



No size fits all
– möjligheterna heter lokal anpassning



Teknikföretagen

Innehåll

Inledning	3
Varför decentralisering?	5
Hotar decentralisering en svensk modell?	9
Vad är svensk modell?.....	9
Ett historiskt betraktelsesätt.....	9
Kollektivavtalsmodellen idag.....	10
Decentralisering och organisationsgrad.....	11
Är talet om decentralisering ett sätt att slå ihjäl kollektivavtalet?	13
Varför tecknar arbetsgivare kollektivavtal?.....	13
Skulle möjligheten till lokal anpassning minska intresset för kollektivavtal?.....	14
Individuell lönesättning.....	15
Decentraliseringens effekter på lönebildningen	17
Uppfattningen att decentraliserade förhandlingar leder till allt sämre arbetsvillkor – en nedåtgående spiral.....	17
Inflation och decentraliserad lönebildning.....	20
Slutsatser	23

Inledning

Från tiden efter andra världskriget fram till efter oljekriserna och de kraftiga kostnadsstegringarna på 1970-talet skedde en centralisering av lönebildningen i Västeuropa. Genom framväxten av starka organisationer på såväl arbetsgivar- som arbetstagsarsidan samlades makten över lönebildningen hos ett litet antal aktörer. Utvecklingen har därefter i varierande grad gått mot en decentralisering av lönebildningen. Förhandlingar om löner och anställningsvillkor förs på lägre nivåer inom respektive nationellt system. Det är alltså en internationell trend att förhandlingar om villkor och lön på arbetsmarknaden förs ner mot det lokala och kanske även individuella planet. En decentralisering av var på arbetsmarknaden reglerna skapas har således pågått under ganska lång tid.

Faktorer som den internationella rörligheten av kapital, kunskap och arbetskraft tillsammans med företagets specialisering och individualiseringen av samhället, är enligt vår uppfattning helt oförenliga med centralt fixerade regler och löner.

Det finns då två tänkbara vägar att gå framåt. En är en utveckling mot den anglosaxiska modellen med helt företagsförlagd lönebildning utan centrala avtal. Det kan ske antingen genom s.k. sifferlösa centrala löneavtal, vilket har prövas på delar av arbetsmarknaden, eller genom att parterna upphör med att träffa centrala kollektivavtal. Med nuvarande regelsystem bedömer vi det inte som realistiskt att hela eller huvuddelen av den privata arbetsmarknaden skulle träffa branschavtal som bygger på en helt företagsvis förlagd lönebildning eller att arbetsmarknadens parter helt upphör med att träffa centrala kollektivavtal. Det första alternativet förutsätter att facket avstår stridsrätten utan några garantier medan det andra bygger på att stridsrätten blir en faktor i företagsförhandlingar.

Den andra lösningen, som förenar den svenska kollektivavtalsmodellen med en nödvändig decentralisering, är att branschparterna tecknar löneavtal som medger att de lokala parterna kommer överens om annat.

I den här skriften tar vi upp några av de faktorer som driver utvecklingen mot en decentralisering. Vi diskuterar även några av de motargument som förs fram mot en fortsatt decentralisering, som att decentralisering skulle vara ett hot mot den svenska modellen eller kollektivavtalen som sådana. Vi berör även decentraliseringens effekter på lönebildningen och resonerar kring påståendet att en decentralisering skulle leda till ständigt sämre villkor för löntagarna.

Stockholm juni 2009

Anders Weihe

Per Dalekant

John Wahlstedt

Varför decentralisering?

I nästan alla länder där kollektivavtal i större utsträckning används som regleringsinstrument på arbetsmarknaden är trenden, sedan ca 20 år, att det sker en decentralisering av förhandlingarna. Med decentralisering menar vi att alltmer bör förhandlas och bestämmas mellan parterna på företagsnivå.

Decentraliseringen hänger samman med att det inte går att på nationell nivå bestämma att alla företag och anställda ska tillämpa samma regler. Att företag delas in i olika branscher ändrar inte det förhållandet. Likheterna mellan företag inom ett och samma av dessa branschbegrepp är ofta mycket små. Medan ett företag har stora ekonomiska problem kan ett annat företag inom samma branschbegrepp ha stora framgångar. Skillnaden kan vara tillfällig och behöver inte alls bero på att det ena företaget har s.k. strukturproblem. Ett bestämt intryck som Teknikföretagen och våra medlemmar har, är att konjunktursvängningar kommer tätare och har ett häftigare förlopp nu än tidigare.

En ökad specialisering i kombination med internationaliseringen av all ekonomisk aktivitet, gör att företagen snabbt måste kunna ändra fokus eller omfattning på sin verksamhet. Det fordrar att regelverket tillåter snabb anpassning. Orsaken till decentraliseringen är att företag och anställda rättar sig efter verkligheten. De lokala parterna är oftast överens om att de känner sitt företags förutsättningar bäst. Det är därför mest lämpligt att de har möjligheter att bestämma reglerna för verksamheten. Den krisöverenskommelse som träffades mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall i mars 2009 är ett exempel på vilken kraft som finns lokalt. En avgörande faktor för krisavtalets tillkomst var att företag, fackklubbar och anställda krävde att få förhandla och komma överens om vad som de tyckte var ändamålsenligt.

När Teknikföretagen talar om behovet av decentralisering¹ misstänks vi av och till för att argumentationen har som syfte att bli av med kollektivavtalen som sådana. Detta är en felaktig bild. I de avtalsutvärderingar som Teknikföretagen regelmässigt gör tillsammans med våra medlemmar, sluter företagen tydligt upp bakom principen att vi ska fortsätta teckna kollektivavtal på branschnivå. Det ståndpunktstagandet sker naturligtvis efter rationella överväganden. Teknikarbetsgivarnas styrelse har dock fastställt ett mycket tydligt förbehåll.

”För att Teknikavtalen ska kunna möta verklighetens krav är det nödvändigt att avtalen gör det möjligt att på företagsnivå träffa överenskommelser om andra regler än i de centrala avtalen.”

De centrala parternas syften och ambitioner med avtalen ska alltså vara att skapa rimliga och balanserade ramverk som fungerar samtidigt som de lokala parterna ska kunna träffa egna överenskommelser.

¹ Jfr t.ex. seminariet i Almedalen 2006 om s.k. Öppningsklausuler i tyska kollektivavtal.

Transaktionsekonomiska skäl talar för kollektivavtal. Som rättsligt regleringsinstrument är kollektivavtalet mer flexibelt än lagstiftning och regleringsprocessen kan i vart fall teoretiskt ske utifrån effektivitetshänsyn och utan de ovidkommande hänsyn som ofta präglar en lagstiftningsprocess. En fortsatt decentralisering står inte heller i motsättning till kollektivavtal.

