillsammans med andra större grupper av arbetstagare.

Det måste dock medges att beskrivningen ovan om sammanläggning är något idealistisk. I vissa fall kan sammanläggning mötas med stort motstånd eftersom det kan uppfattas som orättvist och odemokratiskt. Förutsättningarna för denna metod är förmodligen relativt begränsade.

- Medlemsröstning

Förslaget om sluten omröstning av medlingserbjudanden innan de inblandade parterna har rätt att ta till stridsåtgärder bygger på en uppfattning om att intresseorganisationer väljer ledare som är mer militanta än sina medlemmar. Det kan i vissa fall vara så (vissa fackförbund i Storbritannien har det ryktet). I de flesta länder verkar ledarna för fackförbunden dock snarare vara mindre militanta än sina medlemmar. Erfarenheten i t.ex. Norge är att arbetsgivare uppfattar ledarna som mindre militanta än medlemmarna (Stokke, 1998 sid. 393). Jämfört med sina medlemmar kan ledarna för fackförbunden tydligare se kostnaderna för konflikterna, behovet av att upprätthålla den internationella konkurrenskraften och en hållbar makroekonomi. Ett tecken på att fackliga ledare i Norge är ansvarstagande är att en fackföreningsledare kan sluta som statssekreterare eller personalchef. Det skulle förvåna oss om mönstret i Sverige var mycket avvikande från grannländernas i detta avseende. Om det stämmer, så är det föga troligt att ledarna för fackförbunden skulle utlysa strejk såvida de inte är säkra på att de har majoritetens stöd. Under dessa omständigheter kommer kravet på medlemsröstning före stridsåtgärd inte ha någon större effekt.

Det finns emellertid intressant men än så länge ofullständig litteratur som spekulerar i de möjliga effekterna på de fackliga organisationernas och arbetsgivarnas agerande efter införandet av medlemsomröstning före strejk, enligt den brittiska lagen om fackliga organisationer 1984 (Trade Union Act) (se Manning 1992 och den litteratur till vilken där hänvisas). Lagen gjorde det obligatoriskt att hålla en majoritetsomröstning bland de inblandade fackmedlemmarna innan strejk kunde utlysas. Målet var att fackförbunden skulle bli mer representativa för sina medlemmar och att man skulle minska förekomsten av strejker. Vad man ser i denna litteratur är att effekterna av omröstningarna kan vara mer komplexa än man till en början anade. Lagstiftarna trodde att en omröstning innan strejk helt enkelt skulle ge mer information om var medlemmarna stod. Men en omröstning kan inte förhindra samordning bland de fackmedlemmar som har skäl till att göra så. En omröstning som exempelvis ger drygt femtio procents stöd för att utlysa strejk visar på svaghet jämfört med en omröstning som ger hundra procent strejkstöd. Med tanke på detta kan fackmedlemmar lägga sina röster så att motståndaren inte ska tro att de är svaga. Detta kan återigen förvanska arbetsgivarnas löneerbjudande osv. På sätt och vis är situationen densamma som vid omröstning om förhandlade eller medlade överenskommelser. Genom att rösta nej kan fackmedlemmarna få en löneökning utöver den medlade överenskommelsen. Resultaten från norska omröstningar uppfattas, om sanningen ska fram, som bland de mest osäkra aspekterna i löneförhandlingarna. Det har flera gånger varit på förslag att göra sig av med omröstningen (Stokke, 1998), men det har visat sig vara svårt att ta bort en väletablerad rättighet.

- Annan konfliktlösning

Procedurer för konfliktlösning påverkar inte bara innehållet i skiljedomen, utan även hur ofta skiljedomar verkställs, och hur ett förhandlat löneavtal kan väntas se ut. När parterna vet att konflikten ska lösas med obligatoriskt skiljedomsförfarande förändras förhandlingsmiljön betydligt. Om ingen frivillig överenskommelse uppnås bestäms retireringspositionerna av skiljedomens resultat.

Flera fall kan urskiljas:

i) Om innehållet i skiljedomen beror på exogena faktorer och kan förutses med säkerhet, är det ingen skillnad mellan förhandlingsresultat och skiljedom eftersom båda sidor kan välja skiljedom genom att avslå motpartens förslag (Crawford, 1981).

ii) Om det råder osäkerhet om skiljedomen, vilket är mer realistiskt, kan situationen bli mer komplicerad. Om ingen av parterna vill ta risker och skiljemannens utslag inte påverkas av slutliga anbud, kan båda sidor vara tveksamma till att fallet ska avgöras av en oförutsägbar skiljeman. Följaktligen kan en osäkerhet kring skiljedomen öka sannolikheten för att en förhandlingsöverenskommelse nås. Babcock och Taylor (1996) använder data från experiment där skiljemän fattat beslut i hypotetiska situationer, för att beräkna nivån av varje medlares osäkerhet. Genom att matcha dessa data med data från verkliga löneförhandlingar med samma skiljeman, har de sett att en stor ovisshet om innehållet i en ev. skiljedom minskar risken för ett dödläge. Ändå kan den förhandlade lönen påverkas. Beroende på graden av motvilja till risktagande, kan den förhandlade lönen skilja sig både från den förväntade skiljedomen och den lön som skulle förhandlats fram utan tvistelagstiftning (Faber och Katz, 1979).

iii) Om skiljemän har för vana att kompromissa mellan parternas slutliga anbud blir dödlägen vanliga, eftersom de slutliga buden tenderar att ligga långt ifrån varandra för att påverka skiljedomen. Huruvida skiljemannen i det enskilda fallet lägger en kompromiss eller faktiskt väljer det avtal han föredrar, är mindre viktigt än vad parterna förväntar sig att skiljemannen ska göra. Det är i vilket fall viktigt att utarbeta tvistelagstiftning för att förhindra att parterna tror sig kunna vinna genom att hålla sig till överdrivna krav.

iv) Slutbudsmetoden är ett sätt att göra strategiska skiljaktigheter i förhandlingar mindre lockande. När en skiljeman måste välja mellan ett av två slutgiltiga bud, kan en part inte vinna något genom att lägga fram extrema krav. Resultatet beror på hur väl förhandlarna kan förutsäga det avtal som skiljemannen kommer att föredra. Parterna kommer ofta överens om båda parter kan förutsäga skiljemannens ståndpunkt, och ingen skiljedom behöver lämnas. Ovisshet om skiljemannens ståndpunkt verkar däremot göra gapet mellan buden ännu större. Till följd av detta kan mindre förutsägbara skiljemän öka sannolikheten av ett dödläge.

I vissa fall kan parterna föredra att tvisten avgörs genom skiljedom. Om en eller båda parter har gått ut offentligt med hårda krav, kanske i ett försök att göra ett åtagande för att förbättra förhandlingspositionen, kan det vara svårt att backa ur. I sådana fall kan parternas tidigare åtaganden förhindra att en överenskommelse som gynnar båda parter nås. En lösning genom

skiljedomsförfarande kan emellertid göra det möjligt att kringgå det problemet, eftersom parterna även i fortsättningen hävdar att de ska hålla sig till de ursprungliga kraven. Skiljemannen får "skulden", och de båda parterna slipper "förlora ansiktet".

Skiljedomens "ansiktsräddande" effekt, som gör det möjligt att dra sig undan från tidigare krav, är en användbar och viktig effekt av skiljedomsförfarandet (och i mindre utsträckning även av medling). Ett tillhörande problem kan emellertid vara att parterna blir mindre måna om att själva förhandla fram en överenskommelse eftersom de föredrar en senare lösning genom skiljedomsförfarande ("skrämseleffekten", se t.ex. Ponak och Falkenberg, 1989). I vissa fall kan parterna bli beroende av en lösning genom skiljedomsförfarande (den "narkotiska" effekten).

En svaghet med skiljedomsförfarande blir uppenbar när förhandlingar rör annat än löner. I sådana fall kanske en skiljedom inte innehåller alla de delar som parterna skulle kunna enas om, eftersom skiljemännen inte kan veta hur de båda sidorna gör avvägningar mellan olika delyrkanden. För att uppnå ömsesidiga fördelar som håller i längden borde man överlägga om att göra det möjligt för fortsatta förhandlingar även efter skiljedomsförfarandet, med skiljemannens val av slutbud som sista utväg. Ett argument mot detta förslag är att förändringar som båda parter föredrar i det aktuella fallet kan få problematiska konsekvenser för andra förhandlingsområden eller någon tredje part.

Som diskussionen ovan visar är det inte lätt att göra säkra förutsägelser om de allmänna effekterna av tillgång, användning och utformning av obligatoriskt skiljedomsförfarande. Eftersom tvistekostnaderna dock blir lägre med obligatoriskt skiljedomsförfarande än med oinskränkt rätt till strejk eller lockout, så finns det potentiella fördelar med skiljedomsförfarande. Empirisk forskning av Currie och McConnell (1991) med data från ett antal kollektivavtal inom Kanadas offentliga sektor visar att "lönerna blir högre under obligatoriskt skiljedomsförfarande än under andra lagliga former". Olson och Rau (1997) undersöker hur parterna anpassar sina förväntningar efter skiljemannens val av slutbud i tidigare skiljedomar. Precis som man kan vänta sig blir lönen i efterföljande förhandlingar högre om medlaren väljer fackförbundets bud och vice versa. De sammanfattar med att överenskommelser i det långa loppet överensstämmer med skiljemannens syn på rättvisa.

Det kan emellertid finnas oenighet om huruvida skiljedomsförfaranden skapar en partiskhet i lönestrukturen på så vis att skiljemännen väljer skiljedomar som är närmast ett av parternas slutliga anbud. Ashenfelter och Bloom (1984) visar uppgifter från Kanada om att fackförbundens bud oftare väljs därför att de helt enkelt är mer rimliga. I Norge, ett land där

obligatoriskt skiljedomsförfarande är vanligare än i de flesta länder, menar de som klagar att det råder en partiskhet till förmån för arbetsgivarna.

Obligatoriskt skiljedomsförfarande är en kraftfull och kontroversiell åtgärd. Enbart i sig självt kan detta likväl inte förväntas ha någon större effekt på lönebildningen. Anledningen är att det är problematiskt att använda obligatoriskt skiljedomsförfarande för ofta gentemot stora grupper, med en betydande lönedämpande effekt på dessa grupper. Trots detta kan obligatoriskt skiljedomsförfarande ha en stark effekt på lönebildningen om det verkställs för att stödja en samordnad återhållsamhet. Utan obligatoriskt skiljedomsförfarande blir det omöjligt att hindra starka grupper från att åka snålskjuts på andras återhållsamhet. Om obligatoriskt skiljedomsförfarande verkställs mot grupper som försöker få ut mer än andra, så kan det underlätta en framgångsrik samordning av löneåterhållsamhet.

Slutbudsmetoden kan vara ett bra sätt att minska antalet strejker utan att skada parternas förmåga att själva nå en överenskommelse. Slutbudsmetoden är emellertid mindre lämpligt för att stödja samordning av löneåterhållsamhet. Anledningen är att samordning förutsätter att avtalet inom områden som förhandlas senare liknar de tidigare slutna avtalen. Vid ett vanligt skiljedomsförfarande behöver detta inte vara något problem. Skiljedomsförfarandet i Norge är belysande på den punkten. Arbetsgivarnas sista bud innefattar vanligen samma löneökningar som fastställts i de tidigare slutna löneavtalen. Den lösning som lyfts fram av medlaren ligger närmare arbetsgivarens sista bud, eftersom han kopierar andra avtal. Med några få undantag är skiljedomen i stort sett identisk med det medlarbud som tidigare har förkastats, och följaktligen fungerar detta skiljeförfarande så att det underlättar samordning.

Å andra sidan, i ett skiljedomsförfarande kan skiljemannen inte alltid välja arbetsgivarens sista bud. Ett skäl är att detta skulle ses som orättvist. Ett annat är att om det var troligare att arbetsgivarens bud skulle väljas, så skulle denne kunna försöka utnyttja situationen genom att minska sitt bud, även om det ökade risken för att fackförbundets bud skulle väljas. Risken med ett skiljedomsförfarande med sista bud kan illustreras av erfarenheten med skiljedom i den högsta basebollserien i USA. Angående detta kommenterar Feuille (1994) att slutbudsmetoden älskas av spelarna men hatas av ägarna eftersom den har spelat en stor roll i den svindlande upptrappningen av spelarnas löner.

Ett problem är att medlaren, enligt förslaget, är den som ska bestämma vilka fall som ska avgöras genom skiljedom. Det blir en rollkonflikt när en och samma person är både medlare och domare. Det resultat av skiljedomsförfarandet som väljs kommer troligen att påverka parternas förtroende för medlaren i kommande förhandlingar. Om skiljemannen har sitt

framtida förtroende hos parterna i åtanke kan detta påverka resultatet av skiljedomsförfarandet. Ett annat problem är att obligatoriskt skiljedomsförfarande kan uppfattas som mindre legitimt om det bestäms av en tjänsteman istället för genom beslut i riksdagen (i praktiken ofta i regeringen) som i Norge.

- Sympatiåtgärder

Sympatiåtgärder kan vara besvärliga på så sätt att de drabbar grupper som inte har något att göra med orsaken till tvisten. Men sympatiåtgärder kan också ses som en ömsesidig garanti som naturligt ingår i arbetstagares (eller arbetsgivares) solidaritetsuppfattning. Även om sympatiåtgärder sällan verkställs skulle det leda till allvarliga invändningar och konflikter om man tog bort den rätten. En anledning till varför arbetstagare kan komma att protestera är att sympatiåtgärder i vissa fall kan vara viktiga för att kunna rädda arbetsplatser som hotas av flytt eller nedläggning. Om exempelvis en fabrik ska stängas eller förflyttas så har arbetskraften mycket lite, om överhuvudtaget något, att hota med. Det är ingen idé för dem att strejka, eftersom en permanent nedläggning av arbetet är precis vad arbetsgivaren vill ha. Emellertid kan andra arbetstagare med säkrade arbeten som stöd gå ut med hot om strejk, och dessa hot kan i sin tur ge resultat. Utan möjlighet till sympatiåtgärder minskar arbetstagarnas möjligheter att påverka arbetssituationen.

- Proportionalitetsprincipen

I Sverige har parterna mer frihet i sitt val av och tidpunkter för stridsåtgärder, än i grannländerna Danmark och Norge (Stokke, 1998, sid. 518). Detta kan påverka resultaten av förhandlingarna på flera sätt. Enligt de konventionella förhandlingsteorierna (jfr t.ex. Osborne och Rubinstein, 1990) beror resultatet av förhandlingarna på de relativa konfliktkostnaderna. Om fackförbundet har möjlighet att välja en stridsåtgärd som innebär höga kostnader för arbetsgivaren, men som är mindre kostsam för det egna fackförbundet, kommer detta att förbättra fackförbundets förhandlingsposition betydligt. Reslutatet blir högre löneökning än om fackförbundet inte hade haft det valet.

Det verkar också rimligt att en strejk eller lockout innebär större osäkerhet vad gäller följderna än andra, mildare typer av stridsåtgärder. Som Holden (1998b) visar, så försvagar ovisshet om utgången av tvisten den part som hotar att inleda tvisten. Tanken är att motståndaren kan lägga ett bud som är bättre för den hotande parten än att inleda en tvist. Ju större

ovissheten är i samband med tvisten, desto lägre bud krävs för att den hotande parten ska välja att inte inleda någon tvist.

Det finns följaktligen goda skäl till att begränsa flexibiliteten såväl vid val av stridsåtgärd, som för tidpunkten för denna. I vissa fall kan begränsningen att välja mellan totalstrejk/lockout eller ingen stridsåtgärd alls leda till en total arbetsnedläggelse snarare än en lindrigare typ av stridsåtgärd. Trots detta verkar det som att den övergripande effekten är positiv.

Som den definieras är proportionalitetsprincipen – ”syftet med en stridsåtgärd står i rimlig proportion till den åtgärd som vidtas och den skada som sker" - mycket vag. Den kan förse medlaren med stor makt att gå in i situationer som han eller hon anser för ohållbara. Vagheten är emellertid också problematisk eftersom den öppnar upp ett nytt område för häftiga diskussioner. Detta kan förvärra konflikterna, för när lagen är otydlig kan båda parter tro att lagen står på deras sida.

5. Sammanfattning

En del av förslagen har en inverkan i den riktning som avses, genom att minska pressen på löneökningar, men effekten är svag. Detta gäller förslagen om att agera tidigt i förhandlingar, skjuta upp stridsåtgärder och en förlängning av varselperioden. Några av de andra förslagen, som proportionalitetsprincipen, vilken öppnar upp för obligatoriskt skiljedomsförfarande, och sammanläggning är mycket starkare åtgärder. I och med att dessa åtgärder innebär större ingripanden i lönebildningen, kommer de förmodligen också att möta större motstånd. Troligen är det möjligt att man godkänner en återhållsam användning av dessa åtgärder. Samtidigt kan en återhållsam användning knappast i sig själv uppnå något större inflytande på lönebildningen.

Obligatoriskt skiljedomsförfarande kan däremot påverka lönebildningen betydligt. Samtidigt kan motståndet till att aktivt använda åtgärderna göra det svårare för medlaren att göra sitt jobb. En jämförelse med Norge ger i detta avseende inte orsak till någon större optimism. Från en norsk utgångspunkt är den svenska traditionen att inte göra ingripanden i avtalsförhandlingarna väldigt stark. Även i Norge är det svårt att använda obligatoriskt skiljedomsförfarande i en utsträckning så att det kan ha större inverkan på lönebildningen. Den huvudsakliga inverkan av obligatoriskt skiljedomsförfarande i Norge är förmodligen att det i vissa situationer underlättar en återhållsamhet i löneutvecklingen, eftersom fackförbund kan bry sig mindre om att de grupper som förhandlar efteråt kan få ut mer.

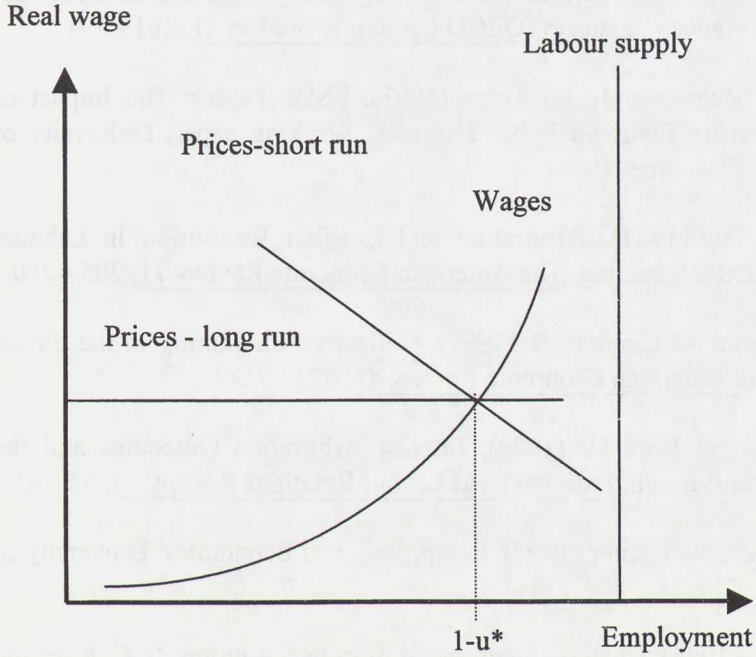
Argumentet ovan pekar på att om en stabil lönemoderation skall uppnås, så måste de föreslagna åtgärderna kombineras med andra förändringar.

Framförallt finns där ett stort behov av en samordning av lönebildningen. Negativa externa effekter vid lönebildningen innebär att det finns plats för kollektiva vinster om löneförhandlarna visar återhållsamhet. Det finns en fördel med samordning både från arbetsgivarnas och arbetstagarnas sida vilket framgår av internationella jämförelser; Layard et al. (1991).

Även om förslagen, precis som en strategi för ingripande i allmänhet, kan minska pressen på löneökningar, så finns det också vissa problem. Ingripanden utifrån kan försvaga systemets självkorrigerande mekanismer. Parterna kan exempelvis bli beroende av medling, eller till och med skiljedomsförfaranden, som ett sätt att lösa problemen. Och ännu viktigare, ingripanden kan leda till ett motstånd som utlöser andra, oönskade effekter.

Underbilaga

Figur 1



Referenser:

Ashebfelter, O. and Bloom, D. (1984). Models og Arbitrator Behaviour. The American Economic Review 74, 111-124.

Babcock, L. and Taylor, L. (1996). The Role of Arbitrator Uncertainty in Negotiation Inpasses. Industrial Relations 35, 604 - 610.

Bulow, J., J. Geanakoplos, and P. Klemperer. (1985). Multimarket oligopoly: Strategic substitutes and complements. Journal of Political Economy 93, 488 - 511.

Calmfors, L. (1993). Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance - A survey. OECD Economic Studies 21, 161 - 191.

Cramton, Mehran and J.S Tracy (1997). ESOP Fables: The Impact of Equity Sharing Plans on Labor Disputes. Working paper, University of Maryland, December 1997.

Crawford, V. (1981). Arbitration and Conflict Resolution in Labour-Management Bargaining. The American Economic Review 71, 205 - 210.

Curry, J. and McConnell, S. (1991). Collective Bargaining in the Public Sector. The American Economic Review 81, 693 - 718.

Faber, H. and Katz H. (1979). Interest Arbitration Outcomes and the Incentive to Bargain. Industrial and Labour Relations Review 33, 55 - 63.

Fehr, E. And S Gächter (1997). Reciprocity and Economics. University of Zurich.

Feuille, P. (1994). Changing patterns in dispute resolution. In C. Kerr and P.D. Staudohar (eds). Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Freeman R. and J.L. Medoff (1984). What do Unions Do? Basic Books Inc.

Forslund, A. (1995). Unemployment - Is Sweden still different? Swedish Economic Policy Review 2, 15 - 58.

Grout, P. A. (1988). Employee Share Ownership and Privatization. Some Theoretical Issues. The Economic Journal, 98

Hebdon, R. P. and R. N. Stern (1998). Tradeoffs among expressions of industrial conflict: Public sector strike bans and grievance arbitrations. Industrial and Labour Relations Review 51, 204 - 221.

Hersoug, T. (1983). The importance of being unimportant - on trade unions' strategic positions. Memorandum 1, Sosialokonomisk institutt, Universitetet i Oslo.

Hibbs, D. (1978). On the political economy of long-run trends in strike activity. British Journal of Political Science 8, 153-197.

Hiltrop, J. M. (1989). Factors associated with successful labor mediation. In K. Kressel and D. B. Pruitt et al. Mediation Research. San Fransisco; Jossey-Bass Publishers.

Hirschman, A.O. (1970). Exit, Voice and Loyality. Harvard University Press, Cambridge.

Hoel, M. (1990). Efficiency wages and local versus central wage bargaining. Economics Letters 30, 175 - 179.

Holden, S. (1991). Economic policy in an economy with local and central wage bargaining. Memorandum 8, Department of Economics, University of Oslo.

Holden, S. (1998a). Wage drift and the relevance of centralized wage setting. Forthcoming in the Scandinavian Journal of Economics.

Holden, S. (1998b). Renegotiation and the efficiency of investment. Forthcoming in the Rand Journal of Economics.

Holden, S. (1998c). Wage setting and monetary regime. Mimeo, Department of Economics, University of Oslo.

Holden, S. and O. Raaum (1991). Wage moderation and union structure. Oxford Economic Papers 43, 409 - 423.

Holden, S. and R. Nymoen (1998). Measuring structural unemployment. Is there a rough and ready approach? Mimeo, Department of Economics, University of Oslo.

Ingham, (1974). Strikes and Industrial Conflict. Britain and Scandinavia, London, Mc Millan.

Johansen, L. (1979). The bargaining society and the inefficiency of bargaining, Kyklos 32, no 3.

Kennan, J. (1986). The Economics of Strikes, in O. Ashenfelter and R. Layard (eds) Handbook in Labor Economics II, Amsterdam North Holland.

Kennan, J. and R. Wilson (1993). Bargaining with private information. Journal of Economic Literature XXXI, 45 - 104.

Lau, S-H. P. (1996). Aggregate pattern of time-dependent adjustment rules, I: A gametheoretic analysis of staggered versus synchronised wage setting. Economic Journal 106, 1645 - 1658.

Layard, R., S. Nickell and R. Jackman. (1991). Unemployment: Macro-economic Performance and the Labor Market. Oxford University Press.

Manning, A. (1995). How do we know that real wages are too high? Quarterly Journal of Economics CX, 1111 - 1126.

Manning, A. (1992). An economic analysis of the effects of pre-strike ballots. Discussion Paper no 98. Centre for Economic Performance, LSE.

Moene, K. O., M. Wallerstein and M. Hoel. (1993). Bargaining structure and economic performance. I Flanagan, R. J., K. O. Moene and M. Wallerstein (eds.) Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining and Economic Performance. Oxford University Press.

Moene, K. O. and M. Wallerstein (1997). Pay inequality. Journal of Labor Economics 15, 403 - 430.

Ognedal, T. (1992). The effects of union owned shares on the outcome of wage bargaining. Journal of Economics Behaviour and Organization. 18, 185 - 200.

Olson, C. A and Rau, B. L. (1997). Learning from interest arbitration. Industrial and Labour Relations Review 50, 237 - 251.

Osborne, M. J. and A. Rubinstein. (1990). Bargaining and Markets. Academic Press Inc.

Ponak, A. M. and L. Falkenberg. (1989). Resolution of interest disputes. In A. S. Sethi (ed). Collective Bargaining in Canada, Scarborough, Ont, 260 - 290.

Rubinstein, A. (1982). Perfect equilibrium in a bargaining model. Econometrica 50, 97 - 109.

Schelling, T. (1960). The Strategy of Conflict, Harvard University Press, Harvard.

Shaked, A. and J. Sutton. (1982). Involuntary unemployment as a perfect equilibrium in a bargaining model. Exonometrica 52, 1352-1364

Stokke, T.A. (1998) Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv (Wage negotiations and conflict resolution. Norway in a Scandinavian perspective). PhD dissertation University of Oslo Fafo report 246.

Taylor, J. (1979). Staggered wage setting in a macro model. American Economic Review 69, 108 - 113.

Turner H.A. and C. Garfield and G. Roberts (1967). Labour Relations in the Motor Industry: A Study of Industrial Unrest and an International Comparison, London, Allen & Unwin.

Medlings och arbetsmarknadspolitik – åtgärder för en förbättrad lönebildning

av Susanne Ackum-Agell

Inledning

En väl fungerande arbetsmarknad är en nödvändig förutsättning för att arbetslösheten inte skall bita sig fast på nuvarande höga nivå. I detta sammanhang utgör naturligtvis lönebildningen ett centralt inslag: en lönebildning i oordning omöjliggör återgång till en acceptabel arbetslöshetsnivå[1].

När nationalekonomer studerar den svenska lönebildningen utgår man ofta från en lönebildningsmodell där en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation förhandlar om lönen; därefter bestämmer arbetsgivaren hur många som skall anställas till avtalad lön. Det är en rad faktorer som påverkar förhandlingen och nedan har jag tänkt diskutera två sådana. För det första är parternas möjlighet till konflikt viktig. I avsnitt ett diskuterar jag de åtta punkter som arbetsmarknadens parter fört fram till regeringen om förstärkt medling, nya former för konfliktlösning och förändrade stridsåtgärder.[2] För det andra beaktas vid förhandlingen vilka alternativ de arbetstagare har som mister sina jobb om lönerna blir allt för höga. I avsnitt två diskuterar jag hur arbetsmarknadspolitikens utformning kan tänkas påverka förhandlingsutfallet.

1. En diskussion av förslagen om ökad befogenhet för medlaren samt andra former för konfliktlösning och förändrade stridsåtgärder

Redan här bör sägas att studier av en medlares/medlingsinstituts roll vid löneförhandlingar är ett eftersatt område inom den nationalekonomiska forskningen.[3] Under senare tid har det visserligen vuxit fram en spelteoretisk litteratur, från vilken man kan få viss teoretisk vägledning, men den empiriska forskningen på området är näst intill obefintlig.

[1] Vad som är en acceptabel arbetslöshetsnivå är naturligtvis svårdefinierbart, men en arbetslöshet som uppstår på grund av att människor t ex byter jobb, söker jobb för första gången eller återinträder på arbetsmarknaden lär vi alltid erfara.

[2] Dessa punkter är sammanställda av Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut och vi är ombedda att diskutera dessa utifrån forskningen från vår egen disciplin.

[3] Se Forslund (1998) för en översikt om nationalekonomisk forskning om lönebildning.

I ett nationalekonomiskt perspektiv kan ett medlingsinstitut betraktas som ett medel för att internalisera de negativa externa effekter (t.ex. ökad arbetslöshet och därav höjda skatter och egenavgifter) som kan uppstå vid en allt för vidlyftig avtalsrörelse. I detta sammanhang bör man betona den pedagogiska roll ett förstärkt medlingsinstitut skulle kunna ha i den mening att det skall söka skapa samsyn hos arbetsmarknadens parter om vad samhällsekonomin tål i termer av höjda löner utan negativa sysselsättningseffekter.[4]

Många av förslagen nedan ger det förstärkta medlingsinstitutet en mycket central roll på arbetsmarknaden – man kan t.o.m. se paralleller till den roll som en oberoende riksbankschef har. Med tanke på detta bör det också finna tydliga ramar (spelregler) för medlarna. När kan man t.ex. avsätta en medlare? Vilka incitament har medlaren att anlägga ett samhällsekonomiskt perspektiv? Hur garanterar man medlarnas oberoende och förtroende från arbetsmarknadens parter?

Efter dessa översiktliga reflektioner om ett förstärkt medlingsinstitut tänker jag diskutera de åtta punkterna utifrån mindre vetenskaplig grund.

1.1 Utökad befogenhet för medlare

(i) Agera tidigt i förhandlingsprocessen

Medlarna bör ges befogenhet att, i samråd med parterna, säkerställa att en sådan tidsplanering samt ordning för förhandling och tvistelösning kommer till stånd mellan parterna, som främjar att nya avtal träffas innan de gamla löpt ut.

Det är svårt att se några riktigt starka skäl mot detta förslag – detta är väl en ambition hos parterna redan idag. Det är väl möjligt att ett ökat hot om medling ökar incitamenten hos parterna att lösa konflikten på egen hand.

[4] Detta kan bli en viktig roll för medlingsinstitutet och speciellt då det expertråd som skall knytas till institutet med samhällsekonomin som sitt ansvarsområde. Enligt min mening bör forskare på området vara involverade i detta expertråd. Här bör man titta närmare på det ekonomiska råd som knöts till förhandlingarna som ledde fram till industriavtalet.

(ii) Tidsmässigt samordna förhandlingarna

Samtliga nya riksavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör sluta på ett gemensamt datum. Det bör prövas vilka ytterligare åtgärder som behövs för att åstadkomma en tillräcklig grad av samordning mellan avtalsperiodernas längd.

Vad man troligtvis vill undvika med detta förslag är en situation då förhandlingarna präglas av följsamhetsdiskussioner, d.v.s. framförhandlade avtal på vissa områden blir norm, eller i värsta fall golv, för den egna förhandlingen; se t ex Layard m fl (1991) för en diskussion. Att synkronisera avtalen låter som en lämplig åtgärd, men man skulle även kunna tänka sig att de skall vara fullständigt osynkroniserade, d.v.s. så pass utspridda i tiden att en jämförelse mellan avtal kan avfärdas som irrelevant. Forskningen på detta område har dock svårt att ge någon entydig bild av vad som är bäst.

Avtalsperiodernas längd kan vara svåra, och knappast önskvärda, att samordna på en heterogen arbetsmarknad.

(iii) Skjuta på varslade stridsåtgärder

Så snart en part varslat om konfliktåtgärder skall överläggning ske med en riksförlikningsman som skall kunna besluta om tvångsmedling och skjuta upp eller avbryta stridsåtgärder så länge som medling pågår.

Om detta förslag paras med förslaget om slutbud (se punkt *vi* nedan) har man i praktiken berövat de fackliga organisationerna deras konflikträtt. Detta exempel pekar på ett problem som inte direkt berörs i SOU 1997:164: vilka är de sammantagna konsekvenserna av de olika förslag som vi här ombetts diskutera var för sig?

(iv) Sammanläggning

Medlarna bör ges befogenheter att påbjuda att parterna tar samlad ställning till de olika medlingsbuden inom olika avtalsområden, s.k. sammanläggning.

Man skulle kunna diskutera detta förslag utifrån hypotesen att ju mer parterna har att besluta om, desto större är sannolikheten att beslutet sker

utifrån ett bredare perspektiv. Detta i sin tur skulle kunna leda till lönemoderation. Men samtidigt verkar detta förslag ha liten förankring hos parterna.

(v) Medlemsomröstning

Krav bör kunna ställas på medlemsomröstning om lämnade medlingsbud innan parterna äger rätt att utlösa stridsåtgärd

Det kan finnas argument för en medlingsomröstning som grundar sig på insider-outsider teorin; se t ex Lindbeck och Snower (1988). Man vet från nationalekonomisk forskning att långtidsarbetslösa riskerar att få ett litet inflytande över lönebildningen i ekonomin, genom en medlemsomröstning kan de (om de är medlemmar i facket) göra sin röst hörd. Huruvida långtidsarbetslösas åsikter skiljer sig från de sysselsattas är dock inte självklart, utan beror på om de arbetslösas villkor skiljer sig markant från de sysselsattas. Man bör också fundera på om en omröstning får någon praktisk betydelse; om de sysselsatta är ett flertal så medför en omröstning med majoritetsbeslut att de sysselsatt får sin lön i alla fall. Rent praktiskt verkar detta också vara ett ganska otympligt förfarande. (Se även diskussionen under punkt *viii* nedan).

(vi) Annan konfliktlösningsmetod – slutbud eller skiljedom

Medlarna bör ges befogenheter att föranstalta om annan konfliktlösningsmetod, t ex slutbudsmetod eller skiljedom.

Ett slutbudsförfarande kan leda fram till en mer moderat avtalsrörelse eftersom parterna vet att medlaren har ett bredare samhällsperspektiv då han/hon väljer ett av buden; ju mer kunskap parterna har om vad medlarna anser vara ett bra bud ju närmare detta bud bör parterna komma. Intuitionen är enkel, parterna vet att medlaren har att välja ett av två bud och om man lägger ett bud som ligger långt ifrån det som medlarna tycker är rimligt, så minskar chansen att medlaren väljer det budet. Att lägga ett slutbudsinstrument i händerna på en medlare ställer naturligtvis väldigt stora krav på dennes kompetens – en felaktig "verklighetsuppfattning" från dennes sida kan få stora konsekvenser.

En viktig roll för ett förstärkt medlingsinstitut, sett i detta sammanhang men även i andra avseenden, bör vara att inför en avtalsrörelse försöka skapa samsyn mellan arbetsmarknadens parter om vad ekonomin tål i termer av höjda löner utan att man allvarligt försämrar sysselsättningsläget; se även diskussionen i fotnot 4.

Vid ett skiljedomsförfarande finns det en risk att parterna lägger orealistiska bud (för höga från arbetstagarsidan och för låga från arbetsgivarsidan) och att detta, då medlaren väger samman buden, resulterar i ett avtal som inte är förenligt med en stabil utveckling på arbetsmarknaden. Vid fler saker än lönen att förhandla om kan problemet med odelbarhet uppstå: hur delar man på ett förslag om ett nytt ventilationssystem?

1.2 Andra former för konfliktlösning och förändrade stridsåtgärder

(vii) Längre varseltider

Den nuvarande lagstadgade varseltiden innan konflikt får träda i kraft bör förlängas.

Är detta verkningsfullt? Det finns en möjlighet att ett dylikt förslag enbart leder till att parterna varslar i större utsträckning än i dag: om varseltiden förlängs kan parterna få incitament att varsla tidigare för att på så vis vara säkra på att kunna utlösa konflikt vid önskat tillfälle.

(viii) Sympatiåtgärder och proportionalitetsprincipen

Möjligheterna att vidta sympatiåtgärder tas bort. Stridsåtgärder bör sålunda endast få vidtas mot part som omfattas av de aktuella förhandlingarna. Det bör införas en bestämmelse om att det i en konfliktsituation skall råda rimliga proportioner mellan syftet med en stridsåtgärd och åtgärdens skadeverkningar.

Detta är en mycket svår fråga. Å ena sidan kan man förstå arbetsgivarnas frustrationen vid långtgående sympatiåtgärder, å andra sidan är sympatiåtgärder kärnan i den fackliga verksamheten (en för alla - alla för en). Att eliminera rätten till sympatiåtgärder är således ett stort ingrepp i den fackliga konflikträtten och bör endast föreslås om man klart kan belägga att maktförhållandena på arbetsmarknaden är av den art att arbetstagarsidans starka ställning till stor del förklarar de lönebildningsproblem man haft under senare tid. Vad man skulle kunna överväga är en medlemsomröstning vid sympatiåtgärder; detta förutsätter dock att medlemmarna är mindre stridlystna än ledarna för att antalet sympatiåtgärder skall minska.

Det synes däremot självklart att det skall råda rimliga proportioner mellan syftet med en stridsåtgärd och åtgärdens skadeverkningar. Pro-

blemet är väl snarare hur parterna skall enas om vad som är rimligt. En möjlig invändning mot en proportionalitetsprincip – om man med syfte menar hur mycket kronor och ören striden gäller - är att det kan skapa incitament för parterna att ta till för mycket i förhandlingarna; det är mer motiverat att ta till långtgående stridsåtgärder om man bråkar om en krona per timme än om konflikten rör två öre per månad.

2. Arbetsmarknadspolitik, lönebildning och sysselsättning

Vi skall hata inflationen, har Gösta Rehn sagt. För att undvika inflationsdrivande flaskhalsar på arbetsmarknaden var en aktiv arbetsmarknadspolitik ett nödvändigt komplement till den solidariska lönepolitiken. De människor som slogs ut från sektorer som ej var lönsamma vid en sammanpressad lönestruktur skulle, via en aktiv arbetsmarknadspolitik, slussas in i expanderande sektorer där det fanns ett efterfrågeöverskott på arbetskraft. Under omställningsperioden skulle människor erhålla arbetslöshetsersättning.

Förutom den förväntade positiva effekten på lönebildningen av arbetsmarknadspolitiken, d.v.s. att arbetsmarknadspolitiken skulle motverka inflationsdrivande flaskhalsar, kan det finnas en del motverkande effekter som jag har tänkt diskutera nedan. Vilken effekt som dominerar är dock en empirisk fråga som återstår att utreda. Innan jag går vidare med den aktiva arbetsmarknadspolitiken är det lämpligt att först se närmare på den i många avseenden avgörande roll som arbetslöshetsförsäkringen spelar.

2.1 Arbetslöshetsförsäkringens utformning[5]

Lönebildningsmodeller implicerar i allmänhet att en generöst utformad arbetslöshetsförsäkring leder till högre löner i ekonomin. Detta beror på att arbetstagarsidan vid förhandlingstillfället beaktar vad som händer med de medlemmar som förlorar sitt arbete om lönerna blir för höga. Om arbetslöshetsförsäkringen är mycket generös, låt oss säga 99% av tidigare lön

[5] Se Holmlund (1997) för en översikt om arbetslöshetsförsäkringens utformning och dess inverkan på arbetsmarknadens funktionssätt.

under en obegränsad period, så kommer alternativet arbetslöshet inte att framstå som så avskräckande.[6]

Det finns en rad "parametrar" i arbetslöshetsförsäkringen som kan vara av vikt för lönebildningen. Jag har tänkt diskutera (*i*) ersättningsnivå och indexering, (*ii*) varaktighet samt (*iii*) finansiering. Man bör notera att även om den teoretiska forskningen på området är entydig vad gäller sambandet mellan lönebildning och arbetslöshetsförsäkringens utformning, så ger den empiriska forskningen inte lika säkra resultat och vad gäller indexering och finansiering så är dessa mekanismer, mig veterligen, inte empiriskt testade.[7]

(i) Att ersättningsnivån med inbyggd indexeringen (d.v.s. att den inkomst som ligger till grund för ersättningsnivån räknas upp med den allmänna löneutvecklingen) kan vara av betydelse i en avtalsrörelse kan inses från (det överdrivna) exemplet ovan. Utländska och svenska studier visar också på ett positivt samband mellan arbetslöshetens nivå och ersättningsgraden. Storleken på effekten ger dock inget utrymme för att tro att en sänkt ersättningsnivå skall ha en stor effekt på arbetslösheten. Enligt min mening finns det ingen större anledning att sänka dagens ersättningsnivå enbart i syftet att få ner arbetslösheten – försäkringen är dessutom till för att ge människor trygghet under en omställningsperiod. Man skall också komma ihåg att det finns ett tak i dagens svenska system, vilket medför att vissa grupper har lägre ersättning än 80% av tidigare lön.

(ii) Det finns däremot anledning att betona arbetslöshetsförsäkringens roll som inkomstförsäkring under en *omställningsperiod*. Den empiriska forskningen ger också stöd för att en välavgränsad ersättningsperiod har effekter på arbetslöshetens nivå: i samband med att ersättningsperioden närmar sig sitt slut sker en markant ökning i övergången från arbetslöshet till arbete. Det finns åtminstone tre rimliga förklaringar till detta. För det första är det troligt att personalen vid förmedlingarna intensifierar sin insats för att få den arbetslöse i arbete inför hotet om att denna står utan

[6] Ett analogt resonemang kan föras om den aktiva arbetsmarknadspolitiken: om det är stor sannolikhet att de som blir arbetslösa hamnar i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som kan betraktas som ett gott substitut till ett riktigt jobb så ter sig inte arbetslösheten som så avskräckande. På motsvarande sätt kommer arbetslösheten in i dessa modeller: låg (hög) arbetslöshet medför att det är lätt (svårt) för den som förlorar ett jobb att hitta en ny anställning och därför finns det liten (stor) anledning att hålla igen i en avtalsrörelse.

[7] Detta kan bero på att de teoretiska modellerna är ofullständiga eller att den empiriska analysen bygger på så dåliga data att man inte kan renodla effekten av arbetslöshetsförsäkringens utformning (den senare förklaringen är trolig i de studier som bygger på jämförande länderstudier).

försäkring. För det andra intensifierar säkert den arbetslöse sina egna ansträngningar för att få ett jobb. För det tredje är det troligt att den arbetslöse sänker sina krav på det jobb han/hon är beredd att acceptera. Hur lång ersättningsperioden skall vara, och vad som skall inträda i dess ställe, är mycket svåra frågor som måste utredas ordentligt innan ett förslag till en ny försäkring läggs fram.

(iii) Finansieringen av dagens system sker till stor del genom statsbidrag och på marginalen är finansieringen via statsbidrag hundraprocentig. Det finns lönebildningsargument som talar för att man bör öka kopplingen mellan egenavgiften till försäkringen och den arbetslöshet som skapas inom ett avtalsområde som resultat av för höga löneökningar; se t ex Holmlund (1996) för en utförlig diskussion av detta förslag. Detta skulle tydliggöra att för höga löner leder till ökade egenavgifter som "äter" upp stora delar av löneökningen. Det skulle också kunna påskynda strukturomvandlingen i ekonomin (om varje sektor i ökad utsträckning fick bära kostnaden för sin egen arbetslöshet skulle detta nog reducera arbetsutbudet i sektorer med mycket hög arbetslöshet) samt öka kraven på de arbetslösa medlemmarna att aktivt söka jobb. Det finns dock ett gränsdragningsproblem mellan avtalsområden och kassatillhörighet.

2.2 Den aktiva arbetsmarknadspolitikens utformning

Diskussionen om *trygghet under omställning* leder odelat in på ett resonemang om hur den aktiva arbetsmarknadspolitiken skall utformas för att bidra till en gynnsam lönebildning. Här är naturligtvis den gamla målsättningen med arbetsmarknadspolitiken central, d.v.s. att den skall förhindra att flaskhalsar uppstår på arbetsmarknaden. Denna roll måste enligt min mening bli tydligare och de andra rollerna som arbetsmarknadspolitiken fått under senare år (som en del av närings-, regional och socialpolitiken) måste ges mindre vikt – en aktiv arbetsmarknadspolitik kan inte, utan stora målkonflikter, både vara rörlighetsstimulerande när så krävs och samtidigt vara en del av t ex regionalpolitiken. En förmedlare som står inför valmöjligheten att förmå en motsträvig arbetslös att byta yrke (via omskolning) eller att pendla/flytta till jobben eller att erbjuda den arbetslöse ett beredskapsjobb utifrån ett regionalpolitiskt perspektiv kanske väljer det senare eftersom detta minimerar risken för en obehaglig konfliktsituation med den arbetslöse; resultatet i detta fall kan bli flaskhalsproblem och bestående arbetslöshet inom vissa sektorer eller vissa landsändar.

