


**MEDLINGSINSTITUT
& LÖNESTATISTIK**



B I L A G A

**Kartläggning av
förhandlingsordningar
m.m. på svensk
arbetsmarknad**



**Utredningen om ett förstärkt
förlikningsmannainstitut**

SOU 1997:164

Ref

Occ :



Statens offentliga utredningar
1997:164
Arbetsmarknadsdepartementet

Medlingsinstitut och lönestatistik

Bilaga 4

Kartläggning av förhandlingsordningar
m.m. på svensk arbetsmarknad
av Peter Stare

Bilaga till delbetänkande av
Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut
Stockholm 1997

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

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:

Regeringskansliets förvaltningsavdelning
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 10 10
Telefon: 08-405 10 25

Förord

Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut har regeringens uppdrag att föreslå förändringar som syftar till en väl fungerande lönebildning. Som underlag för utredningens överväganden har ett antal uppdrag lämnats till forskare, experter och myndigheter. I uppdragen ingår att kartlägga forskning och erfarenheter av lönebildning, kollektivavtal och medling i Sverige och Norden.

Utredningen lämnar ett delbetänkande Medlingsinstitut och lönestatistik (SOU 1997:164) till statsrådet Ulrica Messing den 27 november 1997. Till delbetänkandet fogas en serie om fem bilagor, vari föreliggande bilaga ingår.

Svante Öberg
Särskild utredare

Innehåll

1 Förhandlingsordningar på den svenska arbetsmarknaden	2
1.1 Legala utgångspunkter	2
1.1.1 Hela arbetsmarknaden.....	2
1.1.2 Den offentliga sektorn.....	3
1.2 Intressetvister	3
1.2.1 Privata sektorn.....	3
1.2.2 Offentliga sektorn	8
1.3 Rättstvister	11
2 Avtal om lokal lönebildning	12
3 Kostnadsdrivande konstruktioner.....	14
4 Eventuella uppgifter för fortsatt kartläggning och analys.....	15

1 Förhandlingsordningar på den svenska arbetsmarknaden

Redovisningen omfattar i starka sammandrag huvudavtal och motsvarande överenskomna förhandlingsordningar som gäller de stora aktörerna på både den offentliga och privata sektorn. Några avtal av principiellt intresse på mindre avtalsområden redovisas också.

1.1 Legala utgångspunkter

Redan inledningsvis kan det noteras att de legala grunderna för huvudavtalen och förhandlingsordningarna är olika för det privata resp det offentliga området. Lagen om offentlig anställning (LOA) begränsar konflikträtten för parterna på det offentliga området, en begränsning som saknar motsvarighet för den privata sektorn.

1.1.1 Hela arbetsmarknaden

I regeringsformen (RF) finns de grundläggande föreskrifterna om rätten för arbetsgivare och arbetstagare att använda konflikten som vapen i den fackliga striden. RF anger att vissa av dess regler kan inskränkas genom lag. Det gäller arbetsrätten och vissa inskränkningar har skett genom lagen om medbestämmande i arbetslivet, (MBL) se §§ 41-45 om fredsplikt m. m. Dessa regler innebär bl. a. att part som i övrigt är bunden till fredsplikt till följd av att parten träffat kollektivavtal, får vidta sympatiåtgärd för att stödja annan när denne får vidta stridsåtgärd, dvs är obunden av kollektivavtal.

1.1.2 Den offentliga sektorn

Ytterligare begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder utöver de nu nämnda finns föreskrivet i LOA (§§23-25) för det offentliga området. Beträffande arbeten som består i "myndighetsutövning" är bara fyra stridsmedel tillåtna och rätten att vidta sympatiåtgärder är på visst sätt begränsad. Sympatiåtgärder är tillåtna mellan alla "myndighetsutövande" arbetstagare inom det offentliga området (LOA:s giltighetsområde = stat, kommun, landsting och kyrka). Offentliganställd som inte sysselsätts i arbete, som är myndighetsutövning, får delta i sympatiåtgärd som görs till förmån för part var som helst på arbetsmarknaden om dennes primärkonflikt är lovlig.

1.2 Intressetvister

Här görs en genomgång av huvudavtal och förhandlingsordningar för intressetvister. Avtalen reglerar vad som gäller när parterna inte är bundna av fredsplikt. Vidare anges konstruktioner som beaktar viktiga samhällsintressen, samhällsfarlighet, m.m.

