



FULL SYSSLESÄTTNING OCH SOLIDARISK LÖNEPOLITIK

10

Tillsammans

– LO-samordning och samverkan i praktiken

Författare: Sofie Rehnström och Robert Sjunnebo

Sverige har sedan 1990-talet lidit av hög arbetslöshet och har i dag vad som måste beskrivas som massarbetslöshet. Det är uppenbart att den förda ekonomiska politiken inte längre klarar att uppnå full sysselsättning. Det går inte heller att återgå till den politik som dominerade före 90-talet.

Vad Sverige behöver är därför en ny ekonomisk politik som förenar full sysselsättning och rättvisa löner med dagens öppna ekonomi. Det är bakgrunden till att LO-kongressen 2012 beslutade att inleda projektet *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik*. Projektet ska resultera i en slutrapport till LOs kongress 2016 samt ett stort antal underlagsrapporter, varav denna är den sextonde.

Det är min förhoppning att denna rapport liksom projektets fortsatta arbete ska bidra till den viktiga diskussionen om hur Sverige åter kan bli ett land med full sysselsättning och om hur den solidariska lönepolitiken kan moderniseras.

Karl-Petter Thorwaldsson

LOs ordförande

Innehåll

Förord	6
Sammanfattning	9
Inledning	13
1. 1900-talets början–1938, hur allt började	14
Lönearbete – ett nytt koncept, perioden fram till 1938	14
Avtalsrörelsen 1938	16
2. Perioden 1939–1951, en samordning tar form	19
Andra världskriget och indexavtal	19
Stadgarna ändras	20
Kritik mot indexavtalen, LO-kollektivet tappar mark	22
Inflationen tar fart och regeringen agerar	22
Löneutjämning för kvinnor och lågavlönade	23
Kvinnors villkor i fokus – igen	24
Efterkrigsåren 1947–1951 – blandad konfekt	24
Stabilitetspolitiken hotad	25
Slutet för indexavtalen och början på en ny lönebildning	26
Sammanfattning	27
3. LO–SAF och de centralt samordnade förhandlingarna 1952–1981	29
Allmänt om centralt samordnade förhandlingar	29
Det första historiska avtalet	30
Förbundsförhandlingar	30
Centralt samordnade förhandlingar kommer för att stanna	31
Kvinnolöner i fokus – igen	33
Dags för grupplivförsäkring och revidering av huvudavtalet	34
Förbundsförhandlingarna inleds före de samordnade förhandlingarna	34

Varsel om stridsåtgärder under samordnade förhandlingar	35
Försök till samordning med grupper utanför LO	35
Inflationen tar fart	36
Stridsåtgärder vidtas under samordnade förhandlingar	37
Ökad lagstiftning på arbetsmarknaden	37
Den offentliga sektorn går före	37
Djup konjunkturnedgång	38
De samordnade förhandlingarna börjar brytas upp	39
Sammanfattning	39
4. Uppbrott och omgruppering 1982–1991	41
Centralt samordnade förhandlingar med förhinder	41
Att laga efter läge	42
Avtal trots allt	44
Det oväntade avtalet?	45
Sammanfattning	46
5. Sökande efter en ny fungerande ordning 1992–2013	47
En ekonomi i kris och slutet på det svenska trepartssamarbetet inom arbetsmarknadspolitiken	47
Jämställdhetspott och medlemskap i EU	48
Lönebildning i fokus	49
Fortsatt arbete med formerna för samordnade förbundsförhandlingar	50
Samordning under press	50
Reviderade stadgar och förhandling om nytt huvudavtal	50
Försvagad samordning	51
Sammanfattning	52

Förord

LO-EKONOMEN GÖSTA REHN pratade om LO-samordningen och lönepolitiken som ett praktiskt lirande. Av egen erfarenhet är jag benägen att bistå det synsättet. Lönepolitik och lönebildning vilar på ett ömsesidigt (och komplext) samband mellan teori och praktik. Den som försöker att förstå lönepolitiken enbart på teoretiska grundvalar går snart på grund. Och motsatsvis, frestelsen att uteslutande tänka på lönepolitik som en praktik, kan vara bedräglig.

I den här rapporten som skrivits av Sofie Rehnström och Robert Sjunnebo, båda anställda på LOs arbetslivsenhet, är det just lönepolitikens praktik som behandlas. Twitterfaktorn är sannolikt låg. Nördfaktorn är desto högre. Rapporten är en gedigen genomgång av de stora dragen i LO-samordningens praktik och utveckling. Här skildras samordningens framgångar och besvikelser. För den med intresse för LO-samordningens historia är rapporten oundgänglig.