Utöver en tydligare markering av arbetsmarknadspolitikens roll som ett smörjmedel på arbetsmarknaden så bör man, med tanke på lönebildningen,

beakta följande delkomponenter i systemet: (*i*) sökintensitet; (*ii*) ersättningsnivån i åtgärderna och (*iii*) risken för marginalisering av de långtidsarbetslösa.

(i) Sökaktiviteten i ekonomin är viktig för lönebildningen; ju större det effektiva arbetsutbudet är (d.v.s. ju fler arbetssökande till de lediga platserna) desto mindre risk för stora, och därmed inflationsdrivande, löneökningar. Vid en internationell jämförelse verkar sökaktiviteten bland de arbetslösa på den svenska arbetsmarknaden vara ganska låg; se Ackum Agell (1996). Inom gruppen arbetslösa minskar dessutom sökaktiviteten markant då man deltar i någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Att sökaktiviteten minskar kan kanske vara motiverat om det är så att åtgärden ligger inom ramen för en handlingsplan där målet är att individen skall få ett nytt jobb. Det finns dock få bevis för att allt åtgärdsdeltagande ligger inom ramen för en väl utarbetad handlingsplan. I en konjunkturuppgång kan därför deltagande i en åtgärd leda till inlåsning om inte sökaktiviteten upprätthålls.[8] Här bör det ske en översyn av dagens system, så att människor aktivt söker jobb då de är placerade i vissa typer åtgärder.

(ii) Att ersättningsnivån i åtgärd kan påverka lönebildningen motiveras utifrån samma argument som att ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen kan påverka lönebildningen; se t ex Calmfors och Forslund (1990) för att så kan vara fallet.[9] Här finns det dock en ytterligare komplikation i och med att vissa åtgärder medför(t) en ersättning som överstiger den man erhåller som öppet arbetslös. Det finns således en anledning att ha en enhetlig ersättningsnivå i alla åtgärder och att denna sammanfaller med ersättningen i arbetslöshetsförsäkringen. Val av åtgärd skall inte primärt avgöras av kortsiktiga ekonomisk överväganden, utan baseras på en långsiktig strategi för att få fast fäste på den reguljära arbetsmarknaden.

(iii) Det finns flera olika anledningar till att långtidsarbetslösa utövar en mindre press nedåt på lönerna än de korttidsarbetslösa; se Layard m fl (1991) för en diskussion. För det första, kan det kan vara så att sökaktiviteten avtar med arbetslöshetstidens längd. Denna hypotes får visst empiriskt stöd i utländska studier; men, mig veterligen, ser vi inte samma tendens i svenska data. För det andra finns det risk att löner sätts av insiders så att sysselsättningen för dem som har ett jobb prioriteras; se Lindbeck och Snower (1988). Under en lågkonjunktur reduceras antalet anställda i

[8] Här bör betoningen ligga på konjunkturuppgång, för det är naturligtvis så att problemet är som störst då!

[9] Här bör man notera två saker, dels att den empiriska forskningen på området inte täcker 1990-talets kris, dels att Wadensjö (1993) förklarar sambandet med att det ofta är de långtidsarbetslösa som deltar i åtgärd och att dessa har en mindre lönedämpande effekt (se även diskussionen under punkt *iii* nedan).

ekonomin, när konjunkturen vänder uppåt koncentrerar sig lönesättarna på att höja lönerna för dem som är anställda utan att beakta att de arbetslösa också behöver sysselsättning. För det tredje kan marginalisering ske därför att företagen är misstänksamma mot att anställa någon som har varit arbetslös under en längre period; stöd för denna hypotes återfinns i Agell och Lundborg (1994). Det finns således alla anledning att inrikta den aktiva arbetsmarknadspolitiken mot att förhindra en marginalisering av stora grupper på arbetsmarknaden. Här är naturligtvis förmedlingsverksamhet och en väl uppbyggd handlingsplan (där utbildning, praktikplats och rekryteringsstöd kan ingå) de centrala verktygen.

Avslutningsvis vill jag betona att den nationalekonomiska forskningen har svårt att tillhandahålla enkla lösningar på arbetslöshetsproblemet. Forskningen är numera mer inriktad mot åtgärdskomplementaritet, d.v.s. att genomföra en rad olika åtgärder, som var för sig kan ha en ganska osäker effekt på arbetslösheten, men som samlat kan förstärka varandra. Jag tror att man skall se förslaget om ett förstärkt medlingsinstitut i detta sammanhang. Detta förslag kan lanseras som en, men inte den enda, åtgärden för att förbättra lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden. Bland de andra åtgärder som bör diskuteras förordar jag här att arbetsmarknadspolitiken, inklusive arbetslöshetsförsäkringen, mer än vad som är fallet i dag, utformas så att den står i samklang med en väl fungerande lönebildning.

Referenser

Ackum Agell S (1996) "Arbetslösas sökaktivitet" expertbilaga till SOU 1996:34 *Aktiv Arbetsmarknadspolitik*

Agell J och P Lundborg (1994) "Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms" *Scandinavian Journal of Economics*, 97

Calmfors L och A Forslund (1990) "Wage Formation in Sweden", i Calmfors (red.) *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries* (Oxford University Press, UK)

Forslund A (1998) "Lönebildning och arbetsmarknadens funktionssätt", bilaga till SOU 1997:164 *Medlingsinstitut & lönestatistik*

Holmlund B (1996) "Arbetslöshetsförsäkring och arbetslöshet" *Ekonomisk Debatt*, 5

Holmlund B (1997) "Unemployment Insurance in Theory and Practice", Working Paper 1997:25, nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet

Layard R, S Nickell och R Jackman (1991) *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market* (Oxford University Press, UK)

Lindbeck A och D Snower (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment* (The MIT Press, USA)

Wadensjö E (1993) "Arbetsmarknadspolitikens effekter på löner och priser", i SOU 1993:43 *Politik mot arbetslöshet*, (Allmänna förlaget, Stockholm)

Medling och stridsåtgärder – ett statsvetenskapligt perspektiv

av Nils Elvander

Inledning

På uppmaning av regeringen framlade arbetsmarknadens parter våren 1997 ett antal synpunkter och förslag om förändringar av förhandlings- och lönebildningssystemet i syfte att säkerställa en bättre fungerande lönebildning. Det mest omfattande och genomgripande förändringsförslaget framfördes av LO. Förslaget var främst inriktat på en förstärkning av förlikningsinstitutet genom lagändring och blev därmed riktningsgivande för såväl direktiven till som delbetänkandet (november 1997) från Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut. Radikala förändringar föreslogs också av SAF – men i en riktning rakt motsatt den av LO förordade. Medan LO ville bygga ett nytt och resursmässigt mycket starkare medlingsinstitut kring den nya uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning men lämna regelsystemet för konfliktlösning nära nog orubbat, ställde SAF krav på lagstiftning om väsentligt ökade befogenheter för medlarna och inskränkningar i konflikträtten – vilket LO bestämt avvisade. De offentliga arbetsgivarnas organisationer anslöt sig till tanken på förstärkning av själva medlingsfunktionen men gick inte in på begränsningar av rätten till stridsåtgärder. Till skillnad från LO och arbetsgivarna framförde tjänstemannaorganisationerna TCO, SACO och PTK inga som helst konkreta förslag; de avvisade emfatiskt ändringar genom lagstiftning och anbefallde i stället huvudavtal om förhandlingsordning och regler för konfliktlösning på sektors- eller branschnivå.

Den bild av konfrontationsbetonade motsättningar mellan LO och SAF och oförmåga till nytänkande hos de centrala tjänstemannaorganisationerna, som framträder i dessa topporganisationers svar till regeringen, står i en märklig kontrast till den konstruktiva samförståndsanda som präglar samarbetsavtalet mellan förbundsparterna inom industrisektorn av den 18 mars 1997. I detta huvudavtal – och i det därtill knutna förhandlingsavtalet – har tolv arbetsgivarförbund inom SAF, sex LO-förbund samt Industritjänstemannaförbundet i TCO och Civilingenjörsförbundet i SACO enat sig om nya spelregler för förhandlingar och konfliktlösning med sikte på att i det längsta undvika stridsåtgärder; dessa regler skall kunna användas i stället för lagbestämmelserna om medling. Industriavtalet framhålls som ett tänkbart föredöme för andra sektorer i såväl utredningsdirektiven som delbetänkandet. Men det framstår inte i dessa dokument som ett realistiskt alternativ till en övergripande nationell lösning på lönebildnings- och konfliktlösningsproblematiken. Därmed ställs det klassiska vägvalet mellan lag och avtal beträffande arbetsmarknadens regelsystem återigen på sin spets – liksom i upptakten till Saltsjöbadsavtalet för över 60 år sedan

och vid inledningen av den arbetsrättsliga lagstiftningsoffensiven för nära 30 år sedan.

Avsikten med denna uppsats är att – så långt det är möjligt – från ett statsvetenskapligt perspektiv diskutera huvudlinjerna i parternas förslag till regeringen vad gäller medling och stridsåtgärder. Härvid skall huvudsyftet med förslagen, nämligen att främja en väl fungerande lönebildning i takt med Europa-normen, självfallet beaktas. Utgångspunkten är ett antagande att detta syfte bäst främjas av ett heltäckande nationellt regelsystem för konfliktlösning, ett *ramnormsystem* som är lagfäst men som också möjliggör sektorsvisa avtalslösningar av typ Industriavtalet och är förenligt med en vidareutveckling i skiftande former av den lokala lönebildningen och därmed förbundna regler för lösning av lokala rätts- och intressetvister. Av ovan antydda skäl kommer endast de tre huvudalternativen att behandlas, alltså LOs för utredningen riktningsgivande förslag, SAFs likaså lagstiftningsbaserade motförslag och slutligen Industriavtalets tredje väg i frivillighetens tecken. Avslutningsvis skall valet mellan lag och avtal diskuteras mera generellt och principiellt än som vanligen skett i den tämligen magra litteraturen på området.

Den statsvetenskapliga arbetsmarknadsdiskursen

Avtalsförhandlingar och därmed förbunden konfliktlösning på arbetsmarknaden har inte tilldragit sig någon större uppmärksamhet i den statsvetenskapliga forskningen (detsamma gäller historisk och ekonomisk-historisk forskning). När detta stundom sker är det i regel utifrån ett intressegruppsperspektiv: man studerar en intresseorganisation, man undersöker dess förhandlingar med motparten som ett led i dess allmänna verksamhet, och man analyserar statens roll i samband med konfliktlösningen som en aspekt av organisationens relationer till staten (Westerståhl 1945, Hadenius 1976, De Geer 1986, 1989). Det hör till ovanligheterna att förhandlingssystemet studeras empiriskt som en helhet, innefattande även statens olika roller som konfliktlösare och aktör i lönepolitiken (Elvander 1974, 1988, 1997; Due, Madsen & Jensen 1993, Kauppinen 1994, Stokke 1998; de sistnämnda danska, finska och norska författarna är alla sociologer, men det gör ingen större skillnad).

Förhållandet mellan staten och organisationerna i allmänhet – inte bara parterna på arbetsmarknaden – har å andra sidan varit föremål för en synnerligen omfattande teoretisk diskurs sedan början av 1970-talet med bidrag från ett antal framstående statsvetare och sociologer. Denna teoretiska debatt har envist kretsat kring definitioner och operationaliseringar av begreppet *korporatism,* och i den mån man närmat sig den empiriska

verkligheten har det vanligen handlat om försök att rangordna olika länder efter graden av korporatism. Oavsett begreppsbestämning brukar dessa rangordningar resultera i en skala med Österrike och några nordiska länder vid den "starka" polen och de engelskspråkiga länderna vid den "svaga" motpolen. Denna klassificerande verksamhet, i vilken nationalekonomer stundom deltagit i syfte att finna samband mellan "corporatism" och "macroeconomic performance", lider emellertid av en ganska godtycklig och ytlig hantering av den helt avgörande operationaliseringsfrågan: vilka mått på graden av korporatism kan användas, och kan de sammanvägas i ett index? "All energi läggs i stället ned på att teoretisera kring de skilda fenomen som forskaren vill förklara med hjälp av korporatismen." (Lewin 1992, s 92). Enligt min mening beror statsvetarnas ringa empiriska och teoretiska intresse för löneförhandlingssystem och konfliktlösning på arbetsmarknaden till stor del på korporatismdiskursens "begreppsutredande rundgång" (Elvander 1988, s 18).

En huvudlinje i de senaste årens fortsättning av korporatismdiskursen synes vara att koncentrera uppmärksamheten på arbetsmarknadens institutioner och att genom komparativa studier försöka avgöra om de europeiska "korporativa" systemen – starka organisationer, samordnade förhandlingar, hög täckningsgrad för kollektivavtal, omfattande skyddsregleringar och trepartssamarbete (formellt eller informellt) med regeringen – håller på att vittra sönder och ersättas av en "anglosaxisk" systemtyp, kännetecknad av försvagade organisationer, starkt decentraliserad och individualiserad lönebildning, avreglering och marknadsdominans. Ett visst mönster av vikande korporatism framträder sedan slutet av 80-talet, där Sverige brukar framhållas som ett typfall. Men det är ingalunda fråga om någon enhetlig tendens. Divergens och skiftande blandformer snarare än konvergens är vad som utmärker de europeiska "industrial relations systems" – trots framväxten av den gemensamma marknaden och EMU. Det finns inte heller några tydliga mönster av samband mellan systemtyper och makroekonomiska prestationer (Traxler 1996, 1997; Teague & Grahl 1998).

Dessa komparativa studier av korporatismen på dagens europeiska arbetsmarknad kanske kan ha ett visst intresse som bakgrund till utredningens överväganden om institutionella betingelser för en framgångsrik lönebildningspolitik i överensstämmelse med Europa-normen. Men deras värde begränsas av bristen på empiriskt baserad analys av de institutionella faktorernas faktiska betydelse för lönebildning och samhällsekonomi. Regelsystem för konfliktlösning och mekanismer för lönepolitisk samordning med regeringens ekonomiska politik behandlas sålunda inte alls. Sammanfattningsvis kan det sägas, att den internationella korporatismforskningen – vare sig den är statsvetenskaplig, sociologisk eller eko-

nomisk – är föga relevant för diskussionen om ett förstärkt medlingsinstitut.

Inom svensk statskunskap har det emellertid under senare år – med tyngdpunkt i Uppsala – bedrivits en omfattande såväl empiriskt välförankrad som teoretiskt ganska avancerad forskning kring den svenska korporatismens historiska utveckling och aktuella problematik. Den har till stor del handlat om förvaltningskorporatism, alltså intresseorganisationernas representation i förvaltningsmyndigheternas styrelser. Även om frågor kring löneförhandlingssystem och konfliktlösning på arbetsmarknaden inte direkt berörs i denna forskning, finner man här några synpunkter på den korporativa beslutsmetodens fördelar, som kan vara av intresse för diskussionen om medlingsinstitutets befogenheter och organisation (Rothstein 1992; Rothstein & Bergström 1998; Öberg 1994, 1997).

Den svenska arbetsmarknaden är ett politikområde där det råder starka intressemotsättningar mellan starka intresseorganisationer. Det visade sig sålunda redan tidigt under mellankrigstiden omöjligt för staten att inta en helt neutral position i den stora stridsfrågan om arbetsförmedlingarnas rätt att hänvisa arbetslösa till arbetsplatser där det pågick strejk och att dra in arbetslöshetsunderstödet för dem som vägrade ta sådana jobb (Lindeberg 1968). Erfarenheter som dessa visade, att om jämnstarka parter får förhandla och kan enas om lösningen på liknande problem, så slipper staten ta ansvar för sådana frågor; detta bidrar till att åtgärderna får legitimitet hos båda parterna, eftersom politiken inte kan anses ensidigt gynna den ena sidan. Genom att låta representanter för dem som politiken riktas till få ett direkt inflytande över dess praktiska utformning kan staten på ett bättre sätt än genom en rent byråkratisk regelstyrning skapa legitimitet för implementeringen samt flexibilitet och situationsanpassning. Den svenska arbetsmarknadspolitiken och Arbetsmarknadsverket har varit typiska uttryck för den korporativa förvaltningsmodellen, vars största fördel enligt teorin om korporatism antas ligga just i *legitimitetsaspekten.* Denna innebär, närmare bestämt, att staten ser till att reglerandet av gruppbeteendet blir en angelägenhet för den berörda organisationens egenintresse. Legitimeringen överlåtes till representanter för den egna gruppen som, i stället för att behöva hänvisa till generella värden och åtaganden av typ samhällsansvar, kan hänvisa till mera gruppspecifika normer och intressen – ungefär som när fackföreningsledare och arbetsgivare försvarar ett ingånget avtal inför sina uppdragsgivare genom en argumentation i gruppintressets tecken.

Genom att ge organisationerna inflytande över den offentliga politiken får staten i gengäld legitimitet i genomförandeledet, en legitimitet som är nödvändig för att staten skall kunna omsätta de politiska besluten i praktisk handling. Legitimiteten skapar organisationerna dels genom att repre-

sentera sina medlemmar, dels genom att disciplinera dem om deras krav inte kan tillfredsställas. Organisationerna måste alltså förmå de medlemmar som inte gillar besluten att acceptera dem som legitima beslut. Den interna oppositionen måste dämpas eller kväsas, men helst skall den kunna undvikas genom att organisationsledningen förankrar sina kompromisser med motstående parter hos medlemmarna. Disciplineringen är en förutsättning för organisationernas deltagande i den offentliga politikens utformning och en följd av inriktningen på att nå resultat genom kompromisser.

Härtill kommer att beslutsfattandet i korporativt sammansatta organ i vissa fall kan präglas av vad som i modern demokratiteoretisk litteratur kallas *deliberativ demokrati*. Enligt denna teori skall demokrati inte enbart ses som en intressekamp mellan grupper eller partier med i förväg bestämda och motsatta preferenser, där majoritetsregeln avgör vems preferenser som skall genomföras. Den deliberativa demokratisynen innebär i stället att aktörerna kan mötas i en gemensam dialog där de är beredda att lyssna till och ta intryck av motpartens argument *innan* de tar ställning. Genom en sådan dialog kan särintressenas företrädare i bästa fall komma fram till beslut som gynnar helheten, allmänintresset. Det skapas ett klimat av ömsesidig tillit och samarbetsvilja, där alla parter vinner på att samarbeta i stället för att ensidigt driva sina särintressen med risk för att alla får det sämre. Av en nyligen genomförd undersökning av övergången 1992 från partssammansatta styrelser inom Arbetsmarknadsverket till intresserepresentation enbart inom ramen för rådgivande organ kan man dra slutsatsen, att diskussionen mellan partsrepresentanterna blev mera ideologiskt polariserad och mindre resultatinriktad när den började föras enbart på ett rådgivande plan än när den, som i de tidigare styrelserna på central och regional nivå, förväntades leda till beslut som parterna tog gemensamt ansvar för (Rothstein & Bergström 1998). "Överläggningsdemokratin" trivs bäst i beslutande församlingar med meningsfulla uppgifter och riskerar att förtvina i avlövade rådgivande organ.

Medlarnas befogenheter

Det svenska medlingsinstitutet har i stort sett varit oförändrat alltsedan den första lagen om medling i arbetstvister av år 1906. När regelverket inlemmades i MBL 1976 medförde detta ingen större ändring. Trots flera utredningsförslag om förstärkning av medlingsinstitutets befogenheter med anledning av ett antal stora arbetsmarknadskonflikter under 1980-talet skedde inga förändringar, vilket främst berodde på motstånd från de fackliga organisationerna. Jämfört med andra länder, i synnerhet de nor-

diska grannländerna, framstår det svenska medlingsinstitutet som svagt vad gäller såväl befogenheter som resurser. Detta kan ses som ett uttryck för den svenska arbetsmarknadsmodellens grundprincip om frihet från statsinblandning; staten har lagt huvudansvaret för konfliktlösning och arbetsfred på arbetsmarknadens parter. Det finns inte någon i lag eller praxis etablerad reservutgång från detta partsansvar, såsom tvångsskiljedomen i Norge och den danska traditionen att upphöja medlingsförslag till lag. Endast en gång har regering och riksdag ingripit med lagstiftning för att avbryta en öppen konflikt (Statens avtalsverk contra SACO och SR 1971).

En grundläggande förutsättning för den svenska modellens frihetsprincip har – alltsedan Huvudavtalet mellan LO och SAF 1938 och den åtföljande centraliseringen av beslutsmakten inom LO genom en stadgerevision 1941 varit att arbetsmarknadens parter representeras av ett litet antal starka, centraliserade och nära nog heltäckande topporganisationer. Denna förutsättning uppfylldes mycket väl under "Saltsjöbaden-epoken" 1938-1966, då LO och SAF tillsammans utgjorde förhandlingssystemets nav och lönebildningens oomstridda normkälla. Men denna monopolställning gick förlorad till följd av dels den snabba framväxten av starka centralorganisationer för offentliganställda (som fick full förhandlings- och strejkrätt 1966) och privatanställda tjänstemän (PTK 1974) dels ideologisk polarisering och ekonomisk stagnation under 1970-talet. Därmed rycktes grunden undan för det svaga medlingsinstitutet, vilket i sin tur ledde till att medlingen under 1980-talet ofta drogs in i parternas taktiska spel, samtidigt som doktrinen om arbetsmarknadens frihet hindrade kompenserande statsingrepp i konfliktlösningen. Medlingen blev i realiteten helt frivillig i slutet av 80-talet; regeringen ville inte längre använda sig av den lagliga möjligheten att utse medlare mot ena partens eller bådas vilja. Inte förrän 1995 återställdes tidigare praxis i och med att Statens förlikningsmannaexpedition – som några år tidigare fått befogenhet att i stället för regeringen tillsätta medlare i större tvister – beslöt att medlare i fortsättningen skulle kunna utses även om parterna inte hade accepterat dem på förhand (Stokke 1998 s 499, 524 ff, 531). Trots denna åtstramning, och trots att medlingsinstitutet i vissa avseenden förstärkts på informell väg under 90-talet, framstår medlingsfunktionen i Sverige som alltför svag i relation till dels bortfallet av den klassiska normkällan LO-SAF, dels den nya utmaning som den ofrånkomliga anpassningen till Europa-normen ställer det svenska lönebildningssystemet inför (Elvander 1997).

En första naturlig uppgift för ett förstärkt medlingsinstitut borde vara att kunna agera tidigt i förhandlingsprocessen. Medlarna kan ges befogenheter att, i samråd med parterna, säkerställa att en sådan tidsplanering samt ordning för förhandlingar och tvistelösning kommer till stånd i samarbete

mellan parterna, som främjar att nya avtal träffas innan de gamla löpt ut. En sådan nyordning antyds i LOs förslag och utformas detaljerat i det till Industriavtalet knutna särskilda förhandlingsavtalet. I det sistnämnda avtalet stadgas, att om förbundsparterna inte enas om annat skall förhandlingarna inledas tre månader före utlöpningsdatum med att parterna framställer sina krav.

Genom Industriavtalet införs också ett intressant alternativ till den statliga medlingen: "En månad före utlöpningsdagen skall förbundsparterna biträdas av en opartisk ordförande, som på eget initiativ skall inträda i förhandlingarna och efter egen bedömning inom förhandlingsavtalets ram vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna i rätt tid." Den partssammansatta Industrikommittén, vars huvuduppgift är att se till att förhandlingsavtalets regler och syften respekteras, skall utse en grupp på 5-10 personer med uppgift att som *opartisk ordförande* biträda avtalsparterna i kollektivavtalsförhandlingar. En opartisk ordförandes befogenheter "gäller under hela förhandlingsförloppet och träder i stället för bestämmelser enligt lag om medling".

Industriavtalets opartiske ordförande är den i särklass viktigaste innovationen bland arbetsmarknadsparternas olika initiativ till förbättringar av förhandlingssystemet. Parterna inom industrisektorn har här i förstärkt form återupplivat ett institut som fanns i den gamla medlingslagstiftningen före MBL men sedan avskaffades (Nyström 1990, s 72, 81). Till skillnad från den sällan anlitade föregångaren – och till skillnad även från en vanlig medlare – kan en opartisk ordförande enligt industrins förhandlingsavtal träda in på ett tidigt stadium i förhandlingarna och aktivt verka för en fredlig uppgörelse långt innan avtalsuppsägelse och konfliktvarsel aktualiseras. Just så fungerade industrisektorns nya alternativa medlingsinstitut, när det för första gången sattes på prov i de för Industriavtalets framtid avgörande förbundsförhandlingarna inom skogs- och verkstadsindustrierna kring årsskiftet 1997-98. Tidsplaneringen höll, förhandlingarna kunde slutföras precis i rätt tid, varsel och stridsåtgärder kunde undvikas trots hårda motsättningar i vissa sakfrågor, förhandlingsresultatet blev någorlunda i överensstämmelse med Europa-normen.

Denna framgångsrika "privata medling" inom industrisektorn kan sägas ha vidareutvecklat den informella förstärkning av medlingsinstitutet som skett alltsedan en av regeringen utsedd förhandlingsgrupp under ledning av den erfarne medlaren Bertil Rehnberg genomförde en stabiliseringsaktion 1990-93, vars modellavtal fick en faktisk fortsättning med hjälp av den ordinarie medlingen i 1993 års avtalsrörelse (Elvander 1997). Förstärkningen förkroppsligas av Lars-Gunnar Albåge och Rune Larson, som efter att under de två föregående turbulenta decennierna ha varit förhandlingschefer i SAF respektive TCO-S blivit ledande fredsmäklare under 90-

talet. De var med i Rehnberg-gruppen, de spelade ledande roller som medlare i avtalsrörelserna 1993 och 1995, och i 1998 års avtalsrörelse fungerade de först som opartisk ordförande i nyckelförhandlingarna inom industrisektorn och därefter som vanliga medlare i några andra viktiga förbundsförhandlingar.

Eftersom alternativet opartisk ordförande således redan är prövat och befunnet livsdugligt bör den nya lagstiftningen innehålla ett generellt "erbjudande" till arbetsmarknadens parter att genom avtalslösningar liknande Industriavtalets införa detta institut och den därmed sammanhängande möjligheten att fastställa en tidsplanering med sikte på nya avtal innan de gamla löpt ut. Motsvarande befogenheter bör genom en allmänt hållen formulering tillföras det ordinarie statliga medlingsinstitutet; dessa bestämmelser blir alltså *dispositiva* i relation till bestämmelser enligt avtal (som följaktligen måste betraktas som de facto tvingande). Denna förstärkning av medlingsinstitutet torde kunna få större betydelse för att främja en väl fungerande lönebildning än alla andra förändringsförslag tillsammantagna. Genom att risken för öppna konflikter minskas, minskar också behovet av nya lagregler som skapar vad SAF kallar "tröga ventiler" som måste passeras innan konflikt kan utlösas; detsamma gäller de offentliga arbetsgivarnas förslag om förlängd varseltid. Denna bedömning styrks av såväl 1998 års förhandlingsomgång i industrisektorn som de statsvetenskapliga teorierna om legitimitet och deliberativ demokrati. I stället för ett taktiskt spel kring medlingen (som parterna ofta bedrev under 80-talet) kan en förhandlingsprocess under medverkan av opartisk ordförande utveckla ett klimat av ömsesidig tillit och samarbetsvilja.

Medling med hjälp av opartisk ordförande innebär en tidsmässig samordning av förhandlingarna, och en naturlig konsekvens av detta kan vara att alla riksavtal inom en viss sektor får ett gemensamt utlöpningsdatum. Men härav följer inte att, som LO kräver, *samtliga* avtal på hela arbetsmarknaden måste ha samma avtalsperiod. Medlarna bör ha möjlighet att erbjuda parterna en bred samordning av avtalsperiodernas längd, men en tvingande lagregel om sådan samordning torde göra mera skada än nytta.

Från arbetsgivarsidan har föreslagits att så snart en part varslat om konfliktåtgärder skall överläggningar ske med en riksmedlingsman, som skall kunna besluta om tvångsmedling och att uppskjuta eller avbryta stridsåtgärder så länge som medlingen pågår. Enligt Industriavtalet skall en opartisk ordförande kunna "skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst fjorton kalenderdagar". En eventuell ny dispositiv lag om medling i arbetstvister bör ta fasta på den förstärkning av medlarens befogenheter beträffande uppskov med stridsåtgärder som parterna inom industrisektorn enat sig om. En regel om rätt att avbryta stridsåtgärder torde däremot ge

medlaren alltför stor makt och därmed riskera att försvaga parternas ansvarskänsla och spelreglernas legitimitet. Den redan existerande men tidvis outnyttjade möjligheten till så kallad tvångsmedling bör lagfästas i förtydligad form.

Den enda utökning av medlingsinstitutets befogenheter som LO kan tänka sig är att ge medlaren rätt att påbjuda att parterna tar samlad ställning till medlingsbud avseende flera avtalsområden, så kallad sammanläggning. Detta är ett mycket radikalt förslag som LO är ensam om; det synes vara kontroversiellt även inom LO, att döma av dess oklara och försiktiga formulering. Förebilden är hämtad från Danmark och Norge, där den infördes i medlingslagarna i början av 1930-talet. Enligt dessa regler kan medlaren föreslå en samlad lösning av en konfliktsituation som berör flera fack och därvid bestämma att medlingsförslagen helt eller delvis skall betraktas som en enhet. Vid rösträkningen i medlemsomröstning – som på den fackliga sidan är regel i Danmark och obligatoriskt i Norge – eller alternativt i representativ församling skall rösterna sammanläggas för hela fältet. Detta innebär att minoritetsgrupper kan bli nedröstade; sammanläggningen kan bli ett vapen mot små organisationer och utbrytargrupper, vilket just var huvudsyftet när reglerna infördes av socialdemokratiska regeringar efter ett antal samhällsekonomiskt hotfulla konflikter. Medlingsinstitutets starka maktbefogenheter beträffande sammanläggning står i samband med den starka och alltjämt levande direktdemokratiska traditionen inom norsk och dansk fackföreningsrörelse. Medlemsomröstningar visade sig ibland innebära stora osäkerhetsmoment, och det kunde därför i kritiska situationer behövas en motvikt i form av medlarmakt och i nödfall regeringsingripanden för att stoppa samhällsskadliga konflikter. I Sverige däremot, där den representativa demokratin blev allenarådande inom fackföreningsrörelsen under 1950-talet i samband med förhandlingssystemets centralisering, saknas detta motiv för att ge medlaren sammanläggningsmakt (Elvander 1974).

Teoretiskt sett kan man naturligtvis tänka sig sammanläggning även i ett rent representativt system för beslutsfattande på den fackliga sidan om avtalsförslag, medlingsbud och stridsåtgärder. Men frågan är om det är praktiskt möjligt. Två starka invändningar anmäler sig omgående. För det första förefaller samordnad omröstning i de berörda fackförbundens representativa församlingar oförenligt med den starka förbundsautonomi, som är en grundläggande och alltsedan 1980-talets början alltmer kraftfullt hävdad princip i svensk fackföreningsrörelse. För det andra kan medlingsinstitutets makt bli för stor och därmed försvaga parternas ansvar och undergräva legitimiteten för såväl den beslutade uppgörelsen som regelsystemet i stort. Det har framhållits i amerikansk forskning att medlares makt att avgöra hur medlingsförslag skall antas eller förkastas kan ut-

vecklas till något som i praktiken är detsamma som skiljedom (Pruitt 1981; Stokke 1998, s 43 f, 48). Det är alltså en stor systemförändring som LO förespråkar med förslaget om sammanläggning. Kanske det vore bättre att försöka uppnå syftet med förslaget – att göra det svårare för "gratispassagerare" att åka snålskjuts på andra organisationers uppslutning kring Europa-normen – på övertalningens väg än genom lagstiftning om stärkta men också tveeggade maktbefogenheter för medlingsinstitutet.

Det bör för säkerhets skull tilläggas, att varje tanke på att genom lagstiftning om obligatorisk medlemsomröstning underlätta sammanläggning faller på sin egen orimlighet. Den av SAF i debattskrifter "Från krig till fred på arbetsmarknaden" (1996) framförda tanken, att av allmändemokratiska skäl lagstifta om medlemsomröstning inom alla arbetsmarknadsorganisationer när det gäller beslut om stridsåtgärder bör också avvisas. Hur interndemokratin inom intresseorganisationer utformas bör – i enlighet med en snart hundraårig svensk tradition – i princip få vara organisationernas ensak.

Samma invändning som här riktats mot LO-förslaget om sammanläggning kan också riktas mot den av SAF diskuterade alternativa konfliktlösningsmetod som brukar kallas slutbudsmetoden: den ger för stor makt till medlaren, som därmed blir ett slags skiljedomare. Härtill kommer att slutbudsmetoden innebär alltför mycket av hasard. Avtalsförhandlingar är komplexa processer och de rör många frågor som det kan vara svårt att värdera inbördes; parterna rangordnar oftast frågorna olika. Detta gör att profilen i parternas slutbud kan bli helt olika. Medlaren tvingas därmed ta ställning till slutbud som ej är jämförbara storheter.

Proportionalitetsprinciper och sympatiåtgärder

SAF hävdar i sitt svar till regeringen att det inom den privata sektorn råder en allvarlig obalans mellan parterna ifråga om konfliktstyrka. Eftersom produktionen i en värld av ökande internationalisering och hårdnande global konkurrens präglas av kundorderstyrning, just-in-time-leveranser och minimala lager, har företagen blivit alltmer sårbara för fackliga stridsåtgärder (och även konfliktvarsel). Fackförbunden kan genom begränsade punktaktioner till en ringa kostnad för de egna konfliktfonderna åstadkomma "synnerligen omfattande skador inte bara i de direkt berörda företagen utan även indirekt över ett mycket brett fält". Arbetsgivarnas position försvagas ytterligare av att deras enda möjliga motåtgärd, att lockouta sina medarbetare, "skadar företaget mer än den fackliga organisationen". Det saknas i dessa fall en rimlig proportion mellan omfattningen

av den vidtagna stridsåtgärden och de skadeverkningar som uppkommer för motparten och samhället.

Förutom denna på konsekvenserna av en stridsåtgärd inriktade proportionalitetsprincip hävdar SAF principen att det skall finnas en rimlig proportion mellan en stridsåtgärd och dess syfte, det vill säga vad man önskar uppnå med stridsåtgärden. Enligt en sådan princip skulle det exempelvis vara förbjudet att vidta ingripande stridsåtgärder mot egenföretagare och familjeföretag som saknar anställda eller där den fackliga organisationen inte har några medlemmar. Mot denna princip strider också de i svensk lag garanterade möjligheterna till sympatiåtgärder.

SAF vill helt avskaffa parternas rätt att vidta sympatiåtgärder. "Hela kollektivavtalssystemets legitimitet urholkas, när den ena parten i ett gällande avtal kan drabbas av sympatikonflikt från den andra parten i avtalet med åberopande av konflikt på ett annat område." Stridsåtgärder bör därför endast få vidtas mot part som omfattas av de aktuella förhandlingarna. Det bör påpekas att detta förslag formellt sett inte har något att göra med proportionalitetsprinciperna, eftersom det riktar sig även mot arbetsgivarsidans rätt till sympatilockout. Men i realiteten handlar det även i detta fall om att rätta till rådande obalans beträffande konfliktstyrka: medan sympatistrejken för facket är en helig rättighet, har storlockouten för arbetsgivarna alltmer blivit en belastning.

Erfarenheterna av lönebildningssystemets brister under senare tid – inte minst i samband med 1995 års avtalsrörelse – tyder på att det faktiskt finns en obalans ifråga om konfliktstyrka, som kan vara en del av förklaringen till att löneökningarna i Sverige sedan länge genomgående legat högre än i våra viktigaste konkurrentländer (Elvander 1997, s 49 f, 73 f). Denna faktor nämns sålunda i sammanfattningen av utredningens delbetänkande: "Arbetsmarknadens regelverk och företagens sårbarhet för störningar i begränsade delar av verksamheten har också haft betydelse." (SOU 1997: 164, s 7). Härtill kommer att föreställningen om proportionalitetsprinciper har fått ett starkt fäste i EU-rätten (Nyström 1997, s 29 ff). Det finns alltså starka skäl att i en ny lag om medling och stridsåtgärder införa en regel om proportionalitet. En sådan regel bör omfatta såväl konsekvensaspekterna av stridsåtgärder som frågan om rimlig proportion mellan en stridsåtgärd och dess syfte. Med hänsyn till svårigheten att i en lagtext täcka in alla förekommande former av proportionalitetsbrister torde det vara lämpligt att regeln ges en allmänt hållen formulering. Det får ankomma på Arbetsdomstolen att i några prejudikatsfall ange hur den skall tillämpas. Därefter torde bestämmelsens främsta funktion bli preventiv. I analogi med vad som ovan sagts om dispositivitet i samband med lagregler om medling bör lagen ge parterna en möjlighet att genom avtal åstadkomma en lämplig styrkebalans beträffande stridsåtgärder.

Ett erkännande i lag eller avtal av proportionalitetsprinciperna behöver emellertid inte sammankopplas med ett förbud mot sympatiåtgärder. Tre starka argument mot ett sådant förbud kan anföras. För det första skulle förbudet av de fackliga organisationerna uppfattas som en kränkning av den grundlagsfästa rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Detta skulle i sin tur kunna leda till att hela förhandlings- och konfliktlösningssystemets legitimitet äventyras, vilket även skulle skada möjligheterna att upprätthålla en normstyrning av lönebildningen i anslutning till Europa-normen (Elvander 1997, s 73 f).

För det andra är det lämpligt att se frågan om rätt till sympatiåtgärder i ett EU-perspektiv. Även om EU enligt gällande fördrag saknar kompetens vad gäller lönefrågor, föreningsrätt och rätt att vidta stridsåtgärder, kan det inte uteslutas att det inom ramen för den så kallade sociala dimensionen växer fram ett regelsystem för förhandlingar på EU-nivå som även berör konflikträtten. Det verkar inte rimligt att förbjuda internationella fackliga solidaritetsaktioner i ett läge där de ekonomiska systemen blir alltmer internationaliserade och de multinationella koncernernas makt ökar.

För det tredje skulle den stötande form av fackliga sympatiåtgärder som kan riktas mot egenföretagare, familjeföretag utan anställda eller småföretag med oorganiserad arbetskraft försvinna automatiskt om en proportionalitetsprincip med hänsyn till stridsåtgärdernas syfte införs. Det behövs alltså inget förbud mot sympatiåtgärder; det räcker med proportionalitetsregeln för att förmå de fackliga organisationerna att enbart hålla sig till övertalningens väg i stället för tvångets för att uppnå sitt syfte, kollektivavtalssystemets bevarande och befästande.

Lag eller avtal – eller båda?

Det strategiska vägvalet mellan lagstiftning och avtalslösningar har arbetsmarknadens parter sedan 1970-talet oftast behandlat som en rent praktisk fråga. Denna pragmatiska inställning är klart märkbar i organisationernas svar till regeringen våren 1997. Under tidigare skeden av Sveriges arbetsrättsliga historia har däremot mera principiella hållningar varit rådande. Fackföreningsrörelsen hyste ända fram till mitten av 1930-talet en ideologiskt färgad djup misstro mot en arbetsmarknadslagstiftning som emanerade från en av borgerligheten dominerad statsapparat, medan arbetsgivarna i regel stödde sådan lagstiftning. Genom Huvudavtalet 1938 etablerades principen om arbetsmarknadens frihet från statsinblandning, vilken sedan framgångsrikt upprätthölls fram till slutet av 60-talet. Den så kallade arbetsrättsliga lagstiftningsoffensiven, som efter initiativ från LO och TCO startades av den socialdemokratiska regeringen 1970, uppfatta-

des av SAF som en ideologiskt grundad brytning med frihetsprincipen och ett uppbrott från "Saltsjöbadsandan". Denna uppfattning synes numera vara allmänt omfattad såväl i debatten om arbetsmarknadsfrågor som i forskningen – en samsyn som kan sägas innebära genombrottet för den prag-matiska synen på vägvalet mellan lag och avtal. Men, som inledningsvis påpekats, har Industriavtalet skapat en principiellt ny situation där industrisektorns "Saltsjöbadenstrategi" måste vägas mot och kanske kombineras med en lagstiftningsstrategi för en övergripande nationell lösning.

Diskussionen om för- och nackdelar med lagstiftning respektive avtal har inte varit särskilt omfattande och djupgående i modern tid, vare sig bland partier och organisationer eller bland forskarna. Detta beror troligen på att frågeställningen uppfattades som ganska inaktuell under "Saltsjöbadenepoken" och att därefter de mera principiella aspekterna försvunnit i ett pragmatiskt töcken, där den enda sammanhängande linje som kan urskiljas är LOs strategi att föreslå lagstiftning när avtalsvägen inte är framkomlig. Det är inte möjligt att här gå in på alla argument som framförts i debatten eller att ta upp nya argument, men en synpunkt på avtalslösningens fördelar som har att göra med legitimitetsaspekten förtjänar att framhållas. Ett regelsystem som är baserat på avtal torde ha större möjligheter att få legitimitet hos båda parterna än en politisk lösning med lagstiftning, som löper risken att uppfattas som ensidigt gynnande den ena sidan. Legitimiteten stärks också av att det avtalsbaserade regelverket kan möjliggöra mera flexibilitet och situationsanpassning i tillämpningen än det lagbaserade. Slutligen torde själva beslutsprocessen i avtalslösningen vara ägnad att skapa en anda av förtroende och samarbetsvilja, ett slags överläggningsdemokrati som i bästa fall kan vidareutvecklas i samarbetsorgan med uppgift att vårda avtalet.

Det finns en viss risk att en generell lagstiftning om medling och stridsåtgärder kan försvaga Industriavtalets legitimitet hos berörda parter, om det visar sig att lagen ger ungefär samma utbyte för parterna av avvägningen mellan samverkan och konflikt som vad avtalet ger. Risken är dock inte särskilt stor, och den minskar om den inom industrisektorn etablerade avtalslösningen kan kombineras med en generell lagstiftning vars grundbult är dispositiviteten. Med en sådan kombinationsmetod skulle Sverige kunna följa det normbildningsmönster som EU de senaste åren utvecklat inom den sociala dimensionen: de centrala arbetsmarknadsorganisationerna på EU-nivå sluter ett avtal, som av Ministerrådet läggs till grund för ett direktiv, vars implementering i medlemsländerna kan ske genom lag eller avtal. Det förefaller uppenbart att den nya generella lagstiftningen med dess dispositiva öppningar för avtalslösningar måste ha karaktären av en helt *ny lag om medling och stridsåtgärder i arbetstvister*. Med de

genomgripande förändringar det här är fråga om går det inte att plåstra på MBL. Om det dessutom blir aktuellt att skapa partssammansatta rådgivande organ av den typ LO och utredningen föreslagit, torde detta bäst ske genom en särskild lag.

Referenser

De Geer, Hans (1986), *SAF i förhandlingar. Svenska Arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970*. Stockholm: SAF.

De Geer, Hans (1989),*I vänstervind och högervåg. SAF under 1970-talet*. Stockholm: Allmänna Förlaget/Publica.

Due, Jesper, Jörgen Steen Madsen & Carsten Ströby Jensen (1993), *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem* . Köbenhavn: Jurist- og Ökonomforbundets Forlag.

Elvander, Nils (1974), "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. En komparativ översikt", i Lennart Brantgärde m fl, *Konfliktlösning på arbetsmarknaden* . Lund: Gleerup.

Elvander, Nils (1988), *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986* . Stockholm: AllmännaFörlaget/Publica.

Elvander, Nils (1997), "The Swedish Bargaining System in the Melting Pot", in Nils Elvander & Bertil Holmlund, *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s* . Solna: Arbetslivsinstitutet.

Hadenius, Axel (1976), *Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige* . Stockholm: Rabén & Sjögren.

Kauppinen, Timo (1994), *The Transformation of Labour Relations in Finland* . Helsinki: Finnish Labour Relations Association.

Lewin, Leif (1992), *Samhället och de organiserade intressena.* Stockholm: Norstedts Juridik.