Naturligtvis innebär inte kollektivavtal som är öppna för överenskommelser på det lokala planet att arbetstagarorganisationer blir irrelevanta eller att deras betydelse för medlemmarna minskar. Det är en viktig uppgift att utforma grundregelverk på arbetsmarknaden, även om reglerna inte är tvingande utan dispositiva för de lokala parterna.

Ett ytterligare argument som ofta framförs mot mera av förhandlingar på företagsnivå är att det kommer att leda till en nedåtgående spiral där villkor och löner blir allt sämre. Resonemanget bygger på att de anställda och en lokal facklig organisation, i sämre tider, inte kan stå emot arbetsgivarens krav på försämringar samtidigt som arbetsgivaren, i bättre tider, inte har skäl att gå med på förbättringar. Det finns emellertid inte några belägg för den tankegången.

På Teknikföretagens avtalsområde har det redan skett en betydande decentralisering och vid de flesta teknikföretag finns en mycket stor mängd lokala överenskommelser. Dessa överenskommelser bygger på att ”man bytt saker med varandra” och förhandlingen leder till att villkor och betalningsregler utformas så att vardera sidan får någonting. Ett vanligt exempel är att arbetsgivaren byter till sig flexibilitet i fråga om arbetstider mot att han betalar mer än vad som anges i det centrala avtalet. Någon nedåtgående spiral som beror på hur de centrala avtalen är utformade är alltså inte synlig.

Inte heller har det skett något ”race to the bottom” i jämförbara länder som nått längre än Sverige vad gäller ökat förhandlingsutrymme för de lokala parterna. I stället talar data för att decentralisering och flexibilitet gynnar tillväxt och ekonomisk utveckling, vilket bl.a. visas i Svenskt Näringslivs rapport ”Decentraliserad lönebildning – internationella framgångsexempel” (N Karlson, H Lindberg, P Nilsson 2009).

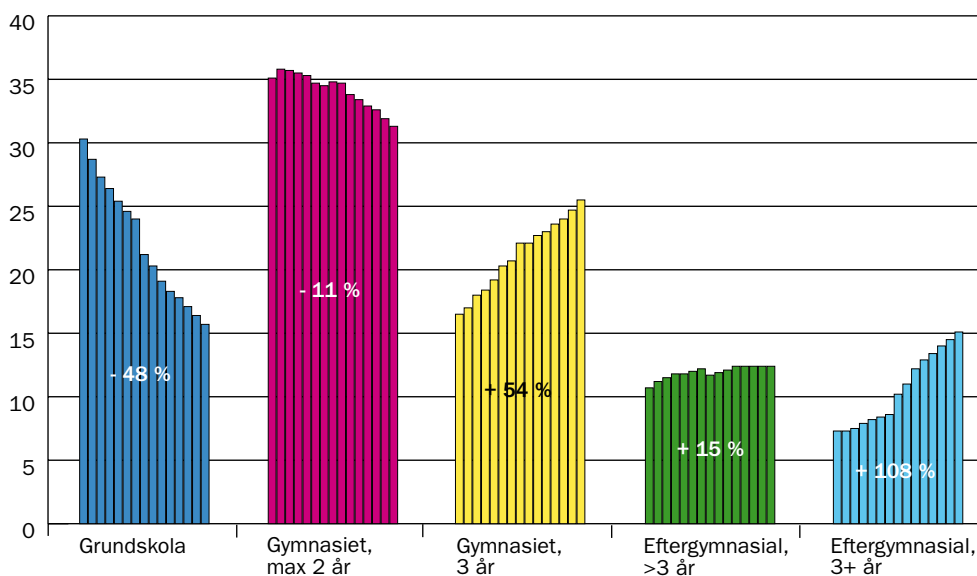
Att mera kan förhandlas och bestämmas på företagsnivå innebär att tyngdpunkten i de fackliga relationerna ligger i den lokala förhandlingen medan den centrala nivån är en slags stödfunktion. Inom en del andra sektorer kan en sådan förflyttning förefalla banbrytande men det är inte något principiellt nytt på Teknikföretagens avtalsområden.

En förflyttning av förhandlingar och inflytande ut till företagsnivå ligger i linje med den tydliga individualisering av samhället som skett sedan flera årtionden tillbaka. Individualiseringen speglas även i den arbetsrättsliga lagstiftningen, där individuella rättigheter betonas framför kollektiva på ett nytt sätt. Diskrimineringslagen kan sägas vara det främsta exemplet på detta. Att individen inte är beredd att stå tillbaka för gruppen märks även på det individuella motståndet mot att låta sig omfattas av en turordningsöverenskommelse. Individen vill hävda sin individuella rätt till ett anställningsskydd. Undersökningar, senast från Almega och Ledarna, visar också att unga föredrar individuell lönesättning framför att få sina löner bestämda i centrala

kollektivavtal ². Likaså förväntar sig de yngre på arbetsmarknaden att lönesättningen ska vara individuell och bättre spegla kunskaper och prestation. En utveckling mot individualism och bort från kollektiv reglering talar starkt för att alltmer av de regler som ska tillämpas i företagen också bestäms i företagen.

En bidragande orsak till att det individuella tar överhanden över det kollektiva, är sannolikt den högre utbildningsnivån hos arbetskraften. Det finns dessutom många fler olika utbildningsvägar som leder till alltmer specialiserade karriärvägar. Utbildningsnivån inom teknikföretag kommer dessutom att öka i framtiden.

TEKNIKFÖRETAGENS UTBILDNINGSNIVÅ 1993-2007



Bilden visar utvecklingen av utbildningsnivå hos anställda i teknikföretag från 1993 till 2007. Den andra stapeln från vänster, gymnasie 2 år, kommer på sikt att helt försvinna. Eftergymnasial utbildning ökar starkt. En bakomliggande faktor är naturligtvis att allt mindre tillverkning sker i Sverige. Källa: SCB 2008

De faktorer vi nu redovisat gör att vår bedömning är att kollektivavtalets betydelse som regleringsverktyg kan kvarstå men enbart om kollektivavtalen utformas i syfte att vara rimligt avvägda, samtidigt som kollektivavtalsparterna tillåter företagen och de anställda på företagsnivå att göra sina egna avvägningar. En ökad decentralisering av förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor förändrar därmed kollektivavtalens funktion från ett kartellinstrument till att vara ett verktyg för att uppställa dispositiva basregler.

Det är sannolikt att en decentralisering av förhandlingar ökar spridningen av lönenivåer och andra villkor företag och företag emellan. Det synliggör vilka företag som utvecklas bra och har förutsättningar att betala attraktiva löner. Eftersom människor betar sig ekonomiskt rationellt bör det leda till att rörligheten på arbetsmarknaden ökar samt att intresset för relevant utbildning stärks. En sådan utveckling torde driva på en korrekt strukturomvandling.