LO-samordningens och den nationella lönebildningens definierande ögonblick är hösten 1939. Andra världskriget var en disciplineringsfaktor som drev ihop LOs medlemsförbund och motparten. Det är en fascinerande tanke att vår tids lönebildning är ett barn av krigsekonomi; vi lever i skuggorna av en både praktisk och smart lösning som tidens tand inte rått på.

Den solidariska lönepolitikens idéer bars fram av i dag nästan helt bortglömda personer. En av de mer framträdande, Träindustriarbetareförbundets Knut Larsson, kallades av LO-ekonomen Rudolf Meidner ”en samordningens och solidaritetens profet”. Att vara bärare av idéer har i alla tider varit en besvärlig syssla. De tidiga samordningspredikanterna stötte på många hinder. I en skrift skriver Meidner att ”tvivlarna var många och de talade på tvivlarnas vis om att förslagen [om solidarisk lönepolitik] var onödiga, för tidigt väckta eller omöjliga att förverkliga”.

Idén och föreställningen om ett kollektivt klassintresse inom ramen för den solidariska lönepolitiken vilar fortfarande på två rättvisteorier. Den ena av dessa är (o)lika lön för (o)lika eller (o)likvärdigt arbete. Jäm-

ställda löner har stått i centrum för denna rättvisedimension under många år. Den andra viktiga rättviseteorin inom LO är en strävan mot begränsade löneskillnader oavsett arbetsuppgifter. Under senare år har diskussionerna kring lägstalönerna handlat om just den rättvisespekten.

LO-samordningens praktik handlar om att övervinna det kollektiva handlandets dilemma. En enskild grupp kan vinna på att ta ut mer i löneökning än vad det tillgängliga utrymmet medger. Men om alla söker tillgodose den egna gruppen förlorar alla i längden. Solidaritet bygger på insikten om ett bredare ömsesidigt egenintresse. Insikten om att egen och andras långsiktiga egoism kan vara ett fundament för gemensamma intressen är inte given. Det gemensamma handlandet har alltid varit svårt att etablera; både i dag och i går.

Teorier och föreställningar om rättvisa är inte utan betydelse. Men kanske är det väsentliga om idéerna leder till handling eller ej. Goda tankar utan handling är trots allt inte annat än en icke-handling. Det är dessa aktiva samordningshandlingar som Sofie Rehnström och Robert Sjunnebo skildrar i rapporten.

Detta är den femte lönepolitiska rapporten inom projektet *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik*. Författarna ansvarar själva för rapportens innehåll och slutsatser. Från projektets sida är förhoppningen att förbunden och andra arbetsmarknadsaktörer med intresse för lönebildningen på svensk arbetsmarknad kan få behållning av rapporten. Rapporten ett viktigt underlag i det fortsatta arbetet.

Stockholm i februari 2015

Claes-Mikael Jonsson

Projektledare Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik

Sammanfattning

UNDER PERIODEN FRÅN 1900-talets början fram till andra världskrigets utbrott växte det långsamt fram ett regelsystem för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och på arbetsmarknaden. Det var en nödvändig förutsättning för att en mer ordnad samordning mellan LO och LO-förbunden (men också på arbetsgivarsidan) skulle kunna ta form. På många sätt var detta en period då huvudorganisationerna trevande etablerade sina nuvarande roller. Överenskommelser om respekt för föreningsrätten träffades och arbetsgivarens arbetsledningsrätt erkändes av arbetstagersidan. Av betydelse för möjligheterna till samordning var också den process som branschparterna påbörjat med sammanslagning av den stora mängden lokala och regionala kollektivavtal till riksavtal. Perioden karaktäriseras av frånvaro av samordning och många och upprepade konflikter på arbetsmarknaden, oftast med arbetsgivarsidan som den angripande parten. Allt detta, plus kraftiga påtryckningar från statens sida, skapade förutsättningar för LO och SAF att ta nästa avgörande steg genom Saltsjöbadsavtalet som träffades 1938. Precis som överenskommelsen om respekt för föreningsrätten tjänade sedan Saltsjöbadsavtalet som förebild för kommande lagstiftning i form av framförallt MBL.