Lindeberg, Sven-Ola (1968), *Nödhjälp och samhällsneutralitet. Svensk arbetslöshetspolitik 1920-1923* . Lund: Uniskol.

Nyström, Birgitta (1990), *Medling i arbetstvister – en rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv* . Stockholm: Norstedts.

Nyström, Birgitta (1997), "Stridsåtgärder på en modern arbetsmarknad", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* : 3:1, 17-34.
Pruitt, Dean G (1981), *Negotiation Behavior* . New York: Academic Press.

Rothstein, Bo (1992), *Den korporativa staten. Intresseorganisationer och statsförvaltning i svensk politik* . Stockholm: Norstedts Juridik.

Rothstein, Bo & Jonas Bergström (1998), *Den postkorporativa staten.* Solna: Arbetslivsinstitutet.

Stokke, Torgeir Aarvaag (1998), *Lönnsforhandlinger og konfliktslösning. Norge i et skandinavisk perspektiv* . Oslo: Fafo.

Teuge, Paul & John Grahl (1998), "Institutions and Labour Market Performance in Western Europe", *Political Studies* , XLVI, 1-18.

Traxler, Franz (1996), "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries", *European Sociological Review*, 12: 3, 271-287.

Traxler, Franz(1997), "European Transformation and Institution Building in East and West: The Performance of and Preconditions for Neocorporatism", in Randall W Kindley & David F Good (eds), *The Challenge of Globalization and Institution Building*. Boulder: Westview Press.

Westerståhl, Jörgen (1945), *Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem, verksamhetsformer, förhållande till staten* . Stockholm: Tiden.

Öberg, Per-Ola (1994) , *Särintresse och allmänintresse: Korporatismens ansikten.* Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.

Öberg, Per-Ola (1996), Medborgarnas inflytande och särintressenas makt. Korporatism och lobbying i statsförvaltningen. Rapport till Förvaltningspolitiska kommissionen.

Förbättrad lönebildning genom förstärkt förlikningsmannainstitut – några rättspolitiska synpunkter på förslagen

av Niklas Bruun

1. Agendan

I den svenska diskussionen föreligger en försiktig enighet om att man vill utöka befogenheten för medlarna i den förhandlingsprocess som leder fram till kollektivavtal. Det är åtminstone sju förslag som framförts i debatten:

Man vill

- samordna förhandlingarna tidsmässigt
- ge befogenheter för medlare att skjuta på varslade stridsåtgärder,
- införa det så kallade sammanläggningssystemet,
- införa ett system enligt vilket krav på medlemsomröstning om lämnade medlingsbud kan lämnas innan parterna äger rätt att utlösa stridsåtgärd,
- införa nya konfliktlösningsförfaranden, t.ex. skiljemannaförfaranden eller den så kallade slutbudsmetoden,
- begränsa rätten till sympatiåtgärder, samt
- införa en proportionalitetsprincip avseende syftet med en stridsåtgärd och de skadeverkningar den förorsakar

2. Utgångspunkter för övervägandena

Den svenska avtals- och lönepolitiken har i ett internationellt perspektiv varit i hög grad partsdriven och autonom i förhållande till statsmakten. Trots att staten i övrigt på många sätt intervenerat på arbetsmarknaden har arbetsmarknadsparterna relativt autonomt handhaft lönebildningen.

Utgångspunkten har varit att parterna har ansvarat för kollektivavtalen, medan staten förhållit sig neutral och endast tillhandahållit en viss service i form av en förlikningsmannaexpedition. Medlingsverksamheten har långt baserat sig på frivillighet, den viktigaste skyldigheten för part är enligt MBL § 46 att varsla sju dagar i förväg (om giltigt hinder ej möter) när den avser att inleda stridsåtgärd.

De starka svenska arbetsmarknadsorganisationerna kan knappast framöver fråntas eller friskrivas från ansvaret för avtalsverksamheten och lönebildningen. Det är också skäl att understryka att de behov av löneflexibilitet som ställs i den nya ekonomiska ordning som växer fram i Europa primärt måste tillgodoses genom lönesättningssystem, som i högre grad än tidigare anpassar lönerna till företagens resultat. Inom den internationaliserade storindustrin har utvecklingen gått i denna riktning, problemen är större inom offentlig sektor.

Undertecknad utgår i de följande övervägandena från de rådande svenska traditionerna för avtalsförhandlingar, där parterna bär ansvaret och statsmakten är en neutral tredje part. Jag tror alltså inte på en reform av det svenska systemet där staten blir garant och den som i sista hand tar ansvar för avtalspolitiken. Givet denna utgångspunkt finns dock flera orsaker till att staten bör iklä sig en mer *aktiv och pådrivande roll.* Denna pådrivande aktiva roll kan också lämpligen kombineras med en *kontrollerande funktion.* Stridsåtgärder i dagens samhälle har ofta en såpass förödande inverkan för utomstående tredje män att lättvindiga och förhastade beslut om stridsåtgärder bör elimineras så långt det är möjligt.

3. Tidsmässig samordning och uppskjutande av stridsåtgärd

En tidsmässig samordning av avtalspolitiken är en åtgärd som endast kan åstadkommas av parterna. Det finns knappast rättsliga möjligheter att förbjuda ingåendet av avtal på annan tid om två avtalsparter så önskar, varför statsmakten är relativt maktlös på denna punkt. Man kan också fråga sig om det är realistiskt att i framtiden tro på att man kan bevara systemet så centraliserat att riksavtal genomgående ingås samtidigt. Min bedömning är alltså att den tidsmässiga samordningen är en fråga för parterna, lagstiftningsvägen kan den knappast främjas.

Vad gäller rätten att uppskjuta varslade stridsåtgärder för viss tid, så kan konstateras att detta i ett internationellt perspektiv är ett vanligt instrument som ges medlare i syfte att undvika stridsåtgärder som kan biläggas genom förhandlingar. Det finns inga reella skäl som talar mot en rätt till en dylik åtgärd. Det finns en rad tekniska och rättspolitiska frågor i anslutning till detta som kan diskuteras. Man kan fråga sig vem som skall kunna uppskjuta stridsåtgärd, för hur lång tid detta skall kunna ske och om man bör lagfästa förutsättningarna för uppskov? Vidare ställs man inför frågan om varselskyldighet och rätt att uppskjuta åtgärd också skilt skall gälla t.ex. utvidgning av stridsåtgärd, som sker efter att åtgärden initialt inletts, och motåtgärd som vidtas av motparten,

Internationellt sett finner man olika lösningar på vem som har rätt att uppskjuta stridsåtgärd. I Finland är det t.ex. arbetsministern som har denna befogenhet på riksförlikningsmannens framställan. Denna ordning är knappast ändamålsenlig och erfarenheterna från Finland visar att ministern i praktiken blivit en "gummistämpel". Det rimliga är att förlikningsmannainstitutet ges denna befogenhet. Det är ju ända förlikningsmannen som bäst kan bedöma behovet av ett uppskov. Tiden för uppskovet kan lämpligen vara högst 14 dagar. I synnerhet om förhandlingstidtabellen samord-

nas kan ju många medlingsuppdrag komma i stort sett samtidigt, vilket talar för att tiden inte bör vara alltför kort. Vad gäller förutsättningarna för uppskov är det rimligt att förlikningsman ges ett långtgående fritt prövningsutrymme. Uppskovet bör i varje fall betingas av något till medlingsverksamheten anslutande behov.

En svårare fråga som lösts på skilda sätt i olika länder är hur varselskyldigheten skall förhålla sig till motpartens motåtgärder eller den stridande partens utvidgning av stridsåtgärden. En möjlighet är att låta varselskyldigheten omfatta också sådana åtgärder som inte innefattas i det ursprungliga varslet. Detta innebär alltså att om en stridsåtgärd från början är planerad och varslad som exempelvis en "trestegsraket" (som utvidgas på varslat sätt efter vecka 1 och ytterligare efter vecka 2), så kan den också genomföras som sådan på basen av det ursprungliga varslet. Om en betydande utvidgning av strejken inte aviserats från början så kunde också en utvidgning vara föremål för skyldighet att varsla och eventuellt uppskov för förhandlingar under medlares ledning.

4. Det s.k. sammanläggningssystemet och medlemsomröstningarna

Ett av de gemensamma problemen i lönebildningsprocessen i utvecklade europeiska länder är att det finns mindre grupper av anställda som inte vill acceptera den löne- och förmånsnivå på vilken många stora organisationer lagt sig. Hela avtalsrörelsen och lönebildningsprocessen blir naturligtvis svår att hålla ihop om vissa grupper ges klart bättre förmåner än andra.

Sammanläggningssystemet innebär alltså att flera avtalsområden slås samman och bedöms som en helhet. Medlemmarna på dessa avtalsområden får alltså kollektivt besluta om att godta och förkasta flera avtal på en gång. De danska erfarenheterna utvisar dock att sammanläggningssystemet inte är alldeles lättgenomförbart. Problemet har gällt vilka avtalsområden man skall kunna sammanlägga och i vilket skede av avtalsförhandlingarna samordningen kan ske. Sammanläggningsförfarandet har rönt ganska sträng kritik från ILO (se t.ex. föreningsfrihetskommittén i fallen nr 1418 och 1725), särskilt i fall där man sammanlagt avtalsområden inom vilka förhandlingarna fortfarande pågår med områden där förhandlingarna kommit i ett dödläge. Särskilt problematiskt har det förstås varit att sammanlägga avtalsområden där avtal redan ingåtts med områden där dödläge uppstått.

Sammanläggningsförfarandet förutsätter alltså medlemsomröstningar, det är svårt att annars förstå hur godkännandet av det sammanlagda förslaget skall konstitueras. I Danmark genomförs också sådana medlems-

omröstningar. Enligt där gällande lag skall minst hälften av de i omröstningen deltagande rösta mot godkännande för att avtalet skall anses vara förkastat. Om mindre än 40 % av de röstberättigade deltar måste dock minst 25 % av de röstberättigande vara för förkastande för att avtalet skall underkännas.

Sammanfattningsvis kan konstateras att sammanläggningssystemet skapar en rad problem vad gäller själva sammanläggningen samtidigt som det är problematiskt i ljuset av ILO-konventionerna 87 och 98. Vidare förutsätter det ett fungerande omröstningssystem inom fackföreningsrörelsen, det är också ägnat att skapa konflikter mellan olika grupper av anställda.

Mot denna bakgrund förefaller det ändamålsenligt att i första hand söka andra lösningar än sammanläggningssystemet för att tvinga tredskande grupper in i de generellt gällande ekonomiska ramarna för avtalen. Förutom befogenhet att skjuta på varslade stridsåtgärder för medlare är det klart att man i medlares mandat kan ange att han vid avgivande av medlingsbud till grund skall lägga gemensamma uppfattningar om löneökningsutrymmet hos arbetsmarknadens parter på centralorganisationsnivå. Det författningsförslag som lagts i utredningens betänkande "Medlingsinstitut & lönestatistik, SOU 1997:164) utgår från att medlingsinstitutet *"skall främja en väl fungerande lönebildning."* Om man utgår från att förlikningsbud också skall fylla detta syfte så kan man häri kanske inläsa en sådan skyldighet. Helt entydigt förefaller detta dock inte vara.

Sammanläggningssystemet kan dock tänkas komma till användning i den formen att vissa centrala avtalsparter på förhand klart definierar vilka avtalsområden som skall samordnas och också tidtabellsmässigt genomför en sådan samordning. I så fall kan man, i synnerhet om det råder någon facklig eller branschmässig grund för sammanläggningen, väl motivera förfarandet.

Vidare kunde man eventuellt för det fall att beslut om stridsåtgärd förefaller sakna stöd och förankring hos organisationens medlemskår ge förlikningsman rätt att beordra organisationerna att föranstalta medlemsomröstning innan de förkastar ett medlingsbud. I enlighet med svenska traditioner och ILO:s krav avseende fackföreningsautonomi bör själva föranstaltandet av en dylik medlemsomröstning helt vila på organisationen själv. Brott mot skyldigheten att föranstalta medlemsomröstning kunde förses med en kännbar ekonomisk sanktion, däremot skulle den inte i övrigt påverka stridsåtgärdens laglighet. Ett medlemsomröstningsförfarande som inte uppfyller vedertagna demokratiska krav kunde lämpligen likställas med underlåtelse att föranstalta omröstning.

5. Nya konfliktlösningsmetoder

Sammanläggningsmetoden syftar till samma mål som slutbudsmetoden och skiljemannaförfarandet nämligen att få till stånd en avtalslösning. Slutbudsmetoden och skiljemannaförfarandet innebär dock att lösningen tillkommer utan att parterna själva accepterar detta om förfarandet inte i varje enskilt fall bygger på parternas medgivande att använda en viss metod för tvistelösning.

Slutbudsmetoden och skiljemannaförfarandet som tvångsförlikningsmetoder är enligt den europeiska sociala stadgan och ILO:s praxis tillåtna då det gäller arbetsuppgifter som hör till de så kallade "essential services". Exempel på arbetsuppgifter som ansetts kunna höra hit har i ILO:s praxis varit bland annat:

- sjukhusarbete,
- elförsörjning,
- vattenförsörjning,
- telefonservice,
- flygtrafikkontroll.

Det är alltså endast inom dessa sektorer tvångsförlikning på allvar kan diskuteras. Å andra sidan kan man också garantera "essential service" genom regler och avtal om skyddsarbete, vilket varit den traditionella nordiska modellen.

Blotta existensen av tvångsförlikning har många negativa konsekvenser. Svaga fackliga ledare kan i populistisk anda hävda höga löne- och andra krav fullt medveten om att förlikningsmannen kommer att ordna ett avtal åt organisationen.

Det kan finnas skäl att diskutera tvångsförlikning för vissa centrala samhällssektorer om avtalssystemet hamnar i en djup kris, som leder till stora problem att uppnå avtal på dessa områden. Min uppfattning är att det svenska avtalssystemet än så länge inte uppvisat drag som skulle tyda på existensen av sådana kriser.

6. Sympatiåtgärder

Kravet på att rätten till sympatiåtgärder skall begränsas helt och hållet är ett radikalt och i detta sammanhang överraskande förslag. Det förhåller sig ju så att sympatiåtgärderna i flera länder traditionellt stått utanför medlingssystemet. Orsaken härtill är inte svårförklarlig. Med sympatiåtgärd stöder den part som vidtar stridsåtgärd endast parten i en primärkonflikt och det finns ingen som helst konflikt mellan "sekundärkonfliktens" parter. Det finns heller därför ingen konflikt som medlaren kunde medla i med

den som inleder sympatiåtgärden. Det faktum att en sådan konflikt saknas kan kanske å andra sidan förklara kravet på att en sådan konflikträtt bör begränsas. Från arbetsgivarsynpunkt uppfattas sympatiåtgärden som oskälig just av denna orsak. Den drabbar alltså en motpart mot vilken inga krav riktas och som också är helt oskyldig till primärkonflikten.

I de nordiska länderna har sympatiåtgärderna traditionellt spelat en viktig roll för att upprätthålla och garantera kollektivavtalssystemet. Genom sympatiåtgärder har man kunnat tvinga oorganiserade arbetsgivare att teckna hängavtal eller vanliga kollektivavtal.

Småningom har det uppstått en förståelse i olika länder för att också en sympatiåtgärd skall varslas. Syftet är då inte att bereda tid för medling, utan att ge motparten och allmänheten en möjlighet att bereda sig på de eventuella problem stridsåtgärden förorsakar.

Sympatiåtgärdsfrågan har enligt min uppfattning ett mycket svagt och avlägset samband till frågan om lönebildningen och medlingsinstitutets roll. Det förefaller helt klart att medling är mer eller mindre meningslös då äkta sympatiåtgärder vidtas, däremot kan ett medlingsinstitut kanske ha till uppgift att informera om följdverkningarna av en varslad sympatiåtgärd.

Ett förbud mot sympatiåtgärder kan eventuellt i någon mån uppluckra kollektivavtalssystemet. Förbudets effekt på lönebildningen som helhet torde vara marginell. Däremot kan den kontroll som facket utövar på oseriösa företag minska.

Sympatiåtgärder skyddas inte på samma sätt av ILO:s konventioner som stridsåtgärder i syfte att tillvarata arbetstagarnas sociala och ekonomiska intressen. Europarådets sociala stadga förefaller i motsats till ILO-regleringen ge ett visst stöd också för sympatiåtgärder. Varken ILO eller Europarådet skyddar så kallade politiska strejker. Å andra sidan är det inte alldeles lätt att genomföra ett förbud mot sympatiåtgärder. Sympatiåtgärderna är ju inte entydigt lagdefinierade i dag. För att ett fungerande förbud skall kunna införas så ligger det nära till hands att fredsplikten blir absolut och att också politiska och demonstrationsstridsåtgärder m.m. måste förbjudas.

I de flesta europeiska länder är sympatiåtgärder tillåtna även om de delvis definieras annorlunda än i Norden. Medan man i de nordiska länderna betonar att det är fråga om en ”ren" och laglig sympatiåtgärd endast då man överhuvudtaget inte eller ens delvis försöker tillförskansa sig egna förmåner genom stridsåtgärden förutsätter man ofta i sydeuropeiska länder att det bör finnas någon form av gemensamt intresse mellan sympatisören och den som inlett primärkonflikten för att sympatiåtgärden skall vara tillåten. I EU-länderna är det bara i Storbritannien som sympatiåtgärder är förbjudna. Regleringen av sympatiåtgärder i Finland, Danmark och Sverige är i stort sett densamma. Sympatiåtgärder kan med iakttagande av

vissa regler om varsel inledas till stöd för laglig primäråtgärd. Om den stridsåtgärd som stöds är olaglig är också sympatiåtgärden förbjuden. Det vore i ett europeiskt perspektiv ett radikalt och långtgående steg att totalförbjuda sympatiåtgärder.

Sympatiåtgärder har kanske utnyttjas mer extensivt i Sverige än i många andra länder. Det var antagligen detta faktum som låg bakom det begränsade förbudet som infördes i MBL år 1994 och som sedan "återställdes" 1995. Stadgandet lydde:

> Arbetstagare får inte vidta eller delta i stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. *Detsamma gäller när stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag (kurs NB).* Vad som nu sagts hindrar inte arbetstagare från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Rättstekniskt är det naturligtvis lätt att genomföra en dylik begränsning av stridsrätten som riktar sig mot klart och entydigt definierade parter. I fall parterna på den svenska arbetsmarknaden inte självmant kan begränsa mot småföretagare riktade exessiva sympatiåtgärder förefaller det inte omotiverat att till denna del överväga en begränsning av rätten att vidta sympatiåtgärder. En sådan begränsning har dock som sagt ingen relevans för själva lönebildningsprocessen eller medlingsinstitutionens verksamhet.

7. Proportionalitetsprincipen

Med proportionalitetsprincipen avses ett krav på att det bör införas en bestämmelse om att det i en konfliktsituation skall råda rimliga proportioner mellan syftet med en stridsåtgärd och åtgärdens skadeverkningar.

I fall kravet på att en proportionalitetsprincip skall tillämpas avser ett allmänt krav som gäller alla typer av stridsåtgärder kan man fråga sig vad principen skall innebära t.ex. då part förkastar ett medlingsbud och inleder stridsåtgärd för att nå ett avtal. Förhåller det sig till exempel så att ett förbund som kräver två kronor mer i timmen än medlarens slutbud har rätt att vidta stridsåtgärd medan det förbund som kräver 50 öre mer i timmen vidtar en oproportionell åtgärd. Och hur bedöms läget efter en två veckors strejk. Är det så att det förbund som antar ett medlingsbud som bara ligger

en aning över medlarens ursprungliga bud härigenom visar att man vidtagit en oproportionerlig stridsåtgärd som alltså i efterhand kunde konstateras ha varit olaglig.

Dessa något karrikerade exempel utvisar kanske att proportionalitetsprincipen är svårtillämpbar som allmän princip över hela arbetsrätten. Denna typ av principtänkande som är väl företrädd i tysk rättsvetenskap har också tett sig något främmande i en nordisk tradition. Via EG-rätten har proportionalitetsprincipen visserligen kommit in också i nordisk arbetsrätt, men det föreligger knappast skäl att införa den som allmän bestämmelse. Personligen kan jag se en viss logik i att man vill skapa en användningsmöjlighet för proportionalitetsprincipen på sympatiåtgärdernas område, i fall där en omfattande sympatiåtgärd står i disproportion till de intressen som står på spel i primärkonflikten. Frågan är dock hur man skall mäta en stridsåtgärds skadeverkningar. Det faktum att en lärarstrejk innebär inbesparingar för den kommun som upprätthåller skolan innebär knappast att skadeverkningarna av en lärarstrejk måste vara mindre än skadeverkningarna av en strejk i korvfabriken. Hur skall det lidande och men som en flygstrejk förorsakar resenärerna värderas? Proportionalitetsprincipen ställer oss inför en rad svåravvägda bedömningar, vilket gör att regler på detta område under alla omständigheter bör förutsätta att sympatiåtgärdens omfattning och verkningar är uppenbart och ostridigt orimliga i förhållande till primärkonfliktens omfattning och betydelse.

Arbetsmarknadsrelationer och konfliktlösning i ett europeiskt perspektiv

av A.T.J.M. Jacobs

Inledning

På grund av problem med lönebildningen som sedan några år tillbaka uppenbarligen inte har fungerat tillfredsställande, har den svenska regeringen bett parterna på arbetsmarknaden att lämna förslag på hur förbättringar av lönebildningen som är långsiktigt hållbara skall kunna åstadkommas. Efter att en rad konkreta åtgärder föreslagits från både löntagar- och arbetsgivarorganisationer, tillsatte regeringen en utredning med uppgift att ta fram förslag för hur en förbättrad medlings- och förlikningsservice skulle kunna se ut. Denna utredning; Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut, organiserade en konferens på temat "åtgärder för en förbättrad lönebildning i Sverige" i Stockholm den 28 september. Föreliggande rapport kan tjäna som en introduktion till mitt bidrag till denna konferens.

En kortfattad sammanfattning av de förslag som lagts fram av arbetsmarknadens parter analyserades mot bakgrund av utvecklingen av relationerna på den svenska arbetsmarknaden, och jag drog slutsatsen att förslagen kan delas in i två underkategorier.

Några förslag gäller själva den kollektiva förhandlingsprocessen. Ett exempel på ett sådant förslag är idén om att nå nya rikstäckande avtal om löner och allmänna anställningsvillkor på ett gemensamt datum, och att frambringa en tillräckligt hög grad av koordinering mellan avtalsperioderna. Ett annat är förslaget att ge medlare och förlikningsmän befogenhet att tillsammans med berörda parter säkerställa att en viss tidsram hålls, och att en ordning för hur förhandlingar och lösning av tvister inrättas, så att man kan sluta nya avtal innan giltighetstiden för de gamla löper ut.

Ytterligare ett sådant förslag var att ge medlare och förlikningsmän befogenhet att komma med "sammanlagda förslag" för flera områden, och besluta att medlemmar från alla organisationer som berörs av förslaget skall ta ställning till dem genom omröstning. Om det "sammanlagda förslaget" godkänns av en majoritet av de berörda medlemmarna eller organisationerna, blir det bindande för alla berörda organisationer.

Ett flertal av förslagen påverkar på ett eller annat sätt friheten att ta till stridsåtgärder:

- uppskjutande av stridsåtgärder
- en obligatorisk medlemsomröstning
- förlängda varselperioder
- förbud mot sympatiåtgärder
- proportionalitetsprincipen.

Vanligtvis lanseras förslag som syftar till att förstärka medling och förlikning i tider av hög strejkaktivitet. I dessa fall har förslagen angående medling och förlikning ett starkt samband med idéer om att begränsa strejkaktiviteter. Detta samband går också att se i förslagen som lagts fram av den svenska arbetsmarknadens parter. Emellertid så slår det en utländsk observatör att strejknivån i Sverige i realiteten befinner sig på en väldigt låg nivå. Detta väcker frågan om varför strejkfriheten måste begränsas om det inte finns något problem på detta område. Samtidigt kan det finnas problem i vissa sektorer av den svenska ekonomin, sektorer där strejker lätt kan vara mycket besvärliga även om de inte ger ett stort statistiskt genomslag.

Så låt mig inleda denna rapport med några allmänna iakttagelser, dels av förändringen av strejkernas roll, och dels av olika möjligheter och utsikter som finns för offentliga tillvägagångssätt för förlikning, medling och skiljedom.

Förändring av stridsåtgärders roll och mönster

Stridsåtgärder är det klassiska vapnet i de inbördes relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Ändock, och i likhet med vilket socialt fenomen som helst, så påverkas de av ekonomiska, sociala, teknologiska och andra sorters förändringar som de måste anpassa sig till. Bara för att nämna några få exempel:

Teknologiska framsteg, en tilltagande globalisering och utvecklingen av multinationella företag har i grunden påverkat villkoren för hur varor och tjänster produceras. Detta kan inte annat än påverka strejkens roll. Verkligheten i flera näringslivssektorer visar att strejken allt mer förlorar i tillämplighet och effektivitet. Ny teknologi parad med en 'multinationalisering' av affärsverksamheter hjälper arbetsgivare att kringgå påtryckningar från en strejk. Om en strejk uppstår kan produktionen tillfälligt omlokaliseras till produktionsenheter utomlands. Varor och tjänster kan erhållas från konkurrerande producenter.

Affärsverksamhetens karaktär håller också på att förändras. Företag organiseras allt mer enligt modeller om s.k. *"lean production"* med ett litet antal egna som är fast anställda på heltid och ett brett spektrum av allehanda tillfällig personal - man anställer på tidsbegränsade kontrakt eller hyr in tillfällig personal, och arbete läggs ut på underleverantörer eller frilansare. Detta bryter ned solidariteten mellan de anställda.

Dessutom förändras den arbetande befolkningens sammansättning. Det tidigare dominerande inslaget av den heltids- och industriarbetande mannen som är familjeförsörjare har försvunnit i och med inträdet på arbets-

marknaden av ett stort antal kvinnor, yngre och immigrerad arbetskraft, speciellt i tjänstesektorn etc.

Det tycks som om fackföreningstillhörigheten är oproportionerligt låg i alla dessa kategorier av arbetare[1] och att de är mindre strejkbenägna än den gamla typen av manliga heltidsarbetande industriarbetare.

Dessutom är lönerna så höga att strejkkassorna hos fackföreningarna snabbt skulle sina om en större strejk skulle äga rum. Nuförtiden har arbetare mer att förlora än att vinna. Om en arbetare har många åtaganden gentemot en familj, som t.ex. avbetalningar på hus- och banklån etc., så kan en strejk bli mindre attraktiv för honom eller henne. Detta är otvetydigt ett stort hinder i vägen för organiseringen av stridsåtgärder, som t.ex. (internationella) sympatiåtgärder, där deltagarna inte har något eller endast ett avlägset egenintresse.[2]

Således har fackföreningar i alla länder anammat aktionsformer som kan åstadkomma största möjliga produktionsförlust med minsta möjliga förlust av lön. De har i allt större utsträckning använt sig av roterande/periodvisa strejker ('intermittent strikes' eller 'grèves tournantes') som i omgångar inbegriper olika grupper av arbetare.

Idag tycks de flesta strejker vara partiella strejker.

Arbetsgivare har som svar på dessa former av stridsåtgärder utvecklat strategier såsom partiell lockout och innehållande av löner för de arbetare som under periodvisa strejker blir utan arbetsmöjlighet till följd av andras strejkåtgärder. Om arbetsgivare skulle svara med total lockout så skulle arbetsmarknadskonflikter som börjar som partiella strejker kunna övergå i allomfattande stridigheter.

Ju mer de branschvisa kollektivavtalsförhandlingarna ersätts av förhandlingar på företagsnivå, desto mer kommer strejker att begränsas till små grupper av arbetare och till enskilda arbetsgivare. I industriländer kan dock även mindre strejker orsaka enorma skador. Med alla olika mönster av ömsesidigt beroende som finns i dessa samhällen, resulterar ofta dessa små gruppers strejker i att tredje man påverkas och dessa upplever lätt att de blir offer för tvister i vilka de inte har någon del. Den nuvarande trenden mot *"just in time"* produktion för att reducera lagerkostnader gör att företag blir mer sårbara för stridsåtgärder i liten skala.

All denna utveckling skapar ideligen nya juridiska problem. Även om alla moderna demokratiska samhällen har accepterat antingen rättigheten eller friheten att ta till stridsåtgärder, så är detta accepterande i de flesta

[1] Se ILO-rapporten "Le Travail dans le monde 1997-98", Génève, november 1997.

[2] Se A. Jacobs "Towards Community Action or Strike Law?", Common Market Law Review 1978, sid.133-155.

fall endast principiellt. I Europa finns det en mängd olika undantag till denna princip, med varierande innebörd för stridsåtgärdernas juridiska status.

Att notera är att strejkrätten ådagalägger speciella svårigheter i de offentliga och halvoffentliga sektorerna samt i vissa kommersiella sektorer, där problemet med essentiella tjänster uppstår oftare än i andra sektorer.

Det är lockande att jämföra strejklagstiftningen i olika länder med de varierande strejkmönster som finns i varje land. Det verkar dock nästan vara omöjligt att fastställa ett samband mellan strejkmönster och juridiska system. Strejkmönstret bestäms i stor utsträckning av icke-juridiska faktorer såsom arbetslöshetsnivå, fackföreningars position och politiska inriktning samt typen av relation mellan arbetsgivare och arbetstagare. Alternativt så påverkas strejkmönstret av sekundära juridiska faktorer såsom tillgängligheten av klagomålsförfaranden eller möjligheten till att föra klagan via det rättsliga systemet, ingripanden av yrkesinspektörer, etc.

Många forskare har tvivlat på huruvida konflikter på arbetsmarknaden kan kontrolleras av en restriktiv lagstiftning. De anser att juridiska normer och sanktioner är trubbiga vapen när det kommer till att forma relationen mellan arbetskraft och företagsledning. Detta kan dock inte hindra en pågående debatt om hur man kan få ett bättre grepp om fenomenet stridsåtgärder. Även om strejkrätten erkänns i lagstiftningen så känner många i allmänheten, inom politiker- och juristkåren samt bland arbetsgivarna att de inte kan acceptera detta erkännande helhjärtat. De menar att det att ta till stridsåtgärder är ett omoget, okonstruktivt och skadligt sätt att hantera problem på arbetsmarknaden och att strejker är oekonomiska, dyra och nedbrytande för både arbetare, arbetsgivare och samhälle. Avbrott i produktionsprocessen antas i allmänhet minska av den nationella ekonomins välmående i stort och splittra arbetare och arbetsgivare. Det finns en uppfattning hos alla ansvarstagande personer att ett långdraget bruk av stridsåtgärder hotar det allmännas intressen.

Även om de flesta demokratier nu accepterar arbetsmarknadskonflikter som en oundviklig del och ett nödvändigt ont i förhållandet mellan parterna, så kvarstår att de är av ondo. Eller som EU-kommissionen en gång uttryckte det i en grönbok om demokrati i arbetslivet (1976, s. 24): ”Konfrontation i arbetslivet är också oekonomisk, och om den uppstår för ofta i ett samhälle blir varje medlem av det samhället fattigare, även arbetstagarna”. Nuförtiden kommer också socialdemokratisk idédebatt till samma slutsats.

Sekulär kristen lära har ofta visat en viss sympati för strejkalternativet. Man har dock också erkänt strejkens mörkare sida och förespråkat bruket av fredliga metoder för konfliktlösning.[3]

Följaktligen har politiker och forskare undersökt andra metoder för att lösa arbetsmarknadskonflikter.

Möjligheterna till medling, expertutredning, förlikning och skiljedomsförfarande

En sådan metod är skiljedomsförfarande, vilket används flitigt i USA, Australien och i andra länder. I Europa har dock skiljedomsförfaranden liten betydelse i lösningen av kollektiva tvister.

Endast i ett fåtal europeiska länder har lagstiftaren tillhandahållit speciella förfaranden för skiljedom i kollektiva tvister på arbetsmarknaden. I de flesta europeiska länder saknas ett speciellt skiljedomsförfarande för tvister av den typen. I dessa länder låter man ibland frivilligt ärenden gå till skiljedom och då enligt processuella regler som gäller civilrättsliga mål. I ett flertal länder är skiljeförfarande vanligt i kollektiva tvister inom den offentliga sektorn, och ibland finns det permanenta skiljenämnder.

Obligatoriskt skiljeförfarande har aldrig varit ett så dominerande inslag i lösningen av tvister mellan arbetsmarknadens parter i Europa som i andra delar av världen, t.ex. i Australien. Sedan det andra världskrigets slut har det nästan försvunnit helt och hållet från Europa. De flesta forskare ansåg att det var oförenligt med strejkrätten och med rätten att organisera sig fackligt, två rättigheter som garanteras av nationella grundlagar och internationella konventioner.

Med tanke på denna övergripande bild av situationen i Europa är jag inte förvånad över att arbetsmarknadens parter i Sverige i sina förslag har utelämnat förslag om skiljedomsförfarande, även om jag personligen är för bruket av detta instrument för fredlig konfliktlösning, i synnerhet i de sektorer där ingen strejkrätt kan tillåtas (vissa offentliganställda, speciellt viktiga sektorer av ekonomin etc.).

Andra betydelsefulla metoder för fredlig konfliktlösning är medling, förlikning och utredning. I praktiskt taget alla europeiska länder har staten tillhandahållit tillvägagångssätt för lösning av kollektiva tvister genom medling och förlikning, och ibland också genom expertutredning.

[3] Se de påvliga encyklika Rerum Novarum paragraf 16/29/31, Laborem Excercens, paragraf 11-15/20 och Centesimus Annus, paragraf 14; se även den konstitutionella texten Gauda et Spes, paragraf 68 i Vaticanum II.

Bland de länder som har statliga förfaranden för medling, förlikning och utredning, finns det länder som i likhet med Sverige, har få strejker. Andra, som till exempel Irland, har en hög strejknivå.

I tre EU-länder, Tyskland, Nederländerna[4] och Italien, är förfaranden för medling, förlikning och expertutredning tillhandahållna av staten uppseendeväckande frånvarande: Tyskland och Nederländerna uppvisar ett mycket lågt antal strejker, medan det i Italien är ett stort antal arbetsdagar som går förlorade genom strejker.

Tydligen finns det i de olika länderna inget klart samband mellan strejkfrekvens och förekomsten av förfaranden för förlikning, medling och expertutredning tillhandahållna av staten. Förekomsten av sådana förfaranden är inte en *conditio sine qua non* för en låg strejkstatistik, och inte heller kan den garantera en låg strejkstatistik. På sin höjd kan man dra slutsatsen att ju fler dagar som går förlorade i strejker, desto fler och intensivare blir lagstiftarens försök att kontrollera fenomenet, bland annat genom att introducera offentliga tillvägagångssätt för medling, förlikning och expertutredning.

Isolerade beskrivningar av de olika tillvägagångssätten för medling, förlikning och expertutredning är legio. Olyckligtvis är det sällsynt med faktiska komparativa data över dessa förfarandens funktion i olika länder. Det vi kan sluta oss till av dessa enstaka studier är att dessa förfarandens roll och funktion, i vissa avseenden är likartade, och i andra avseenden uppenbart olikartade.

I ett avseende skiljer sig de olika offentliga tillvägagångssätten inte nämnvärt från varandra, nämligen i fråga om subsidiaritet. Det är kutym att offentligt ingripande i form av förlikning och medling endast äger rum om de i tvisten involverade arbetsgivarna och arbetstagarna inte är bundna av ett avtal som stipulerar privata förliknings- och medlingsförfaranden, för i så fall är det detta privata organ som ensamt är kompetent i frågan. Staten skall respektera att autonoma institutioner har prioritet, och beakta önskvärdheten i att tillämpa frivilliga tillvägagångssätt innan man intervenerar i tvister. Man finner att denna princip betonas särskilt i länder där det finns många frivilliga förfaranden, som t.ex. i Schweiz, Storbritannien och Finland.

Det belgiska systemet är ett anmärkningsvärt exempel på hur autonoma och offentliga tillvägagångssätt för förlikning och medling kan vävas in i varandra: i alla näringslivets branscher har det inrättats gemensamma råd vilka bland annat har till uppgift att förebygga och lösa konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Rådens status regleras i en parlamentsakt

[4] Bortsett från i de offentliga och halvoffentliga sektorerna.

och ordföranden är normalt en oberoende 'samhällelig förlikningsman' som utses av kungen.

En stor likhet finns också vad beträffar den frivilliga karaktär som präglar resultatet av offentlig förlikning och medling. I alla berörda länder kan de offentliga tillvägagångssätten för förlikning och medling inte resultera i för parterna tvingande lösningar. Det offentliga förfarandet begränsas till att enbart tillgängliggöra dess förmedling i sökandet efter en lösning på tvisten. Båda parterna kan i teorin komma överens om att den lösning som rekommenderas till följd av offentlig förlikning och medling skall vara bindande, men detta kräver också båda parternas samtycke och inträffar mycket sällan.

I Danmark har en förlikningsman i en arbetsmarknadstvist rätt att kalla organisationens medlemmar till röstning för att besluta om det förslag till lösning av tvisten som läggs fram. I Norge föreligger denna möjlighet endast för tvister inom offentliga sektorn. Trots att offentliga tjänster för förlikning och medling således sällan har obligatorisk makt och försöker fullgöra sina åtaganden genom frivilligt samarbete mellan de berörda parterna, så varierar graden av passivitet.

Ibland agerar man enbart efter begäran från parterna i tvisten, och ibland agerar man på eget initiativ. Ibland är parterna på arbetsmarknaden tvungna att sammanträda med eller informera förlikningsmän och medlare, ibland är de det inte. Ibland publiceras resultaten av en utredning och förslagen till lösning från förlikningsmän och medlare, oavsett vad arbetsmarknadsparterna tycker om det. Ibland är arbetsmarknadens parter tvingade att konsultera sina medlemmar i samband med förslag som lagts fram av förlikningsmän och medlare.

Avslutningsvis har vi sambandet med strejkrätten. I de flesta system är det upp till parterna själva att reglera sambandet mellan förlikning och medling å ena sidan, och strejkrätten å den andra. Ibland, däremot, är arbetsmarknadens parter förbjudna i lag eller av domare att ta till stridsåtgärder om de inte först har försökt att lösa tvisten genom förlikning eller medling.

Delvis innebär doktrinen ett avståndstagande från sådana begränsningar som går emot strejkrätten och rättigheterna till fria kollektiva förhandlingar samt till att organisera sig på arbetsmarknaden. Enligt denna del av doktrinen förespråkas metoder till självreglering från arbetsmarknadsparternas sida som det avgjort bästa sättet att lösa konflikter på arbetsmarknaden. Men om arbetsmarknadens parter inte tillfredsställer allmänheten så kan trycket på lagstiftning och domstolar öka. Folk kan då tycka att det borde vara möjligt att förbjuda stridsåtgärder genom att hänskjuta tvister till förlikning, medling eller expertutredning innan strejkåtgärder tas i bruk.

Enligt min åsikt kan detta synsätt inte tillbakavisas genom hänvisning till strejkrätten som en grundläggande rättighet. Inga rättigheter, inte ens grundläggande rättigheter, är absoluta. De måste vara begränsade. Denna åsikt delar också Expertkommittén om den Europeiska sociala stadgan, som anser att en avkylningsperiod är förenlig med strejkrätten.[5]

Lagstiftningens roll i näringslivets inbördes relationer - samtida trender

Debatten om partsförhållandena på arbetsmarknaden hettas upp varje gång ett lands ekonomi går in i en turbulent fas. Regeringar, politiker, arbetsmarknadens parter, journalister och forskare ställer sig själva frågan om huruvida en del av lösningen på de ekonomiska problemen kan stå att finna i reformer på arbetsmarknaden. I detta avseende tycks den svenska debatten passa in i den tradition som redan i 1960-talets Storbritannien resulterade i den kända rapporten från Donovan-kommissionen.

Uppenbarligen finns det ett otvetydigt samband mellan strukturer i lönebildningen och ett lands ekonomiska prestationsförmåga.

Under 1960-, 1970- och 1980-talen har det skett omfattande förändringar i relationsstrukturerna på arbetsmarknaden i olika länder. I Storbritannien, Irland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Spanien etc., ändrades lagstiftning vad beträffar fackföreningar, kollektiva förhandlingar, lönebildning, strejker etc. kraftigt för att svara mot utmaningar från de nya ekonomiska förhållandena.

Men ändå, om vi studerar utvecklingen av relationsstrukturerna inom näringslivet i de olika länderna i Västeuropa, kan vi anmärkningsvärt nog inte undgå att se att det under de senaste tio åren inte har skett många förändringar. Det verkar som om de flesta länder under perioden 1960-1990 har lyckats hitta ett slags jämviktsläge i makten mellan arbetsmarknadens parter, ett jämviktsläge som de flesta parter är nöjda med.

Möjligtvis har järnridåns fall och introduktionen av euron bidragit till detta. Marknadsekonomin som system har accepterats av nästan samtliga aktörer, till och med av socialister och kommunister i politiska partier och fackföreningar som förr i tiden föredrog att bekämpa systemet. De flesta ekonomiska och politiska krafter i samhället inser att nationella ekonomier är en del av ett globalt ekonomiskt system, och inte kan reformeras genom egna nationella åtgärder. De inser att länder måste styras i riktning mot det politiska rummets centrum, och att ekonomiska problem måste tacklas med en inriktning mot kompromiss och konsensus.

Nationella system av inbördes relationer på arbetsmarknaden, så som de tog form efter förändringarna under 1960-, 1970- och 1980-talen, inbegrep

[5] Se Conclusions I, s. 39.

denna jämvikt mellan motstående intressen och krafter och kan uppenbarligen rymma 1990-talets nya strömningar. Så i de flesta länder har diskussionen om en vidsträckt reformering av systemet av inbördes relationer på arbetsmarknaden mattats av. Om vi till exempel tittar på de avsikter den sittande Labour-regeringen i Storbritannien[6] har vad beträffar dessa inbördes relationer, så är det mycket förvånande att se att inga revolutionerande förändringar har föreslagits i syfte att motverka de revolutionerande förändringar som gjordes under Thatchers och Majors tid vid makten.

Den största förändringen i 1990-talets system finns på den europeiska nivån. Med inrättandet av Europeiska företagsråd och med den sociala dialogen och dess lagstiftande procedurer ser vi idag födelsen av en europeisk dimension i relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Det är en mycket intressant utveckling som inte kommer att fortskrida utan initiala smärtor och växtvärk.

Emellertid, under detta paraply i form av en europeisk dimension i partsrelationerna, ser vi att de nationella systemen för relationerna mellan parterna tycks ha gått in i en relativt lugn period.

Men jag har fortfarande mina tvivel om huruvida denna lugna period kommer att bli långvarig.

Mycken utveckling i det moderna affärslivet kommer, som jag skisserat det i analysen, inom kort att skapa turbulens i de gamla strukturerna av inbördes relationer i näringslivet. Jag har riktat uppmärksamheten mot fallande medlemstal för fackföreningarna, decentralisering och fragmentering bland arbetsgivare som resulterar i ett lågvattenmärke för förhandlingar, för sektorer och yrkesgrupper samt mot de tilltagande svårigheterna att organisera en strejk i en sektor och den oproportionerliga effekten av strejker i andra sektorer.

Får jag så slutligen påminna om den allt mer tilltagande ovilligheten hos lagstiftare och arbetsgivare att i stor skala fixera arbetsvillkor i lagstiftning eller nationella kollektivavtal i annat än väldigt generella termer och på miniminivå (trenden mot decentralisering).

Med tanke på alla dessa utvecklingsmönster kan jag inte tro att de faktiska nationella systemen av kollektiva relationer på arbetsmarknaden kan fortsätta att fungera utan omfattande förändringar i nästa århundrade. Förändringar kommer att göras.

[6] Department of Trade and Industry "Fairness at Work", Cm 3968, London 1998.

Slutsatser

Om jag ur detta generella perspektiv betraktar listan av förslag från den svenska arbetsmarknadens parter, får jag intrycket av att några av förslagen ger svar på frågor om gårdagens problem, medan andra pekar på utmaningar i framtiden.

Jag är övertygad om att medling, förlikning och expertutredning såväl som skiljedomsförfarande måste spela en betydande roll i upprätthållandet av fria kollektiva förhandlingar i en värld som karakteriseras av ett lågt antal konflikter på arbetsmarknaden.