Följande områden för huvudavtal och motsvarande förhandlingsordningar har hittills tagits fram.

1.2.1 Privata sektorn

Industriavtalet

Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning, som även innehåller ett förhandlingsavtal, i fortsättningen benämnt "industriavtalet", berör ca 800.000 anställda. Parter är på arbetsgivar- sidan:

ALMEGA Industri och Kemiförbundet,
Byggnadsämnesförbundet,
Gruvornas Arbetsgivareförbund,
Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund,
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet,

Stoppmöbelförbundet,
Stål- och Metallförbundet,
Sveriges Skogsindustrieförbund,
Sveriges Verkstadsförening,
SvetsMekaniska Arbetsgivareförbundet,
Träindustrieförbundet och
TEKOindustrierna samt
på arbetstagersidan
Civilingenjörsförbundet,
Industrifacket,
Svenska Industritjänstemannaförbundet,
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet.
Svenska Metallindustriarbetareförbundet,
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet,
Svenska Skogsarbetareförbundet och
Svenska Träindustriarbetareförbundet

Industriavtalet kännetecknas av gemensamma bedömningar och deklARATIONER beträffande förutsättningarna för företagsamhet och konkurrensförmåga. Den internationella inriktningen på vår industri betonas samtidigt som den ekonomiska politiken anges kräva en lönebildning som är förenlig med god konkurrenskraft. Vår konkurrensförmåga beror av tillgång på energi till rimligt pris, en hög nivå på FoU-insatser och tillgång till kompetent personal. En samsyn på skatternas betydelse för konkurrensförmågan förelåg inte. En samsyn på arbetsrätten hade inte heller uppnåtts.

Avtalets portalbestämmelse är deklARATIONEN att ge ”förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra avtalsförhandlingar med balanserade resultat”. Bland de komponenter som skall stödja denna avsikt har inrättats en industrikommitté samt en ordning att låta en opartisk ordförande biträda parterna i avtalsförhandlingarna. Denne har försetts med särskilda befogenheter, exvis att besluta om att uppskjuta varslad stridsåtgärd i längst fjorton dagar. Industrikommittén har givits befogenheter att temporärt avbryta utbruten arbetskonflikt. Slutligen finns föreskrivet att förbundsparterna skall slutföra omförhandling av förbundsavtal innan det pågående löpt ut. Opertisk ordförande skall övervaka processen och vid behov ingripa.

Det bör noteras att den sålunda angivna ordningen för lönebildningsprocessen inte tycks gälla i förhandlingar i andra ämnen mellan parterna, såsom pensioner och försäkringar. Det förefaller även osäkert huruvida frågor om t. ex. semester och arbetstid eller arbetsmiljö och medbestämmande är ämnen tänkta att omfattas av den nya förhand-

lingsordningen för lönebildning. Är det då huvudavtalen som gäller?
Frågor för fortsatt utredning.

Handelsavtalet

Förhandlingsavtalet för handels- och tjänstesektorn är i fortsättningen benämnt "handelsavtalet". Parter är på arbetsgivarsidan:

Flygbranschens Arbetsgivarförbund,
IDEA - Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer,
Mediearbetsgivarna
Sveriges Handelsarbetsgivare,
Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund och
på arbetstagersidan:
Tjänstemannaförbundet HTF
Sveriges Civilingenjörskörbundet m. fl.

Detta är ett med "industriavtalet" närbesläktat avtal. Det tar sikte på de centrala förhandlingarna om löner och allmänna anställningsvillkor och bestämmer en ordning för hur parterna skall gå till väga för att om möjligt åstadkomma avtal utan konflikt. Parterna deklarerar sin avsikt att genom avtalet ta ett gemensamt ansvar för lönebildningen inom avtalsområdet. Utgångspunkten för avtalets regler är en tidplan som är upplagd så att nytt kollektivavtal om löner m. m. skall vara träffat innan det föregående avtalet har löpt ut.

En förlikningsnämnd skall finnas till parternas förfogande och skall kallas in om parterna inte inom viss tid träffat avtal. På parts begäran kan slutbud läggas till vilket parterna skall ta ställning inom kort tid, två dagar. Förkastat slutbud skall medling begäras senast den dag då avtalet löper ut. Har sedermera konfliktåtgärd trätt i kraft upphör därmed rätten till retroaktiva löneökningar.

