

Näringsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## **God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet (SOU 2006:32)**

(dnr N2006/2976/ARM)

### **Sammanfattning**

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att Medlingsinstitutet verkat framgångsrikt inom ramen för sitt uppdrag och byggt upp ett starkt förtroende för sin verksamhet. Tillsammans med de förändringar av den ekonomiska politiken som genomfördes under 1990-talet och medverkan av ansvarstagande parter på större delen av arbetsmarknaden har Medlingsinstitutet bidragit till en i huvudsak väl fungerande lönebildning. Arbetsgivarverket stöder utredningens syn när det gäller behovet att sprida den goda sed för lönebildningen som etablerats på områden med samarbetsavtal till att omfatta hela arbetsmarknaden.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det, även om den andel av näringslivet som är konkurrensutsatt ökar, för överskådlig framtid är Industriavtalets område som i praktiken bör vara lönenormerande. Med denna normerande roll följer för parterna i Industriavtalet ett motsvarande ansvar, vilket bl.a. innebär att sluta nya avtal innan föregående avtalsperiod löper ut.

Vidare instämmer Arbetsgivarverket i den kritik utredningen framför när det gäller utformningen av Konjunkturinstitutets rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. Det är väsentligt att rapporten inte redovisar ett fastslaget procenttal för de kommande löneökningarnas storlek utan i stället utgår från beskrivningar av olika scenarion och redovisar konsekvenserna för t.ex. systerstaterna.

Arbetsgivarverket avvisar förslaget om att föra tillbaka statistikansvaret för den officiella lönestatistiken till Statistiska centralbyrån. Medlingsinstitutet bör även fortsättningsvis ha beställaransvaret. Enligt Arbetsgivarverket bör Medlingsinstitutets resurser för statistikansvaret stärkas. Förstärkningen kan finansieras genom att Statistiska centralbyråns resurser minskas i motsvarande omfattning.

### **Allmänt**

Utredningen ger enligt Arbetsgivarverket en god beskrivning och analys av lönebildningen de senaste trettio åren och den utveckling som ledde fram till Industriavtalet, Samarbetsavtalet på det statliga avtalsområdet och liknande avtal på andra

avtalsområden. Arbetsgivarverket instämmer även i de bedömningar utredningen gör om de kommande utmaningar lönebildningen står inför mot bakgrund av den demografiska utvecklingen och utvecklingen mot en alltmer gränslös ekonomi.

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att Medlingsinstitutet verkat framgångsrikt inom ramen för sitt uppdrag. Medlingsinstitutet har under Anders Lindströms ledning byggt upp ett starkt förtroende för sin verksamhet. De farhågor som på sina håll fanns om att Medlingsinstitutet på ett otillbörligt sätt skulle inkräkta på partsautonomin eller gå över gränsen för statlig inkomstpolitik har inte bekräftats. Inte minst gör Medlingsinstitutet en väsentlig insats genom att kontinuerligt hålla parterna, andra intressenter och allmänheten påmind om sambandet mellan lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen. De årliga seminarier som Medlingsinstitutet anordnat för olika grupper av intressenter har varit givande och fyllt en samordnande funktion.

Lönebildningen har sedan slutet av 1990-talet fungerat relativt väl med påtagliga reallöneökningar för arbetstagarna i kombination med låg inflation, bibehållen konkurrenskraft och få konfliktdagar. Medlingsinstitutet har, tillsammans med de förändringar av den ekonomiska politiken som genomfördes under 1990-talet och medverkan av ansvarstagande parter på större delen av arbetsmarknaden, bidragit till denna utveckling.

På den statliga sektorn har parterna genom Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet, som slöts 2000, visat att de tar ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden i syfte att bl.a. bidra till samhällsekonomisk balans. Avtalet syftar till att centrala och lokala parter på det statliga avtalsområdet i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. Vidare uttrycker avtalet parternas avsikt att gemensamt arbeta för att stärka de statliga verksamheterna och skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor för de anställda.

Inom ramen för samarbetsavtalet har parterna skapat ett samarbetsråd och en samarbetskommitté. Samarbetsrådet ska verka för att underlätta förverkligandet på lokal nivå av de centrala parternas överenskommelser i ramavtalen. Samarbetskommittén ska främja konstruktiva centrala förhandlingar. Kommittén har att övervaka förhandlingsprocessen och kan t.ex. besluta om att opartiska rådgivare ska gå in som medlare mellan parterna och skjuta upp en varslad stridsåtgärd.

Samarbetsavtalet med dess institutioner som agerar parallellt med Medlingsinstitutet har visat sig fungera väl under tre avtalsrörelser.

### **God sed**

Utredningen formulerar en god sed vid lönebildning som innebär att de avtalslutande parterna avtalar om kostnadsökningar inom den ram som den konkurrensutsatta sektorns norm angivit, att parterna skall anstränga sig att utan konflikt träffa nytt avtal innan det gamla löper ut och att eventuella konfliktvarsel skall vara tydliga.