Några forskare har jämfört lagstiftning om parternas inbördes relationer med internationell offentlig lagstiftning. Under en mycket lång tid har spelreglerna på båda områdena endast givits tandlösa verktyg. Parterna har frestats att stödja sig på sin makt och på lättstartade konflikter. Inom internationell offentlig lagstiftning går utvecklingen mot mer lagstadgad rätt och mindre makt, visserligen långsamt men otvetydigt. Enligt min åsikt, borde det och kommer också att vara så även vad beträffar arbetsmarknadsparternas inbördes relationer. Därför tror jag på en tilltagande genomslagskraft för medling, förlikning, expertutredning och skiljedomsförfarande. Dessa må vara gamla begrepp, men de är ingalunda omoderna. De är klassiska! Fram till idag har betydelsen av dem ökat långsamt, men deras gyllene dagar står ännu för dörren.

Nya metoder för fredlig lösning av intressekonflikter på arbetsmarknaden har nyligen prövats, såsom slutbudsmetoden då skiljemannen måste välja endera partens slutgiltiga bud. Dessa har också fått en ny roll i företagsdemokratiska frågor. Framstående exempel på denna utveckling står att finna i Tyskland, Österrike, Nederländerna och i Luxemburg.

Jag menar att det 21:a århundradet kommer att bli medlingens och förlikningens århundrade. I denna vår värld av mer och mer ömsesidigt beroende kan vi inte klara oss utan dem. Målet för varje civiliserat samhälle borde vara att, i stället för att förbjuda strejker helt och hållet, i största möjliga utsträckning stimulera utbytet av detta vapen som ett medel för att lösa konflikter i näringslivet, och att ersätta det med mindre skadliga metoder.

Lönebildning i Sverige – en diskussion om förslag till reformer

av David Metcalf

Sammanfattning

I Sverige har föreslag framförts om ändringar av lönebildningssystemen, i syfte att bidra till en sänkning av arbetslösheten. I del 1 av uppsatsen presenteras förslagen. Ett antal av dessa utgör tillsammans ett paket av grundläggande förändringar av systemet med kollektiva avtalsförhandlingar, fackföreningarnas rättigheter, lagarna som styr strejkrätten och en ökad användning av skiljedomsförfaranden. Andra förslag innebär mer stegvisa förändringar innefattande ett förstärkt medlingsinstitut och möjliga förändringar av löneavtalens tidsmässiga synkronisering, längd och innehåll.

De första gruppen av förslag liknar det brittiska avregleringsexperimentet. Det brittiska experimentet sammanfattas i del 2. Där visas att kollektivavtalssystemet har underminerats. Det har lett till en förbättring av effektiviteten på den enskilda arbetsplatsen, men det har ännu inte kunnat avgöras vilken inverkan avregleringen haft på den makroekonomiska utvecklingen. Alla eventuella förbättringar på det ekonomiska planet har skett på bekostnad av en avsevärd ökning av löne- och inkomstskillnaderna.

I del 3 diskuteras de förslag till reformer som framförts av arbetsmarknadens parter och oberoende akademiker i Sverige. Det påpekas att i synnerhet förslagen som gäller strejkrätten - omröstning om förliknings-bud, förbud mot sympatiåtgärder och proportionalitet - är en samling kraftfulla åtgärder som förutsätter en omfattande diskussion. Slutsatserna presenteras i del 4.

1. Bakgrund

Sverige har för avsikt att ändra de institutioner och processer, som lönebildningen baseras på, i syfte att höja den nivå för sysselsättningen som är förenlig med låg och stabil inflation. Ändringsförslagen från arbetsmarknadens parter och akademikerna avser både de institutionella förhållandena som styr lönebildningen, och lönepolitiken i sig. Bland de förhållanden, som strålkastarljuset riktats mot, finns på vilken nivå förhandlingar om kollektivavtal sker, fackföreningarnas rättigheter, strejkrätten och konfliktlösning samt ett förstärkt medlingsinstitut. Förslagen avseende lönebildning innefattar, synkronisering av avtalen, möjlighet till kortare

avtalsperioder och en modifiering av lönebegreppen för att öka den del som är betingad av den enskildes eller företagets resultat.

Lönebildningsreformer utgör endast en av de faktor på arbetsmarknaden som kan användas för att sänka jämviktsarbetslösheten. Kompletterande åtgärder innefattar; (i) förbättringar av incitamenten för arbete via ändringar av arbetslöshetsersättningen, jobbsökarkrav och en sänkning av den implicita skattesatsen på betalt arbete (se t.ex. Agell 1996), (ii) en förbättrad matchning genom aktiv arbetsmarknadspolitik och en fokusering på utbildning och kompetensutveckling (se t.ex. Agell 1995), (iii) ändringar av reglerna för anställningsskydd (se t.ex. Forslund 1995). Produktmarknaden spelar också en roll - större konkurrens på produktmarknaden kan ha en djupgående verkan på effektiviteten och rättvisan på arbetsmarknaden.

I den här uppsatsen ligger fokus på de institutioner som styr lönebildningen. Syftet med de reformer som föreslagits är förmodligen att uppnå en större flexibilitet både när det gäller de totala lönekostnaderna på aggregerad nivå (absolut) och relativlönerna, så att arbetsmarknaden kan reagera på makroekonomiska chocker och förändringar på mikronivå orsakade av såväl teknologiska som handelsmässiga faktorer. Det är inte helt okomplicerat att uppnå både absolut och relativ löneflexibilitet samtidigt. Exempelvis kan en större decentralisering av de kollektiva förhandlingarna öka de relativa lönernas flexibilitet på bekostnad av en ökad löneinflation på aggregerad nivå.

Det är förändringar av enhetsarbetskostnaderna snarare än de nominella löneändringarna i sig som bestämmer inflationstakten. Därför bör reformernas effekter på arbetsproduktiviteten övervägas jämsides med alla eventuella effekter på den nominella löneutvecklingen. Som exempel kan all "narkotisk effekt", till följd av en mer genomgripande medlingsverksamhet, sänka produktivitetens tillväxttakt lika väl som den nominella lönetillväxten och därigenom inte ge upphov till den minskningen av enhetsarbetskostnaderna som eftersträvas.

I grova drag kan förslagen till reformering av lönebildningen i Sverige sägas utgöra två i grunden olika tillvägagångssätt. Det första tillvägagångssättet innefattar grundläggande institutionella förändringar med bland annat en större decentralisering av kollektiva förhandlingar, förändringar av de fackliga rättigheterna och radikala förändringar av strejkrätten som rör sympatiåtgärder och proportionalitet. Dessa förslag liknar den avreglering av arbetsmarknaden som ägt rum i Storbritannien under de senaste två decennierna. Därför presenteras i del 2 det brittiska experimentet och resultatet av det. Trots att det är osannolikt att historien upprepar sig kan det, om Sverige skulle välja denna väg, tillföra värdefull information till diskussionen. Det andra tillvägagångssättet är mer stegvis till

sin karaktär och mindre radikalt. Det ger medlarna en större roll och innehåller modesta förändringar av avtalens tidsmässiga synkronisering, längd och innehåll. Dessa diskuteras i del 3 tillsammans med kommentarer till de ovanstående mer grundläggande förslagen. Slutsatserna presenteras i del 4.

2. Det brittiska avregleringsexperimentet

Avreglering

De brittiska fackföreningarna har inte längre den makt de en gång hade. När de stod på toppen hade fackföreningarna 12 miljoner medlemmar. För närvarande ligger antalet medlemmar på 7 miljoner vilket motsvarar endast en tredjedel av alla anställda. En förklaring till denna skillnad, som ofta förs fram, är förändringen av arbetskraftens sammansättning. Under 1980- och 1990-talen har antalet kvinnliga arbetstagare och deltidsanställda ökat och antalet manliga arbetstagare och heltidsanställda minskat. Egenföretagandet har ökat liksom antalet anställningar inom service
Egenföretagandet har ökat liksom antalet anställningar inom servicesektorn, i mindre företag och i tjänstemannayrken. Å andra sidan finns det färre jobb inom tillverkningsindustrin, i större företag och för kroppsarbetare. Dessa trender var emellertid uppenbara redan under 1960- och 1970-talen när antalet fackföreningsmedlemmar steg hastigt, så förändringar av sammansättningen kan inte vara enda anledningen till det sjunkande medlemsantalet.

Den centrala faktorn bakom de brittiska fackföreningarnas minskade makt har snarare varit avregleringen av arbetsmarknaden. Det har innefattat regleringen av anställningsförhållandena, lagstiftning som reglerar förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, förändringar av de institutioner som avgör lönebildningen samt förändrade relationer mellan ledning och arbetskraft inom den offentliga sektorn. Konkurrensen på produktmarknaden har också ökat, som en följd av t.ex. att valutaregleringarna avlägsnats och att subventioner till tidigare olönsamma sektorer som stål-, kol- och varvsindustrin tagits bort.

Avregleringens kärna har emellertid varit den lagstiftning som reglerar partsrelationerna. Mellan 1980 och 1996 antogs nya lagar vartannat år. Dessa förändringar har bestått av tre element. *För det första* ligger numera ansvaret för partsrelationerna fast förankrat på företagsnivå. Ledningen kan fritt välja om de vill erkänna eller inte erkänna en fackförening. Arbetskonflikter måste begränsas till den specifika arbetsplatsen. Sympatiåtgärder och blockader - exempelvis att gruvarbetare blockerar kolleve-

ranser till en kraftstation - är inte längre tillåtna. *För det andra* har de anställda fått en röst. Slutna omröstningar måste hållas innan en strejk kan godkännas och för att välja fackföreningsstyrelse. *För det tredje* har det blivit lättare att dra sig ur kollektiva partsrelationer. Fackföreningstvånget, d.v.s. obligatoriskt medlemskap i en fackförening för de anställda i ett företag, är förbjudet och arbetare kan strunta i att delta i en demokratisk omröstning för strejk och återuppta arbetet om de så vill.

Reglerna för anställningstrygghet ändrades också. Exempelvis gäller skyddet mot orättvis uppsägning endast om den anställde arbetat i företaget i två år i jämförelse med sex månader, som det var tidigare. Det finns också en större flexibilitet i de arbetsuppgifter som kan åläggas de anställda och gränsdragningarna mellan olika typer av arbeten har suddats ut. Detta är inte i huvudsak en följd av några lagändringar utan sammanhänger snarare med att stigande arbetslöshet - dubbelt så hög i medeltal under 1980- och 1990-talen som under 1960- och 1970-talen - inneburit att tyngdpunkten i maktförhållandet parterna emellan starkt skiftat över till ledningens sida.

Det har skett enorma förändringar av de institutioner som styr lönebildningen. För tjugo år sedan bestämdes lönen kollektivt för 90% av arbetarna, vanligtvis efter kollektivförhandlingar, ibland genom lagen om minimilöner. Nu är det endast 40% som omfattas av sådana överenskommelser. Alla minimilöneinstitutioner avskaffades 1993 och förordningar, om "rättvisa" löner i företag som tillhandahåller varor och tjänster till den offentliga sektorn, har också övergivits. Det är inte förvånande att lönespridningen ökat som en följd därav. Införandet av en nationell minimilön 1999 kommer till viss del att motverka dessa tidigare trender.

Alla kollektivavtal sluts nu med enskilda företag i stället för med nationella arbetsgivarorganisationer och användningen av resultatbaserade lönesystem har utvecklats explosionsartat. Vinstdelning, olika program som gör de anställda till delägare i företagen och premielön har blivit allt viktigare.

Även partsrelationerna inom den offentliga sektorn har ändrats i grunden. De flesta allmännyttiga företag, däribland gas, vatten och tele, har privatiserats. Många tjänster, exempelvis skolmaten, måste stå öppna för konkurrerande anbud från företag inom den privata sektorn, och andra tjänster, bland annat sophämtning, har ibland lagts ut på entreprenad. Ofta leder dessa alternativ till en försämring av de anställdas lön och villkor. Dessutom har en miljon lärare och sjuksköterskor lyfts ut från de kollektiva förhandlingssystemen och får numera sina löner fastställda i ett skiljedomsförfarande. Den offentliga sektorn har trots det förblivit hjärtat i den kollektiva organiseringen. Omkring två tredjedelar av de offentliganställda är medlemmar i facket, i motsats till endast en femtedel av de

privatanställda. Det finns faktiskt nu fler fackanslutna inom den offentliga sektorn än vad det gör inom den privata sektorn i Storbritannien.

Resultat

Vilka är då följderna av dessa våldsamma angrepp mot fackföreningarna? Det finns tre områden som bör beaktas: partsrelationerna, vad som presteras på arbetsplatserna och makroekonomin.

Kollektiva förhandlingar är inte längre det "normala" sättet att sköta partsrelationerna på. Vakuumet efter de kollektiva partsrelationerna fylls inte heller av "företagsnämnder" (*Work councils*). I stället har vi sett en ökning av antalet auktoritära arbetsplatser - "passar det inte så gå" helt på ledningens villkor - även om det samtidigt har skett en successiv utveckling av personalpolitiken (*Human Resources Management*) som betonar bättre kommunikation och resultatrelaterade lönesystem.

Arbetsresultatet i företag med fackansluten personal har förbättrats. År 1980 var produktion, lönsamhet och investeringar i företag med fackansluten personal betydligt lägre än i företag där personalen inte var fackansluten. År 1995 hade skillnaderna minskat eller försvunnit.

Effekterna på den makroekonomiska utvecklingen har ännu inte kunnat fastställas. De som förespråkar avreglering pekar på att de senaste fem årens halvering av arbetslösheten - från ca 3 miljoner 1993 till 1,5 miljoner i dag - inte har spätt på löneinflationen i särskilt hög grad. Å andra sidan understryker andra (*Bank of England*, 1998) att arbetslösheten förmodligen, trots avregleringsreformen 1980-1997, måste öka från omkring 1,5 miljoner till 2,0 miljoner för att löneökningstakten skall bli förenlig med inflationsmålet på 2,5%.

I själva verket har Storbritannien fått utstå ett laboratorieexperiment (som diskuterats mer grundligt i Metcalf 1994a). Avregleringen av arbetsmarknaden har fullföljts med kraft och spänst och orsakat en söndervittring av de kollektiva partsrelationerna, men också vissa förbättringar när det gäller prestationerna på arbetsplatserna och förmodligen även utfallet på den makroekonomiska nivån. Kostnaderna när det gäller ojämlikhet har varit höga med bland annat rekordhöga arbetslöshetsnivåer under det tidiga 1990-talet och den mest ojämna lönespridningen på mer än tio år. Det är svårt att avgöra om ändamålen helgar medlen.

3. Förslag till förändringar av lönebildningsinstitutioner och lönebildningsprocesser i Sverige

Förslagen till en förändring av de institutioner och processer som styr lönebildningen i Sverige kan delas upp i två kategorier. För det första har vissa parter och akademiker tagit upp möjligheten att modifiera institutionerna, bland annat avseende förhandlingsnivå, de fackliga organisationernas rättigheter samt de regler som styr tvister och interventioner från tredje part. Med undantag för de förslag som rör interventioner från tredje part i form av medling är dessa förslag förhållandevis radikala och skulle föra Sverige in på en avregleringsväg, som inte är så olik det brittiska experimentet som beskrivits ovan. För det andra finns det förslag om att ändra avtalens tidsmässiga synkronisering, längd och innehåll. Dessa idéer är tillsammans med förslaget om medling mindre radikala - mer stegvisa till sin karaktär - och ligger mer i linje med Sveriges historiska samförståndsbaserade system för partsrelationer.

Förändringar av institutionerna

Calmfors (1997) påpekar att "centraliserade förhandlingssysstem innefattar av nödvändighet flera förhandlingsnivåer...detta kan skapa en lägsta nivå för nominella löneökningar om det finns en minsta möjliga höjning på varje nivå. Det är möjligt att denna lägsta nivå kan bli lägre om förhandlingarna **decentraliseras** till företagsnivå och högre förhandlingsnivåer utesluts. Möjligheten att vid en akut kris, som hotar verksamhetens överlevnad, reducera de nominella lönerna vid enskilda företag efter särskilda omförhandlingar (*concession bargaining*) skulle också förbättras i händelse av en sådan decentralisering" (s. 170). Det finns numera en omfattande litteratur om förtjänsterna med centraliserade gentemot decentraliserade förhandlingssystem (se OECD (1997) och Calmfors et al (1998) för en sammanfattning), men den ger inte någon för alltid given slutsats.

Det är inte nödvändigt att välja helt centraliserad eller helt decentraliserad förhandling. Sverige skulle exempelvis kunna välja att flytta över tyngdpunkten till decentraliserade förhandlingar samtidigt som man bibehåller nationella förhandlingar om golven för löneökningar, trygghetssystemen etc. Detta skulle möjligen hjälpa till att få acceptans för ett nytt system och det förefaller som om Danmark framgångsrikt har valt denna väg.

Det nuvarande svenska systemet har vissa fördelar. I synnerhet tycks det med framgång ha kunnat hålla isär fördelningsfrågor - som i huvudsak

behandlas på nationell nivå - från effektivitetsfrågor - som till stor del är en lokal angelägenhet. Ett nytt system skulle förmodligen behöva ge större effektivitet - högre arbetskraftsproduktivitet - för att motverka de oundvikliga följderna i form av en större spridning i lönefördelningen.

De fackliga rättigheterna är också en fråga som Calmfors tagit upp för diskussion: "det finns flera lagregler som främjar medlemskap i fackföreningar och på så sätt ökar deras förhandlingsstyrka på ett sätt som är svårt att rättfärdiga av rent ekonomiska skäl. Exempelvis har fackföreningarna monopol på att förhandla för ickemedlemmars räkning om huruvida avvikelser från "sist in först ut"-regeln för friställning ska vara tillåten. Lagen om medbestämmande och representation i företagens styrelse ger fackföreningarna ett liknande monopol. Fackföreningsmedlemskap gynnas också genom att arbetslöshetsförsäkringen är knuten till fackföreningarna" (s. 179 Här gäller frång179). Här gäller frågan kostnaderna och fördelarna 179). Här gäller frågan kostnaderna och fördelarna med en hög organisationsgrad. Givet att fackföreningarna får förhandla om löner och anställningsfrågor blir då resultaten bättre om alla eller de flesta anställda är medlemmar än om bara en mindre del är ansluten till fackföreningen? Överraskande nog är detta en fråga som vi vet ganska lite om. För Storbritannien fann Nickell och Denny (1992) att de eventuella skadeeffekter som erkännandet av de fackliga rättigheterna kunde ha på investeringarna, gradvis jämnades ut ju större del av arbetsplatsen som var fackansluten. Å andra sidan finns det också bevis (Metcalf 1994b, Evans et al. 1995) för att produktiviteten ökade markant inom t.ex. tidningsproduktion, varvsarbete och Londons kött-, fisk- och grönsaksmarknader när det blev förbjudet att stänga ute oorganiserad arbetskraft från arbetsplatserna.

Svenska arbetsgivare har lagt ett antal förslag angående de regler som styr hotet om och tillgripandet av **stridsåtgärder**. Förslagen lyder som följer;

åtgärder; rätten att ta till sympatiåtgärder bör tas bort, dvs. stridsåtgärder får endast vidtas av parter som är direkt inblandade i de pågående förhandlingarna,

proportionalitetsprincipen; en bestämmelse bör introduceras som gör att den avsedda effekten av en stridsåtgärd står i rimlig proportion till åtgärden och den skada som orsakas,

förlängd varselperiod; nuvarande lagstadgade varselperiod, dvs. den tid innan en stridsåtgärd får vidtas, bör förlängas,

medlemsomröstning; det borde vara möjligt att kräva att medlemmarna ska rösta om ett medlarbud innan de inblandade parterna har rätt att vidta stridsåtgärder.

Det första och det andra förslaget är antagligen mer kontroversiella än det tredje och fjärde. Förlängd varselperiod gör det möjligt att förhandla

ytterligare för att nå en överenskommelse och att ge medlemmarna en chans att rösta om ett accepterande eller förkastande av ett bud låter också rimligt. Proportionalitet och förbud mot sympatiåtgärder skulle förflytta balansen i partsrelationerna från arbetstagarna mot kapitalet och möjligen återställa den nuvarande eventuella övervikten för fackföreningarna.

I rättvisans namn skulle det bli nödvändigt att låta de förslag, som förbjuder sympatiåtgärder, åtföljas av någon alternativ mekanism för erkännande av de fackliga rättigheterna. Detta kan innefatta ett organ för erkännande liknande den nationella nämnden för partsrelationer i USA (*National Labour Relations Board*) eller *erga omnes* som i Frankrike och Spanien där kollektivavtal tvingas på företag med icke-fackansluten personal (allmängiltighetsförklaring). Förslag om proportionalitet reser svåra frågor. I synnerhet frågorna om vem som avgör och när arbetare vid en varslad eller verkställd konflikt kan beordras att inte strejka. Proportionalitet kan vid första anblicken framstå som rimligt men det finns en risk för att det ger "carte blanche" till en ineffektiv eller machobetonad ledning. Det skulle också bli nödvändigt att tillhandahålla alternativa lönebildningsmekanismer inom vissa samhällsviktiga tjänster, som sjukvård och transporter där alla åtgärder per definition blir oproportionerliga (se Dunn och Metcalf 1997 för vidare detaljer).

Taget vart och ett för sig, går det att plädera för alla fyra förslagen. Men som en paketlösning kan den potentiella inverkan på förhållandet mellan den anställde och företagsledningen bli djupgående. Det kan finnas skäl för en del stegvisa förändringar av de lagar som styr tvister innan man anammar en sådan grundläggande samling reformer.

Interventioner från en tredje part **(medling)** har stor genomslagkraft i svenska partsrelationer. Det har för närvarande lagts fram förslag både för att stärka medling och för att komplettera den med skiljedomsförfaranden. Det har föreslagits att **medlarna** ska få befogenhet att;
(i) tidigarelägga förhandlingarna för att säkerställa att en ny överenskommelse är nådd innan den gamla löper ut, (ii) synkronisera avtal (diskuteras nedan), (iii) skjuta upp stridsåtgärder under medlingsperioden, (iv) sammanlagda medlingsbud för att uppnå en större koordination mellan organisationer - en röstmajoritet totalt sett för ett godkännande skulle vara bindande för samtliga inblandade parter.

Dessa förslag verkar modesta så att det räcker. Men en utomstående observatör måste ändå ställa frågan; varför är medling så allmänt utbredd? Det är förmodligen en mekanism för att återställa eventuella brister i maktbalansen i systemet för partsrelationer. Om den får en dämpande effekt, där parterna förlitar sig på medling snarare än försöker nå sina egna överenskommelser, kan den verka hindrande på alla förhandlingar som kopplar effektivitetsförändringar, t.ex. arbetstidsförläggningar eller infö-

randet av ändrad produktionsteknik, till lön. Detta kan i sin tur sänka arbetsproduktiviteten. Det kan därför mycket väl tänkas att medling växlar ned den nominella löneökningstakten, men det innebär inte att effekten på enhetsarbetskostnaderna för den skull behöver blir densamma.

Skiljedomsförfarande har också förts fram som en mekanism för att lösa konflikter. Detta kan fungera under förutsättning att parterna accepterar skiljemannens beslut. Men i det svenska samförståndsbaserade systemet kan skiljedomsförfarande leda till otillåtna aktioner (vilda strejker) antingen på nationell eller lokal nivå. Slutbudsskiljedom (*Final offer arbitration*, FOA) nämns speciellt som en möjlighet. Metcalf och Milner (1992) studerade ett hundratal överenskommelser om att lösa konflikter fredligt enligt den nya stilen i Storbritannien under femårsperioden 1986 - 1991. Helt i linje med teorin om tillgången till FOA minskade antalet konflikter. Vad som dock var intressant (men som i de flesta fall inte åberopades) var att löneavtalen på arbetsplatser med FOA, i reala termer var 1% lägre per år än avtal där det fanns andra mekanismer till hands för att lösa strandade förhandlingar.

Lönebildning

Förslagen om lönebildning inkluderar avtalens tidsmässiga synkronisering, längd och innehåll. Frågan om **avtalens synkronisering kontra överlappning** har väckts bland arbetsmarknadens parter och av Calmfors (1997). Argumentet för synkronisering förklaras koncist av Calmfors. Med överlappande avtal "kan de som förhandlar när som helst ta hänsyn till avtal som förhandlats fram tidigare". Därför skulle synkronisering göra det lättare att anpassa sig till en massiv chock, jämfört med vad överlappande avtal gör. Det är emellertid möjligt att denna flexibilitet vad gäller total lönekostnad på aggregerad nivå skulle existera på bekostnad av relativlöneflexibiliteten och att den också skulle kunna sätta effektivitetsfrågor på sparlåga.

Nästa fråga gäller avtalens **längd**. I de två senaste avtalsrörelserna har Sverige till stor del valt treårsavtal (1995 - 1997, 1998 - 2000). Det finns argument både för och emot. Kortare avtal medför en lättare anpassning till makroekonomiska chocker. Men de innefattar också per definition fler förhandlingar och därför även fler möjligheter till konflikter vilket år som helst. Det finns i sanningens namn inget "rätt" svar på den här frågan (se också Elvander 1997).

Slutligen, vilka **komponenter** består ersättningen för arbetsinsatser av? **Resultatlön** utgör numera en avsevärt större del av den totala lönen både i USA och i Storbritannien än för tjugo år sedan. Resultatbaserade system på företagsnivå - riskdelning - innefattar vinstdelning och belöningssys-

tem, som gör de anställda till delägare i företagen. Även individuella resultat beaktas via premielön eller bonus kopplad till en årlig utvärdering. Det finns vissa belägg (Holmlund 1997) för att utvecklingen mot decentraliserade förhandlingar på 1980-talet fick till följd att företagets resultat samvarierade på ett positivt, om än svagt sätt, med löneändringar. Holmlund säger att "decentraliserade förhandlingar leder till fördelning av tillgängligt överskott på företags- och branschnivå." (s. 101). Trots att det inte finns någon samstämmighet vad gäller de resultatbaserade lönesystemens inverkan på varken makroekonomisk prestanda eller arbetsplatsklimat och effektivitet (se t.ex. Blinder 1990) är de ändå värda ett mera allvarligt övervägande än vad som tycks vara fallet i Sverige just nu. Om införandet och användningen av sådana system skulle bidra, ens blygsamt, till en ökning av tillväxttrenden för produktiviteten skulle det göra uppgiften att växla ned de totala nominella löneavtalen så mycket lättare.

4. Slutsats

Förslagen till en reformering av lönebildningen i Sverige kan delas upp i två grupper. De stegvisa reformförslagen inriktar sig på förändringar av t.ex. löneavtalens tidsmässiga synkronisering, längd och innehåll samt medlingens roll. Mer grundläggande reformer innefattar en paketlösning som omfattar den kollektiva förhandlingens karaktär, de fackliga rättigheterna, det system av lagar som styr strejkrätten och utökad användning av skiljedomsförfarande. Det finns förmodligen ett tredje alternativ vilket är att inte göra någonting åt de institutioner och processer som styr lönebildningen och i stället försöka förbättra utbytesförhållandet mellan lön och sysselsättning genom både alternativa strukturreformer och en annan makroekonomisk politik.

De grundläggande reformförslagen är i det närmaste en kopia av det brittiska experimentet. De skulle med all säkerhet försvaga de fackliga rättigheterna. De kan tänkas höja effektiviteten på arbetsplatserna, men deras inverkan på makroekonomisk prestanda är oklar. Alla eventuella effektivitetsförbättringar skulle kunna komma att ske på bekostnad av en ökning - kanske väsentlig - av löne- och inkomstskillnader. Med tanke på den svenska samförståndstraditionen är det sannolikt att den stegvisa vägen kommer att prövas först. Men det är viktigt att få det att fungera - annars kanske Sverige måste löpa linan ut.

Referenser

Agell, S. (1995) 'Swedish labour market programs: efficiency and timing', Swedish Economic Policy Review 2 (1), spring, 65 - 98

Agell, S. (1996) 'Why Sweden's welfare state needed reform', Economic Journal 106 (439), November, 1760 - 1771

Bank of England (1998) Inflation Report, August

Blinder, A. (1990) editor, Paying for Productivity, Brookings Institution

Calmfors, L. (1997) 'The labour market and the monetary union' in Calmfors L. et al., EMU: a Swedish Perspective, Kluwer Academic Publishers

Calmfors, L., Manning, A. and Saint-Paul, G. (1998) A balanced approach to employment policy in Europe, mimeo, January

Commission on Strengthening of the Mediation Authority in Sweden (1998) Measures to improve wage formation in Sweden, mimeo, February

Dunn, S. and Metcalf, D. (1997) 'Strikes in essential services', Employment Policy Institute, Economic Report, 11(3), March

Elvander, N. (1997) The Swedish Bargaining System in the Melting Pot, Arbetslivinstitutet

Evans, N., Mackay, D, Garret, M.and Sutcliffe, P. (1995) The Abolition of the Dock Labour Scheme, Employment Department Research Series 14

Forslund, A. (1995) 'Unemployment - is Sweden still different?', Swedish Economic Policy Review, 2(1), spring, 15-58

Holmlund, B. (1997) 'Some new evidence on wage behaviour in Sweden' in Elvander (1997)

Metcalf, D. (1994a) Deregulation of the British labour market 1979-84: description and evaluation. Paper prepared for ILO World Economic Report 1995. CEP WP 643, London School of Economics, September.

Metcalf, D. (1994b) 'Transformation of British industrial relations' in R.Barrell (editor), The UK Labour Market, Cambridge University Press

Metcalf, D. and Milner S. (1992) 'Final offer arbitration in Great Britain: style and impact' National Institute Economic Review 142, November 75-87

Nickell, S and Denny, K. (1992) 'Unions and investment in British industry', Economic Journal, 102: 874-87

OECD (1997) 'Economic performance and the structure of collective bargaining', Employment Outlook, chapter 3, Paris

Reformering av lönebildningen: Mot en ny svensk modell

av Richard B. Freeman

Sammanfattning

Under ungefär trettio år förhandlade SAF och LO om lönerna utifrån ett centraliserat lönebildningssystem. Löneförhandlingarna mellan LO och SAF skapade tydliga resultat - en liten lönespridning mellan företag, industrier och yrken, vilket försåg arbetsgivarna med billigare yrkeskunnig arbetskraft än vad ett system med marknadslönebildning skulle ha gjort - och lämnade det öppet för den aktiva arbetsmarknadspolitiken att medverka till att fördela arbetena. Detta system misslyckades dock ofta med att hålla löneinflationen under kontroll, något som flera forskare om centrala löneförhandlingar menar är målet med löneförhandlingar på central nivå.

Under 1980-talet började många arbetsgivare överge detta system. SAF flyttade 1991 löneförhandlingarna till förbunden. I viss mån har det nya systemet med lokala löneförhandlingar ökat löneklyftorna. Anställda inom exportsektorn har vunnit på det i förhållande till andra grupper, men lönesystemet har inte lyckats leda till att det skapas tillräckligt med arbetstillfällen inom den privata sektorn för att kunna kompensera det minskade antalet arbetstillfällen inom den offentliga sektorn. Vilken sorts lönebildningssystem kommer Sverige att närma sig under efterdyningarna av de centralt samordnade löneförhandlingarna? Vilka reformer på organisationsnivå kan få det icke-centrala löneförhandlingssystemet att fungera mer effektivt? Det finns tre möjligheter för löneförhandlingar som inte längre är centrala:

1. Marknadsledande mönsteravtal eller samordnade löneförhandlingar

Svenska fackförbund och företag kan försöka efterlikna den centralt samordnade lönebildningen genom att sektorsvis samordna lönebildningen mellan fackförbund och företag. Avtal inom vissa nyckelområden skulle kunna sätta ramen för andra löneförhandlingar på ett sätt som skulle kunna vara överlägset de centralt samordnade förhandlingarna, vilka ofta medförde omfattande löneglidning. USA hade under 50- och 60-talen ett system med marknadsledande mönsteravtal inom den privata sektorn. Bil- och stålindustrin satte normerna för andra avtal. Några av de reformer som nu diskuteras skulle kunna få sådana system att fungera bättre.

2. Marknadslönesättning

Företag, fackförbund och anställda skulle efter hand kunna närma sig en decentraliserad marknadslönebildning, genom antingen lokala eller individuella löneförhandlingar. Om man bortser från fördelningsproblemen, så föredrar ekonomer ofta en lönebildning på lokal nivå, eftersom denna skapar en differentiering som avspeglar den reella marknaden. Men en marknadslönebildning skapar också oförsvarbara klyftor mellan i andra avseenden likvärdiga arbetstagare och företag, och kan även skapa socialt oacceptabla löneskillnader. Med tanke på det stora antalet fackförbund, skulle Sverige kanske kunna använda sig av ett sådant lönebildningssystem utan att det för den skull skapas enorma löneklyftor, något som stör den ekonomiska utvecklingen i exempelvis USA och Storbritannien. Men ett marknadsdominerat lönebildningssystem skulle antingen kräva att fackförbunden fungerade annorlunda än vad de gör idag, eller att deras inflytande avvecklades betydligt.

3. Delägarskap.

Företag, fackförbund och regering kan reformera kollektivavtalen radikalt genom att ge anställda större andel i verksamhetens resultat i form av resultatlön snarare än fast lön, eller genom gemensamt ägande eller del i beslutsfattandet. Många marknadsledande amerikanska och brittiska företag rör sig idag i den riktningen. Samtidigt har den stora ökningen av pensionfondssocialism/-kapitalism till stor del ändrat normerna för kapitalägande i USA och den därpå följande fördelningen av kapitalavkastningen.

Om man bortser från eventuella reformer på organisationsnivå, så är det första av dessa system - samordnade eller löneledande löneförhandlingar - det troligaste till att efterträda de centralt samordnade löneförhandlingarna. Huvuddelen av de förslag som kommit fram i Sverige verkar ha som mål att få ett sådant system att fungera bättre.

I första delen av denna rapport kommer jag att göra en utvärdering av hur olika förslag skulle påverka ett system med branschförhandlingar. Jag menar att förslag som vill efterlikna centralt samordnade löneförhandlingar har sina nackdelar, och att det är föga troligt att förbättrad medling/förlikning kommer att ha någon större effekt på löneförhandlingarna i allmänhet. De reformer som föreslagits är för "konservativa".

I rapportens andra del föreslår jag att man vid det svenska reformarbetet bör beakta ett tredje, och radikalare, alternativ till att skapa ett nytt lönebildningssystem, och att man genom politisk debatt ska uppmuntra fack-

förbund och företag att gradvis öka den resultatberoende lönekomponenten.

1. Förbättra de samordnade löneförhandlingarna

Var och en av parterna i kollektivavtalsförhandlingar kan utarbeta ett system för marknadsledande mönsteravtal. Fackförbunden kan samordna sina förhandlingskrav formellt eller informellt och komma överens om vilken sektor eller vilket förbund som ska ta initiativ till en viss förhandling. Detta avtal ses sedan som normbildande. I Japan fungerar arbetsgivarföreningen som den samordnande parten. Förhandlingarna i Sverige 1998, där de flesta sektorer slöt treårsavtal och där pappersindustriavtalet var löneledande, är ett bra exempel på en framtida lönebildning. Både fackförbund och arbetsgivarorganisationer utanför papperssektorn följde med i förhandlingarna och förde diskussioner med de båda parterna under förhandlingsperioden.

Vilken slags politik ska föras för att ett sådant system ska fungera bättre? Ett alternativ är att förlägga landets alla förhandlingar till en gemensam tidpunkt. I Japan samordnar man förhandlingarna till datumet för den s. k. Shunto-offensiven varje år, även om fackförbunden är företagsbaserade. Om alla utgår från samma ekonomiska omständigheter vid ungefär samma tidpunkt, är sannolikheten större att man kan hitta närliggande lösningar.

Som jag ser det medför denna strategi två problem. Först och främst ligger det väldigt nära till hands att man, bakvägen, återupprättar systemet med centralt samordnade förhandlingar, utan att peka ut en naturlig ledare eller en löneledande sektor. De löneledande förhandlingarna i USA har ständigt kämpat med två slags problem; frågan om vilket av de stora fackförbunden som ska dra upp riktlinjerna, och det faktum att vissa sektorer tvingas avvika från normbildningen av ekonomiska skäl. I USA utgjorde flygplanstillverkningen en gång en del av bilindustrins löneledande avtal (i och med att UAW organiserade många anställda i flygplanstillverkningen), och detta gällde även flera små underleverantörer inom stora centra för bilproduktion. Dessa sektorer hade dock inte tillräcklig ekonomisk avkastning för att kunna uppfylla UAW-avtalet, och de fick förhandla under lång tid för att kunna bryta sig loss från det normbildande avtalet.

För att systemet med marknadsledande avtal ska fungera måste fackförbunden och företagen vara överens om vem som först ska gå ut och dra upp riktlinjerna för lönebildningen. Detta kan vara enklare att genomföra om avtalen inte löper ut vid en speciell tidpunkt. Om det visar sig att pappersarbetarnas avtal är det som förhandlats först, kan alla parter

komma att rikta blickarna mot denna sektor i löneförhandlingarna. Om metallarbetarnas avtal kommer först kanske det blir utgångspunkten för landets löneförhandlingar. Men om det råder tvekan om vilket avtal som är normbildande kan detta system misslyckas med att få parterna att uppnå avtal snabbt och i samförstånd

Dessutom menar jag att omständigheterna vid den tidpunkt som avtalen skrivs i alltför hög grad kan påverka själva överenskommelsen. Om avtalen, som i Sverige, gäller en treårsperiod, kommer alla att ha fattat sina beslut utifrån samma ekonomiska situation. Men denna situation kan förändras mycket snabbt. Däremot blir i ett system där avtal träffas vid olika tidpunkter och med olika tidslängd inte lönebildningen ett direkt svar på de ekonomiska omständigheterna. USA har idag förhållandevis långsiktiga kollektivavtal, men avtalen sluts inte vid en och samma tidpunkt, och de kollektiva förhandlingarna svarar därför snarare på helårsbaserade omständigheter.

Vad finns då att säga om förslagen att ge medlare större möjligheter att påverka förhandlingsprocessen? I USA spelar medlarna, och i sista hand skiljemännen, en viktig roll inom den offentliga sektorn. I den offentliga sektorn i USA tillåts oftast inte strejker inom viktiga arbetstagargrupper, och man litar därför ofta till skiljedom för att lösa meningstvister. På vissa områden har man försökt med s.k. slutbudsmetod. Skiljedom, som slutbudsförfarande eller i annan form, har fungerat förhållandevis bra istället för metoder som strejk eller lockout. Fackförbunden går som vinnare ur ett stort antal skiljedomar, många gånger på grund av att de sänker sina förhandlingskrav för att sedan kunna säga till sina medlemmar att de har vunnit förhandlingen. Arbetsgivarna föredrar däremot ofta att förlora förhandlingarna, för att sedan kunna beskylla skiljemännen för att ha höjt avtalskostnaderna. Detta handlingssätt minskar trovärdigheten hos båda parter; ordföranden för fackförbundet går inte ut till sina medlemmar och förklarar varför han bara lyckades få 3 %, samtidigt som företagsledningen vänder sig till väljarna och förklarar varför avtalsförhandlingar slukar så mycket av skattebetalarnas pengar. Att ge medlarna större befogenheter till konfliktlösning riskerar att förhandlingsprocessen påverkas negativt. Om inte samhället väljer att förbjuda strejk är det, när förlikning inte ger något resultat, förmodligen bättre att låta vederbörande parter strida i frågan. Strejker är besvärliga och kostsamma, men kan också lära arbetstagare och företag en hel del. Om båda parter vill försöka med medling ska de givetvis ha rätt att göra det. Det jag menar är att man aldrig ska tvinga fram en förlikning mellan parterna.

I USA vet man av erfarenhet att det är mycket liten idé att låta fackmedlemmarna själva rösta om förslag om förlikning. Om ledningen har avslagit erbjudandet och valt att gå till stridsåtgärd, kommer en omröstning

snarare att stärka de respektive positionerna än att leda till att medlemmarna röstar för det avvisade förslaget. De flesta fackförbund i USA kräver omröstning innan man kan utlösa strejk, och det är mycket ovanligt att medlemmarna röstar nej om deras fackförbund ligger i förhandlingar (även om de inte vill strejka). I en del fall där de anställda har röstat, har de avslagit erbjudanden som ledarna föreslagit i hopp om att få ett bättre utfall. Förslaget om att lagen ska påbjuda medlemsomröstning om kollektivavtalen eftersom de fackliga ledarna inte är representativa för sina medlemmar är inte att rekommendera utom i vissa specifika fall (se Arthur Scargill och de brittiska gruvarbetarna). En omröstning uppmuntrar sällan att förhandlingar leder till avtal, och leder också sällan till att löneavtalen samordnas. Om fackförbund vill gå den här vägen ska de få göra det, men det ska absolut inte finnas något tvång från staten.

Jag anser att modellen med kollektivt beslutsfattande efter samordnade förslag passar bra inom den offentliga sektorn, där pengarna kommer från samma skattekälla, och där flera grupper måste komma överens om hur summan ska fördelas. Däremot passar det inte inom den privata sektorn. Det skulle dock även kunna passa den privata sektorn, förutsatt att företag och olika svenska fackförbund förhandlar på en mer lokal nivå.

En del av de andra förslagen verkar ha som mål att ge parterna mer tid till att förhandla och lösa oenigheter. I princip så skulle ingen akademiker säga nej till fler möten eller samtal; kom, så diskuterar vi det hela! I USA påbörjar parterna ofta samtalen flera månader innan de formella förhandlingarna, men precis som studenter oftast intensivläser inför tentan, börjar samtalen inte på allvar förrän det finns ett hot om strejk eller lockout. Inom vissa sektorer kan det vara värt att beordra en fördröjning av stridsåtgärder (även om detta skulle vara den ena eller andra parten till fördel) så att man istället genom medling kan försöka få parterna att komma överens. Men förmodligen skulle detta leda till att avtal som kunde ha nåtts under perioden "t" nu kommer att nås under perioden "t + medlingsperioden". Jag tror inte på en särskilt stor förändring av lönebildningen vare sig genom att tidigarelägga förhandlingarna eller genom att vänta med protestaktionerna.

I USA är flera former av sympatistrejk förbjuden, till stor del därför att transportarbetarnas fackförbund (*Teamsters Union*) tidigare använde sekundära bojkotter (och avtalsparagrafer om "het" last från fabriker där arbetskonflikter pågick) för att tvinga arbetstagarna och företagen att skriva under avtal med detta fackförbund trots att ingen av parterna i själva verket ville förhandla med dem. Dessa förbud har betydligt försvagat fackförbundens möjligheter att få igenom avtalskrav, men har också lyckats förhindra denna ojusta verksamhet.

Det finns en medlingsinstitution i USA som genom sitt arbetssätt har lyckats nå samordnade avtal, åtminstone för anställda inom den offentliga sektorn. I delstaten Massachusetts finns det en kommitté (grundad av John Dunlop) där fackliga organisationer från offentliga sektorn samt arbetsgivarorganisationer sitter, och där representanter från dessa har en avgörande roll i arbetet med att få de olika parterna att nå en överenskommelse. Kommittén har en databas med kollektivavtal och lokala anställningsvillkor som underlättar jämförelser. Vad som är viktigt i det här systemet är att pressen på att nå ett avtal kommer från fackliga representanter som förhandlar med lokala fackföreningar och från arbetsgivarrepresentanter som förhandlar med företagen. Detta system skulle kunna skapa en press som inte bara leder till en lösning på problemen utan också till avtal som överensstämmer med andra avtal i delstaten.

Slutligen, med tanke på att Sverige oftast har klarat sig ur sina arbetskonflikter med få och relativt korta strejker, förvånades jag över att se att man lade så stor vikt vid konfliktlösningssystem som ett sätt att reformera lönebildninen. Genom medling kan chanserna till att parterna når avtal säkert öka, men jag tvivlar på att det kan påverka avtalen på ett övergripande plan. Ett förhandlingssystem på branschsnivå som försöker efterlikna centralt samordnade förhandlingar kan ha vissa fördelar (och nackdelar) i jämförelse både med centralt samordnade förhandlingar och med marknadsbaserad lönebildning.[1] Nederländerna lyckas för närvarande relativt bra med sitt branschvisa förhandlingssystem trots farhågorna om att ett sådant system sätter landet i en värre situation än centrala löneförhandlingar eller marknadslönesättning. Jag är dock av den åsikten att det finns intressantare reformer som Sverige borde överväga, och som anknyter sig till den moderna kapitalismen och ger möjlighet att använda lönesystemet som ett redskap för att minska arbetslösheten.