² Unga på arbetsmarknaden om lönebildning, rapport av Novus Opinion 2009, utförd på uppdrag av Almega och Ledarna. Finns tillgänglig på http://almega.se/web/Unga_pa_arbetsmarknaden_om_lonebildning.aspx

Hotar decentralisering en svensk modell?

Enligt vår uppfattning är det uppenbart varför regleringen på arbetsmarknaden måste tillåta lokala avvikelser från centrala avtal. Förutsättningarna för företagen är olika och det finns därför behov av anpassning av villkoren. En sådan anpassning sker bäst genom att de som verkar i företaget – de lokala parterna – förhandlar och kommer överens. För att sådana förhandlingar ska vara meningsfulla måste det finnas förhandlingsutrymme. Det i sin tur förutsätter att kollektivavtalen är dispositiva så att de lokala parterna kan pröva sina idéer. Så långt är Teknikföretagen i princip överens med sina motparter.

På stora delar av arbetsmarknaden, t.ex. inom handels- och byggsektorerna, finns emellertid ett starkt motstånd mot att mer bestäms mellan lokala parter. Olika argument förs fram för varför en decentralisering inte passar företag och fack.

Ett mer övergripande påstående som Teknikföretagen och även Almega möter när vi förespråkar decentralisering är att vårt agerande utgör ett hot mot den svenska modellen. Vi menar att det påståendet är grundlöst.

Vad är svensk modell?

Begreppet ”den svenska modellen” används ofta i debatten som slagträ att slå i motståndens huvud – sådant man inte vill ha avfärdas med att det strider mot modellen.

Om man med den svenska modellen menar en starkt centralstyrd samhällsmodell med ett fördelningspolitiskt motiverat och mycket högt skatteuttag och en offentlig sektor som omfattar den absoluta huvuddelen av BNP samt mycket omfattande sociala transfereringssystem, inser man lätt att begreppsparen decentralisering och den svenska modellen har en inneboende spänning. Men med en sådan definition är det meningslöst att föra debatt eftersom den vilar på en ren ideologisk-politisk övertygelse.

Ämnet för denna debattskrift är därför mer avgränsat. Det handlar om den ordning vi har för reglering av villkor på arbetsmarknaden. I denna debattskrift avses därför med begreppet *den svenska modellen* just systemet för reglering av villkor på arbetsmarknaden.

Ett historiskt betraktelsesätt

Den svenska kollektivavtalsmodellen har växt fram mot bakgrund av den historiska utvecklingen i landet. Som manifestation av samarbetet mellan arbetsmarknadens parter brukar man främst framhålla Saltsjöbadsavtalen från 1938 respektive 1948. Själva grunden för samarbetet är dock äldre än så och går tillbaka till decemberkom-

promissen 1906 då arbetsgivarna erkände de fackliga organisationernas rätt att företräda och förhandla för sina medlemmar och de fackliga organisationerna erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att fritt anställa och säga upp.

Inte sällan används uttrycket den svenska modellen för att beteckna arbetsmarknadsrelationerna under perioden 1930–1975³. Avgörande faktorer för partsrelationerna var den korporativism som präglade det svenska samhället och att tillväxten i ekonomin var extremt god. Det politiska systemet, näringslivet och fackföreningsrörelsen hade ett gemensamt intresse av stabilitet på arbetsmarknaden och utvecklingen av svensk exportindustri. Industrin sågs också av dessa tre aktörer som både ryggraden i och framtiden för Sverige. Det var därför angeläget att skapa en lönebildningsprocess som inte störde arbetsfreden inom industrin. Det övergripande syftet att skapa stabilitet och arbetsfred ledde till att man skapade ett starkt centraliserat system. I uppgörelsen ingick att arbetsmarknadens parter blev direkta deltagare i styrandet av detta korporativistiska samhälle, med egen representation i olika samhällsorgan.

Det finns anledning att anta att statens och parternas beslutsfattande hade rationella grunder. Men det är uppenbart att det inte ger någon ledning för dagens aktörer att utifrån förhållandena under perioden 1938 till slutet av 1960-talet definiera goda kollektivavtal och gott partsuppträdande som en följd av den svenska modellen.

Över huvudtaget är det vanskligt att välja ut en viss tidsperiod och ta den som utgångspunkt för en ideologisk idealbild. En sammanblandning av ”kollektivavtalet” och föreställningar om en gången tid påverkar negativt dagens debatt om kollektivavtal eftersom en ideologiskt betingad läsning av debatten då blir oundviklig. Med detta är inte sagt att man inte kan lära av historien. Dagens svenska modell är ju ett resultat av vår historia, men man kan inte flytta sig tillbaka till en svunnen tid eller de förutsättningar och den omvärld som var gällande då.

Kollektivavtalsmodellen idag

Ett annat sätt att beskriva den svenska modellen är att arbetsmarknadens parter, fria från politisk påverkan, reglerar arbetsmarknaden genom att träffa kollektivavtal. En sådan beskrivning står förvisso inte i konflikt med en decentralisering i förhandlingssystemet, men beskrivningen är inte korrekt.

Sedan 1970-talet har lagstiftaren beslutat om ett mycket stort antal lagar som ytterst detaljerat reglerar centrala delar av arbetsrätten. LO:s och i någon mån TCO:s direkta inverkan på den socialdemokratiska politikens utformning, har inneburit att otaliga fackliga önskemål genomförts lagstiftningsvägen istället för genom kollektivavtal. Det är viktigt att understryka att brytningen av partsautonomin inte skett enbart genom antagandet av LAS och MBL utan även genom den omfattande, ingripande och detaljerade lagstiftning som beslutats om också långt in på 1990-talet och delvis även under 2000-talets första årtionde. Och genom Sveriges medlemskap i EU och de omfattande lagstiftningsprocesser som sker inom gemenskapsrätten, är det numera än mer felaktigt att tala om arbetsmarknadens parter som autonoma att reglera arbetsmarknaden.

³ Se t.ex. Spelets regler, Christer Lundh, SNS förlag 2002

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är en mycket omfattande och detaljrik reglering. Det skapar både möjligheter och problem för arbetsmarknadsparterna på nationell nivå. Å ena sidan medför den omfattande och detaljrika lagregleringen ett stort behov av att kunna avtala om avsteg från densamma. Parterna har således en viktig uppgift i att påverka så att regelgivningen sker på ett sätt som innebär att så mycket som möjligt är dispositivt. Å andra sidan uppfattas dispositiv lagstiftning som minorer från vilka avsteg ska köpas, ofta dyrt. Det är ett problem som gäller med särskild styrka inom den internationellt konkurrensutsatta industrin, där verksamheten inte nödvändigtvis måste bedrivas just i Sverige utan med lätthet kan flyttas någon annanstans. I en global ekonomi är arbetstagarnas intresse av att verksamheten bedrivs just här större än företagets behov av att verka just här. Lagregleringar som ensidigt skapar ”betalregler” och incitament för eftergifter från arbetsgivarna är således skadliga för Sverige.

