

Förändringens vår för den svenska modellen

De privata arbetsgivarna i Sverige har bjudit in LO till förhandlingar om ett nytt huvudavtal. Den förra gången det skedde var 1938. Då tecknades det så kallade Saltsjöbadsavtalet, som är en av hörnpelarna i den svenska modellen.

Text: Björn Lindahl



Saltsjöbadsavtalet mellan arbetsgivarna och LO slöts 1938 och reglerar hur löneförhandlingarna ska ske. Namnet kommer av att det förhandlades fram på Grand Hotel i Saltsjöbaden utanför Stockholm. (Foto: Scanpix arkiv)

Än så länge har LO, och privatjänstemannakartellen PTK som också bjudits in, inte bestämt sig för hur de ska formulera sitt svar till arbetsgivarna. Det blir troligen långa förhandlingar innan ett nytt avtal blir klart. Men när det sker kommer resultatet att studeras noga i andra nordiska fackförbund och arbetsgivarorganisationer.

Sverige har världens högsta organisationsgrad. Det svenska LO brukar beskrivas som världens starkaste fackförbund. Det är just LO:s styrka som gjort att arbetsgivarorganisationen Svensk Näringsliv försöker ändra villkoren för hur löneförhandlingarna ska ske.

I rapporten "Den svenska modellen har kantrat" lade Svenskt Näringsliv fram sin syn på hur förhållandena på arbetsmarknaden ändrat sig:

– Idag är det lätt för en fackförening att vidta konfliktåtgärder. Kostnaderna är mycket små, ofta försumbara, för den fackförening som tar till stridsåtgärderna. En konflikt drabbar nämligen företagen/arbetsgivarna och tredje man betydligt kraftigare än de fackföreningar som utlöser den.

Extremt sårbara

Arbetsgivarna pekar på att dagens industriproduktion sker enligt "just-in-time"-principen. Det finns inga lager, utan en konflikt drabbar omedelbart verksamheten.

– Företagen är i dag extremt sårbara och känsliga för störningar till följd av fackliga stridsåtgärder. Ett annat problem, enligt arbetsgivarna, är att den svenska lagstift-

ningen saknar krav på att de konfliktåtgärder som vidtas ska stå i rimlig proportion till det som kan uppnås och i förhållande till den skada som blir följden. Sådan regler finns i många andra länder, som Tyskland, Storbritannien och Spanien. Rätten till sympatiåtgärder från andra fackförbund är ytterligare en stridsfråga.

Efter att de borgerliga partierna kom till makten i Sverige 2006 har arbetsmarknadsministern Sven Otto Littorin sagt att det inte är aktuellt att ändra konfliktträtten. Men några av partierna som ingår i regeringen har en ändrad konfliktträtt som en del av sina program och det är därför ett hot som fackförbunden måste ta allvarligt. Försämringen av villkoren för arbetslöshetskassorna är ett exempel på att Sverige fått en regering som kan ta strid med facket. A-kassorna är en viktig orsak till den höga organisationsgraden i Sverige.

För regeringens del är det emellertid viktigt att "samförståndsandan" som präglat Sverige inte bryts. Ändringar som förhandlas fram mellan parterna har en större chans att överleva skiftande regeringar.

Annorlunda med LO:s ögon

Från LO:s sida ser situationen annorlunda ut. Fackförbundet upplever snarare att det blivit svagare. Antalet medlemmar minskar. Globaliseringen medför att pressen mot lönerna ökar. Arbetskraft från de nya medlemsländerna i EU gör att riskerna för lönedumpning ökar. De stora globala företagen ställer

fabriker i olika länder upp mot varandra med hot om att lägga ned den där lönerna är högst.

– LO delar uppfattningen att det finns ett behov av ett nytt avtal mellan arbetsmarknadens parter för att kunna svara på de utmaningar som globaliseringen medför både för löntagare och företag, sa LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin i ett första svar till Svenskt Näringsliv. De fackliga organisationerna kommer att ställa krav om bättre omställningsstöd och utökade utbildningsinsatser. Förhandlingarna som genomförs är inte utan risker för LO:s ledning.

– Ändringar i LO-förbundens huvudavtal är den viktigaste medlemsdemokratiska frågan som varit på tapeten sedan 1938 då huvudavtalet slöts. Wanja Lundby-Wedin har förklarat att LO tänker ta upp diskussioner om dessa frågor. Men detta görs alltså utan att det har skett någon som helst medlemsdiskussion, påpekar Kurt Junesjö som är krönikör i Dagens Arbete och tidigare varit jurist på LO-TCO Rättskydd.