[1] I den utsträckning som de centrala förhandlingarna ökar, snarare än minskar, löneinflationen, har branschförhandlingssystemet en fördel. I den utsträckning som en bransch kan avvika från övriga arbetsmarknaden, kan det också finnas en vinst i termer av flexibilitet eller effektivitet. Dessa fördelar kan dock gå förlorade om detta system försöker efterlikna de centrala samordnade förhandlingarna. Det finns även nackdelar med ett branschförhandlingssystem, bl.a. risken att fackförbund kan tvinga företagen till kostsamma löneavtal än vissa sektorer kan klara av (vilket ursprungligen fick SAF att förespråka centrala förhandlingar). Det finns också en svårighet i att samordna löneförhandlingarna mellan den offentliga och privata sektorn.

2. Alternativa reformer av lönebildningen

Mitt förslag till att förbättra utformningen av lönebildningen i Sverige är radikalare än de som idag diskuteras. Det handlar om att utgå från utvecklingen i de mest framgångsrika företagen i USA och Storbritannien (och även i Sverige) där man går ifrån en lönebildning som går ut på att bestämma en bestämd tim- eller månadsavlöning, till att man delar företagets avkastning och förtjänster mellan anställda och aktieägare. Detta är en del i en nyordning, som tar upp den djupare frågan om aktieägande och kontroll över företagets tillgångar.

Underbilaga 1 ger en kort sammanfattning av några av framstegen i Nordamerika. De inkluderar följande; att via aktieägarplaner uppnå personaläganderätt genom kollektiva andelsköp, förmånsavtal för arbetstagarna genom personaloptionsplaner, vinstdelning och intäktsdelning av olika slag. Dessa olika system skiljer sig från ackordsystemet eftersom de anställda blir ekonomiskt motiverade och får inflytande på beslutsfattandet, inte bara inom sitt eget arbetsområde, utan inom företagets verksamhet i stort. De har ett ekonomiskt intresse i företaget, vilket är förutsättningen för engagemang. De flesta av dessa kompensationsformer består av någon slags skattelättnad - ESOP:s (*Employee Stock Ownership Plan*) får flera skattelättnader och ekonomiska fördelar; 401k:s (en slags pensionsplan i USA) och andra former av pensionsinvesteringar betraktas som ackumulerad inkomst; personaloptioner räknas sällan in i företagsredovisningen.

Underbilaga 1 visar också på en utveckling som många förespråkare för personaläganderätt, vinstdelning etc. ofta bortser ifrån; nämligen äganderätt i pensionsfonder hos andra företag än det där den anställde arbetar. Pensionsfonder utgör 28 % av hushållens ekonomiska tillgångar i USA och utgör 25 % av företagens egna kapital. Inom den privata sektorn representerar fackförbundens pensionsfonder ofta fler arbetstagare än de kollektiva förhandlingsavtalen. Den offentliga sektorns fonder, som CALPERS (statligt anställda i Kalifornien), är bland de större namnen på kapitalmarknaden och har tagit en mer och mer aktiv ägandeställning. I Kanada förser solidaritetsfonder sponsrade av fackförbund (och skatter) landet med stora mängder investeringskapital.

Underbilaga 2 ger en bild av omfattningen av denna utveckling i USA. Användandet av personaloptioner och 401k-vinstandelsfonder som övergår till pensionsförmåner, växte i och med boomen på aktiemarknaden; det återstår att se om de behåller sin popularitet vid en lågkonjunktur. Detta slags ackumulerad lön är mycket attraktiv bland unga välutbildade arbetstagare - alla vill vara en Microsoft-miljonär - och många ungdomar med universitetsexamen insisterar på att sådant sparande ska

utgöra en del av anställningskontraktet. Dessa löneformer har även varit framgångsrika bland lågavlönade arbetstagare; Starbucks i USA ger sina anställda personaloptioner. Så gör även ASDA i Storbritannien. Personaloptionsplaner för anställda är idag den del som växer mest inom systemet med resultatlön.

Trots att dessa löneformer har vuxit fram under en period med minskad, täckningsgrad av kollektivavtal är de inte på något sätt oförenliga med att de anställda är medlemmar i fackliga organisationer. Tvärtom. Det största personalägda företaget i USA är United Airlines, vilket har flera fackföreningar, och där dessa nyligen vunnit en strid för lågavlönade yrkesarbetare. Även om den representerade mycket få arbetstagare, spelade *Teamsters Union* en viktig roll när de anställda på Avis fick en högre vinstandel i samband med att företaget valde att sälja sin personalägda aktiedel till privata investerare. Eftersom det finns ett behov av att kontrollera intäkterna, och eftersom vissa grupper måste rösta (eller rekommendera) om hur de anställda placerar sina andelar, spelar fackförbunden en viktig roll i varje organisation med delägarskap. Ett problem med USA:s privata pensionssystem är att så länge pensionerna består av de anställdas innestående löner, godkänner de flesta kollektiva avtal att företaget beslutar om investeringar. Under 50-talet valde fackförbunden att ge företaget självt hela ansvaret för att besluta om innestående pensionslöner. Allteftersom fasta insatsplaner har blivit viktigare, har de anställdas och de fackliga organisationernas ansvar om beslut i frågor om pensionsfonder ökat.

Vilka är fördelarna med delägarskap? Hos företagen fungerar det som en sporre för att de anställda, precis som företagsledningen, ska satsa på företaget. Det är därför dessa system blir allt vanligare på marknaden. Företag med vinstdelning och personalägande, och som ger anställda möjlighet att till viss del delta i besluten, har gett något bättre avkastning (2-5 % högre produktivitet) än andra företag.

Sett ur demokratisk kapitalistisk synvinkel är många personer med vitt skilda politiska åsikter överens om fördelarna med personalägande som ett sätt att uppnå en lojalitet från de anställdas sida samt en jämnare inkomstfördelning. Erfarenheten av att dessa system fungerar som effektivast när de anställda deltar i besluten ökar kraven på ett allt mer demokratiskt beslutsfattande inom företagen.

I termer av makroekonomisk stabilitet, ger dessa former en ökad möjlighet till anställningstrygghet och/eller skapande av nya arbeten, vilket Martin Weitzman var den förste att påpeka. Även om Weitzmans modell för vinstdelning inte har blivit den makroekonomiska räddare han hoppades på, så tenderar företag med resultatlön att ha en större anställningstrygghet. I de kollektiva förhandlingarna har avtal som byter löne-

höjning mot personalägande en potential för att höja sysselsättningen genom sänkta marginalkostnader för arbetskraft, eftersom de anställdas intäkter förskjuts från löner till avkastning.

Slutligen, att till viss del avlöna arbetskraften med andelar i framtida inkomster gör det lättare för nya företag att locka till sig attraktiv arbetskraft. Om man startar ett nytt högteknologiskt företag kan man givetvis inte erbjuda de bästa unga ingenjörerna, forskarna eller teknikerna samma lön som Intel, Microsoft eller IBM. Men man kan erbjuda andelar istället för lön. Man betalar lägre löner men ger andelar i företaget. Med tanke på att Sverige har haft en mycket begränsad tillväxt av nya företag skulle avtal enligt den här formen kunna öka antalet företagsstarter.

Vilka är nackdelarna eller problemen med företag med delägarskap?

En av nackdelarna är att en del av risken flyttas från företaget till de anställda. Eftersom resultatlöner bara verkar fungera i de fall då de anställda deltar i besluten, läggs även en del av ansvaret på dem. Många anställda kanske inte vill ta varken den risken (de har inga stora kapitaltillgångar att falla tillbaka på) eller det ansvaret. Under 1950- och 1960-talen försökte Walter Reuther övertyga UAW om att ha vinstdelning som en del av avtalet, men misslyckades. När de anställda på Chrysler blev påtvingade andelar, sålde de dem så snart de kunde. Särskilt lågavlönad arbetskraft kan ha svårt att våga sig på ett sådant risktagande.

Ett liknande problem är att delägarrätten/vinstandelsrätten i det egna företaget går emot principen om finansiell diversifiering. Ingen skulle rekommendera att arbetstagarna sätter allt på ett bräde. I USA har diversifieringen av 401k-planer ökat, allteftersom fler företag/arbetstagare har valt att investera sina vinstandelsfonder i andra företag. Diversifiering försvagar emellertid motivationseffekterna i företag med delägarskap.

För det tredje kompliceras arbetstagarnas och fackförbundens position i företaget genom det här systemet. Snarare än att sälja sin arbetskraft, befinner sig arbetstagarna nu i en situation där de både säljer och äger (förtjänster, vinstandelar). På företagsnivå kan detta skapa en potentiell konflikt mellan arbetstagargrupper som avspeglar den mer traditionella konflikten mellan kapital och arbete. Som delägare vill jag att min pensionsfond ska ge högsta möjliga avkastning. Men om det går ut över anställda inom en annan sektor kan det bli problem.

För det fjärde är resultatlön utifrån vinstdelning inte relevant för den offentliga sektorn. Pensionsfonder inom den offentliga sektorn kan ha stora andelar i företag inom den privata sektorn, men inte i sin egen verksamhet. En lösning skulle kunna vara att privatisera den del av den offentliga verksamheten som kan konkurrera på kommersiella villkor, vilket man har gjort i Storbritannien, där de anställda fått särskilda förmåner i form av vinstandelar. När den offentliga sektorns pensionsfonder har

vinstandelar i privata företag, kan också de skilda intressena hos arbetstagarna inom den offentliga sektorn respektive företagen komma upp till ytan.

Passar dessa system i Sverige?

Svenska arbetsgivare har tidigare inte använt sig av lokal lönebildning, utan föredragit ett samhällsperspektiv, delvis för att undvika konkurrens om arbetskraften. Den misslyckade och bristfälliga Meidnerplanen om kollektivt ägande inom företagen accepterades aldrig av företagen och de svenska politikerna. Samtidigt finns det dock nytänkande verksamhet i Sverige, alltifrån aktieägarplaner (Handelsbanken) till olika sorters förmånsplaner (stormarknaderna) som liknar de nya löneformerna inom företag i USA och Storbritannien. Den nya pensionslagen skapar extra kapital för de anställda som förmodligen, åtminstone till viss del, kommer att placeras i aktier.

Paradoxalt nog är det kanske landets höga sociala trygghet och starka kollektivavtalssystem som gör det särskilt lämpligt för att närma sig ett lönebildningssystem som innefattar delägarskap. Det sociala trygghetsnätet minskar risken för en genomsnittlig arbetstagare att bli alltför ekonomiskt involverad i företaget. De starka fackförbunden utgör också en möjlighet till kontroll av vinstdelning och andra förmånsplaner, och även för att se till att arbetstagarnas andelar sätts in i räntabla aktier hos arbetsgivaren. Samtidigt finns det en konflikt mellan en solidarisk inkomstpolitik och resultatlöner, som bör debatteras. I Storbritannien hävdar det "nya TUC" ofta att de vill använda sin kollektiva styrka för att förbättra möjligheterna för de enskilda anställda; i USA, däremot, vill majoriteten av de anställda ha aktieäganderätt; synsätt som kanske inte alls skulle fungera i Sverige.

Sammanfattningsvis menar jag att diskussionen om att reformera utformningen av lönebildningen i Sverige på ett anmärkningsvärt sätt skiljer sig från liknande diskussioner i USA och Storbritannien. Det är en mycket mer konservativ diskussion som hittills har ignorerat vad som kan vara framtidsvågen inom den kapitalistiska ekonomin. Mitt förslag är inte en radikal förändring av lönebildningen, utan att man tar upp diskussion om en radikal förändring (förmodligen mycket gradvis) i den politiska diskursen, när Sverige söker ersätta den centrala förhandlingsmodellen för löne- och inkomstbestämning.

Underbilaga 1[2]

AMERIKANSKA OCH KANADENSISKA FÖRETAG FÖR DELÄGARSKAP

ESOP:s: RÄTTSLIG SAMMANSLUTNING AVGIFTSBASERAD PENSIONSPLAN; 7 ÅRS ÖVERLÅTELSE
MYCKET INFLYTANDE GENOM ATT LÅNA UT TILL INKÖP AV VÄRDEPAPPER I FÖRETAG
SKATTELÄTTNADER: ÄGARE KAN UNDVIKA KAPITALVINSTER GENOM ATT SÄLJA TILL ARBETSTAGARE

VINSTDELNING/INTÄKTSFÖRDELNING
PENNINGBASERAD
INNESTÅENDE VINSTDELNING
401 K:s - BOLAGSKONTROLL FASTSTÄLLER INSATSPLAN

AESOPS - PERSONALOPTIONER FÖR ALLA
RÄTT ATT KÖPA TILL LÖSENPRIS

EGENFÖRETAGANDE - OBEROENDE LEVERANTÖRER

PENSIONSFONDER
STÖRSTA SKATTELÄTTNADEN FÖR KANADENSISKA SOLIDARITETSFONDER

ENGAGERA ARBETSTAGARNA/ARBETSTEAM

[2] OH-bild som visades vid utredningens seminarium den 28 september 1998.

Underbilaga 2[3]

MEDLEMSSKAP I FACKFÖRBUND, PENSIONSTÄCKNING, AKTIEÄGANDE/VINSTDELNING, 1996 - 1997

9.3 MILJONER FACKMEDLEMMAR

18.1 MILJONER HAR KOLLEKTIVT FÖRHANDLAD PENSION

23.1 MILJONER I 401K:s (1993)

8.7 MILJONER I ESOP:s OCH AKTIEBONUSPLANER

2 MILJONER I 401k OCH VINSTDELNINGSPLANER TILL STÖRSTA DELEN I EGNA FÖRETAG

5 MILJONER I PERSONALOPTIONER

TOTALT 15.7 MILJONER SOM HAR DIREKTA ANDELAR I FÖRETAGET

KÄLLA: Fackmedlemmarna, BLS; Kollektivt förhandlad pension, Douglas Kruse; övrigt, NECO, "Statistisk profil av personalägande".

[3] OH-bild som visades vid utredningens seminarium den 28 september 1998.

Sambandet mellan lönebildning och arbetslöshet – empiriska analyser utförda av ekonomer vid OECD

av Kjell Nyman

Sammanfattning

En slutsats av den forskning om arbetslösheten som bedrivits intensivt vid OECD sedan 1992, som kan förefalla liten men som samtidigt är mycket viktig, är att det är fullt möjlig att bekämpa den höga arbetslösheten, som uppkommit i många OECD-länder under de senaste 20 åren. Erfarenheterna från de länder, som under 1990-talet lyckats sänka arbetslösheten, visar dock att det kan dröja flera år innan de åtgärder, som vidtas för att bekämpa arbetslösheten, får full effekt på sysselsättningen.

Det mest framträdande gemensamma draget bland de länder, som med framgång lyckats bekämpa den strukturella arbetslösheten, tycks vara att de valt att genomföra reformer inom en mängd olika områden samtidigt. Analyser av såväl OECD som fristående forskare stödjer föreställningen om att reformer som genomförs samtidigt inom olika områden har en tendens att förstärka varandra. Reformerna har dessutom i hög grad riktats mot förhållanden, som även påverkar situationen för de grupper som har en stark ställning på arbetsmarknaden.

Den politik som förts i de framgångsrika länderna skiljer sig samtidigt åt i flera avseenden. Det tycks därför inte finnas någon entydig "gyllene väg" att följa. Några av de länder som lyckats väl har valt att genomdriva långtgående avreglering av arbetsmarknaden, medan andra istället satsat på att uppnå ett ökat samförstånd kring behovet av reformer och nödvändigheten av en återhållsam lönebildning.

Ekonomer vid OECD:s sekretariat har i en bred empiriskt inriktad analys av arbetslöshetens utveckling i 19 olika länder, under åren 1983 till 1995, funnit stöd för den teoretiskt grundade hypotesen att nivån på den strukturella arbetslösheten påverkas av de system som finns för kollektiva löneförhandlingar. Hög grad av koordinering av förhandlingarna förefaller leda till lägre arbetslöshet. Dessutom tycks centraliserade eller fullständigt decentraliserade förhandlingar vara att föredra från sysselsättningssynpunkt framför okoordinerade förhandlingar på branschnivå. Liknande slutsatser har tidigare dragits av andra forskare.

Andra faktorer, som enligt OECD-ekonomernas analys påverkar arbetslösheten, är arbetslöshetsförsäkringens och anställningsskyddens utformning, satsningar på aktiv arbetsmarknadsutbildning samt skatten på arbete. Den långsiktiga effekten på arbetslösheten av förändringar av anställningsskyddet och skatten på arbete tycks dock samtidigt vara omstridd bland forskare. När det gäller de satsningar på aktiv arbetsmarknadspolitik, som genomförts i Sverige, tyder OECD-ekonomernas analys på att

åtgärdernas omfattning blivit så stora att de överstiger den nivå vid vilken satsningarna på ett effektivt sätt kan bidra till att sänka arbetslösheten.

Bedömningar av den strukturella arbetslösheten präglas av naturliga skäl alltid av osäkerhet. Kritiska synpunkter mot den huvudsakliga metoden, som OECD-ekonomerna använder sig av i sina bedömningar, har framförts av bland annat norska ekonomer. Andra indikatorer på den strukturella arbetslöshetens nivå, som OECD-ekonomerna i andra sammanhang analyserat, stöder emellertid i hög grad de bedömningar som gjorts. Utvecklingen under det senaste året tyder dock för svensk del samtidigt på att den strukturella arbetslöshetens nivå kan ligga lägre än den bedömning av nivån som OECD-ekonomerna gjort.

Inledning

I denna PM sammanfattas de huvudsakliga lärdomarna kring bekämpningen av arbetslösheten, som hittills erhållits inom ramen för OECD:s Jobs Study. Innehållet baseras till största delen på en rapport som tre ekonomer[1] från OECD:s sekretariat presenterade vid Ekonomiska Rådets seminarium i Stockholm i maj 1998[2]. Avslutningsvis förs en kortfattad diskussion om vilka slutsatser som mer specifikt kan dras för svensk del utifrån dessa lärdomar.

The OECD Jobs Study

Inom OECD har ett intensivt arbete om arbetslöshetsproblematiken bedrivits sedan 1992. Ministrarna från OECD:s olika medlemsländer beslöt då att ge OECD sekretariatet i uppgift att analysera orsakerna till och konsekvenserna av den höga arbetslösheten. Sekretariatet fick dessutom i uppgift att föreslå effektiva åtgärder för att bekämpa arbetslösheten. Det resulterade i att sekretariatet 1994 publicerade en rapport med titeln *The OECD Jobs Study* (OECD, 1994 a och b) i vilken en lista på över 60 förslag till åtgärder för att reducera arbetslösheten presenterades. Ministrarna gav därefter sekretariatet i uppgift, dels att fortsätta analysen inom vissa speciella områden, dels att till var och en av OECD:s medlemsländer utfärda specifika rekommendationer och övervaka implementeringen av dessa.

[1] Jørgen Elmeskov, John P. Martin och Stefano Scarpetta vid OECD:s sekretariat i Paris.

[2] En till vissa delar omarbetad version av rapporten presenterades under hösten 1998.

OECD har därefter publicerat en serie rapporter om bekämpningen av arbetslösheten. En mer omfattande rapport med namnet *Implementing the OECD Jobs Strategy: Member Countries' Experience* (OECD 1997a), publicerades 1997. En kortare uppdatering av rapporten presenterades år 1998 och till nästföljande år planeras en mer omfattande revidering utifrån de nya erfarenheter som vunnits fram till dess.

I den rapport som presenterades vid Ekonomiska Rådets seminarium i maj 1998 (Elmeskov, Martin and Scarpetta, 1998) redovisades de huvudsakliga lärdomar OECD:s ekonomer hittills kunnat dra utifrån det arbete som bedrivits inom ramen för OECD Jobs Study. Den mer specifika fråga som ekonomerna sökt svara på är varför vissa av OECD:s medlemsländer visat sig vara framgångsrika i bekämpningen av arbetslösheten medan andra misslyckats. Rapporten består i huvudsak av tre delar. I den *första* delen diskuteras de empiriska metoder som använts för att fastställa hur framgångsrika olika medlemsländer varit i bekämpningen av arbetslösheten. Med hjälp av dessa metoder har ett antal framgångsrika, men även mindre framgångsrika länder, kunnat urskiljas. I den *andra* delen undersöks om det utifrån tidsseriedata för 19 olika OECD-länder går att säga något om den roll som olika institutionella förhållanden spelar för nivån på den för varje år registrerade arbetslösheten i de olika länderna. Bland de institutionella förhållanden som analyseras märks speciellt den roll som olika system för löneförhandlingar kan spela. I den *tredje* delen diskuteras erfarenheterna av de reformer på arbetsmarknaden som genomförts i olika OECD-länder under de senaste två decennierna.

Den presentation av OECD-ekonomernas rapport som görs här följer i stort sett den ovan beskrivna indelningen. Ett exempel presenteras också på den kritik, som framförts mot den huvudsakliga metod som OECD-ekonomerna använt sig av för att skatta den strukturella arbetslöshetens nivå. I ett avslutande avsnitt förs även en diskussion om de bedömningar som gjorts av den strukturella arbetslöshetens nivå på den svenska arbetsmarknaden.

Framgångsrika länder

Strukturell kontra konjunkturellt betingad arbetslöshet

Bedömningen av olika länders framgångar i bekämpningen av arbetslösheten baseras på uppskattningar av hur nivån på den strukturella arbetslösheten utvecklat sig i olika länder. Anledningen till att jämförelserna inte baseras på utvecklingen av den för respektive år och land direkt uppmätta nivån på arbetslösheten är bland annat att denna nivå till betydande del

påverkas av i vilken fas i konjunkturcykeln ett land befinner sig. Genom att rensa bort de konjunkturella effekterna får man en bättre bild av nivån på arbetslösheten, sett över en något längre tidsperiod, givet olika institutionella förhållanden och de strukturer i övrig som finns på arbetsmarknaderna.

OECD har valt att basera sina uppskattningar av den strukturella arbetslöshetens nivån på de förändringar av löneökningstakten, som kan observeras över tiden. Den metod som använts tar fasta på de tendenser till ökning av löneökningstakten som finns på överhettade arbetsmarknader samtidigt som en vikande konjunktur tenderar att leda till sänkt löneökningstakt. Den strukturella arbetslöshetsnivån kan på så sätt uppskattas genom att i ett statistiskt material söka efter den balanspunkt på arbetslösheten vid vilken den nominella löneökningstakten tenderar att vara oförändrad. För att beteckna denna nivå används den engelska förkortningen NAWRU (Non Accelerating Wage Rate of Unemployment).

Rangordning utifrån graden av framgång

OECD-ekonomerna har rangordnat olika länders framgångar med bekämpningen av arbetslösheten, utifrån skattningar av den strukturella arbetslöshetens förändring från 1990 till 1997. I grova drag kan man vid en sådan rangordning urskilja tre kategorier av länder. Den första kategorin, där bland annat Sverige ingår, består av länder där den strukturella arbetslöshetsnivån ökat under 1990-talet. Den andra av länder där nivån på den strukturella arbetslösheten varit i stort sett oförändrad. Den tredje består av länder där den strukturella arbetslöshetsnivån sjunkit (se tabell 1).

Till viss del kan de förändringar som observerats under 1990-talet beskrivas som en process mot ökad konvergens vad gäller skillnaden i nivån på den strukturella arbetslösheten i olika länder. I flera av de länder där den strukturella arbetslösheten ökat under 1990-talet, t.ex. Island, Schweiz och Sverige, var arbetslösheten i utgångsläget betydligt lägre än i de flesta andra länder. Samtidigt var arbetslösheten i utgångsläget hög i t.ex. Irland, Danmark och Storbritannien, som upplevt en sänkning av den strukturella arbetslösheten under 1990-talet.

Det finns dock samtidigt exempel på andra länder, t.ex. Spanien, Frankrike och Belgien, som trots en i utgångsläget hög arbetslöshet inte lyckats sänka densamma. OECD har dessutom, som grund för sin klassificering av länderna, genomfört en serie andra analyser av arbetsmarknadens utveckling i de olika länderna (se vidare nedanstående avsnitt). Det är därför rimligt att anta att sänkningen av den strukturella arbetslösheten i vissa länder under 1990-talet inte enbart kan ses som en allmän utveckling

Tabell 1 OECD-länder rangordnade utifrån förändringen av den strukturella arbetslöshetsnivån[2] mellan 1990-1997, procentenheter

Den strukturella arbetslösheten har under 1990-talet enligt OECDs skattningar...

...ökat i	Finland	5,8
	Sverige	3,5
	Tyskland	2,7
	Island	2,5
	Schweiz	1,7
	Grekland	1,6
	Italien	0,9
	Frankrike	0,9
	Belgien	0,6
	Österrike	0,5
... varit relativt oförändrad i	Japan	0,3
	Norge	0,3
	Spanien	0,1
	Portugal	-0,1
	USA	-0,2
	Kanada	-0,5
...minskat i	Danmark	-0,6
	Australien	-0,8
	Nya Zeeland	-1,3
	Storbritannien	-1,3
	Nederländerna	-1,5
	Irland	-3,6

mot ökad konvergens utan också till betydande del sammanhänger med den politik som förts och de reformer som genomförts på arbetsmarknaderna i dessa länder.

Bedömningar av den valda metodens tillförlitlighet

I syfte att söka minska den osäkerhet, som är förknippad med skattningen av den strukturella arbetslösheten, har ekonomerna vid OECD även gjort

[2] Skattningarna av de strukturella arbetslöshetsnivåerna är gjorda utifrån nationella arbetslöshetsdefinitioner

jämförelser med ett antal direkt observerbara förhållanden på de olika ländernas arbetsmarknader. Analyser av bland annat genomsnittlig vakansgrad och kapacitetsutnyttjande har visat sig ge resultat, som liknar de som erhålls vid skattningar av NAWRU.
Även korrelationen mellan den gruppering av OECD-länderna, som presenterats i tabell 1, och de grupperingar, som kan göras utifrån utvecklingen av långtidsarbetslösheten, arbetslösheten för lågkvalificierad arbetskraft och sysselsättningsgraden, har visat sig vara hög. Det tycks därför finnas en god grund för den klassificering som gjorts av länderna utifrån graden av framgång i bekämpningen av arbetslösheten.

Faktorer som påverkar strukturell arbetslöshet

I syfte att undersöka vilken inverkan de institutionella skillnaderna mellan olika länder och förändringen av dessa kan ha för arbetslösheten, har OECD-ekonomerna även genomfört en empirisk analys av utvecklingen under åren 1983 till 1995 i 19 olika OECD-länder. Analysen baseras på den faktiska uppmätta arbetslösheten under var och ett av dessa år. Ekonomerna har valt att specialstudera ett antal faktorer, som enligt ekonomisk teori har stor betydelse för möjligheten att varaktigt minska arbetslösheten. Valet av faktorer har även påverkats av de slutsatser som andra ekonomer dragit i sin forskning. OECD-ekonomerna har även undersökt i vad mån man kan finna empiriska belägg för att effekten av en viss faktor kan påverkas av styrkan i en annan faktor.

De resultat som erhållits kan i huvudsak sammanfattas i följande punkter:

- I länder där *koordinering av löneförhandlingarna* är väl utbyggd tenderar arbetslösheten att vara lägre.

- Länder med låg *ersättningsgrad i arbetslöshetsförsäkringen* tenderar att ha lägre arbetslöshet. Ersättningsgradens inverkan på arbetslösheten förefaller vara speciellt stor i länder där omfattande satsningar görs på en aktiv arbetsmarknadspolitik.

- Upp till en viss nivå tycks *satsningar på aktiv arbetsmarknadspolitik* i sig bidra till att sänka arbetslösheten. OECD-ekonomernas analys tyder samtidigt på att de omfattande satsningar som gjordes i Sverige under den aktuella tidsperioden överskridit denna nivå.

- Länder med *låg skatt på arbete* tenderar att ha lägre arbetslöshet. Sambandet mellan skatte- och arbetslöshetsnivån tycks vara extra tydligt och starkt i länder där löneförhandlingarna i huvudsak sker på branschnivå utan någon effektiv koordinering.
- *Ett starkt anställningsskydd* tenderar att öka arbetslösheten. De negativa effekterna av ett starkt anställningsskydd tycks vara speciellt stora i länder med bristfälligt koordinerade löneförhandlingar på branschnivå.

De framgångsrika ländernas politik

Den betydelse som ovanstående faktorer tycks ha för bekämpningen av arbetslösheten bekräftas även till stor del vid en närmare analys av den politik som förts och de reformer som genomförts i de länder där den strukturella arbetslösheten sjunkit under 1990-talet. I flera av dessa länder görs relativt stora satsningar på aktiv arbetsmarknadspolitik samtidigt som insatserna i högre utsträckning riktats mot de svaga grupperna på arbetsmarknaden. Dessutom har förändringar av arbetslöshetsförsäkringen genomförts, skattekilarna har minskat och en övergång har skett från okoordinerade löneförhandlingar på branschnivå till endera starkt koordinerade eller fullständigt decentraliserade förhandlingar.

Ett gemensamt drag för de länder som lyckats väl tycks vara att de inte förlitat sig till ett fåtal insatser utan i stället satsat på att genomföra ett brett spektrum av åtgärder. En förhållandevis stor del av åtgärderna har även påverkat situationen för de grupper som har en stark ställning på arbetsmarknaden.

Den politik som förts i de framgångsrika länderna skiljer sig samtidigt åt i flera avseenden. OECD-ekonomerna drar därför slutsatsen att det inte tycks finnas någon entydig "gyllene väg" att följa vid val av strategi för bekämpning av arbetslösheten. Några av de länder som lyckats väl har valt att genomdriva långtgående avreglering av arbetsmarknaden medan andra istället satsat på att uppnå ett ökat samförstånd kring behovet av reformer och nödvändigheten av en återhållsam lönebildning.

Arbetsmarknadsreformer och inkomsternas fördelning

Ett argument, som ofta anförs av de som motsätter sig reformer på arbetsmarknaden, är att dessa riskerar att leda till en oacceptabel ökning av skillnaderna mellan olika individers inkomster. I vissa av de länder, som med framgång genomfört reformer i syfte att sänka arbetslösheten, t.ex. Storbritannien och Nya Zeeland, har också en ökning av inkomstskill-

naderna registrerats (OECD, 1997a). Samtidigt har andra framgångsrika länder, t.ex. Nederländerna och Danmark lyckat genomföra omfattande reformer utan någon påtaglig förändring av inkomstskillnaderna.

OECD-ekonomerna anför i sin rapport tre argument som talar för att reformer på arbetsmarknaden i syfte att sänka arbetslösheten inte nödvändigtvis behöver leda till någon allvarlig ökning av skillnader i inkomst. Det *första* argumentet är att ökad sysselsättning i sig kan bidra till minskad inkomstspridning via ökade inkomster för de personer som tidigare varit arbetslösa. Det *andra* skälet är att en anställning, även till låg lön, ökar en individs möjligheter till högre inkomster i framtiden jämfört med en situation där individen i stället blir långtidsarbetslös. Empiriska analyser har visat att det i de flesta länder finns en betydande inkomstmobilitet över tiden (OECD, 1996). Det *tredje* är att reformer som leder till relativt sett lägre lön för arbetskraft med låga kvalifikationer ökar incitamenten för utbildning och kompetensutveckling, vilket kan skapa bättre förutsättningar för högre framtida inkomster.

Kritik riktad mot OECD:s skattningar av den strukturella arbetslösheten

De uppskattningar som görs av den strukturella arbetslöshetens nivån omges alltid av osäkerhet. Det sammanhänger med att den strukturella arbetslösheten inte är direkt observerbar. Någon form av indirekt mätmetod måste istället användas för att fastställa dess nivå. OECD-ekonomerna påminner i sin rapport om att det förts en omfattande debatt om vilka för- och nackdelar som är förknippade med de olika metoder som kan användas. En viss diskussion har även förts om relevansen av själva begreppet strukturell arbetslöshet (se t.ex. Journal of Economic Perspectives, Winter 1997).

I detta avsnitt ges ett exempel på den kritik som framförts av den metod som OECD baserat sina skattningar av den strukturella arbetslösheten på. Exemplet har bland annat valts därför att kritiken baseras på skattningar av löneekvationer i de nordiska länderna. Avslutningsvis förs en mer allmänt hållen diskussion om den osäkerhet som omgärdar bedömningar av den aktuella nivån på den strukturella arbetslösheten i Sverige.

Kritik framförd av norska forskare

Användningen av NAWRU, som en indikator på den strukturella arbetslöshetens nivå, har kritiserats av de båda norska ekonomerna Steinar Holden och Ragnar Nymoen (1998). De har på olika sätt försökt testa

NAWRU-indikatorns tillförlitlighet. Resultaten tyder på att tillförlitligheten är låg. Löneekvationer, som skattats för Sverige, Norge, Danmark och Finland, tyder istället på att det fram till och med år 1994 inte skett någon påtaglig förändring av lönebildningen, som skulle kunna förklara den ökning av arbetslösheten som inträffat. Om det inträffat en ökning av den strukturella arbetslösheten bör förklaringen enligt de norska ekonomerna i första hand sökas på annat håll. En tänkbar förklaring skulle t.ex. kunna vara att realräntorna ökat påtagligt i de flesta länder under de senaste decennierna.

De norska ekonomerna har i sin forskning om löneutvecklingen inom industrin i de fyra nordiska länderna från mitten av 1960-talet t.o.m. 1994 dessutom kommit fram till att löneökningstakten inte enbart påverkats av arbetslöshetens nivå. Vid en närmare granskning av data har det också visat sig att arbetslösheten under vissa år ökat samtidigt som även löneökningstaken ökat. För Sveriges del har detta inträffat under mer än hälften av de år som studerats, vilket påtagligt stör skattningarna av NAWRU. Dessa observationer är ej förenliga med antagandet att skattningar av NAWRU kan användas som en pålitlig indikator på den strukturella arbetslöshetens nivå. Detta eftersom ansatser baserade på NAWRU förutsätter att en förändring av den faktiskt uppmätta arbetslösheten alltid leder till någon form av förändring i motsatt riktning av löneökningstakten och att det endast är förändringar i arbetslöshetsnivån, som ger upphov till förändringar i löneökningstakten.

Om teorin bakom NAWRU trots allt stämmer, borde skillnaden mellan den faktiskt uppmätta arbetslösheten och NAWRU vidare gå att använda till att i efterhand göra prognoser över den förväntade löneökningstakten för var och en av de år som studeras. De norska ekonomerna har i sin forskning visat att korrelationen mellan de förväntade årliga löneökningarna beräknade på detta sätt och de faktiskt uppmätta löneökningarna, är mycket låg. Det stärker deras uppfattning att tillförlitligheten i NAWRU som en indikator på den strukturella arbetslösheten är låg.

Forskarna har samtidigt visat att den faktiska ökningen av arbetslösheten i de nordiska länderna haft en dämpande effekt på löneökningstakten inom industrin. Den dämpande effekten har dock till viss del begränsats som en följd av att vinstandelen ökat. De norska ekonomerna menar också, i motsats till OECD-ekonomerna, att det i den forskning, som hittills bedrivits runt om i världen, inte framkommit några starka belägg för att ökningen av arbetslösheten under de senaste decennierna går att förklara utifrån en ökad inflexibilitet till följd av olika former av regleringar på arbetsmarknaden. Ekonomerna förefaller dock vara överens om att a-kassans utformning kan ha stor betydelse för den strukturella arbetslöshetens nivå.

Hur hög är den strukturella arbetslösheten i Sverige för närvarande?

De ekonomer, som kritiserat den av OECD-ekonomerna valda metoden för skattning av den strukturella arbetslösheten, motsätter sig dock inte i sig påståenden om att den strukturella arbetslösheten kan ha ökat i många länder. OECD-ekonomerna har i andra sammanhang närmare analyserat andra indikatorer på strukturell arbetslöshet, som i stort stöder de bedömningar som gjorts.

För Sveriges del gör OECD-ekonomerna bedömningen att den strukturella arbetslösheten 1997 uppgick till 6,5-7 procent. Det finns dock ett antal faktorer som talar för att nivån kan ligga lägre. Den strukturella arbetslöshet påverkas inte enbart av utbudsförhållandena på arbetsmarknaden (lönesättningskurvan). Även strukturella förändringar i prissättningen på produktmarknaderna och därav även efterfrågan på arbetskraft (skift i prissättningskurvan) kan spela en viktig roll. Sådana strukturella förändringar kan t.ex. uppkomma till följd av förändringar av konkurrensförhållandena på produktmarknaden eller förändringar av arbetsproduktiviteten till följd av t.ex. den tekniska utvecklingen. Dessutom kan, som bland annat Holden och Nymoen påpekat, efterfrågan på arbetskraft påverkas av förändrade kapitalavkastningskrav. Vid skattningar av den strukturella arbetslöshetens nivå utifrån NAWRU beaktas endast förändringar på utbudsidan (skift i lönesättningskurvan).

Inom OECD är man väl medveten om de strukturella efterfrågefaktorernas betydelse, vilket bland annat framgår av de rekommendationer som riktats till Sverige. Graden av konkurrens på produktmarknaderna, men även till viss del arbetsproduktiviteten, är dock ofta komplicerade att mäta. Det är därför svårt att på ett relevant sätt beakta dessa faktorer när man utifrån ett empiriskt material skall söka skatta nivån på den strukturella arbetslösheten i ett land.

Eftersom det i Sverige har skett stora förändringar, av såväl konkurrensförhållandena på många produktmarknader som arbetsproduktiviteten under 1990-talet, är det rimligt att anta att bedömningar, som i huvudsak baseras på förändringar i utbudsförhållandena på arbetsmarknaden, kan ge en något felaktig bild av den aktuella nivån på den strukturella arbetslösheten. Den process mot avregleringar av olika produktmarknader, som inleddes under 1980-talet, har i viss mån fortsatt under 1990-talet. Konkurrensen har dessutom skärpts genom den nya konkurrenslagstiftning, som infördes i Sverige år 1993. Även medlemskapet i EU, den fortsatta integrationen inom unionen och den tilltagande globala konkurrensen verkar i samma riktning. Till detta kan föras att den svenska produktivitetstillväxten, speciellt inom tillverkningsindustrin, tycks ha ökat i betydande grad under 1990-talet. Det är därför troligt att nivån på den

strukturella arbetslösheten ligger något lägre än vad OECD:s skattningar visar. För detta talar även det faktum att den öppna arbetslösheten under hösten 1998 kommit ner till en nivå som understiger den nivå som OECD-ekonomerna bedömt som strukturell, samtidigt som inflationsförväntningarna och löneökningstakten fortsatt att falla.

Även om OECD-ekonomerna i någon mån överskattat nivån på den strukturella arbetslösheten visar erfarenheterna från Sverige och andra OECD-länder att en fortsatt sänkning av arbetslösheten förr eller senare leder till höjda lönekrav och därav följande risk för ökad inflation. Det är svårt att bedöma var gränsen för sänkningar av arbetslösheten går. De flesta bedömare tycks dock vara överens om att de ambitiösa mål, som satts upp för sänkning av den öppna arbetslösheten i Sverige, förutsätter betydande förändringar av de institutionella förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Lönebildningen utgör i detta sammanhang en viktig faktor.

Referenser:

Elmeskov, J., J.P. Martin and S. Scarpetta (1998) *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, Working paper presented at Economic Council of Swedens' seminar on the Political Economy of Labour-Market Reforms

Holden S. and R. Nymoen 1998), *Measuring structural unemployment: Is there a rough and ready answer*?, Working Paper presented at the Economic Council of Sweden.

OECD (1994a) *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, OECD, Paris.

OECD (1994b) *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*, OECD, Paris.

OECD (1996) *Employment Outlook 1996*, OECD. Paris

OECD (1997a) *Implementing the OECD Jobs Strategy: Member Countries' Experience, OECD*, Paris

OECD (1997b) *1997 Economic Survey of Sweden*, OECD, Paris.

OECD (1998) *1998 Economic Survey of Sweden*, OECD, Paris.

Scarpetta S. (1996), *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross Country Study*, OECD Economic Studies 26, 43-98.

1998 års avtalsrörelse på den svenska arbetsmarknaden

av Per Dahlén

Inledning

1998 års avtalsrörelse på den svenska arbetsmarknaden, vilken omfattade den allt övervägande delen av de svenska löntagarna, är när detta skrivs[1] i stort sett avklarad. Endast några enstaka områden återstår, det gäller bl.a. inom journalistförbundets avtalsområden där förhandlingarna återupptogs den 10 september och inom transportsektorn där avtalsförhandlingar pågår på taxiområdet. Majoriteten av de avtal som tecknats löper på tre år med det sista året uppsägningsbart. I ett historiskt perspektiv är de löneökningar som överenskommits under årets avtalsrörelse låga. Det kan också noteras att de flesta avtalen tecknats innan de gamla avtalen löpt ut eller i vart fall i nära anslutning till detta datum.

Expeditionens förberedelser inför avtalsrörelsen

Fredagen den 21 november 1997 arrangerade expeditionen i likhet med tidigare år ett seminarium för medlare. Till detta inbjöds ett trettiotal personer. Det var dels personer som varit verksamma som medlare under senare års avtalsrörelser, dels personer som saknade erfarenhet av medlingsuppdrag men som bedömdes ha intresse av att åta sig sådana uppdrag. Syftet med seminariet var att ge erfarna medlare en möjlighet att diskutera förutsättningarna för den kommande avtalsrörelsen samtidigt som det också skulle ge dem som saknade sådan erfarenhet en inblick i den kommande avtalsrörelsen och möjlighet av att få del av rutinerade medlares erfarenheter. Vid seminariet diskuterades bl.a. också de samhällsekonomiska förutsättningarna för den kommande avtalsrörelsen. Till detta avsnitt hade riksbanksdirektören Claes Bergh inbjudits som inledare.

Styrelsens ordförande, styrelseledamoten Birgitta Nyström och administrative chefen sammanträffade den 11 december i förlikningsmannaexpeditionens lokaler med företrädare för parterna inom Industrins samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning. Syftet med detta möte var för expeditionens del att informera sig om avtalet och uppläggningen av den kommande lönerörelsen inom ramen för det särskilda förhandlingsavtal som slutits. Senare skedde också ett sammanträffande med de opartiska ordförandena. Därvid överenskoms att Rune Larson i hans egenskap av opartisk ordförande och ledamot av styrelsen för förlikningsmannaexpeditionen fortsättningsvis skulle hålla expeditionen informerad om hur avtalsförhandlingarna förlöpte.

[1] 17 september 1998

Expeditionens ordförande och administrative chef har också sammanträffat med företrädare för arbetsgivaresidan inom handelns område för att informera sig om samarbetsavtalet inom detta område.

Förlikningsmannaexpeditionen har liksom under tidigare år följt utvecklingen på arbetsmarknaden bl.a. genom dagspressen men numera också genom internet som allt fler arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer nu använder sig av för att nå ut med information om sin verksamhet.

Avtalsrörelsen

Parterna inom industriavtalet sätter märken

Redan innan avtalsrörelsen inleddes var det uppenbart att de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som tecknat samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning avsåg att ta ett fast grepp om 1998 års lönerörelse. Avsikten var att den konkurrensutsatta exportindustrin genom tidiga avtal skulle sätta riktmärkena för den kommande lönerörelsen.

Det första avtalet slöts mellan Pappersindustriarbetareförbundet och Skogsindustriförbundet vilka omfattades av det förhandlingsavtal som slutits inom ramen för samarbetsavtalet. Sedan de opartiska ordförandena lagt fram ett slutligt förslag till nytt kollektivavtal för perioden den 1 januari 1998 - 31 januari 2001 slöt parterna avtal den 4 januari. Avtalet som var uppsägningsbart beträffande det tredje avtalsåret innebar löneökningar om ca 2 % per år, en arbetstidsförkortning som värderades till 0,5 % per år och en förväntad löneglidning som beräknades uppgå till högst 0,4 % årligen. Under förutsättning av att löneglidningen under treårsperioden kan hållas på den beräknade nivån innebar avtalet alltså lönekostnadsökningar på mellan 2,5 och 2,9% för varje avtalsår. Några dagar senare slöt också Civilingenjörsförbundet och Industritjänstemannaförbundet avtal med arbetsgivarna inom massa- och pappersindustrin på jämförbara nivåer.