Redan inledningsvis i det här avsnittet sade vi att systemet för reglering av villkor på arbetsmarknaden så som det i verkligheten ser ut idag med en blandning av lagstiftning och kollektivavtal, inte i sig innebär en konflikt med en decentralisering i förhandlingssystemet. Snarare är det tvärtom så att systemet genererar en sådan mängd regler, och regler av en sådan detaljeringsgrad, att anpassning och avsteg på lokal nivå är helt nödvändiga för att företagets verksamhet ska kunna fungera.

Decentralisering och organisationsgrad

Något som också brukar lyftas fram i beskrivningar av den svenska modellen är att den svenska organisationsgraden är osedvanligt hög. Måhända menar några att en decentralisering skulle stå i motsats till en hög organisationsgrad.

Resonemanget är detsamma som den inledningsvis berörda nedåtgående spiralen. Fackföreningsrörelsen menar att decentraliseringen enbart används i en ekonomiskt pressad situation medan fredsplikten i det centrala kollektivavtalet innebär att arbetsgivarna i för företaget goda ekonomiska tider inte accepterar kollektiva förbättringar.

En effekt av decentraliseringen blir då att skillnaderna ökar medlemmarna emellan och att det i huvudsak blir arbetstagarens egen prestation och kompetens som avgör hans eller hennes värde och därmed lön och övriga anställningsvillkor.

Sådana skillnader är då tänkta att medföra att arbetstagarna börjar ifrågasätta vilka fördelar ett medlemskap i fackföreningen egentligen innebär. Sett ur det centrala fackets synvinkel skulle det inte heller vara en lösning att låta fredsplikten bli beroende av överenskommelser på företagsnivå eftersom det centrala fackets roll då skulle sättas i fråga.

Mot dessa farhågor kan man invända att organisationsgraden fallit i alla jämförbara länder och är trendmässigt fallande även i Sverige. I den forskning som skett på området brukar emellertid decentralisering inte framhållas som en tänkbar orsak till detta.

Decentraliseringen har gått olika långt i olika branscher i Sverige. Organisationsgraderna i branscher som gått längre i decentralisering borde, om den nyss nämnda farhågan är befogad, sjunkit i högre grad än den gjort i branscher som inte gått lika

långt. Någon sådan tendens går dock inte att se vid en jämförelse av utvecklingen av organisationsgraden i olika branscher.

Det finns alltså inget stöd för att decentralisering och fallande organisationsgrad har något samband. Snarare är det så att centralstyrning och en känsla av att inte kunna påverka tillsammans med höga medlemsavgifter och ett betydande free-rider problem, gör att arbetstagarna känner svag anledning till fackligt medlemskap.

Vi har tidigare berört individualiseringen i samhället och det är ganska enkelt att argumentera för att förhandlingar på företagsnivå och möjligheter att påverka sina egna arbetsvillkor faktiskt skulle öka sannolikheten för att dagens arbetskraft vill engagera sig i ett lokalt fackligt arbete. I själva verket är en hög representativitet för parterna en förutsättning för ett väl fungerande kollektivavtalssystem. Det gäller i synnerhet på det lokala planet där överenskommelser som träffas måste ha en acceptans bland de anställda för att de ska fungera. Med det synsättet står decentralisering självfallet inte i konflikt med en hög organisationsgrad.

Är talet om decentralisering ett sätt att slå ihjäl kollektivavtalet?

Varför tecknar arbetsgivare kollektivavtal?

Avtal som träffas ofta och mellan många, tenderar att standardiseras. Detta gäller både på näringslivets område och avseende konsumentavtal.

Standardavtal underlättar för parterna och gör avtalsvillkoren enhetliga. På förhand utformade standardavtal skapar förutsebarhet och gör det lättare att åstadkomma en genomarbetad reglering. Det blir i längden även billigare.

Därför har ett standardiserat avtalssystem många praktiska fördelar. Det finns emellertid en del nackdelar. En nackdel med standardavtal är att den part som utformar formulären kan se till att avtalsvillkoren blir alltför ensidigt utformade. Mot denna bakgrund har på vissa områden standardavtal förhandlats fram mellan representanter för organisationer på båda partssidorna. Syftet med detta är att åstadkomma villkor som är juridiskt genomarbetade och rimligt välbalanserade i förhållande till båda parter intressen.

Kollektivavtalet kan beskrivas som ett slags standardavtal, låt vara att det har vissa särskilda rättsföljder. Kollektivavtalet sett enbart som regleringsinstrument har inte i sig några egenskaper som motiverar den ideologiska laddning det har. Denna ideologiska laddning beror dels på stridsåtgärdsrätten och klasskamp retorik, dels på avtalens ställning som symbol för den svenska modellen i den bemärkelse som angetts under avsnittet *Ett historiskt betraktelsesätt*.

Som regleringsinstrument är kollektivavtalet både effektivt och lämpligt sett ur såväl arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv.

Ur arbetsgivarperspektiv fyller kollektivavtalet samma funktion som andra standardavtal. Anställningsavtal är en av de mest frekvent träffade typerna av avtal och det är därför föga överraskande att arbetsgivare vill ha enhetliga avtal också på detta område. Arbetsgivare har typiskt sett ett intresse av att kunna tillämpa samma regler för alla arbetstagare.

En viktig skillnad mellan kollektivavtalet och andra avtal är dock att medlemmarna i de förhandlande organisationerna blir direkt bundna av kollektivavtalet. Det innebär att förändringar av kollektivavtalen direkt får genomslag i enskilda anställningsavtal utan att några omförhandlingar och förändringar mellan parterna i det enskilda anställningsavtalet är nödvändiga, Av rent transaktionsekonomiska skäl är detta naturligtvis tilltalande för arbetsgivare.

Stridsrätten och obalansen gör att fredsplikten brukar anges som den viktigaste anledningen för en enskild arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Som framgått finns dock en lång rad ytterligare skäl för arbetsgivare att ingå kollektivavtal, förutsatt givetvis att avtalen har ett rimligt innehåll. Till exempel brukar företagen inom Al-

mega ofta framhålla att fredsplikten inte är av absolut betydelse för dem utan istället lyfta fram de nyss berörda transaktionsekonomiska fördelarna med kollektivavtal.