Detta avtal är liksom industriavtalet svårtolkat avseende dess giltighetsområde; frågan är om pensioner, försäkringar och exvis arbetsmiljö och medbestämmande omfattas av avtalet.

Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige

Huvudavtalet mellan SAF och LO, det välkända Saltsjöbadsavtalet, gäller i princip fortfarande. Det kan ha begränsats genom senare förbundsvisa överenskommelser, senast genom industriavtalet. Det är sannolikt mer korrekt att uttrycka det så att tillkomsten av industriavtalet och handelsavtalet har inneburit en komplettering och utbyggnad av huvudavtalets förhandlingsordning för hur parterna bör gå till väga för att lösa intressetvister om löner, strikt formellt sett.

Överenskommelse mellan SAF och LO från 1976 anger att parterna är ense om att vissa angivna regler i avtalet skall äga fortsatt tillämpning. Det gäller reglerna om arbetsmarknadsnämnd, förhandlingsordning, begränsning av ekonomiska stridsåtgärder och behandling av samhällsfarliga konflikter. Industriavtalet och handelsavtalet behandlar definitivt inte den sistnämnda frågan.

Huvudavtalets nu gällande giltighets- och tillämpningsområde torde vara en uppgift att närmare beskriva i ett fortsatt uppdrag.

Huvudavtalen mellan SAF och SIF/CF respektive HTF respektive SALF (LEDARNA)

Huvudavtalen för privattjänstemännen har genom förhandlingsprotokoll från 1976 mellan SAF och PTK ändrats till överenskommelse att tills vidare tillämpa avtalens förhandlingsordning liksom dess regler och tjänstemarknadsnämnd. Samtidigt tillsatte parterna en tjänstemarknadskommitté med uppgifter som informations- och debattforum.

Detta avtal bör liksom det föregående bli föremål för viss ytterligare utredning.

Avtal på bankområdet

Kollektivavtalet för anställda i bank mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation och Finansförbundet innehåller inte några regler som motsvarar huvudavtalens bestämmelser om intressetvisters behandling. Det finns dock en regel om beslutande nämnd, två från varje part samt opartisk ordförande, som med enkel majoritet kan besluta i frågor om ny utformning av avtalsregler som erfordras till följd av ny lagstiftning. Detta är en regel som slår till i en situation då det annars finns risk

(möjligen teoretisk) för att part säger upp avtalet och därmed frigör sig från avtalets fredsplikt.

Det finns ett särskilt avtal för akademiker som är slutet av Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation och Jusek, Civilekonomerna samt Civilingenjörssförbundet. I detta BAO:s akademikeravtal, som gäller t.o.m. 1999, finns en för svensk arbetsmarknad ny och, såvitt bekant, oprövad metod för hur man löser en uppkommen intressetvist, som annars kunnat medföra stridsåtgärder. Om det uppkommer oenighet mellan de centrala parterna om den totala lönenivåhöjningens storlek skall den s. k. slutbudsmetoden användas för att avgöra oenigheten.

Till skillnad från det närmast föregående avtalet finns det ingen nämnd som tar hand om situationer då akademikeravtalets regler blivit omöjliga att tillämpa till följd av ny lagstiftning. Avtalet anger möjligheten under avtalstiden att säga upp en avtalsbestämmelse som berörs av ändrad lagstiftning och överenskomma om ny regel. Avtalet synes inte reglera vad som gäller i fall av oenighet om den nya regelns utformning.

Avtalen berör ca 50.000 anställda.

Huvudavtal mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation, KFO, och Landsorganisationen i Sverige

I huvudavtalet mellan KFO och LO anger parterna att det finns en enhetlighet i målsättningen mellan Kooperationen och fackföreningsrörelsen som gör det angeläget att överbrygga intressemotsättningar. Förutom att verka enligt vissa gemensamma grundsatser skall parterna underlätta arbetet för den i huvudavtalet nämnda Fackliga-Kooperativa förlikningsnämnden. Olösta intressefrågor kan hänskjutas till den nämnden. Över nämnden finns inrättat ett Fackligt-Kooperativt Centralråd med uppgift att behandla frågor som hänskjuts dit av parterna gemensamt eller av nämnden. Centralrådet har en sammansättning med två ledamöter för vardera parten även i sin funktion som skiljenämnd.