Genom dessa avtal och de avtal som därefter slöts bl.a. mellan Almega och Metallindustriarbetareförbundet för metallarbetare inom smältverksindustrin samt mellan Almega och Industrifacket för anställda inom kemibranschen samt mellan Sveriges Verkstadsindustrier och Metallindustriarbetareförbundet, Industritjänstemannaförbundet och Civilingenjörsförbundet hade en nivå fastställts som kom att fungera som riktmärke för parterna inom Industrins förhandlingsavtal.

Avtalsområden utanför industriavtalet

Även för de avtalsområden som inte berördes av detta avtal och som inte heller slöts under medverkan av medlare kom detta riktmärke i stort sett att accepteras och avtalen kan sägas ha varit variationer med mindre avvikelser från de inledande avtalen inom industriavtalet. Det var först genom det avtal som slöts den 20 mars mellan Handelsanställdas förbund å ena sidan samt Svensk Handel och Tjänsteföretagen och Kooperationens Förhandlingsorganisation å andra sidan som taket 2,9 % bröts igenom. Avtalet som slöts utan medverkan av medlare var treårigt och innebar lönekostnadsökningar på i genomsnitt 3,1 % per år.

Avtalsförhandlingar under medverkan av medlare

Expeditionen har hittills förordnat medlare i tolv arbetstvister under 1998 års löneförhandlingar:

I följande sex av dessa har tvisten i huvudsak rört nivån och även om motsättningarna och avstånden mellan parterna i vissa fall varit avsevärda har medlingsförhandlingarna inte försvårats av komplicerande kringfrågor som krävt en lösning innan medlarna kunnat koncentrera sitt arbete på frågorna om lönehöjningarnas storlek och de tekniska lösningarna av dessa frågor:

Sveriges Hamn- och Stuveriförbund ./. Tjänstemannaförbundet HTF

Alliansen ./. SEKO - Facket för Service och Kommunikation, Statstjänstemannaförbundet, Civilingenjörsförbundet, Jusek och Ledarna

Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo) ./. Fastighetsariställdas Förbund

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Lantarbetareförbundet

Försäkringskasseförbundet/Arbetsgivarverket ./. Fastighetsanställdas Förbund

Sveriges Bageriförbund ./. Handelsanställdas Förbund

I de sex övriga tvisterna har medlingsförhandlingarna varit mera komplicerade på grund av att motsättningarna även rört andra frågor än nivån på lönehöjningarna. Expeditionen har därför funnit att det finns skäl att redovisa dessa närmare.

I tvisten mellan *Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet* och *Svenska Kvrkans Församlings- och Pastoratsförbund* å ena sidan och *Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF)* å andra sidan komplicerades tvisten rörande nivån och allmänna anställningsvillkor av att arbetsgivarsidan förklarade att man inte var beredd att teckna avtal med SKTF om inte avtal samtidigt träffades i de pågående förhandlingarna om ett nytt pensionsavtal. Efter ingående medlingsförhandlingar där kommunförbunden vidhöll sin uppfattning att för sin del koppla ihop löneförhandlingarna med pensionsavtalsfrågan underströk medlarna att man ansåg det nödvändigt att parterna antingen fortsatte direktförhandlingarna i denna fråga eller överlämnade den till medlarna. Man krävde också en rapport om utvecklingen i pensionsförhandlingarna. Medlarna kunde därefter koncentrera sitt arbete på att lösa nivåfrågorna. Sedan parterna avslutat pensionsförhandlingarna och var för sig redovisat sina uppfattningar kunde medlarna konstatera att det rådde enighet i alla "tekniska" frågor om ett pensionsavtal. Medlarna kunde därefter lägga ett slutbud som inledningsvis avvisades av SKTF men som efter vissa textjusteringar kunde leda till en uppgörelse.

Tvisten mellan *Arbetsgivarverket och SACO-S* rörde tre huvudfrågor:

- Löneläget för skattehandläggare
- Avtalets lägsta lönenivå om de lokala parterna inte kom överens om annat
- Sänkning av lotsarnas pensionsålder

Ganska snart framstod skattehandläggarnas lönefråga som det avgörande problemet. Det var också uppenbart att frågan måste lösas lokalt då ingen av parterna var beredd att förorda en särskild lokal pott för ändamålet. Efter intensiva medlingsförhandlingar där även Riksskatteverkets ledning, och det lokala facket deltog accepterade parterna medlarnas förslag till lokal uppgörelse på RSV samtidigt som förslaget till uppgörelse även i de andra frågorna godtogs.

Sedan *Ledarna/Svenska Maskinbefälsförbundet* och *Sjöbefälen* den 29 januari varslat *Sveriges Redareförening* om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad omfattande 24 fartyg fr.o.m. den 6 februari förordnade förlikningsmannaexpeditionen efter samråd med parterna medlare i tvisten. Tvisten komplicerades i hög grad av de ändringar i de ombordanställdas skattesituation som blivit en följd av beslutet att avskaffa den särskilda sjömansskatten den 1 januari 1998. Under expeditionens inledande samråd med parterna liksom under de inledande överläggningarna med parterna framförde arbetstagarparten uppfattningen att tvistefrågorna var så tekniskt komplicerade att det starkt kunde ifrågasättas

om någon annan än parterna själva kunde lösa dessa. Att arbetstagarparten ändå inte motsatte sig medling får enligt expeditionens uppfattning tillskrivas det faktum att en av medlarna, Gunnar Högberg, som för övrigt lanserades av just arbetstagarparten, hade en unik erfarenhet av branschen genom sin tidigare syssla som VD i Sveriges Redareförening. Efter ingående och komplicerade förhandlingar där samförstånd kunde uppnås beträffande vissa mindre avtalsområden uppdrog medlarna åt parterna att i gemensamma arbetsgrupper göra vissa beräkningar och behandla vissa avtalsfrågor som underlag för fortsatta medlingsförhandlingar. Sedan dessa avrapporterats kunde medlarna konstatera att parterna närmat sig varandra på flera avtalsområden. Parterna önskade också fortsätta direktkontakterna i arbetsgrupper, något som medlarna inte fann anledning att motsätta sig. I stället följdes detta arbete i förhandlingslokalerna genom successiva avrapporteringar till medlarna. Efter ytterligare något dygns arbete kunde parternas förhandlingsledare gemensamt rapportera till medlarna att en preliminär överenskommelse förelåg. Sedan medlarna i det läget meddelat parterna att de inte såg någon anledning att framlägga något avtalsförslag med hemställan om godkännande avslutade de sin medverkan i förhandlingarna och erhöll några timmar senare information om att slutlig uppgörelse träffats.

Handelsanställdas förbund (Handels) varslade den 26 juni *Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund (LAF)* om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad fr.o.m. den 7 juli vid cirka 30 arbetsplatser hos GB Glace AB och Hemglass Försäljnings AB. Tvisten rörde kollektivavtal för lagerpersonal vid glassföretag, filial och depålager samt distributörer.

Bakgrunden till konflikten var följande: LAF hade anslutit sig till samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning. Även LAF:s främsta motpart Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) hade undertecknat avtalet.

Anställningsvillkoren för glasslager och distribution regleras i två kollektivavtal, ett med Livs och ett med Handels. Enligt LAF har de båda förbunden ungefär lika många medlemmar anställda. Både Livs och Handels har medlemmar anställda hos GB medan endast Handels har medlemmar anställda hos Hemglass.

Den 18 maj hade LAF träffat ett kollektivavtal för glassindustrin/tillverkning med Livs. Den 10 juni hade dessa parter också träffat överenskommelse om kollektivavtal för lagerpersonal och distributörer vid glassföretag. I den aktuella tvisten hade LAF erbjudit Handels samma avtal som träffats med Livs. Handels yrkade å sin sida att avtalet mellan LAF och Handels om lagerpersonal och distributörer vid glassföretag skulle vara identiskt med den överenskommelse som träffats i mars mellan

Sveriges Handelsarbetsgivare, Kooperationens Förhandlingsorganisation och Handels.

En särskild tvistefråga gällde de bestämmelser om ersättning för obekväm arbetstid vilken ingåtts överenskommelse om på företagsnivå mellan Handels och Hemglass. Denna överenskommelse hade sagts upp av Handels. Under medlingsarbetets gång framstod det som allt mer uppenbart att denna fråga måste få en lösning. Medlarna uppmanade därför företrädare för Hemglass och Handels att sätta sig i direktförhandlingar för att utröna om det fanns förutsättningar för dessa parter att finna en lösning. Efter några timmars förhandling meddelade företrädarna för Hemglass och Handels att de var överens om utformningen av ett lokalt avtal rörande denna fråga.

Medlarna kunde därefter presentera sitt förslag till överenskommelse. Förslaget som accepterades av parterna tillmötesgick inte Handels yrkande om att det skulle avsättas särskilda ekonomiska resurser för kompetensutveckling då de berörda företagen aktivt arbetar med de anställdas utveckling. I övrigt överensstämde det i allt väsentligt med det avtal som slutits på handelns område och innebar en treårig avtalsperiod med det sista året uppsägningsbart. Förslaget kostnadsberäknades av arbetsgivarparten till totalt 8,5 % för treårsperioden.

Tvisterna inom måleribranschen

Den 2 april förordnade expeditionen medlare i tvisten mellan *Målaremästarnas Riksförening (MRF)* och *Svenska Målareförbundet (Målarna)*. Medlingen inleddes med att parterna presenterade de frågor som lagt hinder i vägen för realförhandlingar beträffande löner och allmänna anställningsvillkor. Dessa var

- mätningsavgifterna, särskilt den del av dessa som tillfaller parterna
- effektiviteten i mätningarna
- semesterkassan, särskilt fördelningen av räntan på respektive part
- MKA-avgifterna, d.v.s. Måleribranschens konto för arbetsmarknadsavgifter

Låsningarna i dessa frågor var mycket hårda men kunde så småningom lösas upp genom ett traditionellt givande och tagande i medlingsförhandlingarna. Under förhandlingarna förde medlarna även samtal med allmännyttans bolag Fastigo för att ge detta möjlighet att ansluta sig till det slutbud som medlarna lagt. Slutbudet som innehöll förslag till lösningar på de ovan nämnda områdena innefattade även nivåhöjningar om 2,8 % per år

i ett treårigt avtal accepterades den 16 april av parterna. Fastigo anslöt sig inte.

Sedan förhandlingarna mellan *Fastigo* och *Målareförbundet* strandat och gällande kollektivavtal mellan parterna den 27 april sagts upp av Fastigo förordnade förlikningsmannaexpeditionen medlare i tvisten. Avtalet rörde c:a 600 målare anställda i Fastigos medlemsföretag. Målarnas krav var att samma treårsavtal som träffats med MRF även skulle gälla för Fastigo. Fastigo hade flera invändningar mot Målarnas yrkande. Överenskommelsen med MRF skulle medföra en avsevärt högre lönekostnadsökning för Fastigos medlemmar än vad som redovisats för MRF-företagen. Fastigos huvudinvändning var dock att man inte ville acceptera omfattningen och konstruktionen av de avtalade mätnings- och MKA-avgifterna och särskilt den del av mätningsavgiften som går till Målaremästarnas Riksförening. Medlingsförhandlingarna komplicerades också av den uppsägningsklausul som ingick i överenskommelsen mellan Målarna och MRF. Den innehöll en rätt för MRF att säga upp avtalet med omedelbar verkan om Målarna träffade en överenskommelse med Fastigo "som väsentligen avviker från parternas eget avtal". Detta föranledde medlarna att under förhandlingarnas gång ha upprepade kontakter med MRF.

Målarna varslade den 26 maj om stridsåtgärder i form av strejk och blockad vid ett av Fastigos medlemsföretag fr.o.m. den 3 juni. 14 dagar senare utvidgades dessa stridsåtgärder med strejk och blockad vid ytterligare fem medlemsföretag. Fastigo svarade samtidigt med ett begränsat lockoutvarsel. I ett första förslag till lösning den 2 juni konstaterade medlarna att det fanns grundläggande skillnader i synen på främst mätnings- och MKA avgifterna. För att undvika en öppen arbetsmarknadskonflikt och för att skapa förutsättningar för parterna att under fredsplikt kunna föra konstruktiva diskussioner om avgifterna föreslogs därför en ettårig avtalsperiod. Förslaget hade i övrigt i huvudsak samma innehåll som det första avtalsåret enligt överenskommelsen mellan Målarna och MRF, dock med den avvikelsen att parterna skulle tillsätta en arbetsgrupp i vilken även MRF skulle ingå med uppgift att utreda förutsättningarna för ett förändrat MKA-system. Båda parter svarade nej till medlarnas hemställan.

Efter ytterligare medlingsförhandlingar överlämnade medlarna den 8 juni ett nytt förslag som innefattade vissa justeringar i jämförelse med det första förslaget till lösning av konflikten. Den 10 juni svarade Målarna slutligen ja till förslaget medan Fastigo svarade nej.

Medlarna vädjade omgående till Fastigo att ompröva sitt beslut och meddelade att de avsåg att lämna sitt uppdrag om inte Fastigos omprövning ledde till att förslaget kunde accepteras. I en sådan situation bedömde medlarna att de hade uttömt alla möjligheter och att det inte fanns förutsättningar att förmå parterna att träffa en överenskommelse. Efter vad som

medlarna uppfattade som en grundlig behandling i Fastigos organisation meddelades att vädjan avvisades. Medlarna lämnade därmed sitt uppdrag och underrättade formellt Statens Förlikningsmannaexpedition om sitt beslut senare samma kväll.

Under juli månad skedde sedan en viss upptrappning av stridsåtgärderna vilka dittills varit de enda på den svenska arbetsmarknaden. Expeditionen kunde inledningsvis inte uppfatta något som tydde på att parterna påverkats i sin uppfattning. Mot slutet av juli månad började det förekomma uppgifter i pressen om att man från fackligt håll förberedde mera omfattande sympatiåtgärder. Mot den bakgrunden kallade expeditionen till sig parterna för överläggningar. Från expeditionens sida deltog ordföranden och administrative chefen medan Fastigo företräddes av sin VD och Målarna av sin ordförande. Till dessa överläggningar hade expeditionen också kallat en av de tidigare förordnade medlarna. Sedan expeditionens företrädare haft ingående överläggningar med parterna uppdrogs åt denne att i enskilda samtal med dessa närmare söka utröna om det i den uppkomna situationen fanns förutsättningar att ånyo tillsätta medlare. Sedan han redovisat sin uppfattning grundad på de samtal han haft med parterna meddelade expeditionen dessa att man inte avsåg att förordna medlare i tvisten. Tvistefrågorna bedömdes alltjämt vara sådan att det inte förelåg förutsättningar för medlare att förmå parterna att träffa överenskommelse.

Frågan om förordnande av medlare aktualiserades ånyo i augusti av parterna. Expeditionen fann emellertid inte skäl att frångå sin tidigare uppfattning att inte utse medlare. Parterna beslutade i det läget att uppdra åt den tidigare medlaren att som opartisk ordförande biträda parterna med att formulera en överenskommelse. Parterna slöt därefter den 18 augusti ett treårigt avtal som i allt väsentligt överensstämde med det avtal som slutits mellan Målarna och MRF. Avgörande för att arbetsgivarna skulle acceptera uppgörelsen var framför allt det sympativarsel om strejk som Elektrikerförbundet lagt mot arbetena vid Arlandabanan.

Elektrikerförbundets sympativarsel framkallade en massiv kritik från arbetsgivarhåll och i massmedia och blåste nytt liv i den diskussion som av och till förts om den svenska arbetsrättens vidsträckta möjligheter att vidta sympatiåtgärder och behovet av att införa regler som förutsätter proportionalitet mellan varslade stridsåtgärder och de mål man önskade uppnå med stridsåtgärderna.

Ärendestatistik m.m. beträffande centrala konflikter

Under året har nitton centrala arbetstvister anmälts till förlikningsmannaexpeditionen. Tre av tvisterna har gällt sympativarsel med anledning av

primärkonflikter utomlands och därför inte föranlett någon åtgärd från expeditionens sida.

Två tvister har gällt dansk kabinpersonal anställd vid SAS. Bakgrunden till att kopia av dessa varsel tillställts den svenska förlikningsinstitutionen är att samtliga kollektivavtal mellan SAS och dess anställda stadgar att svensk rätt skall gälla tvistelösningsförfarandet i händelse av uppkommen arbetstvist. I båda fallen har emellertid såväl SAS som arbetstagarorganisationen Cabin Attendants Union förklarat att man i dessa fall var ense om att förlikningsförhandlingarna skulle hanteras av den danska förlikningsinstitutionen. Efter överläggningar med dess ordförande har förlikningsmannaexpeditionen därför avstått från att förordna medlare.

En tvist gällde en framställning från Målaremästarnas Riksförening om att expeditionen skulle utse medlare för att biträda parterna i de förhandlingar man förde med Svenska Målareförbundet. Något varsel hade inte lagts och vid de kontakter expeditionen hade med Målareförbundet framkom att detta motsatte sig medling. Expeditionen fann i det läget inte skäl att förordna medlare.

En tvist gällde Transportarbetareförbundets varsel om blockad mot ett Holländskt transportföretag med säte i Holland. Med anledning av detta varsel uppkom frågan om gällande rättsläge. Om medlare skulle utses, vilket lands rätt skulle i så fall tillämpas vid tvistelösningsförfarandet? I framtiden kan fler tvister av detta slag förväntas varför det är nödvändigt att reda ut rättsläget i de olika former av tvister med internationell anknytning som kan komma i framtiden. Varslet återkallades innan stridsåtgärderna trädde i kraft utan att expeditionen fattat beslut om åtgärder.

Hittills under året har expeditionen använt sig av följande elva personer som medlare:

Lars-Gunnar Albåge
Agneta Dreber
Anders Forsberg
Gunnar Grenfors
Gunnar Högberg
Bengt K Å Johansson
Rune Larson
Gunnar Samuelsson
Rolf Skillner
Claes Stråth
Rolf Wirtén

En sammanställning av anmälda tvister bifogas som underbilaga 1. Stridsåtgärder i form av strejk och lockout har hittills utlösts endast i en konflikt (Fastigo - Svenska Målareförbundet). Hur många arbetsdagar som gått förlorade i anledning av denna konflikt är ännu oklart men det kommer inte att röra sig om något större antal.

När nu i det närmaste nio månader gått till ända och endast ett litet fåtal avtalsområden återstår bedömer förlikningsmannaexpeditionen att det finns goda förutsättningar för att antalet förlorade arbetsdagar på grund av arbetsmarknadskonflikter kommer att vara det lägsta sedan expeditionen började föra konfliktstatistik 1947. Samtidigt har det materiella utfallet av avtalsrörelsen blivit samhällsekonomiskt gynnsamt. Enligt expeditionens uppfattning beror detta i hög grad på Industriavtalets framgång och det förhållandet att parterna inom övriga områden av arbetsmarknaden i huvudsak accepterade att avtalen inom industrin fick sätta märkena för det materiella innehållet i den efterföljande avtalsrörelsen .

Förlikningsmannaexpeditionens strejkstatistik för åren 1947 t.o.m. 1997 bifogas. (bil 2)

Lokala ärenden

Under 1998 är följande sex personer förordnade som fasta förlikningsmän:

Rolf Hammar
Åke Lindbohm
Gunnar Samuelsson
Anders Stendahl
Claes Stråth
Brita Swan

73 lokala tvister har hittills anmälts till expeditionen vilket är förhållandevis lite.

ÖVERSIKT CENTRALA FÖRHANDLINGSÄRENDEN TIDEN JANUARI 1998- 31 DECEMBER 1998

Underbilaga 1

Dnr/Ink	Parter	Varsel el. liknande	Varsel Utlöst	Konfliktens varaktighet	Medlare	Anmärkning
1 9/1	Harry Vos Int. Transport BV ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Blockad fr. 1/2	Nej			Ingen årgärd Avtal klart 29/1
18 29/1	Sveriges Redareförening ./. Ledarna gm Sjöbefälen resp. Svenska Maskinbefälsförbundet	Arb.nedl.+ blockad	Nej		Gunnar Högberg Gunnar Samuelssen (30/1-98)	Avtal klart 10/2-98
39 19/2	Sveriges Hamn- och Stuveriförbund ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Nej			Rolf Wirtén Rolf Skillner (25/2-98)	Avtal klart 14/5-98
50 9/3	Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målareförbundet **(OBS! Jfr. dnr 61)**	Nej				SFE avvisar begäran om medling (se avg. skr. 13/3-98)
54 12/3	Svenska Transportarbetareförbundet (sympatibl. Finska Bil- och Transportbranschens Arbetarförb.) gällande all hantering av fordon med gods till Finl.)	Symp.bl.				
55 17/3	Handelns- och Tjänsteföretagens Ag-org/SAS ./. Cabin Attendants Union, Danmark (ang. dansk kabinpersonal)	Strejk	Nej			Varslet återkallat 18/3-98
61 30/3	Målarmästarnas Riksförening ./. Svenska Målareförbundet **(OBS! Jfr även dnr 50)**	Bl.a. vägr. att redov. o.inbetalda mätn. avg.	Ja		Rolf Wirtén Anders Forsberg (2/4-98)	

ÖVERSIKT CENTRALA FÖRHANDLINGSÄRENDEN TIDEN JANUARI 1998- 31 DECEMBER 1998

Underbilaga 1

Dnr/Ink	Parter	Varsel el. Liknande	Varsel utlöst	Konfliktens varaktighet	Medlare	Anmärkning
71 21/4	Alliansen ./. SEKO – Facket för Service och Kommunikation, ST, CF, Jusek och Ledarna (ang. nytt kollektivavtal för Posten)	Arb.nedl.+blockad	Nej		Rune Larson Claes Stråth (22/4-97)	Avtal klart 26/4-98
70 21/4	Arbetsgivarverket ./. SACO-S (gemensam framst. ang. förordn. av medlare enl. MBL)	Nej			Gunnar Grenfors Bengt K Å Johansson (22/4-98)	Avtal klart 8/5-98
74 27/4	Fastighetsbranschens Arbetsgivarorg. (Fastigo) ./. Svenska Målareförbundet	Ja	Ja		Claes Stråth Anders Forsberg (4/5-98)	Avtal klart 18/8-98
75 28/4	Grafiska Fackförbundet (till stöd för Grafisk Forbund i Danmark mot allt arbete med framställn. av tryck-saker m.m. till Danmark). Skr även ink. fr. Sv. Metallindustriarbetareförb., Sv. Transportarbetareförb., Hotell- o Rest.anst. Förb.	Symp. bl.				
76 28/4	Fastighetsbranschens Arbetsgivareorg. (Fastigo) ./. Fastighetsanställdas Förb.	Nej			Claes Stråth Agneta Dreber (3/6-98)	Avtal klart 16/6-98
81 4/5	Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska Kyrkans Församlings och Pastoratsförbund ./. Sveriges Kommunaltjänstemanna-förbund (SKTF)	Nej			Lars-Gunnar Albåge Agneta Dreber Rune Larson (28/4-98)	Avtal klart 12/5-98

ÖVERSIKT CENTRALA FÖRHANDLINGSÄRENDEN TIDEN JANUARI 1998- 31 DECEMBER 1998 Underbilaga 1

Dnr/Ink	Parter	Varsel el. Liknande	Varsel Utlöst	Konfliktens varaktighet	Medlare	Anmärkning
86 11/5	Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Lantarbetareförbundet	Strejk, blockad	Nej		Gunnar Samuelsson Claes Stråth (9/5-98)	Avtal klart 15/5-98
95 14/5	Flygarbetagivarna/SAS ./. Cabin Attendants Union	Strejk	Nej			Avtal klart 16/5-98
103 2/6	Försäkringskasseförbundet/Arbetsgivarverket ./. Fastighetsanställdas Förb.	Nej			Rolf Wirtén Gunnar Samuelsson (3/6-98)	Avtal klart 17/6-98
118 22/6	SEKO-Facket för Service o. Kommunikation (Till Stöd För Tele-og Dataforbundet i Norge innebärande strejk av svenska montörer vid Telenor-Installasjon AS i Oslo	Sympatistrejk	Nej			
119 22/6	Sveriges Bageriförbund ./. Handelsanställdas förbund (ang. nytt Butiksavtal)	Nej			Claes Stråth Agneta Dreber (24/6-98)	Avtal klart 3/7-98
122 26/6	Almega/Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund ./. Handelsanställdas Förb. (lagerpers. vid glassföretag)	Strejk+övertids-blockad	Nej		Claes Stråth Gunnar Samuelsson (28/6-98)	Avtal klart 5/7-98

ARBETSINSTÄLLELSER I SVERIGE PRIVAT OCH OFFENTLIG SEKTOR 1947 – 1964

Underbilaga 2

	Olovliga strejker			Övriga konflikter		
År	Antal	Arbetstagare	Förlorade arbetsdagar	Antal	Arbetstagare	Förlorade arbetsdagar
1947	45	54 524	70 300	36	2 327	54 700
1948	8	3 080	4 000	39	2 981	146 700
1949	6	684	1 100	25	324	20 000
1950	9	1 815	7 100	14	621	33 200
1951	11	5 870	28 300	17	9 257	502 400
1952	7	1 525	1 900	25	619	76 600
1953	3	331	400	17	25 867	581 300
1954	8	2 040	2 100	37	5 678	22 300
1955	-	-	-	18	3 855	158 700
1956	4	1 526	1 800	8	44	1 800
1957	5	786	800	15	844	56 600
1958	-	-	-	10	84	14 600
1959	5	330	330	12	906	23 570
1960	6	657	1 600	25	822	16 900
1961	3	120	350	9	20	1 750
1962	9	3 522	4 300	1	7	620
1963	14	2 315	3 300	10	526	21 400
1964	10	1 097	2 500	4	825	31 200

ARBETSINSTÄLLELSER I SVERIGE PRIVAT OCH OFFENTLIG SEKTOR 1965-1997

Underbilaga 2

	Lockouter			Lovliga strejker			Olovliga strejker			Summa arbetsinställelser		
År	Antal	Anställda	Dagar	Antal	Anställda	Dagar	Antal	Anställda	Dagar	Antal	Anställda	Dagar
1965	-	-	-	4	80	3 920	4	168	180	8	248	4 100
1966	1	27 600	341 500	17	1 146	9 440	8	690	660	26	29 436	351 600
1967	-	-	-	6	20	365	1	70	35	7	90	400
1968	-	-	-	2	22	350	5	357	465	7	379	815
1969	-	-	-	16	1 479	48 500	25	7 544	63 900	41	9 023	112 400
1970	-	-	-	6	8	150	128	26 661	155 600	134	26 669	155 750
1971	1	33 800	233 000	4	12 940	579 300	55	16 110	26 500	60	62 850	838 800
1972	-	-	-	9	100	2 200	35	7 000	8 300	44	7 100	10 500
1973	-	-	-	1	40	280	47	4 210	11 520	48	4 250	11 800
1974	-	-	-	15	5 895	34 791	225	21 152	22 723	240	28 618	57 514
1975	1	55	867	22	2 263	13 928	267	35 231	343 161	290	37 511	357 956
1976	-	-	-	7	709	6 910	116	10 185	18 699	123	10 894	25 609
1977	2	1850	49 495	18	7 489	55 546	87	9 076	13 750	107	18 358	118 791
1978	1	15	115	11	1 984	22 920	154	15 775	18 964	166	17 774	41 999
1979	-	-	-	9	263	840	198	32 052	27 824	207	32 315	28 664
1980	4	687 550	4 116 198	15	203 707	323 052	185	27 461	39 261	204	746 677	4 478 511
1981	1	5 100	24 225	15	83 254	177 739	51	10 857	7 173	67	99 211	209 137
1982	-	-	-	-	-	-	46	5 136	1 761	46	5 136	1 761
1983	1	2 000	23 500	53	9 761	30 091	39	4 611	3 332	92	14 372	36 923
1984	1	300	2 700	7	1 382	13 204	199	22 294	18 089	206	23 676	31 293
1985	1	85 200	158 000	5	21 806	330 495	154	17 506	15 719	160	124 512	504 214

Underbilaga 2

ARBETSINSTÄLLELSER I SVERIGE PRIVAT OCH OFFENTLIG SEKTOR 1965-1997

	Lockouter			Lovliga strejker			Olovliga strejker			Summa arbetsinställelser		
År	Antal	Anställda	Dagar	Antal	Anställda	Dagar	Antal	Anställda	Dagar	Antal	Anställda	Dagar
1986	1	2 600	13 800	7	50 554	677 678	68	15 750	4 974	75	66 304	682 652
1987	-	-	-	4	75	1 244	68	10 442	13 482	72	10 517	14 726
1988	1	40 000	200 000	6	42 420	582 480	137	12 730	14 936	144	95 150	797 416
1989	1	200	2 600	5	18 024	382 478	133	15 878	24 635	139	34 102	409 713
1990	2	46 500	741 000	12	16 709	47 713	112	11 950	14 142	126	73 159	770 356
1991	3	171	3 867	9	1 868	17 360	11	469	497	23	2 508	21 724
1992	1	45	405	10	16 648	26 087	9	1 293	1 649	20	17 970	27 997
1993	8	17 369	84 503	18	16 411	149 141	7	647	1 905	33	29 318	189 828
1994	2	584	2 210	8	21 761	52 307	3	235	91	13	21 996	52 398
1995	6	67 548	187 729	11	69 501	545 555	19	3 453	5 108	36	125 489	627 291
1996	1	4 500	13 500	3	4 409	47 210	5	427	638	9	9 137	61 348
1997	3	5 513	11 338	5	5 554	12 095	6	802	484	14	11 856	23 579

Arbetstagare, som samtidigt omfattas av strejk och lockout, är redovisade under båda arbetsinställelserna, medan slutsumman rensats från dubbelräkning. Motsvarande rensning har gjorts beträffande antalet förlorade arbetsdagar.

OBS! Konflikt som pågått över ett årsskifte redovisas enbart under begynnelseåret vad avser antal arbetsinställelser och antal berörda anställda. Förlorade arbetsdagar redovisas för respektive kalenderår.

Sammanställning av resultatet av 1998 års avtalsrörelse

av Christina Eurén

Sammanfattning

För så gott som hela arbetsmarknaden är nu 1998 års avtalsrörelse slutförd. Utmärkande för uppgörelserna är, förutom att de kom till stånd förhållandevis snabbt, en fortsatt utveckling mot mer flexibla avtalsutformningar. Framförallt kommer detta till uttryck i den inriktning mot en mer individuell lönesättning som finns på många områden. Även vad gäller vissa arbetstidsfrågor finns flexibla lösningar i några av de nya avtalen. De förändringar som ägt rum i avtalskonstruktionerna medför samtidigt att begreppet avtalsmässig löneökning för vissa områden delvis förlorat sin tidigare innebörd.

I de flesta fall är de nya avtalens längd ca 3 år och i många fall kan avtalen sägas upp för den senare delen av avtalsperioden. Variationerna mellan avtalens längd samt även när under året höjningarna läggs ut enligt de olika avtalen är dock långtifrån försumbara. Sammantaget beräknas den "avtalsmässiga" löneökningen" till i genomsnitt 2,6 procent per år under treårsperioden 1998-2000 och den totala löneökningen till 3,7 procent per år.

Inledning

Denna rapport över några av huvudresultaten av 1998 års avtalsrörelse har gjorts på uppdrag från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut. Rapporten har utarbetats av Christina Eurén, som i egenskap av expert själv svarar för innehållet. Enligt uppdraget skall rapporten innehålla följande sammanställningar och analyser:

- En redovisning av de avtalade lönekostnaderna i de ca 20 viktigaste avtalsområdena.
- En analys av förväntad löneglidning inom de ca 20 viktigaste avtalsområdena.
- En sammanvägd bedömning av den genomsnittliga totala löneutvecklingen för hela ekonomin och uppdelat på näringsgrenar.
- En genomgång av tillämpad metodik och eventuella metodproblem och allvarligare brister i statistikunderlaget.

Inledningsvis skall några avvägningsproblem helt kort beröras.

För det första måste begreppet 1998 års avtalsrörelse ses i vid mening. Samordningen mellan avtalstidpunkterna är långtifrån total. För stora delar av transportsektorn slöts t. ex. avtalen för 1998 redan 1996. Även om huvuddelen av arbetsmarknaden nu har nya avtal återstår ännu vissa delar. Till detta kommer att avtalens längd och uppsägningsbarhet varierar.

För det andra finns ingen entydig definition av begreppet avtalad löneökning. Härtill kommer att avtalskonstruktionerna över tiden förändrats påtagligt. Detta innebär att även innehållet i löneglidningsbegreppet ändrats; löneglidningen har traditionellt beräknats som skillnaden mellan uppmätt och avtalad löneökning. Att även fortsättningsvis kalla denna restpost för löneglidning kan således i vissa fall vara vilseledande. Ett sätt att klart markera restpostens över tiden förändrade innehåll vore att ge den en ny benämning. Det har dock varit svårt att finna något begrepp som innefattar de olika komponenter som restposten på det sätt den här beräknas innehåller; t.ex. lokal lönebildning, strukturella effekter samt "traditionell löneglidning". Ett radikalt grepp vore att helt enkelt kalla den restpost, men detta skulle i olika sammanhang kräva preciseringar kring vilken restpost som avses. Trots termens uppenbara brister kommer därför begreppet löneglidning att användas i denna rapport.

För det tredje kan man ha skilda uppfattningar om vilka avtal som är viktiga. Det är inte enbart en fråga om hur många anställda som direkt berörs av respektive avtal. Avtal kan även vara betydelsefulla genom att de är normgivande, representerar speciellt intressanta delar av arbetsmarknaden eller innehåller nya inslag i och/eller nya modeller för lönebildningen.

Vad gäller sammanställningarna till olika näringsgrenar och den totala ekonomin tillkommer ytterligare svårigheter. Till dessa hör avsaknaden av ett aktuellt och adekvat viktsystem samt problem med att koppla samman avtalsområde med näringsgren.

Rapporten inleds med en kort teknisk genomgång av de metoder och statistikunderlag som använts vid sammanställningarna. Därefter diskuteras och presenteras urvalet av avtalsområden tillsammans med några centrala resultat för dessa. Ett avsnitt kring begreppet löneglidning samt vissa uppskattningar av denna under avtalsperioden följer därpå. En sammanfattning av utfallet av avtalsrörelsen ges i form av uppskattad löneökning 1998-2000 på grov sektorsnivå och för den totala ekonomin. Den mer detaljerade genomgången av kostnaden för och några väsentliga drag hos de aktuella avtalen redovisas i Bilaga 1. Parternas uppskattningar av löneglidningen under avtalsperioden för dessa avtalsområden återfinns i Underbilaga 2.

Tillämpad metod och använt statistikunderlag

Vid beräkningar av löneutfall och löneglidning är val av förtjänststatistik, mättidpunkter samt huruvida och i så fall i vilken form strukturrensning av statistiken skall göras eller ej av största vikt. Inte minst framgår detta av de olika "statistikkrig" som förekommit.

Inom Konjunkturinstitutet används numera nästan uteslutande, och så även i denna rapport, den kortperiodiska lönestatistik som sedan 1992 finns för hela arbetsmarknaden. Det är också utfallet enligt denna källa som Konjunkturinstitutets prognoser siktar mot. De viktigaste skälen till detta val är att denna statistik är relativt okänslig för lokala variationer i utläggningen av lönehöjningarna genom att den successivt kompletteras med retroaktiva löneutbetalningar samt att den är snabb och månadsvis. Den över tiden minskade tillgängligheten till och omfånget av strukturstatistiken har bidragit till denna utveckling.

Den kortperiodiska lönestatistiken består av flera delar: SCBs Konjunkturstatistik över löner för privat sektor, SCBs kortperiodiska löne- och sysselsättningsstatistik inom statlig sektor samt kortperiodisk löne- och sysselsättningsstatistik för kommuner respektive landsting. De båda sistnämnda produceras för närvarande (produktionsansvaret tas över av SCB 1/1 1999) av Svenska Kommunförbundet resp Landstingsförbundet på uppdrag av SCB. Före tillkomsten av den kortperiodiska lönestatistiken beräknades den totala löneökningen utifrån Nationalräkenskapernas lönesummeberäkningar genom att lönesumme- och sysselsättningsutveckling sattes i relation till varandra. Osäkerheten hos dessa kalkyler ökade klart i början på 90-talet då lönesummebegreppet fick ändrad innebörd till följd av skattereformen samt införandet av sjuklön.

Den kortperiodiska lönestatistikens utfall för förtjänstutvecklingen justeras i möjligaste mån för sådana kostnadsförändringar som ej får genomslag i statistiken. Det kan t. ex. gälla engångsbelopp, ändrad semesterlön eller arbetstidsförkortningar för de grupper där lönebegreppet är överenskommen månadslön. Med undantag för det statliga området, där den görs på kvartal, är statistiken månatlig. Utfallet för utvecklingen mellan kalenderåren beräknas som genomsnittet av de månadsvisa årstaktsförändringarna.

De korrigerade förändringstalen för privat anställda arbetare respektive tjänstemän vägs därefter samman till förtjänstutveckling för olika näringsgrenar samt totaler för arbetare och tjänstemän. En sammanvägning till de sektorer som redovisas i tabell 2 görs också. Att förändringstal och ej nivåer härvid används har sin grund i att lönebegreppen skiljer sig åt för de olika arbetstagarkategorierna. Viktsystemet för sammanvägningarna har i huvudsak hämtats från Nationalräkenskapernas lönesummebe-

räkningar. I dessa finns bl. a. uppgifter om lönesummor för arbetare respektive tjänstemän, vilket behövs i detta sammanhang. Däremot är dessa vikter inte helt aktuella, vilket är en klar brist. Lönesummeberäkningarna ligger sedan en tid nere på grund av bristande resurser och det senaste år för vilket uppgifter finns tillgängliga är 1995.

Förtjänster och svagheter hos den kortperiodiska lönestatistiken

Konjunkturstatistiken kompletteras successivt med retroaktiva löner vilket är en stor fördel vid löneglidningsberäkningar. Man kan även genom de täta statistikutfallen få indikationer om ur analyssynpunkt viktiga faktorer. För en icke obetydlig andel av industritjänstemännen slogs t.ex. de revisioner som enligt avtalen skulle ha gjorts under våren 1995 och 1996 samman till en enda, vid årsskiftet 1995/1996. Detta gav klart utslag i statistiken och kunde därefter bekräftas genom samtal med berörda parter. Med tanke på att avtalen i allt större utsträckning blivit dispositiva blir möjligheter till analyser av detta slag allt mer betydelsefulla.

Däremot ger en summarisk konjunkturstatistik av detta slag mycket begränsade möjligheter till närmare analyser av de faktorer som påverkar de enskilda månadsutfallen. I den mån det rör sig om strukturella effekter är det ju ej heller syftet med statistiken. Den bristande nedbrytbarheten innebär dock att man ej skall fästa alltför stor vikt vid enstaka månadsvärden då dessa kan vara påverkade av tillfälliga faktorer svåra att genomskåda.

Valda avtalsområden

Med tanke på det stora och på senare tid även växande antalet avtalsområden, grovt uppskattat över 300, samt de svårigheter att avgränsa desamma som ibland föreligger finns beträffande det urval som här gjorts ett icke obetydligt mått av godtycke.

Ett första, uppenbart, urvalskriterium är antalet anställda som direkt berörs av respektive avtal. Andra relevanta aspekter kan vara om avtalet ifråga utgör riktmärke för senare slutna avtal, varpå massa- och pappersavtalen är ett näraliggande exempel. Även avtal som skall kunna representera heterogena och därigenom svårbelysta områden, som t. ex. de allt viktigare växande delarna av den privata tjänstesektorn, kan vara av särskilt intresse även om avtalsområdena i sig inte är alltför stora. En annan aspekt skulle kunna vara om avtalen ger uttryck för nya tendenser som till exempel JUSEK-avtalet inom IT-sektorn och avtalen för handels-

tjänstemän. Vidare kan det i vissa fall finnas fog för att slå samman näraliggande och snarlika avtalsområden. Detta gäller t.ex. för den offentliga sektorn.

I tabell 1 redovisas de 25 "avtalsområden" som valts ut samt grova uppskattningar av förväntad total löneökning inom dessa områden för kalenderåren 1998-2000. I Underbilaga 1 finns en relativt detaljerad redovisning av de avtalade löneökningarna för de utvalda avtalsområdena. Att det inte finns någon entydig definition av begreppet avtalad löneökning framgår bl. a. av de grova beskrivningar av avtalskonstruktionerna som där ges. Jämförelser mellan olika avtalsområden bör således göras med försiktighet.

Den utveckling mot mer lokal lönesättning som synes vara på gång är en av de faktorer som gjort avtalsbegreppet mer komplicerat att definiera. De mest långtgående exemplen på denna utveckling är det s.k. ledaravtalet från 1993 och dess efterföljare mellan ALMEGA och JUSEK för IT-området. Dessa avtal innehåller överenskommelser om riktlinjerna för lönesättning och förhandlingsordning. Däremot finns inga centralt fastställda löneökningar. För tjänstemän inom handeln finns ett försöksavtal (det s.k. avtal 2) som man lokalt kan välja att tillämpa. Detta avtal ger stor frihet vid förhandlingarna och innehåller ej heller det några centralt fastställda löneökningar. Kommer man ej överens avbryts dock förhandlingarna och de inleds enligt det centrala avtalet (avtal 1). I många avtal finns också en inriktning mot att man i ökande utsträckning skall ha frihet att träffa överenskommelser anpassade efter lokala förhållanden. I de fall man inte kommer överens skall dock ofta olika s.k. stupstocksregler tillämpas.

På andra områden, som t. ex. för merparten av de kommunalt anställda, stipuleras endast ett lägsta tal för utrymmet för höjningen. Ytterligare ett exempel på den mångfald som finns vid tolkningen av begreppet avtalad lönekostnad finns i ett avtal inom FASTIGOs område i vilket man anger att allt det man kommer överens om lokalt skall betraktas som avtalsmässig ökning.

Det är således en blandning av avtal i mer traditionell mening, stupstocksregler och "lägstahöjningar" som ingår i avtalssammanställningarna då dessa tal är de enda tillgängliga och de i någon mening kan anses vara allmänt accepterade. Den gradvisa förändringen av avtalens utformning försvårar givetvis jämförelser av avtalsutfallen såväl mellan olika områden som över tiden.

Tabell 1 Uppskattad total löneökning per kalenderår

	1998	1999	2000	Genomsnitt 1998-00
1. Sveriges Verkstadsförening-Metall	4,0-4,5	2,0-2,5	3,5-4,0	3,2-3,7
2. Sveriges Verkstadsförening SIF/CF	4,5-5,0	2,5-3,0	ca 4,0	3,7-4,2
3. Stål- och metallförb.-Metall	ca 4,0	ca 4,0	3,5-4,0	3,5-4,0
4. ARBIO-Pappersindustriarbetareförb.	3,5-4,0	ca 3,5	3,5-4,0	3,3-3,8
5. ALMEGA-(Kemi, livsmedels- och byggnadsämnesind.) SIF/CF	4,0-4,5	4,0-4,5	4,0-4,5	4,0-4,5
6. ALMEGA-Industrifacket för allokemisk industri	ca 4,0	ca 3,5	ca 3,5	3,3-3,8
7. Livsmedelsbranschens AGF-Svenska Livsmedelsarb.förb.	ca 4,0	1,5-2,0	ca 3,5	2,9-3,3
8. Byggentreprenörerna-Byggnadsarbetareförb.	4,0-4,5			
9. Sveriges Handelsarbetsgivare-Handelsanställdas förb.				
- Butikspersonal	ca 4,0	ca 3,5	ca 3,5	3,5-3,9
- Lager- och chaufförer	3,5-4,0	3,0-3,5	3,0-3,5	3,2-3,7
10. Sveriges Handelsarbetsgivare-HTF/CF	4,5-5,0	3,5-4,0		
11. Hotell- och Restaurang-Hotell och rest.anställdas förb.	ca 3,3	ca 3,3	ca 3,3	ca 3,3
12. Privat samfärdsel Transportavtalet	ca 5.0			
13. ALMEGA alliansen-Telebranschen (SEKO, SIF)	ca 3,5	ca 3,5	ca 3,5	ca 3,5
14. ALMEGA alliansen-Kommunikation (postanställda)	ca 3,5	3,0-3,5	3,0-3,5	3,2-3,7
15. FASTIGO-Fastighetsarbetare	ca 4,0	2,0-2,5	ca 4,5	3,4-3,9
16. ALMEGA tjänsteförbunden-Fastighetsanställdas förb. SEKO Städare	3,0-3,5	3,5-4,0	ca 3,0	ca 3,5
17. ALMEGA IT-företagens AGF-SIF/CF	5-6	5-6	5-6	5-6
18. ALMEGA-Konsulter				
19. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation-Finansförb.	ca 3,0	ca 4,5		
20. Kommun- och Landstingsförb.-Kommunal	ca 2,5	3,0-3,5	ca 3,5	3,0-3,3
21. Kommun- och Landstingsförb.-SKTF	2,5-3,0	3,0-3,5	ca 3,5	2,9-3,4
22. Kommun- och Landstingsförb.-Vårdförb.	3,0-3,5	3,5-4,0		
23. Kommunförb.-Samverkansrådet (lärare)	ca 4,5	4,0-4,5		
24. Kommun- och Landstingsförb.-SACO20	3,5-4,0	ca 4,0	3,5-4,0	3,5-4,0
25. Arbetsgivarverket-SEKO/OFR/SACO-S	3,0-3,5	3,5-4,0	3,5-4	3,3-3,8

Löneglidning för de valda avtalsområdena

Löneglidning är ett genuint besvärligt begrepp och en kort diskussion av detta är därför motiverad. Med löneglidning brukar man vanligen avse löneökning utöver den i de förbundsvisa avtalen stipulerade och den brukar mätas som skillnaden mellan förtjänstökningen enligt någon form av lönestatistik och denna avtalsmässiga höjning.