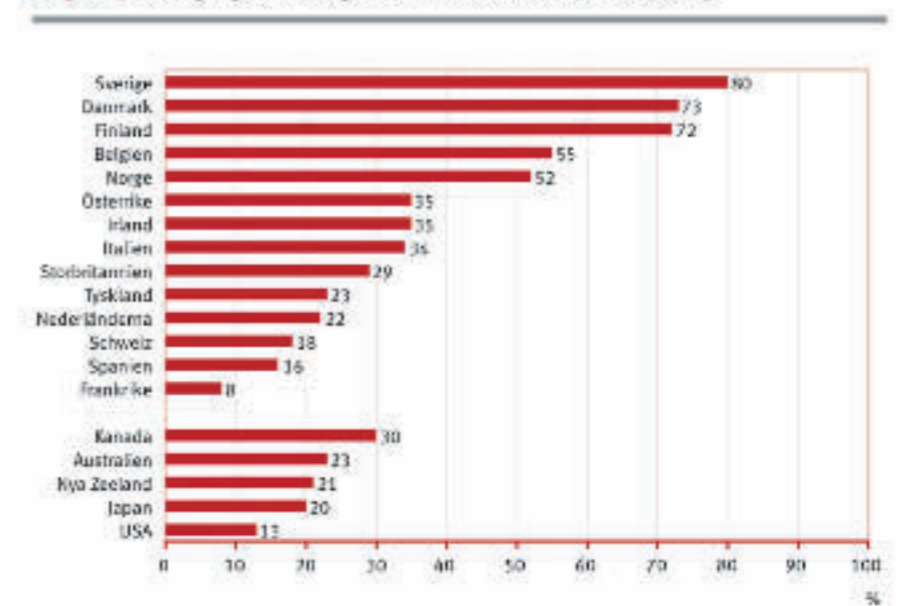
På arbetstagar sidan måste också de två förhandlingskonstellationerna bli eniga. PTK är en samverkansorganisation för 27 fackförbund som representerar cirka 700 000 privatanställda tjänstemän.

Unionen nytt mäktigt förbund

Från och med 1 januari 2008 slås de två förbunden, Sif och HTF ihop till ett förbund kallat Unionen. Det kommer att ha 500 000 medlemmar och blir dominerande i PTK. Skälet till sammanslagningen är att Sif, som organiserar tjänstemännen inom industrin, och HTF som organiserar tjänstemännen inom handel, transport och service, blivit allt likare.

– För fler och fler medlemmar är det svårt att avgöra om man ska vara med i HTF eller Sif. Inom bemanningsföretag, callcenter, IT, teleoperatörer, medier, konsulter, utbildning och fastigheter finns medlemmar från både HTF och Sif. Inte minst i företag utan kollektivavtal

Diagram 3 Facklig organisationsgrad för anställda i olika länder år 2003



Källa: Anders Kjellberg: Ett nytt förhållande i Sverige och stansöndt, Arkiv nr 86-87.

kan det finnas både HTF:are och Sif:are på samma arbetsplats, skriver Unionen.

Gränsdragningen mellan olika fackliga organisationer är också en del av den svenska modellen. I många andra länder organiseras alla anställda i ett företag i samma fackförening. Eller också finns det konkurrerande fackföreningar, ofta med olika politisk tillhörighet.

Fackliga kartan ritas om?

I Sverige har det varit en uppdelning i de tre centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Arbetarna har organiserats i LO, tjänstemännen i TCO, medan SACO har organiserat akademikerna.

Våren 2008 har LO sin 26:e kongress. Inför den har en rapport gjorts "LO – förbund i samverkan", som tar upp frågan om även LO måste ändra sin organisation.

Frågan ställs om det är plats för tre centralorganisationer i framtiden: "De tre fackliga centralorganisationerna tillkom i en tid när det var lättare att se skillnad mellan arbetare, tjänstemän och akade-

miker. Idag är det inte lika lätt. Arbetsorganisationen har förändrats i många verksamheter.

Utbildningsnivån har ökat kraftigt i alla löntagargrupper. Ny teknik skapar nya branscher utan fackliga traditioner och kollektivavtal" heter det i rapporten.

LO har det sista ordet om vilka yrkesgrupper som ska organiseras i de olika medlemsförbunden.

En sådan makt har inte TCO och SACO. Det finns därför en konkurrens mellan olika tjänstemannaförbund.

"Det har fått till följd en ökad makt för arbetsgivar sidan att välja mellan olika avtal. Då uppstår risken att fackliga organisationer av organisationsegoistiska skäl sluter avtal som arbetsgivarna gillar, för att på det sättet öka sin rekryteringsbas" står det i rapporten.

Arbetsgivarernas inbjudan till förhandlingar om ett nytt huvudavtal, bildandet av Unionen och LO:s kongress gör att våren 2008 kommer att bli en spännande tid på den svenska arbetsmarknaden.