Huvudavtal mellan KFO och Privattjänstemannakartellen

Huvudavtal mellan KFO och privattjänstemannakartellen är i alla viktiga delar likalydande med det i föregående punkt behandlade KFO-LO avtalet.

Avtal om förhandlingsordning mellan Arbetsgivaralliansen och Privattjänstemannakartellen samt Landsorganisationen i Sverige

Trots att avtalet mellan Arbetsgivaralliansen, PTK och LO anges behandla både rätts- och intressetvister är regleringen av intressetvister obetydlig. Det kan finnas skäl att eventuellt undersöka om det kan finnas ytterligare material i förhandlingsprotokoll eller i eventuella branschavtal.

1.2.2 Offentliga sektorn

KHA 94

Huvudavtal mellan de kommunala arbetsgivarna, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Kyrkans Församlings- och Pastoratsförbund och på arbetstagarsidan Svenska Kommunalarbetareförbundet TCO-OFs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, SKTF och LEDARNA, TCO-OFs förbundsområde Hälso- och sjukvård, SHSTF, TCO-OFs förbundsområde Lärare, Lärarförbundet. Detta huvudavtal, benämnt KHA, är från 1994. Det tillåter bara fem typer av stridsåtgärder. Man har även tillskapat en nämnd för att behandla samhällsfarliga konflikter. Nämnden har - i likhet med den statliga sidans lösning - fått ett tillskott med tre opartiska ledamöter, vilket i hög grad ökar nämndens beslutsförmåga. Majoritetsbeslut gäller.

Interimistisk förhandlingsordning mellan de kommunala arbetsgivarna och Sveriges Läkarförbund

Den interimistiska förhandlingsordningen mellan de kommunala arbetsgivarna och läkarförbundet utgörs i tillämpliga delar av det i föregående punkt redovisade huvudavtalet, som SACO tidigare var part i.

ÖLA 95

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m. m. är träffat på kommun- och landstingssektorn för perioden 1995-04-01 - 2000-03-31.

Avtalet är av något specifik karaktär eftersom avtalen för flertalet berörda avtalsområden har reglerat löneökningarna för de tre första åren men lämnat öppet hur stor löneökning som skall gälla för de båda sista avtalsåren 9804-0003.

Parterna har angivit de förutsättningar som skall gälla för fastställandet av löneökningarna för de båda sista åren i avtalsperioden. Exempelvis skall SHSTF:s löner för de båda åren fastställas med utgångspunkt i arbetsgivarnas avtal med SKAF och TCO-OF:s förbundsområde allmän kommunal verksamhet. Kan SHSTF och arbetsgivarna inte i direkta förhandlingar komma fram till uppgörelse skall frågan bindande avgöras av en särskild skiljenämnd. Skiljenämnden består av fem personer, två från varje part samt en gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Det kan noteras att fredsplikt råder under de båda sista åren i den femåriga avtalsperioden trots att löneökningarnas storlek inte har fastställts utan gjorts beroende av utgången av förhandlingar med andra parter, en slags följsamhetsgaranti.

*Huvudavtal mellan, Arbetsgivarverket och SACO-S och till SACO-S
hörande förbund sammantagna samt TCO-OFs förbundsområden O, P
och S sammantagna*

Detta statliga huvudavtal, som daterar sig från 1993, kännetecknas av dels en precisering av partsförhållanden på arbetstagarsidan i olika avtalsfrågor dels en viss modernisering av förhandlingsordningen vid meningsskiljaktigheter av intressekaraktär.

De för utredningen intressanta delarna gäller förhandlingsordningen i vilken det införts s. k. ”tröga ventiler” med syfte att så långt som möjligt tvinga parterna att i direkta förhandlingar komma fram till uppgörelse i stället för att ta vägen över konflikt. Innan varsel om stridsåtgärd tillgrips, skall medling äga rum mellan parterna.

Statstjänstenämnden, som har till uppgift att förhindra samhällsfarliga konflikter, har genom avtalet tillförts opartiska ledamöter. Det innebär att nämnden numera kan komma fram till majoritetsbeslut; tidigare dödlägen genom den förutvarande paritetiska sammansättningen har eliminerats.