En av förutsättningarna för en stringent analys av löneglidningen för olika avtalsområden är tillgång till förtjänststatistik med adekvat indelning. Någon officiell lönestatistik på avtalsområde finns dock inte.

Ofta men långtifrån alltid, är dock kopplingen mellan avtalsområde och näringsgren så stark att uppgifter ur näringsgrensvis statistik skulle kunna ge tillräckligt underlag för analyser även på avtalsområde. Den senare statistiken har därtill den fördelen att även de oorganiserade delarna av arbetsmarknaden ingår.

Näringsgrensindelningen i Konjunkturstatistiken är för närvarande, med undantag för industrisektorn, relativt grov. Detta omöjliggör i sig ofta direkta kopplingar till avtalsområden. De löneglidningstal som diskuteras i det följande baseras därför i många fall på näringsgrensvisa analyser.

Den traditionella definitionen av avtalsmässig löneökning börjar som tidigare diskuterats att framstå som alltmer irrelevant. Detta främst genom att den utveckling, som mer klart framträdde i den förra avtalsrörelsen mot att avtalen vad gäller lönehöjningsutrymmet och/eller fördelning av detta på allt fler avtalsområden blivit dispositiva fortsatt. Förekomsten av s. k stupstockar, i vilken omfattning dessa kommer till användning samt utformningen av desamma blir avgörande både för om den åsyftade decentraliseringen av lönebildningen kommer till stånd eller ej samt för relevansen hos de höjningar som anges i de olika avtalen.

Då några andra alternativ än att utgå från de höjningar/kostnader som anges i avtalen i praktiken ej finns är det som ovan framhållits dessa som utgör grunden i avtalssammanställningarna. Vid försöken att uppskatta löneglidningen framöver har i möjligaste mån avtalskonstruktionernas effekter beaktats.

Löneglidningen påverkas på flera sätt av förändringar i avtalskonstruktionerna. En direkt effekt på löneglidningen, som ju är en restpost, uppstår om avtalens ändrade utformning medför en omfördelning mellan de båda komponenterna. En mer betydelsefull effekt kan bli följden om de ändrade avtalskonstruktionerna har sådan inverkan på lönebildningen att även den totala löneökningen påverkas.

Avtalskonstruktionerna samt även i någon mån de olika former av "klarlägganden", mål för och uppskattningar av den totala löneökningen som förekommit i anslutning till uppgörelserna torde vara betydelsefulla

för löneglidningen framöver. Avgörande för utvecklingen blir dock i stor utsträckning den ekonomiska verklighet som avtalen skall tillämpas i. BNP-utveckling, inflation, vinster, produktivitetsutveckling samt inte minst efterfrågan på arbetskraft ur olika aspekter är härvid väsentliga faktorer. Som allmän bakgrundsbild för löneglidningsbeömningarna har KIs prognoser från sommaren 1998 använts.

En faktor som kan bidra till att hålla nere löneglidningen är den förändrade inflationsbilden. Vid tidpunkten för de första avtalsuppgörelserna var t.ex. den senaste KI-prognosen för KPI-årsgenomsnittsförändring 1998 och 1999 omkring 2 procent. I junirapporten hade den sänkts till 0,5 % för båda åren.

Löneglidningen totalt sett väntas under de närmaste åren bli relativt måttlig sett ur ett historiskt perspektiv men samtidigt klart högre än vad som angivits i anslutning till de olika avtalsuppgörelserna. Det svaga sysselsättningsläget, de nedskruvade inflationsförväntningarna samt i viss mån de möjligheter till en mer lokal och individuell lönesättning som avtalskonstruktionerna i många fall medger talar för en måttlig löneglidning. Den ökade flexibiliteten i arbetstidens utläggning verkar också i sig sänkande på lönekostnaderna. Med den utformning den kortperiodiska statistiken har ger detta främst utslag genom att övertidsandelen på arbetarsidan skulle kunna hållas nere. Inom vissa expansiva områden med stigande arbetskraftsbrist väntas löneglidningen dock under den närmaste perioden tillta något.

Ju längre prognoshorisonten sträcks ut desto osäkrare blir givetvis de bedömningar och prognoser som görs. Jämfört med den tidigare avtalsperioden, 1995-1997, tillkommer för den nu aktuella osäkerhetsmomentet med uppsägningsbarhet för det sista avtalsåret alternativt den sista avtalsperioden på betydande delar av arbetsmarknaden.

För löneglidningsprognoser i det lite kortare tidsperspektivet är månadsstatistiken den givna utgångspunkten. Den har förutom snabbheten den fördelen att den senare kommer att utgöra underlag för utfallsberäkningarna vid Konjunkturinstitutet.

Att på detta stadium utifrån månadsststatistiken, där uppgifter nu finns tillgängliga tom juni, försöka avläsa den aktuella löneglidningen låter sig inte göras med någon större grad av tillförlitlighet. Även om de centrala uppgörelserna, och det av allt att döma som ett resultat av det s.k. industriavtalet, slöts betydligt snabbare än vad som tidigare varit vanligt, drar de lokala förhandlingarna ut på tiden och det är därmed svårt att tolka de preliminära utfall som nu finns.

Nedanstående uppskattningar av löneglidningen för olika avtalsområden skall ses som genomsnittlig årlig löneglidning under den nu aktuella

avtalsperioden. En mindre uppgång i löneglidningstakten väntas mellan 1998 och 1999.

För arbetare inom verkstadsindustrin väntas en löneglidning på 1-1,5 % enligt den summariska förtjänststatistiken. En icke försumbar del härav har sin grund i olika strukturella faktorer som förändrade arbetsuppgifter till följd av fortsatta effektiviseringar. Även för övriga redovisade industriarbetargrupper, med undantag för livsmedelsindustrin, väntas en icke försumbar löneglidning.

För industritjänstemän pekar den brist på tekniska tjänstemän som nu finns tillsammans med relativt höga utfall hittills i år enligt förtjänststatistiken på en icke obetydlig löneglidning. Spridningen mellan olika tjänstemannagrupper kan dock bli rätt stor.

Löneglidningen för byggnadsarbetare som under senare år varit ytterst ringa väntas stiga till följd av den vändning i byggkonjunkturen som nu är på gång.

För de delar av näringslivets tjänstesektorer som redovisas i Tabell 1 ger förtjänststatistiken inte tillräckligt underlag för löneglidningsberäkningar. De tal som här anges får ses som rätt grova uppskattningar. För t. ex. butiksanställda och städare, som har förhållandevis höga avtal, förutses en ytterst måttlig löneglidning. Inom de mer expansiva delarna på tjänstemannasidan, varav en del dock ännu saknar avtal, kan den ökande efterfrågan på arbetskraft i kombination med avtalskonstruktionerna medföra en relativt hög löneglidning.

Inom kommunerna väntas för lärare och vårdfacket löneglidningen uppgå till 1- 1,5 %. De konstruktioner med "lägstutrymmen" och mellan olika områden överflyttbara verksamhetspotter som finns i avtalen talar tillsammans med stigande efterfrågan på arbetskraft för en relativt hög löneglidning inom dessa områden. Även för det statliga området väntas en löneglidning på 1-1,5 %. Jämfört med parternas uppskattning av kostnadsökningen för hela avtalsperioden framstår dessa löneglidningstal som höga. En del av skillnaden förklaras dock av tillkommande strukturella effekter, då uppskattningen gäller den strukturrensade utvecklingen.

Genomsnittlig löneutveckling för hela ekonomin och uppdelat på näringsgren

I nedanstående tabell redovisas bedömningar för löneutveckling totalt samt fördelat på sektorer.

Den viktigaste utgångspunkten för de löneprognoser som görs inom Konjunkturinstitutet är givetvis, om sådana finns för prognosperioden, de avtalade lönekostnadsökningarna. Avtal samlas in för betydligt fler än de 25 områden som ovan redogjorts för, men i förhållande till det totala antalet utgör de insamlade ändå en liten andel. Hur allvarligt detta är sammanhänger främst med representativiteten hos de utvalda avtalen. Viss skevhet i urvalet till följd av bristande överblick över den aktuella avtalsområdesstrukturen föreligger sannolikt. Även sådana tillfälliga faktorer som svårigheter att få fram den önskade informationen kan ha betydelse för vilka avtal som används.

Tabell 2 Timlöneutveckling i olika sektorer

	1998		
	Avtal	Löneglidning	Totalt
Industri	2,9	1,4	4,3
Byggnadsindustri	3,1	0,4	3,5
Övrigt näringsliv	3.1	1,0	4,1
Stat	1,9	1,0	2,9
Kommuner och Landsting	2,3	1,0	3,2
Totalt	**2,8**	**1,0**	**3,8**

	1999		
	Avtal	Löneglidning	Totalt
Industri	1,5	1,8	3,3
Byggnadsindustri	2,2	0,7	2,9
Övrigt näringsliv	2,7	1,3	4,0
Stat	2,5	1,0	3,5
Kommuner och Landsting	2,7	1,2	3,9
Totalt	**2,4**	**1,3**	**3,7**

	2000		
	Avtal	Löneglidning	Totalt
Industri	2,4		
Byggnadsindustri			
Övrigt näringsliv	2,5		
Stat	2,5		
Kommuner och landsting	3,6		
Totalt	**2,7**	**1,0**	**3,7**

Även med en total kunskap om alla slutna avtal skulle "vita fläckar" finnas kvar för den oorganiserade delen av arbetsmarknaden. Dess andel varierar mellan olika områden. Ytterligare osäkerhetsfaktorer vid avtalssammanställningarna utgör de ovan diskuterade problemen att koppla samman avtalsområde och näringsgren samt brister i viktsystemet (nationalräkenskapernas lönesummor kompletterade med bl.a.uppgifter från industristatistiken).

Den utveckling som ägt rum mot att avtalen får alltmer skiftande utformning begränsar samtidigt i sig möjligheterna till enhetliga avtalssam-

manställningar för hela arbetsmarknaden. Till skillnad från vad gäller viktsystemet finns knappast någon möjlighet att i mer avgörande grad komma tillrätta med detta problem.

De för löneglidningsprognoserna viktigaste bakgrundsvariablerna diskuteras i det tidigare löneglidningsavsnittet.

Underbilaga 1

Avtalade lönekostnader för de utvalda avtalsområdena

Några grundläggande principer för sammanställningen.

I avtalssammanställningarna har de kostnadsökningar som explicit angivits, t ex. i själva avtalen, i presentationen av dessa eller vid direktkontakt med de avtalsslutande parterna utgjort grunden. Uppgifterna har i möjligaste mån stämts av direkt med parterna. I enstaka fall har dock arbetsgivar- och arbetstagarsidan haft något olika bedömningar av utfallet.

I de fall det på någon punkt i avtalen finns en skillnad mellan intjänandeperiod och "utbetalningsperiod ", vilket t .ex. är fallet för de s. k. Arbetstidskonton som införs på vissa håll, har kostnaden i avtalssammanställningen lagts på intjänandeperioden. Detta avviker från tidigare praxis i Konjunkturinstitutets avtalsberäkningar där t.ex. effekten av förändringar i antalet semesterdagar, för att få konsistens mellan utbetald lönesumma och timvolym, hänförts till semesterår och ej intjänandeår. Orsakerna till att kostnaderna för arbetstidskontona lagts på intjänandeperioden är främst att de redovisats enligt denna princip i anslutning till avtalsuppgörelserna.

Kostnaderna för avtalen har i sammanställningen räknats om till kalenderår (se VF-Metall nedan). Talen kommer då oftast att innehålla s. k. överhäng.

1. VF-Metall

Avtalsperiod 1998-03-01–2001-01-31. Sista avtalsperioden uppsägningsbar.

1/3 –98 lönepott för lokal fördelning 2,6 % plus ATF 0,6 % = 3,2 %
1/11 –99 lönepott för lokal fördelning 2,3 % plus ATF 0,6 % = 2.9 %

Kostnader kalenderår	1998	1999	2000
	2/12*2,8+10/12*3,2 = 3,1	2/12*3,2+2/12*2,9 = 1,0	10/12*2,9 = 2,4

Härtill kommer två löneöversyner 1/1 –99 och 1/6 –00. Den senare skall lägst ge 0,7 %. Arbetstidsförkortningen (ATF) tas ut som kompensationsledighet. Arbetsgivaren kan variera arbetstiden med två tim/vecka. Stupstockar för individgarantier finns.

2.VF-SIF/CF

Avtalsperiod 1998-03-01 – 2001-01-31. Sista avtalsperioden uppsägningsbar.

1/3 –98 lönepott 2,1 % plus ATF 0,6 % = 2,7 %
1/11-99 lönepott 2,1 % plus ATF 0,6 % = 2,7 %

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,7 %	0,9 %	2,2 %

Härtill kommer tre löneöversyner: 1/3-98, 1/1-99 samt 1/6-00.Arbetstidsförkortning i form av kompensationsledighet. Om ej lokal överenskommelse härom träffas höjs i stället lönerna med 0,6 %. Arbetsgivaren får rätt att variera den ordinarie arbetstiden med 5 timmar per vecka. Stupstockar med individgarantier finns på SIF- sidan.

3. Stål-och metallförbundet - Metall

Avtalsperiod 1998-03-01 - 2001- 01-31.
Tredje året uppsägningsbart.

	1/3 -98	1/2 -99	1/2 -00
Potter för individuell fördelning	1,9	1,9	1,9
Pensionsfond	0,5	0,5	0,5
Summa	**2,4**	**2,4**	**2,4**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,6 %	2,6 %	2,4 %

Utrymmet på 0,5 % respektive år är i första hand avsett som pensionsfond. Lokalt kan enas om annan lösning.

4. ARBIO-Pappersindustriarbetarförbundet

Avtalsperiod 1998-01-01-2001-01-31.
Tredje året uppsägningsbart.

	1/1-98	1/2-99	1/2-00
Generellt	1,35	1,25	1,20
Lokal pott	0,65	0,65	0,70
Arbetstidskonton	0,50	0,50	0,50
Summa	**2,5**	**2,4**	**2,4**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,5 %	2,2 %	2,4 %

Ökad flexibilitet i arbetstider och deras förläggning. Arbetstidskonton inrättas from 1/1 –98. Den sista januari 1999, 2000 resp 2001 avsätts 0,5, 1,0 resp 1,5 % av den anställdes lön (exkl semesterlön) året dessförinnan. Uttag kan ske fr.o.m. den första februari 1999 och då efter den anställdes önskemål som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant lön.

5. ALMEGA – SIF/CF

För tjänstemän i livsmedels-, kemisk och byggnadsämnesindustri. Avtalsperiod 1998-05-01 – 2001-03-31. Sista året uppsägningsbart.

	1/5-98	1/5-99	1/5-00
Skyddsnät	2,2	1,9	1,8
ATF	0,5	0,5	0,5
Summa	**2,7**	**2,4**	**2,3**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,7 %	2,5 %	2,4 %

Avtalet syftar i första hand till lokal lönebildning . Om parterna inte kan enas skall "skyddsnätet" som på SIF-sidan även innehåller vissa individgarantier gälla. Överläggningar om arbetstidsförkortning, som kan tas ut som 1 dag/år eller i form av flexibel arbetstid, skall ske lokalt. Träffas ingen överenskommelse höjs lönen med 0,5 % per år.

6. ALMEGA – Industrifacket för allokemisk industri

Avtalsperiod 1998-05-01–2001-01-31. Sista avtalsåret uppsägningsbart.

	1/5-98	1/5-99	1/5-00
Skyddsnät	1,9	1,7	1,6
ATF	0,5	0,5	0,5
Summa	**2,4**	**2,2**	**2,1**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,7 %	2,3 %	2,1 %

Om man ej kan enas om fördelningen finns stupstockar även för detta. Arbetstidsförkortningen kan tas ut som 1 dag/år, flexiblare arbetstid eller genom inrättandet av arbetstidskonton. Träffas ingen överenskommelse härom höjs i stället löneutrymmet.

7. Livsmedelsbranschens AGF – Livs

Avtalsperiod 1998-04-01 – 2001-03-31. De sista 16 månaderna uppsägningsbara.

Avtalet gäller för arbetare inom bryggeri-, choklad-, konserv- och mejeriindustri samt slakteri- och charkuteribranschen

1 / 4 –98 Lönepott för lokal fördelning: 3,8

1/12 -99 Lönepott för lokal fördelning 3,0 plus ATF 0,5 =3,5

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	3,6 %	1,3 %	3,2 %

Arbetstidsförkortning i form av kompensationsledighet, 12 minuter/vecka.

8. Byggentreprenörerna – Byggnadsarbetareförbundet

Avtalsperiod 1998-04-01 – 1999-09-30.

1/4–98 Utgående löner höjs med 3,5 %
1999 höjs semesterersättningen med 0,3 procentenheter

Kostnader kalenderår 1998 3,8 %, 1999 1,1 % + en fjärdedel av eventuellt nytt avtal fr o m 1/10-99

För 1998 ingår 0,5 % för helglöneförändringar enligt tidigare avtal.

9. Sveriges Handelsarbetsgivare – Handelsanställdas Förbund

Avtalsperiod 1998-04-01 – 2001-03-31. Sista avtalsåret uppsägningsbart. Avtal för butikspersonal resp lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln.

	1/4-98	1/4-99	1/4-00
Butikspersonal	3,2	3,2	3,2
Lagerpersonal och chaufförer	2,9	2,9	2,9

Kostnader kalenderår	1998	1999	2000
- Butikspersonal	3,5	3,2	3,2
- Lagerpersonal och chaufförer	3,2	2,9	2,9

Avtalen är snarlika för de båda arbetstagargrupperna. Höjningar skall ske den första april resp år varvid ca 70 procent av den avtalsmässiga höjningen, på 3,2 % för butikspersonal och 2,9 % för lagerpersonal och chaufförer per år, utgår i form av generella påslag. Resten utgör löneutrymme för lokal fördelning.

10. Sveriges Handelsarbetsgivare – HTF/CF

Avtalsperiod 1998-01 - 01-1998-06-30 samt 1998-07-01 - 2000-03-31.

	1/1-98	1/7-98	1/1-99
Potter	1,5	1,0	2,9

Kostnader kalenderår 1998 4,1 % 1999 2,9 % 2000 0 kvartal 1 därefter nytt avtal

För första halvåret 1998 en pott på 1,5 % med en lägstgaranti på 150 kr.
1 juli 1998 resp 1 januari 1999 allmänna potter på 1,0 resp 2,9 %. Om man ej lokalt kommer överens om annat skall varje heltidsanställd då få minst 50 resp 220 kr. För första halvåret 1998 utgår ett engångsbelopp på 1 %. Dessutom finns för första halvåret 1998 ett överhäng på 3,2 %. Om man lokalt kommer överens härom kan man i stället för det centrala avtalet tillämpa "avtal 2" som är ett försöksavtal i linje med det s k ledaravtalet.

11. Sveriges hotell- och restaurangföretagare – Hotell- och restauranganställdas förbund

Avtalsperiod 1998-04-01- 2001-03-31.

	1/4–98	1/4-99	1/4-00
Avtal	3,1	3,1	3,1

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	3,1 %	3,1 %	3,1 %

Höjningar 1/4 resp år med resp 470, 475, 475 kr varav 170, 175, 175 kr fördelas lokalt. Höjt OB-tillägg motverkas av att antalet OB-timmar på lördagar minskas med 2.

12. Transportavtalet Biltrafikens Arbetsgivarförbund – Transportarbetarförbundet

Avtalsperiod 1996-01-01 - 1998-12-31

Kostnad kalenderår 1998 4,6 %

Treårsavtal för 1996-1998. Kostnader som påverkar 1998: generella höjningar 1/8 –97 1 kr, 1/1 –98 3 kr , 1/8 -98 1 kr samt smärre låglönesatsningar.

13. Telebranschen ALMEGA alliansen – SEKO/SIF

Avtalsperiod 1998-04-01 – 2001-03-31. Sista året uppsägningsbart.

	1/4-98	1/4-99	1/4-00
Pott	1,8	1,8	1,7
Löneöversynsutrymme	0,7	0,7	0,7
Summa	**2,5**	**2,5**	**2,4**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,6 %	2,6 %	2,4 %

Första avtalsåret finns för SEKO en individgaranti på 160 kr. För år två och tre kan lokal part, såväl SIF som SEKO, begära individgaranti på 170 kr. Lokal förhandling skall föras om arbetstiderna. Om man ej enas om annat finns en "stupstock" om en "arbetstidsförkortning" (arbetstidskontobaserad) på 15 min. skall avräknas från löneutrymmet.

14. Posten (kommunikationsbranschen) ALMEGA alliansen – ST/SEKO/CF/JUSEK

Avtalsperiod (tre 14-månadersperioder, den sista uppsägningsbar) 1998-04-01 - 2001-09-30.

	1/4 –98	1/6 –99	1/8 –00
Lägstramar för löneöversyn	2,8	2,8	2,8

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,6 %	2,3 %	2,3 %

Om man inte kommer överens om annat skall för ST och SEKO utgå minst 200 kr per individ och avtalsår. Enligt lokalt avtal skall arbetstiden för brevbärare och postkassörer kortas till 38 timmar under avtalsperioden. Kostnaden härför räknas av från ramen och individgarantierna reduceras.

15. FASTIGO – Fastighetsanställdas förbund

Avtalsperiod 1998-03-01 – 2001-02-28.

	1/9–98	1/12-99
Generellt	2,05	2,15
Individuell fördelning	2,05	2,15
Summa	**4,1**	**4,3**

För mars-augusti 1998 utbetalas ett engångsbelopp på 2 500 (motsvarar 2,9 %)

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	3,8 %	1,8 %	3,9 %

16. ALMEGA tjänsteförbunden – Fastighetsanställdas förbund/SEKO

Städavtalet. Avtalsperiod 1998-04-01 – 2001-03-31.

	1/5–98	1/3-99	1/4–00
Generellt	2,7	3,0	1,9
Höjda lägstlöner	0,3		
Lokal pott			1,0
Summa	**3,0**	**3,0**	**2,9**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	3,0 %	3,5 %	2,7 %

17. ALMEGA IT-företagens AGF – SIF/CF respektive JUSEK

Avtalsperiod 1998-01-01 – 2000-12-31.

SIF/CF	1/1–98	1/1-99	1/1-00
Stupstock	2,5	2,5	2,5

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,5 %	2,5 %	2,5 %

För SIF och CF föreskriver avtalen i första hand lokal lönebildning. Om man inte kommer överens om annat skall lönesumman för respektive organisation öka med 2,5 % den första januari 1998, 1999 resp. 2000. JUSEK har ett s. k ledaravtal.

18. ALMEGA-SIF/CF

Konsulter.

Förhandlingarna ajournerade till andra oktober. Det gamla avtalet löpte ut 1998-03-31.

19. Bankinstitutens arbetsgivarorganisation-Finansförbundet

Avtalsperiod 1998-07-01 – 2000-03-31.

	1/7-98	1/4-99
Lägstutrymme för individuell fördelning	1,9	2,0
Generellt		1,5
Summa	**1,9**	**3,5**

Dessutom enligt tidigare avtal 1,2 % generellt 1/1 –98.

Kostnader kalenderår	1998	1999
	1,9 %	3,6 %

För 1998 påverkas kostnadsutvecklingen även av ett överhäng på 1,0 % samt av ett engångsbelopp utbetalt 1997 på 1,3 %. Den sammantagna effekten härav uppgår till –0,3 procentenheter.

20. Kommun-, Pastorats- och Landstingsförbundet-Kommunal

Avtalsperiod 1998-04-01 –2001-03-31.

	1/4 –98	1/4-99	1/4 –00
Förbundsutrymme	3,0	2,9	2,8
Verksamhetsutrymme *		0,2	0,3
Semesterdagstillägg		0,2	0,2
Summa	**3,0**	**3,3**	**3,3**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,2 %	3,1 %	3,3 %

Individgarantier 1998 300 kr och 1999 200 kr.

* Inget garanterat utfall för den fackliga organisationen. Arbetsgivaren disponerar utrymmet.

21. Kommun-, Pastorats- och Landstingsförbundet-SKTF

Avtalsperiod 1998-04-01 – 2001-03-31

	1/4-98	1/4-99	1/4-00
Förbundsutrymme (lägst)	2,2	2,0	2,0
Verksamhetsutrymme *		0,4 (1/10)	0,5 (1/10)
Semesterlönetillägg		0,05	0,04
Summa	**2,2**	**2,5**	**2,6**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	1,7 %	2,2 %	2,4 %

* Inget garanterat utfall för den fackliga organisationen. Arbetsgivaren disponerar utrymmet.

22. Kommun-, Pastorats- och Landstingsförbundet – Vårdförbundet

Centralt översättningsavtal för perioden 1998-04-01 - 2000-03-31.

	1/4-98	1/4-99
Förbundsutrymme (lägst)	1,9	1,9
Verksamhetsutrymme*		0,5 (1/10-99)
Summa	**1,9**	**2,4**

Dessutom "korkar" från tidigare avtal 1/1 –98 lägst 0,5 1/1 – 99 lägst 0,5

	1998	1999
Kostnader kalenderår	1,9 %	2,5%

* Inget garanterat utfall för den fackliga organisationen. Arbetsgivaren disponerar utrymmet.

23. Kommun- och Pastoratsförbundet – Samverkansrådet (lärare, förskollärare m. fl.)

Centralt översättningsavtal för perioden 1998-04-01 – 2000-03-31.

	1998	1999
Förbundsutrymme (lägst)	1,9 (1/7)	1,9 (1/4)
Verksamhetsutrymme*		0,5
Summa	**1,9**	**2,4**

Dessutom löneöversyn och "särskilda satsningar" från tidigare avtal 1/1 – 98 1,3 % samt 1/8 –98 0,7 % (1.0 % för lärare).

	1998	1999
Kostnader kalenderår	3,1 %	2,9 %

*Inget garanterat utfall för den fackliga organisationen. Arbetsgivaren disponerar utrymmet.

24. Kommun- Pastorats –och Landstingsförbundet – SACO20

Avtalsperiod 1998-07-01 – 2001 –03-31

	1/7–98	1/4–99	1/4-00
Lägstutrymme	1,9	1,9	1,9
Verksamhetsutrymme *		0,5	0,5
Summa	**1,9**	**2,4**	**2,4**

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	2,3 %	2,5 %	2,4 %

Löneöversyn från tidigare avtal 1/1-98 lägst 1,3 %.

* Inget garanterat utfall för den fackliga organisationen. Arbetsgivaren disponerar utrymmet.

25. Arbetsgivarverket – SEKO/OFR/SACO-S

Avtalsperiod 1998-04-01 – 2001-03-31. Sista avtalsåret uppsägningsbart.

	1/4-98	1/4-99	1/4-00
Stupstock samt semesterlöne-garanti	2,5	2,45	2,45
Genomsnitt för SEKO/OFR/SACO-S			

	1998	1999	2000
Kostnader kalenderår	1,9 %	2,45 %	2,45 %

Lokala parter ska i förhandlingar överenskomma om löneökningsutrymme och revisionstidpunkter samt om fördelningen på individer i enlighet med i avtalet angivna löneprinciper. Om man ej kommer överens finns ovanstående stupstockar för utrymmet. Även för den individuella fördelningen finns stupstockar.

Underbilaga 2

Parternas uppskattning av löneglidningen

Som ett komplement till de bedömningar av utöver avtalen tillkommande löneökningar som gjorts i rapporten, redovisas nedan parternas uppskattningar härav. I likhet med vad som gäller avtalsuppgörelserna är dessa bedömningar av olika karaktär. För en del avtal på industrisidan finns i samband med uppgörelserna explicita uttalanden om uppskattad löneglidning från de opartiska ordförandena. I andra fall rör det sig om uppskattad total kostnadsökning för hela avtalsperioden och den löneglidnimg som anges har följaktligen residualberäknats. För flertalet avtalsområden gäller att några uppgifter om parternas bedömning av det uppskattade totala utfallet ej stått att finna.

Parternas uppskattning av löneglidningen

Löneglidning/år under avtalsperioden

1.	Sveriges Verkstadsförening-Metall	0,8 inklusive löneöversyn[1]
2.	Sveriges Verkstadsförening-SIF/CF	1,0 inklusive löneöversyn[2]
3.	Stål- och metallförbundet-Metall	0,5
4.	ARBIO-Pappersindustriarbetarförbunder	0-0,4
5.	ALMEGA-(Kemi, livsmedels- och byggnadsämnesind.) SIF/CF	Finns ej
6.	ALMEGA-Industrifacket för allokemisk industri	Finns ej
7.	Livsmedelsbranschens AGF-Svenska Livsmedelsarbetareförb.	0,2-0,4
8.	Byggentrepenörerna-Byggnadsarbetareförb.	Finns ej
9.	Sveriges Handelsarbetsgivare-Handelsanställdas förbund	
	- Butikspersonal	Finns ej
	- Lager- och chaufförer	Finns ej
10.	Sveriges Handelsarbetsgivare-HTF/CF	Finns ej
11.	Hotell och Restaurang-Hotell och rest. anställdas förbund	Finns ej
12.	Privat Samfärdsel Transportavtalet	Avtal för 1998 slöts 1996
13.	ALMEGA alliansen-Telebranschen (SEKO, SIF)	Finns ej
14.	ALMEGA alliansen-Kommunikation (postanställda)	Finns ej
15.	Fastigo-Fastighetsarbetare	Finns ej
16.	ALMEGA tjänsteförbunden-Fastighetsanställdas förb. SEKO	Finns ej
17.	ALMEGA IT-företagens AGF-SIF/CF	Finns ej
18.	ALMEGA-konsulter	Avtal ej slutet för 1998
19.	Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation-Finansförbundet	Finns ej
20.	Kommun- och Landstingsförbunden-Kommunal	Finns ej
21.	Kommun- och Landstingsförbunden-SKTF	0,5
22.	Kommun- och Landstingsförbunden-Vårdförbundet	Finns ej
23.	Kommunförbundet-Samverkansrådet (lärare)	Finns ej
24.	Kommun- och Landstingsförbunden-SACO20	Finns ej
25.	Arbetsgivarverket-SEKO/OFR/SACO-S	0,5

[1] Enligt de opartiska ordförandena.
[2] Medlarnas uppfattning som parterna var ombedda att dela.

Remissammanställning av utredningens delbetänkande Medlingsinstitut och lönestatistik

av Arbetsmarknadsdepartementet

Sammanfattning av inkomna remissvar

Medlingsinstitutet

Generellt kan sägas att i stort sett alla remissinstanser ställer sig avvaktande till förslagen eftersom medlarnas befogenheter presenteras först i slutbetänkandet. Främst gäller detta huruvida ett nytt medlingsinstitut skall inrättas, dess uppgifter och hur organisationen skall vara uppbyggd. De flesta vill avge slutlig ståndpunkt beträffande dessa frågor först när slutbetänkandet remissbehandlas. Ska ändå något sägas så verkar fler positivt än negativa inställda till ett Medlingsinstitut. Det finns dock inget mönster att arbetstagarorganisationerna skulle vara mer positiva än arbetsgivarorganisationerna. Många remissinstanser håller med om att lönebildningen inte fungerat tillfredsställande i Sverige och anser att något måste göras för att förbättra denna. Att ge uppgiften att främja lönebildningen till en myndighet utan att närmare precisera uttrycket fastnar många vid. Det finns en rädsla, särskilt bland arbetstagarorganisationerna, för att de funktioner som Medlingsinstitutet föreslås få innebär ett steg mot statlig löne- eller inkomstpolitik. Därför föreslår en del remissinstanser att det är medlingsfunktionen som bör stärkas. Expertråden är arbetsgivarna mer negativa till än arbetstagarna. Något mönster i motiveringarna finns dock inte.

Lönestatistik

När det gäller lönestatistiken lämnar de flesta remissinstanser synpunkter. Remissinstanserna är splittrade till var ansvaret bör ligga. 7 tillstyrker förslaget (Medlingsinstitutet), 6 anser att statistikansvaret bör ligga kvar på SCB, 2 föreslår Konjunkturinstitutet och 3 föreslår "annan" myndighet än Medlingsinstitutet. Övriga kommenterar inte förslaget.

Arbetstagarorganisationerna är mer positiva än arbetsgivarorganisationerna till att ansvaret läggs på Medlingsinstitutet.

Alla arbetstagarorganisationer är positivt inställda till förslagen som rör lönestatistik. I stort sett alla arbetstagarorganisationer nämner speciellt redovisning efter avtalsområde som en förbättring. SACO och TCO skriver dock i sitt gemensamma remissvar att tvingande regler inte bör användas.

Arbetsgivarorganisationerna är kritiska till en utökning av lönestatistiken. Som skäl anges att de tycker att den statistik som idag finns är tillräcklig. Några motsätter sig också speciellt att Medlingsinstitutet ska

kunna kräva in statistik för analysändamål. Viss rädsla kan också skönjas för en eventuell lagstiftning på området.

Övergripande synpunkter

- *Inget yttrande*

Försäkringsanställdas förbund inom LO, **Arbetsdomstolen** och **Umeå universitet** har inga synpunkter.

Riksbanken och **Uppsala universitet** har inte inkommit med något remissvar.

- *Om utredningen i allmänhet*

Flera av remissinstanserna har synpunkter på begreppet "väl fungerande lönebildning".

Arbetsgivarverket (AGV) tycker att "fungerande lönebildning" är ett för mångtydigt begrepp och frågar sig ur vilken aspekt det ska ses; ur stabilitets-, effektivitets- eller fördelningsaspekten. De tycker emellertid att det är uppenbart att det är frågan om stabilitetsaspekten, dvs lönebildningens förmåga att förena låg arbetslöshet och ekonomisk tillväxt med låg inflation. Arbetsgivarverket har också synpunkter på tillägget till 46 § MBL som de tycker bör formuleras enligt följande (eller annan formulering med samma innebörd): "samt för att främja en lönebildning förenlig med prisstabilitet".

Landsorganisationen (LO) påpekar att risken finns att begreppet "en väl fungerande lönebildning" får en alltför ekonomisk tolkning och att problemet med en förhandlingsprocess som ger avtal med hög legitimitet därför måste beaktas betydligt mer i det fortsatta arbetet.

Tidningsutgivarna, Statens Förlikningsmannaexpedition, Svenska Kommunförbundet och **Sveriges Arbetsgivarförening** (SAF) tycker inte att innebörden i begreppet "främja en väl fungerande lönebildning" framkommer i betänkandet.

Statens Förlikningsmannaexpedition tycker att det är olämpligt att formuleringen har införts i den föreslagna lagändringen av 46 § MBL då denna bestämmelse blir svår att tillämpa. Dessutom påpekar de den bristande överensstämmelsen mellan förslaget till ändring av 46 § MBL och 2 § i förslaget till förordning med instruktion för Medlingsinstitutet. I MBL används uttrycket medlare ("att medlaren - ska verka för att part uppskjuter eller inställer stridsåtgärd) medan i förslaget till förordningen uttrycket Medlingsinstitutet används.

Sveriges Verkstadsindustrier (VI) anser att begreppet är för allmänt hållet för att kunna vägleda den praktiska tillämpningen av det.

Riksrevisionsverket (RRV), **Tidningsutgivarna, Statskontoret** och **Statens Förlikningsmannaexpedition** anser att förslagen inte är tillräckligt motiverade.

Statskontoret förutsätter att utredningen bättre motiverar, preciserar och analyserar förslagen om ett nytt medlingsinstitut och mer detaljerad lönestatistik i sitt slutbetänkande.

Statens Förlikningsmannaexpedition tycker att utredningen ofta åberopar direktiven som skäl för sina förslag. De menar också att ett sådant här förslag brukar föranledas av en ingående redovisning och analys av existerande organisation och dess verksamhet vilket endast görs kortfattat i delbetänkandet.

Arbetsgivaralliansen tycker även de att en mer omfattande analys borde ha redovisats men är positiva till att myndigheten inrättas.

SAF anser att betänkandet inte innehåller någon analys av hur de föreslagna åtgärderna skulle kunna leda till en bättre fungerande lönebildning.

VI, Diskrimineringsombudsmannen (DO) och **Statens Förlikningsmannaexpedition** föreslår områden de vill att betänkandet skall behandla.

VI vill att slutbetänkandet ska ta upp hur en decentraliserad lönebildning ska kunna utvecklas samt hur fackliga strukturer och tänkesätt försvårar en önskvärd modernisering av arbetsvillkor till gagn för konkurrenskraft och tillväxt.

DO finner det anmärkningsvärt att utredningen inte har berört etniska aspekter i betänkandet för att förebygga etnisk diskriminering på löneområdet.

Statens förlikningsmannaexpedition tycker att utredningen inte tagit upp den genomgripande förändring som ägt rum i medlingsarbetet under 1990-talet. I deras remissvar finns en beskrivning av utvecklingen som bl.a. visar hur medlarna i samverkan med parterna har kunnat föra in samhällsekonomiska aspekter i förhandlingarna och därmed kunnat medverka till att främja en väl fungerande lönebildning.

Byggnadsarbetarförbundet inom LO tycker att upplägget av arbetet står väl i samklang med utredningsdirektivet.

- *Utredningens grundsyn*

AGV, LO, Handelsanställdas förbund (Handels), Landstingsförbundet och **VI** delar utredningens uppfattning att lönebildningen i Sverige inte har fungerat tillfredsställande.

Svenska akademikers centralorganisation- statliga sektorn (SACO-S) delar inte utredningens uppfattning om varför vi har haft brister i lönebildningen. De tror hellre att den ekonomiska politiken och skattepoli-

tiken som förts i kombination med den låga produktionsutvecklingen är orsaken.

Svenska kommunalarbetarförbundet (SKAF), **Arbetsmarknadsstyrelsen** och **VI** anser att lönebildningen behöver reformeras för att kampen mot arbetslösheten ska få någon framgång.

VI delar inte utredningens problembeskrivning och utgångspunkter för lösningarna, enligt dem bör lönebildningen vara differentierad och flexibel och ske p å företagsnivå.

Arbetslivsinstitutet (ALI) delar utredningens bedömning beträffande att en sund lönebildning måste ligga i nivå med omvärlden.

AGV är ense med utredningen om behovet av en förstärkt medlarfunktion men är inte berett att ta ställning till hur detta ska lösas.

SAF menar att ändringar av konfliktregler är av helt avgörande betydelse för möjligheten att uppnå en väl fungerande lönebildning.

Tidningsutgivarna anser inte att ett medlingsinstitut med kraftigt ökade resurser men utan ökade befogenheter har större möjlighet än nuvarande förlikningsorganisation att lösa intressefrågor. De menar att en större tröghet i konfliktreglerna är effektivare och skulle gagna den lönebildning som eftersträvas.

AGV påpekar att förändringar som görs i statens stöd till förhandlings- och kollektivavtalssystem inte får leda till att parternas ansvar för träffade avtal urholkas.

Medlingsinstitutet

- *Medlingsinstitut*

Utredningens förslag: En myndighet med namnet Medlingsinstitutet bör inrättas den 1 januari 1999. I samband därmed bör Statens förlikningsmannaexpedition avvecklas. Samtidigt bör förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister upphävas.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Arbetsgivaraliansen, Handels, ALI, Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), **Svenska kommunförbundet** och **AGV** har inget att erinra mot att Medlingsinstitutet inrättas. AGV tror att större stabilitet i den statliga medlingsverksamheten därmed säkerställs. De vill dock att man skall vänta med inrättandet till efter 1999. Enligt **Svenska kommunförbundet** kommer parterna även fortsättningsvis att behöva hjälp med medling och är därför positivt inställd till Medlingsinstitutet, de tycker dock att ett eventuellt medlingsinstitut inte ska inrättas förrän den 1 januari 2000.

ALI tror att en förstärkt förlikningsmannafunktion med de huvuduppgifter som föreslås i utredningen kan spela en positiv roll för att hålla nere de nominella löneökningarna i Sverige.

Handels delar uppfattningen att lönebildningen i Sverige inte fungerat på ett tillfredsställande sätt och tycker därför att det är värt att pröva Medlingsinstitutet istället för dagens förlikningsmannaexpedition.

VI och **LO** är i stort sett positiva till förslaget att inrätta Medlingsinstitutet.

VI tycker det är fel att institutet skall ägna sig åt utredningsarbete.

LO påpekar att befogenheterna inte är fastställda.

Facket för Service och Kommunikation (SEKO) är tveksamma men vill vänta tills uppgifter, befogenheter och organisation är klargjorda i slutbetänkandet. De anser dessutom att man bör avvakta inrättandet av ett eventuellt medlingsinstitut till år 2000.

Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO) är för en förstärkning av förlikningsmannainstitutet men kommenterar inte Medlingsinstitutet i sig.

RRV anser att ett sätt att förbättra lönebildningen kan vara ett förstärkt medlingsinstitut men menar att en annan väg kan vara reformer och avregleringar av trygghetssystemen, utredningen borde ha diskuterat fördelar och nackdelar med dessa båda alternativ.

Statens Förlikningsmannaexpedition, SAF, Svenska akademikers centralorganisation (SACO), **Tjänstemännens centralorganisation** (TCO), **Stockholms Tingsrätt** och **Tidningsutgivarna** avvisar förslaget om ett nytt förstärkt medlingsinstitut.

SACO och **TCO** anger som skäl att uppgifter och syften med verksamheten inte är tillräckligt utredda. De är öppna för diskussion kring olika metoder att förbättra förutsättningarna för en balanserad lönebildning, men en sådan diskussion bör föras mellan likvärdiga avtalsslutande parter, inte via statsmakten. I betänkandet sägs det man skulle kunna inrätta det nya Medlingsinstitutet redan den 1 juli 1998 så att instituten kan spela en aktiv roll i avtalsförhandlingar fr o m hösten 1998. Denna roll är, enligt **Statens Förlikningsmannaexpedition**, dock oklar till dess slutbetänkandet kommer. Att avveckla den nuvarande medlingsinstitutionen utan att dessa frågor har klarlagts förefaller äventyrligt.

Landstingsförbundet, JämO, Arbetsmarknadsstyrelsen, Facken inom industrin och **Statskontoret** anser att man bör vänta med att besluta om ett nytt statligt medlingsinstitut till dess att slutbetänkandet har remissbehandlats.

SACO-S anser att myndigheten kan inrättas men den får inte ges någon annan uppgift än att medla mellan parterna.

Länsstyrelsen i Stockholms län har i sig inget att erinra mot ett förstärkt förlikningsmannainstitut, men kan inte bedöma om ett nytt med-

lingsinstitut är det bästa alternativet eller om man istället bör förstärka den idag befintliga förlikningsmannaexpeditionen.

DO, Socialvetenskapliga forskningsrådet och Statistiska centralbyrån (SCB) tar inte ställning till inrättandet av Medlingsinstitutet.

- *Ledning*

Utredningens förslag: Medlingsinstitutet bör ledas av en ämbetsmannastyrelse med fem ledamöter och med institutets chef som ordförande. Samtliga ledamöter och institutets chef bör utses av regeringen. Institutets chef bör få titeln riksmedlare.