Genom Saltsjöbadsavtalet fanns kollektivavtalade former för ett fortsatt samarbete mellan huvudorganisationerna och en gemensam syn innebar att parterna själva skulle ta ansvar för regleringen av arbetsmarknaden. Detta samförstånd varade sedan till början av 1970-talet då en rad arbetsrättsliga lagar infördes och samsynen började brytas upp.

Andra världskrigets prövningar tvingade LO och SAF att samordna sina respektive medlemsförbund. Dåvarande LOs ordförande August Lindberg framförde att LO och dess medlemsförbund egentligen inte var redo för denna typ av samordning. Men trots det så träffade parterna under krigsåren och åren därefter flera så kallade indexavtal. Precis som nu var löneförhandlingarnas syfte att söka bevara pristabilitet och att LO-förbundens medlemsgrupper inte skulle tappa ekonomiskt gentemot andra grupper i samhället.

En annan mycket viktig förändring som skedde under andra världskriget var revideringen av LOs stadgar. Genom de förändringar som kongressen beslutade 1941 fick LO sin nuvarande roll under avtalsrörelser. Medlemsförbunden fick en informationsskyldighet och regler för framtida samordningar infördes i stadgarna. Av störst principiell betydelse var att LO nu kunde medge förbunden konfliktersättning och sympatiaktioner även vid strejker, och inte som tidigare, endast vid lockout. LO hade ställts om till en anfallsorganisation. Det var förändringar som var en förutsättning för den form av samordning som sedan skulle komma att genomföras.

Under efterkrigsåren försvann incitamenten för parterna att ingå nya indexavtal. I stället avsåg parterna att återgå till mer fria förbundsförhandlingar. En viktig skillnad jämfört med tidigare var att både LO och SAF nu hade en tydligare samordnande roll på respektive sida. Avtalsrörelsen 1948 genomfördes därför med förbundsförhandlingar. Men det ekonomiska läget blev alltmer instabilt vilket medförde att LO och SAF i december 1949 åter träffade en överenskommelse med det övergripande syftet att skapa prisstabilitet. Detta var en kortvarig återgång till "indexliknande" samordnade förhandlingar mellan huvudorganisationerna. Avtalsrörelsen 1951 genomfördes följaktligen genom förbundsförhandlingar.

LOs kongress 1951 har en särskild betydelse för den fortsatta LO-samordningen. Vid kongressen antogs ett nytt lönepolitiskt program utformat av LO-ekonomerna Gösta Rhen och Rudolf Meidner. Där fastslogs det teoretiska fundamentet för den svenska arbetsmarknadsmodellen där den solidariska lönepolitiken kopplades till strukturomvandling av näringslivet och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Genom det lönepolitiska programmet fanns nu en tydligare värdegrund för framtida LO-samordningar.

Startskottet på en lång period av samordnade förhandlingar mellan LO och SAF var förhandlingarna som ägde rum 1951. Det var SAF som mer eller mindre tvingade LO att acceptera denna form av förhandlingar. LOs medlemsförbund önskade på grund av det höga inflationstrycket ett nytt indexavtal. SAFs villkor för att gå med på det var att LO i sin tur gick med på en allmän samordning. Att LO tvingades in i samordnade förhandlingar i ett skede där man inte ansåg sig redo för sådana

medförde antagligen att avtalsförhandlingarna därefter under ett antal år skedde på förbunds nivå.

Men en nyordning var på väg – det som kan kallas samordningens guldålder – centralt samordnade förhandlingar mellan LO och SAF inleddes under 1955 och utmynnade i början av 1956 i en överenskommelse. Sedan följde en lång period av framgångsrika samordnade förhandlingar där parterna i avtal, förutom att kontrollera lönebildningen, lyckades lösa många av arbetsmarknadens problem och etablera nya viktiga institutioner till nytta för parterna. En viktig reform var införandet av avtalsförsäkringar vilka fortfarande är en tung del av partssamarbetet och har stor betydelse för arbetstagarna. Nämnas kan även införandet av ett visst anställningsskydd i det dåvarande huvudavtalet. En mycket viktig händelse är överenskommelsen under 1959 som innebar att LO och SAF enades om likalöneprincipen. Som ett resultat av överenskommelsen fasades de särskilda kvinnolönetarifferna ut under en period av fem år.