Det bör dock framhållas att det finns ett stort problem med stridsrätten och avtalens innehåll. Svensk lagstiftning lämnar extremt vidsträckta möjligheter till stridsåtgärder, i synnerhet vad gäller sympatiåtgärder. Värdet för arbetsgivarna att själva vidta stridsåtgärder är numera i praktiken obefintligt, men för de fackliga organisationerna är den vidsträckta rätten till stridsåtgärder ett mycket effektivt vapen. Detta skapar en grundläggande obalans mellan parterna i förhandlingssituationen och gör att många arbetsgivare förknippar kollektivavtalen som sådana med tvång och facklig övermakt. Ett tydligt exempel på att de svenska konfliktreglerna står i vägen för rimliga partsrelationer är byggsektorn. Där når misstron parterna emellan ständigt högre nivåer och arbetsgivarna uppfattar kollektivavtalen som orättfärdiga hinder för verksamheten. Om det enda skälet för ett avtal är tvång och hot, vilar avtalet på bräcklig grund.

Ur ett arbetsgivarperspektiv är det olyckligt att parterna inte kan komma överens om en rimligare balans eftersom maktfrågorna innebär att avtalens innehåll och goda, effektiva partsrelationer kommer i bakgrunden ⁴.

Skulle möjligheten till lokal anpassning minska intresset för kollektivavtal?

Idag finns omkring 600 centrala avtal som reglerar villkoren för en avgörande del av den svenska arbetsmarknaden. Dessa avtal tecknas företrädesvis mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. I lagstiftningen lämnas endast ett litet utrymme att anpassa lagregler genom lokala kollektivavtal. I medbestämmandelagen anges att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal, inte med giltig verkan kan träffa överenskommelser som strider mot avtalet. Den bestämmelsen uttrycker kollektivavtalets s.k. normfunktion.

I Sverige finns alltså en fokusering på central reglering och normering av arbetsmarknaden och arbetsplatserna. Det kommer dock att förändras eftersom behovet att anpassa reglerna efter de lokala förutsättningarna gör en decentralisering nödvändig.

Att göra det möjligt för de lokala parterna att anpassa riksavtalen till sin verksamhet är inte något nytt. I olika former har processen pågått i Sverige sedan i vart fall början av 1980-talet. Bland annat kan vi här peka på när Verkstadsföreningen och Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1983 bröt sig ur de samordnade centrala avtalsförhandlingarna mellan SAF och LO.

Fram till 1983 träffade SAF å ena sidan och LO och PTK å den andra överenskommelser om vilka löneökningar som skulle ske på stora delar av svensk arbetsmarknad. Verkstadsföreningen och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, som Teknikarbetsgivarna och IF Metall hette tidigare, bröt sig ur denna samordning för att träffa branschvisa avtal om löneökningar. Det var en decentralisering. Ju närmare verksamheten beslut kan fattas desto större blir möjligheten att de överenskommelser som träffas inte skadar verksamheten utan tvärtom gör det möjligt att utveckla

⁴ Jfr förhandlingarna om ett nytt Huvudavtal.

och förstärka de krafter som verkar för fortsatt utveckling, vinstskapande och ökad eller i vart fall bibehållen sysselsättning.

Det finns också andra exempel i Teknikavtalen (Teknikavtalet IF Metall och Teknikavtalet Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna) på att det är möjligt att göra avvikelser från det centrala avtalet.

Vad vi förespråkar är att lokala parter och i betydande utsträckning även enskilda ska kunna träffa avtal om egna regler.

Frågan är således inte om arbetsgivaren ska bestämma helt själv eller behöva komma överens med de anställda. Det finns enligt vår uppfattning inte något hållbart argument för varför ett lokalt beslutsfattande inom ramen för dispositivitet i de centrala avtalen skulle minska intresset av att teckna kollektivavtal.

Individuell lönesättning

Lönesättningen är ett viktigt instrument för att belöna och stimulera arbetstagarna att göra goda arbetsinsatser och på det sättet öka produktiviteten. Här finns ett gemensamt intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare eftersom de flesta anställda vill att det ska synas i lönekuvertet om de har gjort en bra arbetsinsats. Om det finns en tydlig koppling mellan ansträngning och högre lön kommer de anställda att anstränga sig mer. Högre löner i lönsamma verksamheter kommer att locka till sig duktiga medarbetare. Det behöver knappast sägas att lönesättningen måste uppfattas som konsekvent för att den ska ha positiv effekt på arbetsinsatserna medan en lönesättning som uppfattas som godtycklig och orättvis har negativ effekt.

Det är inte en djärv slutsats att ju större möjlighet man har att påverka sin lön och arbetssituation, desto bättre upplevs den psykosociala arbetsmiljön. Att kunna påverka sin situation ökar välbefinnandet medan motsatsen gäller ifall både lön och arbetssituation är opåverkbara.

En tydligare marknadsvärdering av arbetsinsatser kommer också att påverka den så kallade utbildningspremien. Sverige har länge haft ett problem i det att det lönat sig dåligt för en individ att skaffa sig en högre utbildning. Även om det på tjänstemannasidan finns en större lönespridning mellan individer är den alltjämt begränsad i ett internationellt perspektiv. Här är det svenska skattesystemets utformning också ett stort problem, bl.a. på grund av den s.k. värnskatten. Den höga beskattningen av arbetsinkomster gör att kostnaden för att genom löneökningar åstadkomma en påtagligt högre levnadsstandard för värdefulla medarbetare blir mycket stor.

Trendmässigt kommer utbildningsnivån i teknikföretag att öka. Som framgår av bilden på sidan 7 kommer anställda med enbart grundskola eller tvåårigt gymnasium på sikt att helt försvinna. Istället kommer allt fler med eftergymnasial utbildning att utföra arbetet. Efterhand som utbildningsnivån ökar kommer dessutom resonemanget om behov av att skydda de anställda genom centrala fast normerade kollektivavtal att minska i betydelse. Inom Teknikföretagens avtalsområden kan det noteras att många på tjänstemannasidan väljer att förhandla sin lön med arbetsgivaren på egen hand och att ha facket enbart som ett stöd om förhandlingen inte fungerar eller om det uppstår relationsproblem.

Det finns anledning att tro att en decentraliserad lönebildning leder till lägre arbetslöshet genom att den torde bidra till att utbud och efterfrågan lättare kan mötas. Det är uppenbart att det finns en stor mängd arbetsuppgifter som idag inte blir utförda eftersom kostnaden (priset för arbetet) för att få uppgiften utförd är för högt. Samtidigt finns en stor mängd människor som inte utför arbete utan är arbetslösa.