VI och **SEKO** anser att Medlingsinstitutet bör ledas av en ämbetsmannastyrelse.

VI anser att mandattiden bör vara lång.

Arbetsgivaralliansen tycker att myndigheten bör ledas av en partssammansatt styrelse.

ALI tror att den föreslagna ämbetsmannastyrelsen kan fungera bra i ett förlikningsmannainstitut med små befogenheter. I det fall institutet skulle få mera vittgående befogenheter tror de att en partssammansatt styrelse skulle passa bättre.

Handels förordar att Medlingsinstitutet ska ledas av tre personer med lika befogenheter som alla utses till riksmedlare.

SKAF och **LO** anser att de tre medlarna ska vara jämbördiga men att en av dem ska utses till chef.

SKAF påpekar att chefen skall ha ämbetsmannabakgrund.

- *Uppgifter*

Utredningens förslag: Medlingsinstitutets verksamhet bör bestå av två huvuduppgifter. Den ena är att verka för en väl fungerande lönebildning och den andra är att medla i arbetstvister.

Följande remissinstanser påpekar att risken finns att ett nytt medlingsinstitut ges funktioner som innebär statlig löne- eller inkomstpolitik.

OFR menar att den ordning som föreslås innebär att statsmakterna tar över arbetsmarknadens parters ansvar och befogenheter. I längden leder denna förskjutning till att den fria förhandlingsrätten urholkas. De avvisar därmed förslaget om att ge det nya medlingsinstitutet uppgiften att främja en väl fungerande lönebildning.

SKAF tycker att Medlingsinstitutets främsta uppgift inom lönebildning bör vara informationsspridning.

SEKO ställer sig tvekande till att Medlingsinstitutet ska få utökade befogenheter.

Handels och **BAO** tillstyrker att Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning.

SACO-S är för sammanblandning av det politiska ansvaret och partsansvaret.

Tidningsutgivarna, SACO och **TCO** tycker att de föreslagna uppgifter som Medlingsinstitutet ska ha är svårförenliga.

Landstingsförbundet menar att den nya uppgiften som Medlingsinstitutet tillförs medför att avtal som kommer att träffas via Medlingsinstitutet måste ligga på en för samhället acceptabel nivå. Detta innebär samtidigt en risk att Medlingsinstitutet får en alltför stark ställning. Det är alltså ytterst viktigt att göra rätt avgränsning mellan Medlingsinstitutet respektive parternas olika roller och uppgifter.

Statskontoret varnar för att Medlingsinstitutet riskerar att bli en tredje part i avtalsförhandlingarna.

Statskontoret, BAO, JämO, RRV, Arbetsmarknadsstyrelsen, ALI, LO, SAF, SACO, TCO, Svenska kommunförbundet och **Byggnadsarbetarförbundet** anser Medlingsinstitutets uppgifter och behörighet inte framförs i betänkandet och bör därför preciseras i slutbetänkandet.

Statens Förlikningsmannaexpedition påpekar också att betänkandet inte klargör hur Medlingsinstitutet ska fullgöra sina huvuduppgifter.

SEKO, Länsstyrelsen i Stockholm, Landstingsförbundet och **Stockholms Tingsrätt** tycker inte att det går att ta ställning till uppgifterna då de inte är tillräckligt preciserade.

SEKO anser dock att som de är utformade nu så ger de för stora befogenheter till Medlingsinstitutet.

BAO och **VI** hävdar att det är av vikt att Medlingsinstitutet kan handla mer kraftfullt än idag vad det gäller medling i arbetstvister. Konfliktvapnet är idag för enkelt att använda.

BAO och **Institutet för arbetsmarknadspolitisk forskning** tillstyrker förslaget med de två huvuduppgifterna.

SKAF anser att institutets främsta uppgift inom lönebildningen bör vara informationsspridning.

VI, SACO-S och **Arbetsgivaralliansen** motsätter sig att Medlingsinstitutet ska ges andra uppgifter än att medla mellan parterna.

Arbetsgivaralliansen menar dock att den gör ett bra jobb kommer den så småningom att få förtroende och spela en roll i lönebildningen.

VI avvisar förslaget om att Medlingsinstitutet ska ägna sig åt utredningsarbete då de tycker att det finns risker att detta smittar av sig på medlingsarbetet och ökar likriktningen av löner och arbetsvillkor.

(Se även under avsnittet "Om utredningen").

- *Organisation och kompetens*

Utredningens förslag: Medlingsinstitutet bör utöver institutets chef ha två medlare anställda och knyta till sig en grupp externa medlare. Därutöver bör institutet dimensioneras så att det finns möjlighet att ha tio anställda, varav sju personer med kompetens inom områdena samhällsekonomi, lönebildning, avtalsförhandlingar, arbetsrätt, lönestatistik och avtalstolkning samt tre personer för administrativa uppgifter. Institutet bör ha möjligheter att anlita extern expertis för utrednings-, analys- och forskningsuppdrag. Medlingsinstitutet bör inrätta tre råd med experter från arbetsmarknadens parter inom områdena samhällsekonomi, lönestatistik och avtalsförhandlingar.

Statens Förlikningsmannaexpedition, ALI, Länsstyrelsen i Stockholms län, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholms Tingsrätt, SAF, Facken inom industrin, VI, SACO-S, RRV, LO och **OFR** anser att det är för tidigt att ta ställning till Medlingsinstitutets organisation, man bör först definiera myndighetens uppgifter och befogenheter. De avvaktar med att uttala sig till slutbetänkandet och påpekar att man inte bör binda upp sig vid organisationen redan nu.

BAO har inga synpunkter på organisationen och kompetensen.

Svenska kommunförbundet och **SKAF** stöder utredningens förslag att tre expertråd bör knytas till institutet.

SEKO anser att expertrådens funktioner närmare bör beskrivas men framhåller samtidigt liksom **LO** att de tre expertråden endast får vara rådgivande och inte ha till uppgift att fatta för myndigheten bindande beslut.

LO ifrågasätter om inte expertrådet för samhällsekonomi kan knytas till någon annan myndighet t ex Konjunkturinstitutet.

Tidningsutgivarna och **VI** tycker inte att det finns något behov av de tre expertråden.

Tidningsutgivarna anser att uppgifterna kan göras av andra myndigheter.

SAF avvisar förslaget om expertråden.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering anser att forskarvärlden bör vara representerad i expertråden för samhällsekonomi, avtalsförhandling och lönestatistik.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) tycker att ett nära samarbete mellan ett eventuellt nytt institut och dem är viktigt, t ex vill de ha en representant med i expertrådet för avtalsförhandlingar.

Facken inom industrin ser positivt på inrättandet av expertråd för lönestatistik och avtalsförhandlingar. Men däremot tycker de att det vore direkt olämpligt att inrätta ett expertråd för samhällsekonomi då det ankommer på arbetsmarknadens parter att själva klara ut dessa frågor.

Landstingsförbundet är tveksamt till de tre expertråden då det menar att expertgrupper som har tillsatts på parternas eget initiativ har haft större genomslagskraft än expertorgan som har inrättats av myndigheter. Det som blir avgörande för expertrådens genomslagskraft är institutets befogenheter.

Arbetsgivarverket anser att expertkompetensen som knyts till expertråden ska läggas på Konjunkturinstitutet och därifrån stå till förfogande för Medlingsinstitutet.

LO och **SKAF** tror att det vore bättre om de tre anställda medlarna var jämbördiga som riksmedlare.

AGV ställer sig lite frågande till behovet av tre medlare, tror att det är bättre att förlita sig mer på externa medlare. De ställer sig också frågande till varför medlarna ska utses av regeringen.

Tidningsutgivarna och **Svenska kommunförbundet** vill att möjligheten att ta in externa medlare ska utökas. Det är viktigt att parterna har inflytande över vem eller vilka som ska medla i tvisten.

Statens Förlikningsmannaexpedition tycker att förslaget om heltidsanställda medlare saknar väsentlig motivering. Någon analys av det rådande systemets för och nackdelar görs inte.

Svenska Träindustriarbetarförbundet delar utredningens förslag men menar att Medlingsinstitutet inte får konstrueras så att de frivilligt träffade samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning påverkas.

Statskontoret tycker att behovet av heltidsanställda medlare är förknippat med institutets befogenheter som de vill ha preciserade i slutbetänkandet.

KFO tycker att förslagets organisatoriska lösningar verkar väl avvägda med undantag för förslaget att anställa tre medlare, inklusive institutets chef. De har svårt att tro att arbetsuppgifterna kommer att räcka åt så många anställda medlare, de föreslår att de personer som ska arbeta inom funktionen för avtalsförhandlingar och arbetsrätt också kan utnyttjas som medlare.

Lönestatistik

Få av remissinstanserna gör någon skillnad mellan förslagen om lönestatistik, utan uttalar sig generellt. Det har därför varit svårt att lägga in uttalandena under något av förslagen. Därför har vissa kommentarer placerats efter förslagen och vissa lagts efter en ny punkt kallad "Övrigt om statistik". Denna punkt innehåller dels ställningstaganden, dels instansernas egna förslag och värderingar.

- *Produktionsansvar och finansiering av lönestatistik m.m.*

Utredningens förslag: Medlingsinstitutet bör bli statistikansvarig myndighet för officiell lönestatistik. Statistiken bör finansieras genom anslaget för Medlingsinstitutet, som i sin tur bör upphandla statistiken efter samråd med Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet och efter behandling i expertrådet för lönestatistik. Utredningen bedömer att huvuddelen av den officiella lönestatistiken liksom idag kommer att produceras av Statistiska centralbyrån.

ALI, Handels, LO, KFO och **SKAF** har inga invändningar mot att Medlingsinstitutet blir ansvarig myndighet för all statlig lönestatistik.

Facken inom industrin ser fördelarna med att göra Medlingsinstitutet till statistikansvarig då det blir en tydligare uppdelning i beställare och utförare när det gäller den statliga lönestatistikproduktionen.

ALI stödjer förslaget att Medlingsinstitutet bör vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Facken inom industrin och **RRV** kan se att det finns skäl till att göra Medlingsinstitutet till statistikansvarig myndighet, men förklarar inte detta närmare.

SACO-S anser inte att en ny myndighet behöver inrättas för att ta hand om lönestatistiken. Detta behöver utredningen analysera mer.

Statens Förlikningsmannaexpedition tycker att de möjligheter som föreligger att utnyttja Konjunkturinstitutet, SCB m.fl. i samband med medlingsverksamhet är fullt tillräckliga.

Arbetsgivaralliansen, Statens Förlikningsmannaexpedition, Näringslivets Nämnd för Regelgranskning (NNR), **Länsstyrelsen i Stockholms län, VI, SAF, SACO, TCO, Socialvetenskapliga forskningsrådet, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Tidningsutgivarna, SCB** och **AGV** avstyrker alla utredningens förslag om att göra det nya medlingsinstitutet till statistikansvarig myndighet. Länsstyrelsen i Stockholms län och AGV tycker att Konjunkturinstitutet ska ha statistikansvaret.

NNR, SAF, SACO, TCO, Arbetsgivaralliansen, Socialvetenskapliga forskningsrådet, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering och **Tidningsutgivarna** anser att SCB även i fortsättningen bör vara ansvarig för den officiella statistiken.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering tycker dock att medlingsinstitutet bör vara SCB:s lönestatistiska expertråd.

Socialvetenskapliga forskningsrådet anser att ansvaret bör ligga på en myndighet som inte är knuten till någon speciell intressent.

Statskontoret avstår från att ta ställning till ansvaret för lönestatistiken till slutbetänkandet presenteras.

Statens Förlikningsmannaexpedition tycker att de möjligheter som finns idag att utnyttja Konjunkturinstitutet och SCB är tillräckliga.

SCB tillstyrker utredningens förslag om utökad statstikproduktion.

Statens Förlikningsmannaexpedition anser sig inte kunna uttala sig om statistikproduktionen då de inte vet vilken statistik som är relevant för avtalsförhandlingar. De menar att uppfattningen hos de avtalsslutande parterna måste ha stor betydelse i denna fråga.

Konjunkturinstitutet tycker att den månadsvisa lönestatistiska produktionen sköts bra idag av SCB.

BAO tror att den statistik som Medlingsinstitutet eventuellt skulle bli ansvarig för kan begränsas jämfört med förslaget då de inte själva t.ex. använder sig av statistik i sitt förhandlingsarbete.

- *Månadsvis lönestatistik*

Utredningens förslag: Den månadsvisa lönestatistiken bör förbättras i tre avseenden: månadsvis statistik även för staten, full täckning av kommun och landstingssektorerna samt bättre redovisning av retroaktiva löneutbetalningar.

Svenska Träindustriarbetarförbundet, SACO, TCO och **SCB** har inget att invända mot förslagen om månadsvis lönestatistik.

SACO och **TCO** efterlyser beräkningar om uppgiftslämnarnas ökade kostnader för de föreslagna förbättringarna.

Svenska Träindustriarbetarförbundet delar dock inte den problembeskrivning som betänkandet tar upp. Förbundet ser denna statistik som ett komplement till en heltäckande avtalsområdesstatistik.

Svenska kommunförbundet anser att den månadsvisa lönestatistiken inte bör ändras i sitt allmänna upplägg då detta skulle leda till alltför stora kostnadsökningar för kommuner. De ser positivt på att öka antalet uppgiftslämnare till samtliga kommuner och landsting men anser att man inte behöver göra en totalundersökning då detta skulle bli alltför kostsamt och generera ett omotiverat stort merarbete samtidigt som skattningarna som idag används håller god kvalitet.

- *Årsvis lönestatistik*

Utredningens förslag: Den årsvisa lönestatistiken, strukturstatistiken, bör utvidgas så att statistik redovisas för ett 50-tal branscher, med fördelning på kön och i förekommande fall arbetare och tjänstemän. Statistiken bör vidare snabbas upp så att den publiceras så tidigt som möjligt året efter det år som statistiken avser.

SACO, TCO och **SCB** tillstyrker förslaget om strukturstatistik. SCB pekar dock på två andra skäl för förstärkningen av strukturstatistiken. Dels

anser de att ett utökat urval ger högre kvalitet och större möjlighet att redovisa lönestatistiken efter kön vilket medför att statistiken urjämställdhetssynpunkt kan bli bättre, dels att det underlättar uppbyggnaden av ett yrkesregister.

Facken inom industrin delar utredningens uppfattning att resurser för att förbättra lönestatistiken främst bör läggas på att förbättra strukturstatistiken och tycker det är positivt att utöka totalundersökningen till arbetsställen på ner till 20 anställda. De vill dock hålla fast vid uppdelningen efter avtalsområden då det är detta som är relevant för avtalsändamål.

Svenska kommunförbundet anser att målet att ha årsstatistiken klar i januari/februari är omöjligt om inte mättidpunkten ändras. Vidare tycker de att det skulle vara bra att kunna jämföra kostnaden per arbetstimme mellan och inom alla sektorer.

NNR anser att utredningen borde ha innehållit en kalkyl över ökade uppgiftslämnarkostnader som en så kraftig utökning av lönestatistiken skulle medföra. De avstyrker att strukturstatistiken byggs ut på det sätt som utredningen förslår, då de anser att den statstik som SCB framställer är tillräcklig för privat sektor.

SAF avvisar förslaget om utbyggnad av lönestatistiken för privata sektorn med hänvisning till att en utökad och mer detaljerad lönestatistik inte behövs i medlingsarbetet.

- *Forskningsdatabasen LINDA*

Utredningens förslag: Forskningsdatabasen LINDA bör kompletteras med individuella lönestatistiska data.

SACO, TCO, Socialvetenskapliga forskningsrådet, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, SCB och **LO** har inget att invända mot utredningsförslaget att LINDA kompletteras med lönestatistiska uppgifter.

- *Övrigt om statistik*

OFR tycker att den partssammansatta statistiken bör användas där sådan finns. Inom den privata arbetsmarknaden saknas dock den här statistiken på många håll. Den offentliga lönestatistiken bör vidareutvecklas och på ett relevant sätt förankras hos parterna. Med vidareutveckling menar de att jämförbarheten mellan olika sektorer ska förbättras exempelvis genom ett mer finmaskigt klassificeringssystem för yrken och yrkesgrupper. **SKAF** menar att uppdelningen av statistiken efter avtalsområde är av stort värde, de anser inte att problemen är olösbara. Det bästa vore om statistiken dessutom var partsgemensam. Intresset för avtal om detta är dock

begränsat hos arbetsgivarna så förbundet anser att det ska finnas möjlighet till lagstiftning på området.

LO tycker inte att utredningen har prövat vilka möjligheter det finns att framställa lönestatistik med uppdelning på avtalsområden i enlighet med utredningens direktiv och delar inte utredningens uppfattning att föreslå statistik per näringsgren istället för avtalsområde. Den uppdelning som utredningen förespråkar ger inte den precision som önskas. De praktiska och ekonomiska skälen godtas inte då LO anser att de kan bemästras. De anser dessutom att det är av stor betydelse att lönestatistiken blir mer tillgänglig för andra intressenter än den för närvarande är. Fackliga organisationer bör ges tillgång till primärdata vilket skulle ge löntagarnas organisationer samma insyn som arbetsgivarna redan har. Enligt LO kan kvaliteten i SCB:s statistik ibland ifrågasättas, t.ex. görs det inte några försök till att förklara oväntat höga/låga förändringstal. Större enhetlighet vad avser statistikperioder, insamlingsmetoder och redovisningsmetoder bör kunna uppnås i den statistik som kommer från parterna.

Byggnadsarbetarförbundet inom LO ser behandlingen i betänkandet av lönestatistik som ett tecken på att det tas på allvar. De är dock inte nöjda med utredningens hänvisning till praktiska svårigheter som förklaring till att frångå indelning efter avtalsområde.

SEKO tycker att även om det är svårt att ta fram statistik efter avtalsområde bör man göra detta även i fortsättningen.

RRV anser att det är viktigt att branschredovisningen så nära som möjligt ansluter till avtalsområden och att indelningen sker i samråd med arbetsmarknadens parter.

BAO tycker att lönestatistik är ett viktigt hjälpmedel i medling. De är dock tveksamma till den utbyggnad av statistiken som SCB föreslår då de själva publicerar statistik för deras avtalsområde och så kommer att göra även i fortsättningen. De anser att de kan förse Medlingsinstitutet med den statistik de eventuell skulle behöva vid en medlingssituation.

AGV välkomnar ett förtydligande om inskränkningen i en parts skyldighet att tillställa Medlingsinstitutet lönestatistik. De motsätter sig dock att Medlingsinstitutet ska få statistik till analys, alltså inte endast statistik som hjälp till att uppfylla sin uppgift att medla i arbetstvister. Förhandlingsstatistik på det statliga avtalsområdet bör inte ställas till förfogande för en intressent utanför avtalsområdet om det inte kan påvisas att det uppenbart förbättrar lönebildningen. De finner det oacceptabelt att redovisningsskyldigheten enligt MBL utformas så att olika krav ställs på parterna beroende på avtalsområde.

Enligt **Tidningsutgivarna** tillgodoser inte den offentliga statistiken de behov arbetsmarknadens parter har, därför bör inte heller Medlingsinstitutet använda sig av denna statistik. Den lönestatistik som företag och

organisationer behöver produceras antingen lokalt eller så används den statistik som arbetsmarknadens parter producerar.

Socialvetenskapliga forskningsrådet tycker att en koppling mellan AKU och löneuppgifter skulle vara av stort värde.

SACO och **TCO** delar utredningens uppfattning att det är av stor vikt att lönestatistiken är partsgemensam och att statistikavtal ingås för att ge statistiken legitimitet men påpekar att tvingande regler inte bör användas. Vad det gäller branschindelningen vill de inte ta ställning i detalj men framför att det är viktigt att uppdelningen sker i samråd med arbetsmarknadens parter.

JämO är rädda för att en eventuell överenskommelse om lönestatistik från parterna inte ska hållas om den blir alltför betungande, då det finns ett starkt motstånd hos många arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer mot lönestatistik med höga ambitioner när det gäller variabler, täckning och presentation. De förespråkar att statistiken redovisas efter avtalsområde. Dessutom anser de att det är viktigt att hitta en metod som ger en rättvis bild av arbetstidsförkortning och löneförmåners värde.

VI avvisar förslaget om utökad och mer detaljerad officiell statistik samt förslaget att parterna efter begäran ska vara skyldiga att tillställa institutet tillgänglig lönestatistik eller andra uppgifter när så fordras för analysändamål. Vidare anser de att en utökning av lönestatistikens roll skulle försvåra utvecklingen mot individuell och differentierad lönesättning och tycker därför att lönestrukturen bör baseras på kompetens istället för central lönestatistik.

Landstingsförbundet har inget att säga om innehållet i statistiken eftersom statistikproduktionen och statistiksystem inom landstingssektorn fungerar väl vilket också framhålls i utredningen.

DO instämmer med utredningen om att behovet finns av en förbättrad lönestatistik. De anser att variabler om diskriminering bör föras in i lönestatistiken för att motverka och förebygga etnisk diskriminering. Det är dessutom viktigt att ett eventuellt nytt institut har nära kontakt med DO och att expertkompetens från forskningen på området och att DO anlitas.

Arbetsgivaralliansen kan inte acceptera en situation där arbetsgivare tvingas lämna statistikuppgifter utformade på ett sätt till myndigheten och på ett annat sätt till de centrala parterna. Om ett sådant beslut trots allt tas bör arbetsgivare med färre än 20 anställda undantas från kravet på att lämna lönestatistikunderlag till myndigheten.

Handels hävdar att statistiken måste vara uppdelad på olika avtalsområden och anser att utredningen har överdrivit svårigheterna med att framställa en sådan uppdelad lönestatistik. Löneförmåner och arbetstidsförkortning samt samordning av mättidpunkt är viktigt för att kunna göra jämförelser mellan olika avtalsområden. Att den insamlade statistiken baseras på partsgemensam insamlad statstik är en fördel om den uppnår

godtagbar kvalité. Institutet behöver ges behörighet att kräva in uppgifter från områden där avtal om partsgemensam statistik inte kunnat nås för att få en heltäckande lönestatistik.

Stockholms Tingsrätt ifrågasätter om utredningens förslag att pålägga parterna en skyldighet att efter begäran tillhandahålla Medlingsinstitutet kopior av träffade kollektivavtal är förenligt med Europakonventionen. De tycker att det vore lämpligare att utforma bestämmelsen så den ser parternas medverkan som frivillig, men samtidigt kan man ifrågasätta vilken funktion en sådan bestämmelse skulle få.

SACO-S förordar att partsgemensam statistik tas fram då de anser att det är viktigt att statistiken är accepterad av båda parter inför förhandlingarna.

Statskontoret avstår från att ta ställning till utredningens förslag till efter att huvudbetänkandet presenterats.

Resurser

- *Kostnader och finansiering*

Utredningens förslag: Medlingsinstitutet bör tilldelas ett ramanslag på ca 44 miljoner kr. Ramen för anslagssparande bör uppgå till tio procent av anslaget. Institutet bör ha rätt att avgiftsbelägga aktiviteter om så bedöms lämpligt. Kostnaden bör delvis finansieras genom att anslaget till Förlikningsmannaexpeditionen avvecklas och att anslaget till SCB minskas med ett belopp motsvarande kostnaderna för nuvarande produktion av lönestatistik. De merkostnader som därutöver föreslås bör rymmas inom budgetramarna för utgiftsområdet arbetsmarknad och arbetsliv.

Arbetsgivaralliansen avvisar betänkandets förslag om myndighetens resurser. De tycker huvuduppgiften för Medlingsinstitutet ska vara medling och att den viktigaste i medling är att parterna har stort inflytande vad det gäller att välja en medlare.

BAO anser att de förslag de lämnat kan reducera kostnaderna för Medlingsinstitutet.

VI tycker inte att institutet behöver så stora resurser som föreslagits i betänkandet.

Statens Förlikningsmannaexpedition och **SACO-S** och **ALI** anser att man måste behandla kostnader och resurser i samband med uppgifter, befogenheter och organisationen.

Statens Förlikningsmannaexpedition tycker inte att man skall binda upp kostnader innan allt är klarlagt.

RRV anser att det ökade anslaget är berättigat.

Inkomna remissvar Medlinsinstitut och lönestatistik

Stockholms Tingsrätt
Socialvetenskapliga forskningsrådet
Statskontoret
Statistiska centralbyrån
Riksrevisionsverket
Konjunkturinstitutet
Arbetsgivarverket
Umeå universitet
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetslivsinstitutet
Rådet för arbetslivsforskning
Arbetsdomstolen
Statens Förlikningsmannaexpedition
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
Jämställdhetsombudsmannen
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Länsstyrelsen i Stockholms län
Arbetsgivaralliansen
Svenska arbetsgivarföreningen
Tidningsutgivarna
Bankinstitutens arbetsgivareorganisation
Sveriges Verkstadsindustrier
Svenska Kommunförbundet
Landstingsförbundet
Landsorganisationen i Sverige
Handelsanställdas Förbund
SEKO - Facket för Service och Kommunikation (I LO:s remissvar)
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Svenska Metallindustriförbundet (I Facken inom industrins remissvar)
Tjänstemännens Centralorganisation (Gemensamt remissvar med SACO)
Svenska Industritjänstemannaförbundet (I Facken inom industrins remissvar)
Vårdförbundet SHSTF (I Offentliganställdas Förhandlingsråds remissvar)
Offentliganställdas Förhandlingsråd
Sveriges Akademikers Centralorganisation (Gemensamt remissvar med TCO)
SACO-S
Företagens uppgiftslämnardelegation (Bytt namn till Näringslivets nämnd för Regelgranskning)

Remisser har även inkommit på eget initiativ från:

Kooperationens förhandlingsorganisation
Svenska Träindustriarbetareförbundet (I LO:s remissvar)
Försäkringsanställdas förbund (I LO:s remissvar)
Svenska Byggnadsarbetareförbundet (I LO:s remissvar)
Facken inom industrin (Svenska Pappersindustriarbetareförbundet)
Industrifacket, Civilinjenjörsförbundet, Svenska Skogsarbetareförbundet, Svenska Träindustriarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Industritjänsternannaförbundet och Svenska Metallindustriförbundet)

KUNGL. BIBLIOTEKET · STOCKHOLM ·

Statens offentliga utredningar 1998

Kronologisk förteckning

1. Omstruktureringar och beskattning. Fi.
2. Tänder hela livet
   – nytt ersättningssystem för vuxentandvård. S.
3. Välfärdens genusansikte. A.
4. Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln. A.
5. Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. A.
6. Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. A.
7. Översyn av rörelse- och tillsynsregler för kollektiva försäkringar. Fi
8. Alkoholreklam. Marknadsföring av alkoholdrycker och Systembolagets produkturval. S.
9. Integritet – Effektivitet – Skattebrott. Fi.
10. Campus för konst. U.
11. Fristående utbildningar med statlig tillsyn inom olika områden. U.
12. Självdeklaration och kontrolluppgifter
    – förenklade förfaranden. Fi.
13. Säkrare kemikaliehantering. Fö
14. E-pengar – näringsrättsliga frågor. Fi.
15. Gröna nyckeltal – Indikatorer för ett ekologiskt hållbart samhälle. M.
16. När åsikter blir handling. En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder. S.
17. Samordning av digital marksänd TV. Ku.
18. En gräns – en myndighet? Fi.
19. IT och regional utveckling.
    120 exempel från Sveriges län. K.
20. IT-kommisionens hearing om infrastrukturen för digitala medier. Andrakammarsalen, Riksdagen 1997-10-24. K.
21. Problem med inbäddade system inför 2000-skiftet. Hearing anordnad av IT kommissionen i samverkan med Industriförbundet och Statskontoret 1997-11-14. K.
22. Försäkringsgaranti.
    Ett garantisystem för försäkringsersättningar. Fi.
23. Staten och exportfinansieringen. N.
24. Fiskeriadministrationen i ett EU-perspektiv.
    Översyn av fiskeriadministrationen m.m. Jo.
25. Tre städer. En storstadspolitik för hela landet.
    + 4 st bilagor. S.
26. Från hembränt till Mariakliniken.
    – fakta om ungdomar och svartsprit. S.
27. Nya ledningsregler för bankaktiebolag och försäkringsbolag. Fi.
28. Läkemedel i vård och handel. Om en säker, flexibel och samordnad läkemedelsförsörjning. S.
29. 1976 års lag om immunitet och privilegier i vissa fall – en översyn. UD.
30. Utlandsstyrkan. Fö.
31. Det gäller livet. Stöd och vård till barn och ungdomar med psykiska problem. + Bilaga. S.
32. Rättssäkerhet, vårdbehov och samhällsskydd vid psykiatrisk tvångsvård. S.
33. Historia, ekonomi och forskning.
    Fem rapporter om idrott. In.
34. Företagare med restarbetsförmåga. S.
35. Förordningar till miljöbalken. + Bilagor. M.
36. Identifiering och identitet i digitala miljöer
    – Referat från en hearing den 12 november 1997.
    IT-kommissionens rapport 4/98. K.
37. Den framtida arbetsskadeförsäkringen. S.
38. Vad får vi för pengarna? – Resultatstyrning av statsbidrag till vissa organisationer inom det sociala området. S.
39. Det finsk–svenska gränsälvssamarbetet. M.
40. BROTTSOFFER.
    Vad har gjorts? Vad bör göras? Ju.
41. Läkemedelsinformation för alla. S.
42. Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav. Fö.
43. Hur skall Sverige må bättre?
    – första steget mot nationella folkhälsomål. S.
44. En samlad vapenlagstiftning. Ju.
45. Sotning i framtiden. Fö.
46. Om buggning och andra hemliga tvångsmedel. Ju.
47. Bulvaner och annat. Ju.
48. Kontrollerad och ifrågasatt?
    – intervjuer med personer med funktionshinder. S.
49. Konsekvenser av att taxfreeförsäljningen avvecklas inom EU. K.
50. De 39 stegen. Läkemedelsutredningar under 1900-talet och annat underlagsmaterial till Läkemedel i vård och handel, SOU 1998:28. S.
51. Vuxenutbildning och livslångt lärande.
    Situationen inför och under första året med kunskapslyftet. U.
52. Utstationering av arbetstagare. A.
53. Ta vara på möjligheterna i Östersjöregionen. N.
54. Hur offensiv IT-användning kan skapa tillväxt för mindre företag. Ett rådslag anordnat av IT-kommissionen på uppdrag av Kommunikations-departementet, Närings- och handelsdepartementet och Industriförbundet.
    Rotundan, Rosenbad 1997-11-18.K.
55. Demokratins räckvidd. Dokumentation från ett seminarium. Demokratiutredningens skriftserie. SB.

Statens offentliga utredningar 1998

Kronologisk förteckning

56. Avdrag för ökade levnadskostnader vid tjänsteresa och tillfälligt arbete. Fi
57. DUKOM Distansutbildningskommittén. Utvärdering av distansutbildningsprojekt med IT-stöd. U.
58. IT och nationalstaten. Fyra framtidsscenarier. IT-kommissionens rapport 6/98. K.
59. Räddningstjänsten i Sverige – Rädda och Skydda. Fö.
60. Kring Hallandsåsen. M.
61. Livsmedelstillsyn i Sverige. Jo.
62. Kampanj med kunskaper och känslor. Om kärnavfallsomröstningen i Malå kommun 1997. M.
63. En god affär i Motala.Journalisternas avslöjanden och läsarnas etik. Demokratiutredningens skriftserie. SB.
64. Bättre och mer tillgänglig information. Småföretagsdelegationens rapport 2. N.
65. Nya tider, nya förutsättningar... IT-kommissionens rapport 8/98. K.
66. FUNKIS – funktionshindrade elever i skolan. U.
67. Socialavgiftslagen. S.
68. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 1998. M.
69. Lämplighetsprövning av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg. U.
70. Skolan, IT och det livslånga lärandet. Hearing anordnad av Utbildningsdepartementet och IT-kommissionen, Rosenbad 1997-12-04, IT-kommmissionens rapport 7/98. K.
71. Den kommunala revisionen - ett demokratiskt kontrollinstrument. In.
72. Kommunala finansförbund. Fi.
73. Organisationer Mångfald Integration – Ett framtida system för statsbidrag till invandrarnas riksorganisationer m.fl. In.
74. Styrningen av polisen. Ju.
75. Djurförsök. Jo.
76. Idrott och motion för livet. Statens stöd till idrottsrörelsen och friluftslivets organisationer. In.
77. Kompetens i småföretag. Småföretagsdelegation ens rapport 3. N.
78. Regelförenkling för framtiden. Småföretagsdelegationens rapport 4. N.
79. IT och regional utveckling. erfarenheter från tre hearingar under mars 1998. IT-kommmissionens rapport 9/98. K.
80. Bostadsrättsregister.Ju.
81. Användningen av vissa statsflygplan, m.m. SB.
82. Försäkringsföreningar–ett reformerat regelsystem Fi.
83. DUKOM Distansutbildningskommittén. På distans utbildning, undervisning och lärande. Kostnadseffektiv distansutbildning. U.
84. DUKOM Distansutbildningskommittén. Flexibel utbildning på distans. U.
85. Att rösta med händerna. Om stormöten, folkomröstningar och direktdemokrati i Schweiz. SB.
86. Utvecklingssamarbete på rättsområdet. Östeuropa. Ju.
87. Premiepensionsmyndigheten. Fi.
88. Domaren och Beredningsorganisationen - utbildning och arbetsfördelning. Ju.
89. Greppet – att vända en regions utveckling. Rapport från Söderhamnskommittén. N.
90. Steget före. Nedslag i det lokala brottsförebyggande arbetet. Ju.
91. Nya grepp – kommunal förnyelse och kompetensutveckling. In.
92. Goda idéer om småföretag och samverkan. Småföretagsdelegationens rapport 5. N.
93. Kapitalförsörjning till småföretag. Småföretagsdelegationens rapport 6. N.
94. Förslagskatalog. Småföretagsdelegationens rapport 7. N.
95. Förstärkt skydd av skogsmark för naturvård. M.
96. Naziguldet och Riksbanken. Interimrapport. UD.
97. Gör barn till medborgare! Om barn och demokrati under 1900-talet. SB.
98. Konkurrenslagens regler om företagskoncentration. + Bilaga. N.
99. acceptera! Betänkande från den nationella samordningskommittén för Europaåret mot rasism. In.
100. Har rasismen tagit slut nu? Bilaga till betänkande från den nationella samordningskommittén för Europaåret mot rasism. In.
101. Det unga medborgarskapet. Dokumentation från ett seminarium. SB.
102. Lekmannastyre i experternas tid. Dokumentation från ett seminarium. SB.
103. Bemäktiga individerna. Om domstolarna, lagen och de individuella rättigheterna i Sverige. SB.
104. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. S.
105. Minska regleringen av kommuner och landsting. In.
106. Unga i ohälsoförsäkringen. Tid för aktivitet och utveckling. S.
107. Främjandelagen – en översyn. A.
108. Analysera mera. Jo.

Statens offentliga utredningar 1998

Kronologisk förteckning

109. Rättsinformation och IT. Rapport från två seminarier 1996 och 1998. IT-kommissionens rapport 10/98. K.
110. Makes arvsrätt, dödsboförvaltare och dödförklaring. Ju.
111. E-plikt. Att säkra det elektroniska kulturarvet. U.
112. Resurser på lika villkor? U.
113. I God Tro. Samhället och nyandligheten. S.
114. Svenskan i EU. Hur vi kan främja kvaliteten på de svenska EU-texterna. SB.
115. Distansarbete. A.
116. Stoppreglerna. Fi.
117. *Utgått*
118. "Sustainable Sweden" – a SUCCESS story. Möjligheter och hinder för en internationalisering av ett svenskt miljöanpassat näringsliv. + Bilaga. N.
119. Kommunal uppdragsverksamhet 1998. In.
120. Efterlevandepension.En anpassning till det refor merade ålderspensionssystemet. S.
121. Arbetsförhållanden och attityder. – professionellas möten med personer med funktions-hinder. S.
122. E-pengar – civilrättsliga frågor m.m. Fi.
123. Folkrättslig status m.m. Fö.
124. Demokrati på europeisk nivå? Demokratiutredningens skriftserie. SB.
125. Statens museer för världskultur. Ku.
126. Beskattning utan taxfree. Fi.
127. Tullagens överklaganderegler m. m. vid en omorganisation av Tullverket. Fi.
128. Forskningspolitik. U.
129. Svensk sjöfartsnäring hot och möjligheter. K.
130. Kärnavfall och Säkerhet. Rapport från ett seminarium om säkerhetsanalys av slutförvaringen av använt kärnbränsle. M.
131. CSN – En myndighet i ständig förändring. U.
132. En granskning av Estoniakatastrofen och dess följder. K.
133. God etik på nätet. IT-kommissionens rapport 11/98 K.
134. Läsarna och demokratin – ett brev till det läsande Sverige. SB.
135. Domstolsorganisationen – sammanställning av grundmaterial från 1995 års Domstolskommitté. Ju.
136. Redovisning och aktiekapital i euro. Ju.
137. Miljö i grund och botten – erfarenheter från Hallandsåsen. M.
138. Kvinnor, män och funktionshinder. S.
139. En särskild utsatthet. Om personer med funktionshinder från andra länder. S.
140. Effektivitet och kvalitet i tvångsvården. Fortsatt utveckling av Statens institutionsstyrelse (SiS) + Bilagadel. S.
141. Medling och lönebildning. + Bilagor. A.

Statens offentliga utredningar 1998

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Demokratins räckvidd. Dokumentation från ett seminarium. Demokratiutredningens skriftserie. [55]
En god affär i Motala. Journalisternas avslöjanden och läsarnas etik. Demokratiutredningens skriftserie. [63]
Användningen av vissa statsflygplan, m.m. [81]
Att rösta med händerna. Om stormöten, folkomröstningar och direktdemokrati i Schweiz. SB. [85]
Gör barn till medborgare! Om barn och demokrati under 1900-talet. [97]
Det unga medborgarskapet. Dokumentation från ett seminarium. [101]
Lekmannastyre i experternas tid. Dokumentation från ett seminarium. [102]
Bemäktiga individerna. Om domstolarna, lagen och de individuella rättigheterna i Sverige. [103]
Svenskan i EU. Hur vi kan främja kvaliteten på de svenska EU-texterna. [114]
Demokrati på europeisk nivå? Demokratiutredningens skriftserie. [124]
Läsarna och demokratin – ett brev till det läsande Sverige. [134]

Justitiedepartementet

BROTTSOFFER.
Vad har gjorts? Vad bör göras? [40]
En samlad vapenlagstiftning. [44]
Om buggning och andra hemliga tvångsmedel. [46]
Bulvaner och annat. [47]
Styrningen av polisen. [74]
Bostadsrättsregister.[80]
Utvecklingssamarbete på rättsområdet. Östeuropa. [86]
DOMAREN OCH BEREDNINGS-ORGANISATIONEN
– utbildning och arbetsfördelning. [88]
Steget före. Nedslag i det lokala brottsförebyggande arbetet. [90]
Makes arvsrätt, dödsboförvaltare och dödförklaring. [110]
Domstolsorganisationen – sammanställning av grundmaterial från 1995 års Domstolskommitté. [135]
Redovisning och aktiekapital i euro. [136]

Utrikesdepartementet

1976 års lag om immunitet och privilegier i vissa fall – en översyn. [29]
Naziguldet och Riksbanken. Interimrapport. [96]

Försvarsdepartementet

Säkrare kemikaliehantering. [13]
Utlandsstyrkan. [30]
Försvarsmaktsgemensam utbildning för framtida krav. [42]
Sotning i framtiden. [45]
Räddningstjänsten i Sverige – Rädda och Skydda. [59]
Folkrättslig status m.m. [123]

Socialdepartementet

Tänder hela livet
– nytt ersättningssystem för vuxentandvård. [2]
Alkoholreklam. Marknadsföring av alkoholdrycker och Systembolagets produkturval. [8]
När åsikter blir handling. En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder. [16]
Tre städer. En storstadspolitik för hela landet. + 4 st bilagor. [25]
Från hembränt till Mariakliniken.
– fakta om ungdomar och svartsprit. [26]
Läkemedel i vård och handel. Om en säker, flexibel och samordnad läkemedelsförsörjning. [28]
Det gäller livet. Stöd och vård till barn och ungdomar med psykiska problem. + Bilaga. [31]
Rättssäkerhet, vårdbehov och samhällsskydd vid psykiatrisk tvångsvård. [32]
Företagare med restarbetsförmåga. [34]
Den framtida arbetsskadeförsäkringen. [37]
Vad får vi för pengarna? – Resultatstyrning av statsbidrag till vissa organisationer inom det sociala området. [38]
Läkemedelsinformation för alla. [41]
Hur skall Sverige må bättre?
– första steget mot nationella folkhälsomål. [43]
Kontrollerad och ifrågasatt?
– intervjuer med personer med funktionshinder. [48]
De 39 stegen. Läkemedelsutredningar under 1900-talet och annat underlagsmaterial till Läkemedel i vård och handel, SOU 1998:28. [50]
Socialavgiftslagen. [67]
Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. [104]
Unga i ohälsoförsäkringen.
Tid för aktivitet och utveckling. [106]
I God Tro. Samhället och nyandligheten. [113]
Efterlevandepension. En anpassning till det reformerade ålderspensionssystemet. [120]
Arbetsförhållanden och attityder.
– professionellas möten med personer med funktions hinder. [121]

Statens offentliga utredningar 1998

Systematisk förteckning

Statens offentliga utredningar 1998

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Välfärdens genusansikte. [3]
Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln. [4]
Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. [5]
Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. [6]
Utstationering av arbetstagare. [52]
Främjandelagen – en översyn. [107]
Distansarbete. [115]
Medling och lönebildning. + Bilagor. [141]

Kulturdepartementet

Samordning av digital marksänd TV. [17]
Statens museer för världskultur. [125]

Närings- och handelsdepartementet

Staten och exportfinansieringen. [23]
Ta vara på möjligheterna i Östersjöregionen. [53]
Bättre och mer tillgänglig information.
Småföretagsdelegationens rapport 2. [64]
Kompetens i småföretag.
Småföretagsdelegationens rapport 3. [77]
Regelförenkling för framtiden.
Småföretagsdelegationens rapport 4. [78]
Greppet – att vända en regions utveckling.
Rapport från Söderhamnskommittén. [89]
Goda idéer om småföretag och samverkan.
Småföretagsdelegationens rapport 5. [92]
Kapitalförsörjning till småföretag.
Småföretagsdelegationens rapport 6. [93]
Förslagskatalog.
Småföretagsdelegationens rapport 7. [94]
Konkurrenslagens regler om företagskoncentration. + Bilaga. [98]
"Sustainable Sweden" – a SUCCESS story.
Möjligheter och hinder för en internationalisering av ett svenskt miljöanpassat näringsliv. + Bilaga. [118]

Inrikesdepartementet

Historia, ekonomi och forskning.
Fem rapporter om idrott. [33]
Den kommunala revisionen - ett demokratiskt kontrollinstrument. [71]
Organisationer Mångfald Integration – Ett framtida system för statsbidrag till invandrarnas riksorganisationer m.fl. [73]
Idrott och motion för livet. Statens stöd till idrottsrörelsen och friluftslivets organisationer. [76]
Nya grepp – kommunal förnyelse och kompetensutveckling. [91]
acceptera! Betänkande från den nationella samordningskommittén för Europaåret mot rasism. [99]
Har rasismen tagit slut nu? Bilaga till betänkande från den nationella samordningskommittén för Europaåret mot rasism. [100]
Minska regleringen av kommuner och landsting. [105]
Kummunal uppdragsverksamhet 1998. [119]

Miljödepartementet

Gröna nyckeltal – Indikatorer för ett ekologiskt hållbart samhälle. [15]
Förordningar till miljöbalken. + Bilagor. [35]
Det finsk–svenska gränsälvssamarbetet. [39]
Kring Hallandsåsen. [60]
Kampanj med kunskaper och känslor. Om kärnavfallsomröstningen i Malå kommun 1997. [62]
Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 1998. [68]
Förstärkt skydd av skogsmark för naturvård. [95]
Kärnavfall och Säkerhet. Rapport från ett seminarium om säkerhetsanalys av slutförvaring av använt kärnbränssle. [130]
Miljö i grund och botten – erfarenheter från Hallandsåsen. [137]

FRITZES

Postadress: 106 47 Stockholm
Fax: 08-690 91 91, Telefon: 08-690 91 90

Omslag av Anders Körling