Kännetecknande för denna period av samordning är att representantskapet hade en tydlig och central roll vid fastställande av avtalskraven. Drivande i avtalsförhandlingarna var LOs ordförande och ordförandena i medlemsförbunden. LOs ordförande Arne Geijer deltog aktivt i förhandlingarna och hade en central roll och ordförandekonferenserna hade en viktig funktion i förberedelserna inför avtalsrörelserna.

Under andra hälften av 1960-talet märktes de första tecknen på förändring i förhållandet mellan parterna. Under avtalsrörelsen 1966 varslades om stridsåtgärder för första gången under de centralt samordnade förhandlingarna och 1971 verkställdes stridsåtgärder för första gången.

Allteftersom tjänstemannasektorn växte insåg LO att det var viktigt att få kontroll på deras lönebildning och försökte vid upprepade tillfällen att nå en så kallad totalsamordning innebärande att även tjänstemännen skulle ingå. Det visade sig mycket svårt att uppnå och med några få undantag misslyckas dessa försök.

Ett trendbrott under de samordnade förhandlingarna äger rum 1975 då den offentliga sektorn inte inväntade förhandlingarna mellan LO och SAF utan träffade avtal först. Detta var något helt nytt på svensk arbetsmarknad och sågs inte med blida ögon av parterna på den privata sektorn.

De samordnade förhandlingarna kom därefter att allt mer försvåras av den försämrade konjunkturen under andra hälften av 1970-talet.

Den ökade inflationen medförde behov av olika former av garantiregler i överenskommelserna för att kunna säkra reallöneökningar.

Början av 1980-talet inleddes med en stor arbetsmarknadskonflikt. 1980 varslade SAF om en allmän lockout som medförde att 552 000 av LOs medlemmar utestängdes från sina arbeten och att 100 000 togs ut i strejk. 1981 lyckades PTKs förbund träffa en bättre uppgörelse än LO och SAFs preliminära uppgörelse vilket medförde att omförhandlingar behövde ske. Samtidigt förvärrades den ekonomiska krisen och oron på arbetsmarknaden ökade. Förhållandena började allt mer påminna om de som rådde innan andra världskriget. Tiden för de stabila överenskommelserna mellan LO och SAF gick nu mot sitt slut.

En avgörande händelse var när Verkstadsindustrin och senare Metallindustriarbetareförbundet frånträdde de samordnade förhandlingarna. Det utgjorde början på en utveckling som kulminerade med att SAF inte längre ställde upp som central förhandlingsmotpart och ledde till en period med förbundsförhandlingar. 1980-talet kan utifrån detta perspektiv beskrivas som de samordnade förhandlingarnas dödsdans. Men en tämligen utdragen dödsdans som pågick från att det sista centralt samordnade avtalet träffades den 11 april 1986 fram till mitten av 1990-talet där förbundsförhandlingar och samordningar i olika former avlöste varandra.

Precis som innan andra världskriget följer efter en period av oordnade förhållanden ett behov av stabilitet och struktur. Industriavtalet som tillkom 1997 får ses som en sådan reaktion. Under hösten 2000 sjuöskades Medlingsinstitutet vilket innebar att staten nu på allvar rent institutionellt lade sig i lönebildningen. Genom Industriavtalet har arbetsmarknaden till viss del fått det som bland annat LOs tidigare ordförande Arne Geijer eftertraktade – en form av totalsamordning.

Vid en tillbakablick på perioden får nog sägas att det inte var arbetsmarknadens parter som omöjliggjorde prisstabilitet. Det framgår tydligt av LOs verksamhetsberättelser att prisstabilitet varit ett bärande mål för de centralt samordnade förhandlingar mellan LO och SAF. Däremot blev de genomgripande politiska förändringarna i Sverige och i omvärlden parterna övermäktiga och en ny ordning tvingades fram, den hybrid som vi i dag lever med, Medlingsinstitut, Industriavtal och LO-samordningen.

Inledning

RAPPORTEN INGÅR SOM en del i projektet Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik och riktar sig i första hand till fackligt förtroendevalda och andra fackligt engagerade. Vårt uppdrag är att beskriva hur LO och LO-förbundens samverkan och samordning i avtalsförhandlingar bedrivits och utvecklats sedan de inleddes i början av 1940-talet och fram till i dag. Fokus är hur förhandlingarna praktiskt och formellt gått till. Underlaget har varit LOs egen dokumentation av händelseförloppet, främst verksamhetsberättelserna. Det innebär att skeendet skildras ur ett "insiderperspektiv". Vid arbetet med materialet blev vi förvånade att vissa händelser som vi i dag anser vara betydande, exempelvis Verkstadsindustrins och därefter Metallindustriarbetareförbundets avhopp från de centralt samordnade förhandlingarna i början av 1980-talet, inte dokumenterades alls i mötesprotokoll från tiden. Det i sig är intressant och leder till funderingar. För att förbättra läsbarheten och begripligheten i rapporten har vi trots detta valt att i viss utsträckning beröra, som vi bedömt som, väsentliga händelser i omvärlden som av någon anledning inte funnits med i LOs officiella material.