En decentraliserad lönebildning innebär sannolikt större lönekonkurrens. Det innebär att lönerna höjs i företag som är i behov av arbetskraft med viss kompetens medan det blir fråga om lägre löner i företag med verksamhet där utbudet av arbetskraft är stort. Dessa mekanismer finns naturligtvis redan idag men motverkas av en central lönebildning som syftar till att hålla upp priset på arbete. Motkraften förstärks av om det är möjligt att erhålla bidrag eller inte när man är arbetslös. Om man varken kan erhålla bidrag eller arbete hamnar individen i en helt omöjlig situation.

Det tydligaste exemplet på det slags problem dagens lönebildning för med sig är ungdomsarbetslösheten. Den är mycket hög i Sverige, till stor del strukturell och beror på att ungdomar är för dyra att anställa i förhållande till deras lägre produktivitet. Minimilönenivåerna i kollektivavtalen är helt enkelt för höga. Även anställningsskyddet är ett problem i sammanhanget eftersom det innebär en större risk att anställa tidigare oprövad personal. Det är således dels för dyrt att anställa ungdomar, dels upplevs risken vara för stor.

Emellertid måste vi snabbt hitta sätt på vilka arbetskraftsutbud och efterfrågan på arbete bättre kan mötas. Detta eftersom det är helt ohållbart om snart var tredje ung människa inte har möjligheter att etablera en egen försörjning. Samhällsriskerna är mycket stora och att tillsätta utredningar eller en kommissionär inom EU är inte ett sätt att lösa problemet.

Det som sagts i detta avsnitt om individuell lönebildning, kan göra det oklart varför det över huvud taget finns centrala löneavtal. Och för den del av arbetskraften som är attraktiv på arbetsmarknaden och bibehåller sin attraktivitet är den frågan berättigad. För denna grupp arbetstagare är det till och med sannolikt att de centrala lönenormerna håller deras löneutveckling tillbaka⁵. Vi kommer i avsnittet om den nedåtgående spiralen att diskutera att de fackliga kraven på centrala löneavtal avser de arbetstagare som inte "har marknaden i ryggen". Genom att utveckla principer för individuell lönebildning inom ramen för centrala kollektivavtal, nås mot den bakgrunden en rimlig balans mellan båda intressena.

⁵ Till exempel förs fortlöpande inom Sveriges Ingenjörer en diskussion om huruvida samarbetet med Unionen och IF Metall leder till att ingenjörslönerna sätts kollektivt och därmed lägre än vid rent individuell lönesättning.

Decentraliseringens effekter på lönebildningen

I den tidigare nämnda rapporten Decentraliserad lönebildning granskas ett antal OECD-länder. Där ställs frågan vilka effekter som kan förväntas av en decentralisering och mer lokal lönebildning.

När lönerna sätts på central nivå fastställer de centrala parterna lönerna för de flesta inom branschen. Teoretiskt medför det att de arbetstagare som har en produktivitet över genomsnittet får en lön som ligger under vad som är motiverat av deras förmåga samt att de som har en lägre produktivitet får en lön som ligger över deras produktiva förmåga⁶. Att belöna goda insatser måste då göras genom avsteg från den centrala normen. Arbetsgivaren måste alltså på lokal nivå lägga till resurser utöver de som arbetsmarknadens parter centralt kommit överens om. Så sker också och kallas i statistiken t.ex. löneglidning eller restpost.

Med ett rent marknadsekonomiskt synsätt på lönebildningen ska lönen spegla tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom olika branscher och yrken. För att det ska fungera måste naturligtvis rörligheten på arbetsmarknaden öka så att arbetstagarna i samma utsträckning som arbetsgivarna kan använda tillgång och efterfrågan som argument i löneförhandlingar.

Uppfattningen att decentraliserade förhandlingar leder till allt sämre arbetsvillkor – en nedåtgående spiral

För att förstå resonemanget om den nedåtgående spiralen måste man ställa sig frågan varför centrala löneavtal tecknas och i vilkas intresse?

Vi har redan berört fredsplikten och stridsrätten, dvs. arbetsgivares och arbetstagares rätt att organisera sig och rätten att kollektivt ta tillvara sina intressen genom kollektiva åtgärder.

Grundidén för fackföreningsrörelsen är att öka förhandlingsstyrkan genom att sluta arbetstagare samman för att förhandla kollektivt. Detta har sitt ursprung i tesen att utbytbarheten var stor för var och en medan hela arbetsstyrkan inte gick att byta ut. Mot den bakgrunden är det följdenligt att det var avgörande för facken att se till att sammanhållningen inte bröts och att synen på s.k. strejkbryteri var mycket sträng.

Successivt har behovet av en sträng sammanhållning minskat, inte minst till följd av att anställningsskyddslagen inte tillåter uppsägning av strejkande och att den

⁶ I en central förhandling är det naturligtvis fullt möjligt att bestämma lönerna så att alla får för hög lön eller för låg lön i förhållande till de arbetskraftskostnader som är marknadsmässigt motiverade. I Sverige har vi stor erfarenhet av det förstnämnda och att det är ohållbart. Höga nominella löneökningar ledde till kostnadskriser, utslagning av företag och hög inflation samt till att reallöneutvecklingen för arbetare och tjänstemän inom gruv- och tillverkningsindustrin var starkt negativ i slutet av 70-talet och början av 80-talet samt i början av 90-talet.

ekonomiska risken för strejkande numera är låg. Att behovet av sammanhållning har minskat hänger också samman med att störningskänsligheten i samhället har ökat. Idag är det möjligt att lamslå hela verksamheter genom en strejk som omfattar en mindre grupp arbetstagare. Oavsett den utvecklingen kvarstår emellertid den fackliga grundtanken att långt ifrån alla arbetstagare av egen kraft kan ta tillvara sina intressen lika effektivt som om de sluter sig samman.

Förhandlingar om centrala löneavtal förs alltså, något tillspetsat, med perspektivet att avtalen ska skydda de arbetstagare som inte skulle få några lönehöjningar på grund av individuellt marknadsvärde. Den fackliga grundidén är inte svår att förstå. Byteshandeln består i att facken säljer den kollektiva fredsplikten i utbyte mot centralt bestämda löneavtal.

Frågan är då om den fackliga grundidén utesluter att de centrala löneavtalen är helt dispositiva för de lokala parterna. Ytterst är det naturligtvis en värderingsfråga hur man ser på saken och vi har redan sagt att vi anser att de lokala parterna bör ges ansvaret och möjligheterna att göra avvägningen även beträffande löneavtalen i sin helhet⁷. Den motsatta ståndpunkten innebär att de anställda inte ens om det finns grundregler i form av ett centralt avtal med lönebestämmelser, kan anförtros att bedöma om man är villiga att komma överens om annat. Skälet är att de anställda antas prioritera fel i valet mellan arbete och löneökningar.