Huvudavtal mellan Arbetsgivarverket och SEKO (tidigare Statsanställdas Förbund)

Detta statliga huvudavtal daterar sig från 1978 och är därmed av äldre karaktär och innehåller regler av traditionell natur med förebild bl. a. i huvudavtalet mellan SAF och LO.

Genom en överenskommelse 1997-05-23 har SEKO, SACO-S, TCO-OF och AgV ändrat reglerna om Statsjätenämndens sammansättning i enlighet med principen i det närmast föregående huvudavtalet, dock att antalet ledamöter, som utses av parterna gemensamt minskats från tre till två.

SHA

Särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn. Parter är på arbetsgivar- sidan: Arbetsgivarverket, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Försäkringskassornas förhandlingsorganisation, Svenska Kyrkans församlings- och pastoratsförbund och på arbetstagersidan SACO, SEKO, TCO-OF och Försäkringsanställdas Förbund.

Avtalet träffades 1976 därför att förhandlingsrätten vidgades genom tillkomsten av MBL. Parterna var ense om att låta en särskild nämnd pröva huruvida ett avtalsyrkande skulle innebära att ett avtal i ämnet vore en kränkning av den politiska demokratin. Nämnden består av sex partsföreträdare och sju riksdagsledamöter. Nämndens beslut är formellt inte bindande för parterna utan anges i avtalet vara ett utlåtande. Det förutsätts ha tillräcklig tyngd för att part skall följa utslaget.

Huvudavtal mellan Försäkringskasseförbundet samt Arbetsgivarverket och SACO-S samt Försäkringsanställdas förbund

Huvudavtal på Försäkringskasseområdet har i stort samma innehåll som 1976 års huvudavtal på det statliga myndighetsområdet. Vid sidan av LOA:s begränsningar av konfliktmöjligheterna finns i avtalet bara regeln om samhällsfarliga konflikter. Det föreskrivs att parterna skall hantera sådana i tjänstenämnden för försäkringskassorna. Nämnden bemannas med två ledamöter från respektive sida, dvs paritetisk sammansättning med majoritetsbeslut.

1.3 Rättstvister

En genomläsning av förhandlingsordningar i de avtal som redovisats i avsnittet 1.2, som reglerar rättstvister, dvs vid oenighet om en lag eller ett avtals rätta innebörd, visar att det föreligger en mycket hög samstämmighet mellan olika avtalsområden om hur en tvist skall lösas.

Det rör sig regelmässigt om den sedvanliga förhandlingsgången från lokal förhandling till central förhandling och därefter till Arbetsdomstolen. I en del fall finns skiljenämnd angiven såsom alternativ till domstol, i något fall är skiljenämnd föreskriven som sista instans i stället för domstol.

Den traditionella förhandlingsvägen med domstol som slutstation är den nästan uteslutande vägen när det gäller tvist om allmänna anställningsvillkor. I pensions- och försäkringsfrågor och vid tvister i speciella ämnen är skiljenämnd inte ovanligt.

Det finns inom några speciella avtalsområden en i avtalen uttalad ambition att sträva efter tvistelösningar i direkta kontakter mellan parterna. Exempel är KFO- och BAO-områdena.

Som framgår av den följande punkten är dock tvister som avser oenighet om den individuella lönefördelningen i stor utsträckning behandlade på annat sätt än sedvanliga rättstvister.

2 Avtal om lokal lönebildning

Följande kartläggning av centrala avtal har gjorts med sikte på den lokala lönebildningen - dvs formregler som styr lönebildningsprocessen sedan centralt löneavtal är träffat. Den fråga som berörs i detta avsnitt är egentligen rättsligt av samma art som frågorna i punkt 1. 3. dvs rättstvister i någon mening. Det rör sig om hur fördelningen av ett i centralt avtal fastställt löneutrymme sker och vilket inflytande på slutprodukten olika intressenter - resp lokala parter - skall ha. Av tradition har vid oenighet arbetsgivaren haft att slutligt avgöra men under senare tid har en mängd konstruktioner dykt upp i centrala avtal. Slutstationen är i de flesta fall, då utomstående involveras, att en opartisk ordförande tillkallas för att avgöra, ibland i spetsen för en partssammansatt lönenämnd. Det förekommer att lönenämnd tillskapas på lokal nivå och att alltså de centrala parterna inte blandas in vid lokal oenighet.