Arbetsgivarverket stöder utredningens bedömning när det gäller behovet att sprida den goda sed för lönebildningen som etablerats på områden med samarbetsavtal till att omfatta hela arbetsmarknaden. Särskilt vill Arbetsgivarverket betona vikten av att avvikelser från den norm som angivits av den konkurrensutsatta sektorn endast görs i enlighet med de kriterier utredningen har fastställt. Försök att åstadkomma relativlöneförändringar riskerar annars att leda till kompensationskrav och en mindre väl fungerande lönebildning. Utifrån det uppdrag som utredningen haft är förslagen till hur den goda seden ska spridas väl avvägda.

### **6.6.3 Norm för lönebildningen**

Enligt Arbetsgivarverket är det väsentligt att fortsatt befästa den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det, även om den andel av näringslivet som är konkurrensutsatt ökar, för överskådlig framtid är Industriavtalets område som i praktiken bör vara normerande. Med denna normerande roll följer för parterna i Industriavtalet ett motsvarande ansvar, vilket bl.a. innebär att sluta nya avtal innan föregående avtalsperiod löper ut.

Stödet för den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll har också kommit till uttryck i Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. I avtalet slås fast att parterna på det statliga området är överens om att löneförhandlingarna på det statliga området inte ska störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld. Nya avtal ska enligt samarbetsavtalet slutas innan föregående avtalsperiod löpt ut om inte förhållandena på arbetsmarknaden föranleder annat.

### **6.6.5 Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport**

Arbetsgivarverket instämmer i den kritik utredningen framför när det gäller utformningen av Konjunkturinstitutets rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. Det är väsentligt att rapporten utformas i enlighet med de intentioner som angavs i regeringens proposition Lönebildning för full sysselsättning (1999/2000:32).

Konjunkturinstitutet ska inte ange en norm för löneökningstakten i form av ett fastslaget procenttal. Rapporten bör i stället beskriva olika scenarion och innehålla bedömningar av konsekvenserna för t.ex. sysselsättningen av en högre eller lägre löneökningstakt i ekonomin.

## **8 Målet arbetsfred**

Utredningen har inte haft i uppdrag att se över konfliktreglerna men gör i samband med utvärderingen av hur varsel och medling tillämpats en analys av hur konfliktkänsligheten har ökat. Arbetsgivarverket vill komplettera analysen med en slutsats som ligger implicit i utredningens resonemang. Risken är uppenbar att den ökade konfliktkänsligheten gör att arbetsgivare i vissa fall känner sig nödgade att acceptera för dyra avtal. Arbetslösheten kunde därmed ha varit lägre och sysselsättningen högre om vägen till konflikt varit trögare.

### 8.4.3 God sed att varsla tydligt

När det gäller behovet av tydliga varsel delar Arbetsgivarverket utredningens uppfattning att begreppet stridsåtgärders omfattning även borde inbegripa avsedda eller förväntade konsekvenser för motpart och tredje part. Arbetsgivarverket ifrågasätter dock om detta speglar gällande rätt. Förhoppningsvis kan en god sed i denna del etableras på frivillig grund. Men om den förespråkade ordningen ska vara rättsligt bindande är det tveksamt om en ändring i Medlingsinstitutets instruktion är tillräcklig. Enligt Arbetsgivarverkets bedömning krävs sannolikt en ändring i medbestämmandelagen, vilket också utredningen övervägt.

### 11.5 Överväganden när det gäller statistikuppdraget

Arbetsgivarverket avvisar utredningens förslag om att föra tillbaka statistikansvaret för den officiella lönestatistiken till Statistiska centralbyrån. Medlingsinstitutet bör även fortsättningsvis ha beställaransvaret.

Det fanns goda skäl att föra över statistikansvaret från Statistiska centralbyrån till Medlingsinstitutet. Enligt Arbetsgivarverket kvarstår dessa skäl fortfarande. Medlingsinstitutet har en unik överblick och kunskap om kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor på arbetsmarknaden. Institutets ansvar utvidgas dessutom av uppdraget i instruktionen att analysera lönebildningen ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetsgivarverkets bedömning är att Medlingsinstitutet har bäst förutsättningar att anpassa och utveckla statistiken i samråd med andra intressenter så att den uppfyller användarnas behov.

Med Medlingsinstitutet som statistikansvarig myndighet minimeras också risken för att producentperspektivet får för stor tyngd i utformningen av statistiken. Medlingsinstitutet kan göra en neutralare bedömning utifrån användarnas behov. Under de gångna åren har Medlingsinstitutet visat prov på detta genom de besparingar som gjorts i statistiken.

Arbetsgivarverket instämmer dock i utredningens bedömning att Medlingsinstitutet i dag har otillräckliga resurser för statistikansvaret, t.ex. när det gäller utvecklingsinsatser och behovsanalys. Medlingsinstitutet bör därför tillföras nödvändiga resurser. Förstärkningen kan finansieras genom att Statistiska centralbyråns resurser minskas i motsvarande omfattning.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Karl Pfeifer, förhandlingsdirektör Christer Carlsson och förhandlingschef Nils Henrik Schager, föredragande.

Göran Ekström

Nils Henrik Schager