Teorin om den nedåtgående spiralen bygger på att det finns en naturlag om ett linjärt samband mellan centralt bestämda årliga löneökningar och andra förbättringar för de anställda och produktivitetstillväxt i ekonomin. Utifrån det synsättet riskerar lokal dispositivitet att sätta det linjära sambandet ur spel genom att anställda i företag som inte kan bära löneökningarna, väljer att prioritera fortsatt arbete framför löneökningarna.

Det går naturligtvis inte att bestrida att årliga successiva löneökningar tvingar företagen att kompensera kostnadsökningen. Alternativet är ju att verksamheten genererar en lägre avkastning. För att kompensera för arbetskraftskostnadsökningar måste företagen rationalisera och effektivisera verksamheten alternativt höja priserna mot kund. För exportsektorn innebär den internationella konkurrensen att prishöjningsalternativet i princip inte finns tillgängligt.

En berättigad första fråga är om det verkligen finns ett enkelt samband som innebär att öknings av arbetskraftskostnader driver utveckling och produktivitet i företagen på ett entydigt positivt sätt. Den kritik som nu förs fram mot det amerikanska bilarbetarfacket United Auto Workers (UAW), som under lång tid framgångsrikt organiserat GM, Ford och Chrysler, för att ha drivit upp kostnaderna till orimliga nivåer skulle då vara helt oberättigad⁸. Om naturlagen fungerade borde inte GM, Ford och Chrysler ha några ekonomiska problem. Men det har de.

⁷ För tydlighetens skull finns det anledning att påpeka att den diskussion som här förs inte innebär något ställningstagande till vad som är möjligt eller inte att avtala om på Teknikföretagens område. En sådan diskussion har ingående förts mellan parterna i samband med de s.k. krisöverenskommelserna men ska inte föras i Almedalen.

⁸ I New York Times angav nyligen att arbetskraftskostnaderna för arbetare i "de tre storas" verkstäder var ca 70 procent högre än motsvarande kostnader i Toyotas anläggningar.

En andra fråga är om ökningarna av arbetskraftskostnader som sådana skapar tillväxt i den nationella ekonomin. Ett lagbundet samband mellan centralt bestämda löneökningar och nationell tillväxt i ekonomin skulle innebära att Sverige och andra länder med motsvarande mekanismer för lönebildningen trotsade alla ekonomiska tyngdlagar. Så är det emellertid inte.

Rationaliseringar och effektiviseringar av verksamhet innebär typiskt sett investeringar i teknik, maskiner, IT m.m., som gör att färre kan åstadkomma mera. Vi ska inte här ge oss för djupt in i detta, det räcker att konstatera att de samband som skapar en varaktig nationell tillväxt i ekonomin är komplicerade. En väsentlig förutsättning är att de resurser som frigörs kan användas för annan produktiv verksamhet. I det vi talar om här betyder det att den arbetskraft som inte behövs efter rationaliseringar och effektiviseringar som föranleds av ökade arbetskraftskostnader, inte får bli arbetslösa utan måste "sugas upp" av företag som utvidgar sin verksamhet. Annars uppstår inte någon påtaglig positiv effekt. Det kan tilläggas att tillväxttanken inte heller fungerar om det uppkomna "överskottet" av arbetskraft "sugs upp" av skattefinansierad verksamhet. Detta eftersom den verksamheten inte genererar intäkter utifrån, dvs. inte ger inflöde av medel till den nationella ekonomin⁹.

En tredje fråga är om inte årliga successiva löneökningar i kombination med andra faktorer kan innebära att kraven på rationaliseringar och effektiviseringar av verksamhet (omvandlingstrycket) blir för högt.

Den internationella konkurrensen har ökat dramatiskt. Det tillgängliga arbetskraftsutbudet har mångdubblats. Med automatisering och datorisering av produktionsutrustning har behovet av hantverksmässig yrkeskunskap minskat. Det medför att det är möjligt att med relativt kort introduktionsutbildning sätta personal att sköta även avancerad produktionsutrustning. Priser på råvaror och andra insatsvaror samt priser på energi sätts på internationella marknader. Stora satsningar på infrastruktur för energi, transport och annan kommunikation sker på många håll i världen. Allt detta sker samtidigt som hög utbildningsnivå inte längre är något som endast finns i Västvärlden.

Verksamheter kan således i princip förläggas där priset på arbetskraft är gynnsamt. Avkastningskraven på kapital sätts internationellt. Allt detta gör att det är högst tveksamt om det verkligen behövs ett ytterligare nationellt skapat kostnadstryck för att åstadkomma strukturomvandling.

Mot bakgrund av iakttagelser är det ett rimligare antagande att det positiva sambandet råder att produktivitetstillväxt är förutsättningen för löneökningar. Sambandet är således omvänt i förhållande till det antagande som ligger till grund för teorin om att decentralisering leder till en nedåtgående spiral.

Om man vänder blicken från teorin och istället tittar på verklighetens decentraliserade förhandlingar, ser man att den absoluta merparten av de överenskommelser om avsteg från villkoren i de centrala avtalen som görs i företagen, innebär förbättringar för arbetstagarna och för arbetsgivaren. Vilket är själva syftet med förhandlingen – ett givande och ett tagande till båda parter fördel.

⁹ Det finns också en förhållandevis bred enighet (även politisk) om att Sverige nått eller redan passerat ett tak för skatteuttag och storlek på offentlig sektor.

På europeisk nivå kan man konstatera att de länder som rört sig mot mer decentraliserade system för löneförhandling, inte uppvisar kostnadsdrivna löne- och pris-spiraler. Ändringarna har lett till ökad spridning av lönenivåer, inte ett ”race to the bottom”. De i svensk debatt så hårt kritiserade öppningsklausulerna i Tyskland, som gjort det möjligt att träffa lokala avtal om lägre lönenivåer än de som föreskrivs i de centrala avtalen, har inte lett till generella lönesänkningar på hela arbetsmarknaden. Vissa tyska företag har träffat lokala avtal om lägre lönenivåer vid verksamheter i östra Tyskland med effekten att man kunnat ha verksamhet kvar där, medan lönerna vid verksamheter i västra delen av landet inte sänkts eftersom det där inte funnits behov av att göra det.

Även erfarenheterna av de s.k. krisavtalen visar entydigt på att varje företag och lokal facklig organisation träffar avtal utifrån de förutsättningar och behov som finns på lokal nivå. Här synes avtalens konstruktioner högst väsentligt variera företagen emellan, både avseende lönesänkningens och arbetsbefrielsens omfattning, liksom avseende frågan om man tar in andra komponenter i avtalet. Detta låter sig endast förklaras av att företagen har olika behov och möjligheter och att de fackliga organisationerna på lokal nivå gjort motsvarande bedömningar för sina medlemmar. Erfarenheterna av krisavtalen visar alltså att decentralisering inte innebär ett ”race to the bottom” eller underbudskonkurrens.