Några exempel:

Lönebildningsavtalet mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet och SIF för perioden 19970501-19980430 anger först utförligt parternas intentioner med löneprocessen, den lokala lönesättningen. För den händelse oenighet inte nås, gäller en "stupstock" för lönefördelningen och sedan kan i steg ett en central förhandling påkallas och ytterst som steg två kan den olösta lönefördelningsfrågan föras till en särskilt inrättad "Nämnd för Lönefrågor". I denna nämnd sitter två företrädare för respektive part och nämndens uppgift är att avge utlåtande i tvisten. Vägrar det berörda företaget att följa nämndens utlåtande gäller avtalet inte längre vid företaget. Det framgår inte av avtalet om hur nämndens beslut betraktas om röstetalen beträffande utlåtandet har landat 2-2.

I avtal om löner m. m. för tiden 1 april 1997 - 31 mars 1998 mellan Alliansen branschstyrelse Tjänster och Service och Tjänstemannaförbundet HTF gäller att det finns möjlighet till central förhandling. Vid oenighet föreskrivs hur en generell fördelning skall vara utformad.

Av "handelsavtalet" framgår inte vilken förhandlingsordning som skall gälla vid lokal oenighet om lönesättningen. Det är regler som får sin plats i det kommande löneavtalet.

I avtalen för kommuner och landsting som följer ÖLA 95 gäller regelmässigt att oenighet om lönesättning/lönefördelning kan föras vidare till central förhandling. Om även den centrala förhandlingen slutar i oenighet gäller arbetsgivarens mening om inte prövning i skiljenämnd påkallas. Skiljenämnden är sammansatt av tre personer, en från resp part och en ordförande. Man noterar att parterna valt att inte beteckna denna ordförande som opartisk.

I ett av KFO:s avtal med Handelsanställdas förbund finns ingen förhandlingsordning med centrala förhandlingar och andra ingredienser. Om det inte går att nå uppgörelse i den lokala förhandlingen före en viss angiven tidpunkt skall det lokal utrymmet utgå generellt.

I löneavtalet 1995-97 för Arbetsgivaralliansen, branschkommittéerna Idrott resp Ideella och idéburna organisationer saknas tydlig angivelse om hur eventuell central medverkan är utformad vid lokal oenighet om lönesättning.

I de statliga avtalen, RALS 1995-98, har man eliminerat central inblandning i lönefördelningsarbetet. Vid lokal oenighet skall tillgängligt löneutrymme fördelas av en lönenämnd, som består av tre personer. En av dessa är opartisk ordförande med utslagsröst.

Avslutningsvis kan noteras att det kan vara av intresse att göra en avvägning och jämförelse mellan avtalens kriterier för lönesättning och utformningen av partsinflytandet.

3 Kostnadsdrivande konstruktioner

En mycket vanligt förekommande beräkningsmetod för att fastställa ersättningar av olika slag är divisorsmodellen, dvs att t.ex. övertidsersättning för till viss tid förlagt övertidsarbete utgår per arbetad timme med månadslönen dividerad med 94 eller 72 eller annat avtalat tal. Även restidsersättning och ersättning för jour och beredskap är exempel på förmåner som i många avtal beräknas med divisorer.

Ett vanligt alternativ till ersättning, beräknad med divisor, är att ange ersättningen i procent av timlönen. Procentbestämd ersättning förekommer bl a beträffande skiftformstillägg.

Denna typ av beräkning av ersättning är på det sättet kostnadsdrivande att kostnadsökningen sker automatiskt till följd av en höjning av tim- eller månadslönerna. Parterna tar vid förhandlingstillfället inte ställning till om behov eller motiv finns för att orsaka kostnadsökningen.

Beroende på vilken vidd man vill ge begreppet "kostnadsdrivande avtalskonstruktioner" kan sådana finnas även i andra regler än de som behandlar löner. Närmast till hands ligger arbetstidsavtalen.