Inflation och decentraliserad lönebildning

Om Sverige som nu har en rörlig växelkurs¹⁰, är det i och för sig teoretiskt möjligt att ensamt överge en politik som innebär låg inflation. Vår bedömning är att ett sådant scenario är mindre troligt. Riksbanken har en självständig ställning sedan årsskiftet 1998/99 och inflationsmålet ligger fast. Det betyder att Sverige även fortsättningsvis bör ha en inflationstakt som vida understiger nivåerna fram till början av 1990-talet. Alltsedan Sverige i november 1992 lämnade sitt ensidiga åtagande om en stabil växelkurs gentemot Europa har inflationsbekämpningen i allt väsentligt varit framgångsrik. En starkt bidragande orsak är naturligtvis att omvärlden också pressat ned inflationen. Här kan man på grund av de massiva krisbekämpningsåtgärder – i och för sig nödvändiga – som vidtas runt om i världen ha anledning till viss oro om vad som händer ett antal år efter att krisen blåst över.

Den rimliga utgångspunkten är att Sverige inte kommer att överge en politik som innebär låg inflation. En viss osäkerhet kan vara om ECB:s inflationsbekämpning leder till att lägre inflation i euro-området än i Sverige. Det skulle inte vara gynnsamt för tillväxten i Sverige eller för förtroendet för svensk ekonomi, om inflationen här ens med liten marginal skulle tillåtas överstiga inflationen inom euro-området.

Utan inflation innebär en nominell förändring av lönerna också en motsvarande stor real förändring. Detta är på gott och ont. Å ena sidan innebär detta en stabilitet, och det ger ett litet ”spelutrymme”, dvs. låga avtalsnivåer. Å andra sidan får felaktigheter i lönebildningen direkta och verkliga konsekvenser. Toleransen för felgrepp blir utomordentligt liten.

¹⁰ Vilket i sig enligt vår uppfattning är negativt för ekonomin.

Enligt vår bedömning är skillnaden mellan en höginflationsekonomi och en ekonomi med låg eller ingen inflation den mest betydelsefulla omständigheten för formerna för lönebildningen, dvs. för de förhandlingsnivåer som lönebildningen sker på. Detta gäller oavsett om Sverige inför euron eller inte.

Det finns anledning att peka på följande i och för sig självklara saker. En ekonomi utan inflation innebär att köpkraften är oförändrad med oförändrad lön. För företagen innebär det samtidigt att möjligheterna att höja priserna på sina produkter är begränsade eller obefintliga. I många företag kan det antas att prisläget i själva verket pressas nedåt, vilket i sig innebär ett tryck att reducera företagets kostnader oavsett om lönerna är oförändrade.

Kostnads konkurrensen innebär att det är en överlevnadsfråga för det enskilda företaget att kostnadsökningstakten (inklusive lönekostnader) långsiktigt i tillräcklig omfattning kan understiga produktivitetsoökningarna. I ett branschperspektiv blir utrymmet för kostnadsökningar, av vilket slag det än må vara, mycket litet. Centralt bestämda generella löneökningar saknar koppling till reell produktivitet i företaget och utgör en kostnadsökning som enbart belastar verksamheten och ökar kraven på rationaliseringar, vilket medför en risk för minskad sysselsättning. Höga generella löneökningar leder också till inflationsrisker. Det är inte ett rimligt antagande att industriföretagen långsiktigt tål årliga generella lönekostnadsökningar eftersom dessa snabbt riskerar överstiga produktivitetstillväxten. Det är enbart individuell lönesättning på företagsnivå som stödjer individens och företagets utveckling.

Vi har nyss sagt att förhandlingar om centrala löneavtal förs med det fackliga perspektivet att avtalen ska skydda de arbetstagare som inte skulle få några lönehöjningar på grund av individuellt marknadsvärde. Det viktigaste skyddet för reallönenivåerna ligger emellertid inte i de centrala löneavtalen utan i att lönebildningen sker på ett sådant sätt att inflationen kan hållas låg. Ur ett arbetstagarperspektiv kan det alltså vara bättre att under vissa tidsperioder acceptera oförändrade nominella löner än att förhandla sig till löneökningar som omsätts i inflation och arbetslöshet. Ett sådant ståndpunktstagande kan säkerställa att utvecklingen av reallöner blir bättre än under den svenska höginflationseran. Det som kännetecknade 1970- och 1980-talet var löne- och prisökningar som var ur takt med omvärlden och som korrigerades med valutakursnedskrivning. Som det nu är, med en rörlig växelkurs, kommer motsvarande problem att ta sig uttryck i fortlöpande försämringar av penningvärdet. Detta är givetvis ingen framkomlig väg för framtiden.

En annan aspekt på lönebildningen i en låginflationsekonomi är att utrymmet för en individuell lönesättning grundad på ansvar, skicklighet och kompetens¹¹ begränsas kraftigt av individuellt garanterade avtalslöneökningar. Med en mera decentraliserad lönebildning bryts mönstret att göra individuella bedömningar först sedan de centralt bestämda löneökningarnivåerna lagts ut. Det är nödvändigt för de fackliga organisationerna även utanför industrin att inse att såväl behovet som utrymmet för individuella garantier minskar kraftigt i en låginflationsekonomi. Ur ett fackligt ”skyddsperspektiv” är det mer väsentligt att lönebildningen inte står i strid mot ambitionen att så många som möjligt är i arbete och att antalet arbetade timmar i ekonomin är så högt som möjligt. Låg inflation är det bästa löneskyddet för utsatta grupper.

11 Jfr Löneprinciperna i Teknikavtalen

Slutsatser

Decentralisering av kollektivavtalsförhandlingar har pågått i flera årtionden, såväl i Sverige som internationellt.

Den svenska modellen står inte och faller med i vilken mån förhandlingar om löner och anställningsvillkor sker centralt eller lokalt. Den redan påbörjade utvecklingen mot ett mera decentraliserat förhandlingssystem har ju också kunnat ske inom ramen för en svensk kollektivavtalsmodell. Det är ju också det som framhålls som styrkan med kollektivavtalsmodellen, nämligen att det inom ramen för ett system är möjligt att anpassa villkoren efterhand som omgivningen förändras.

Teknikföretagen och dess medlemsföretag vill även i framtiden träffa kollektivavtal om löner och anställningsvillkor. Ökade möjligheter till lokal anpassning kommer inte att minska intresset för kollektivavtal.

Varken europeisk eller svensk erfarenhet av decentralisering stöder påståendet att decentralisering leder till generellt sänkta villkor eller lägre facklig anslutningsgrad. Vad man kan säga är att decentralisering snarare leder till ökad spridning avseende löner och villkor.



Teknikföretagen

www.teknikforetagen.se