Ett annat exempel på vad som kan få kostnadsdrivande effekter är en konsekvens av den innebörd jämställdhetslagens regler om lönediskriminering synes ha fått i några av arbetsdomstolens domar. Av några domar i frågan kan man få intrycket att arbetsvärdering ges en stor tyngd vid lönesättningen. Det finns därmed en risk för att värderingen av arbetet ges en större roll vid tillämpningen av jämställdhetslagen än vad som anges i de lönekriterier som parter enats om i åtskilliga kollektivavtal. Avtalade grundelement vid lönesättning är att, förutom arbetet, värdera även personens betydelse och marknadens inverkan. Sådan olikheter i lönesättningens villkor kan leda till lönedrivande konsekvenser.

4 Eventuella uppgifter för fortsatt kartläggning och analys

En fortsatt analys bör göras av innebörden i och tillförlitligheten av parternas åtaganden i de nya avtalen om lönebildning och förhandlingsordning som företräds främst av industriavtalet och handelsavtalet.

Vidare bör en analys göras av de övriga avtalen som ingår i denna beskrivning i punkt 1.2.

Det förefaller tveksamt om en fördjupning av punkten 1.3 om förhandlingsordningen för rättstvister skulle kunna vara givande.

Det borde kunna vara av värde att göra en utförligare beskrivning och analys av skillnaderna mellan privat och offentlig sektor när det gäller de legala och avtalsmässiga förutsättningarna för stridsåtgärder och förebyggandet av konflikt.

Såvitt framgår av skrivningar i kollektivavtalen på den privata sektorn är beaktandet av samhällsviktiga intressen skäligen magert. Parternas syn på samhällsfarlighet och på tredje mans situation vid konflikt borde redovisas.

Beträffande punkt 1.2.1.

- undersökningen av avtalsområdena bör förslagsvis kompletteras med bygg- och anläggningssidan, medieområdet, försäkringsområdet samt servicesektorn, främst transport- och hotell- och restaurangområdena.

- förhållandet mellan industri- och handelsavtalen och Huvudavtalen bör undersökas mer.

- industriavtalets respektive handelsavtalets giltighetsområde bör fastställas. Gäller de löne- och anställningsvillkor i vid eller begränsad mening. Omfattas pensioner, försäkringar, arbetstid, arbetsmiljö och medbestämmande?

- skulle en närmare beskrivning av hur parterna i bankavtalet ser på slutbudsmetoden vara av värde?

- motsvarande om KFO:s huvudavtal som -på grund av gemenskap i grundläggande värderingar- bygger på vilja till fredliga lösningar av meningsskiljaktigheter?

Betr punkt 1.2.2.

- behöver den offentliga sidans skydd mot samhällsfarliga och politiska konflikter belysas ytterligare?
- mycket konkret fråga är om det vore motiverat att vidga SHA-nämndens kompetens därför att befogenheterna att träffa avtal har delegerats till myndigheterna i så betydande grad som skett. Det kan visa sig att avtal på ett myndighetsområde stör på ett annat.

Betr punkt 2

Det torde inte vara så givande att utvidga en kartläggning av förhandlingsordningar som skall gälla då centralt avtal har träffats och då därmed fredsplikt råder. Frågan blir emellertid på ett helt annat sätt aktuell om lokal strejkrätt skulle tillåtas i den lokala lönebildningsprocessen.

Betr punkt 3

Kostnadsdrivande avtalskonstruktioner är bara mycket översiktligt beskrivna med några exempel. Det finns med stor säkerhet åtskilligt mer material att redovisa från olika områden. Dagens olika ackordssystem (motsvarande) borde uppmärksammas och de bonus- eller prestationslönesystem som ersatt ackorden. När det gäller löne- och anställningsvillkor för personal (mäklare m. fl.) som arbetar med värdepappershantering torde det inte vara möjligt att få fram material då det genomgående rör sig om individuella avtal.

Slutligen kan nämnas att med anledning av denna första rapport har ett tjugotal organisationer kontaktats. Som underlag för rapporten har de regelmässigt översänt efterfrågat material. Det finns emellertid på några håll en liten tendens, svår att definiera, till att vara återhållsam med material. Det är svårt att säga om detta är att betrakta som en överdriven lyhördhet eller om det av någon anledning kan finnas en försiktighet att lämna ifrån sig material och information som betraktas vara parts eller parternas.