Den här rapporten bör läsas parallellt med de lönepolitiska underlagsrapporterna i projektet. Några av dessa rapporter redogör för idédebatten och statistik från samma tidsperiod (se exempelvis Hundra år av ojämlikhet). Rapporten är avsedd att användas som ett kunskapsunderlag för det pågående arbetet med att modernisera den solidariska lönepolitiken men även för att ge fackligt aktiva en historisk tillbakablick som förhoppningsvis leder till nya kunskaper om vilka krafter och möjligheter till förändring som finns i LO-samordningen. Med en kollektiv förståelse för den gemensamma historien kan förhoppningsvis LOs förbund hjälpas till att se nyttan med samordning och samverkan.

1. 1900-talets början–1938, hur allt började

FÖRSTA KAPITLET AV vår delrapport behandlar en period där fackföreningsrörelsen, och även arbetsgivarsidan, började agera gemensamt i frågor som gällde lön och anställningsvillkor. LO och SAF lyckades efter förhandlingar teckna Saltsjöbadsavtalet som lade grunden för det som brukar kallas den svenska arbetsmarknadsmodellen. Parterna hade insett att det fanns vinster att göra genom att samarbeta i olika frågor och att ett gemensamt ansvarstagande också kunde betyda ökad makt. Men det var inget självklart vägval. Många av LOs förbund var tveksamma till samarbete, med varandra och med motparten. Men andra världskrigets utbrott innebar att LO insåg hur viktigt det var att ha kontroll på prisstabiliteten och inflationen för att LO-kollektivets medlemmar inte skulle halka efter andra grupper i samhället. En motvillig arbetsgivarsida gick till slut med på att träffa de så kallade indexavtalen. Efter kriget var situationen på arbetsmarknaden instabil och inom LO hade tankar väckts på hur framtida avtalsrörelser skulle kunna drivas. SAF hade då definitivt insett fördelarna med en sammanhållen lönebildning. Men vi börjar med en redogörelse för tiden innan det historiska Saltsjöbadsavtalet, utvecklingen som ledde fram till att parterna på arbetsmarknaden skaffade sig verktyg för att kunna ta ett gemensamt ansvar för lönebildningen.

Lönearbete – ett nytt koncept, perioden fram till 1938

Redan i industrialismens barndom på 1860-talet började arbetsgivare och arbetstagare att organisera sig för att individuellt eller kollektivt påverka betalning och arbetsvillkor för det nya fenomenet lönearbete.

Genom Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen 1906 etablerades sig partsorganisationerna alltmer som de som angav spelreglerna på arbetsmarknaden. Genom Decemberkompromissen erkände SAF arbetstagarnas rätt att organisera sig och LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och organisera arbetet och fritt anställa och säga upp anställda.

Perioden utmärktes av att parterna var i konfrontation med varandra och arbetsmarknadskonflikter var frekvent förekommande. Ar-

betsgivarna var den aggressiva parten och använde ofta lockoutvapnet. Arbetsgivarna krävde och fick rätt till sympatiåtgärder – något som användes frekvent. Trots det så lyckades parterna åstadkomma en hel del i förhandlingar. Under perioden fram till slutet på 1930-talet blev det exempelvis mer och mer vanligt med regler om turordning i kollektivavtal. Reglerna var utformade på olika sätt men vanligt var att hänsyn togs till exempelvis duglighet, lämplighet, anställningstid, försörjningsbörda och organisationstillhörighet.

1936 infördes lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Lagen byggde på 1906 års Decemberkompromiss och förbjöd uppsägningar i föreningsrättskränkande syfte. I och med lagens tillkomst begränsades den fria uppsägningsrätten även på arbetsplatser där arbetsgivaren inte var bunden av kollektivavtal som skyddade föreningsrätten.

Staten blev alltmer bekymrade över de ständiga stridsåtgärderna på arbetsmarknaden och började agera för en stabilare ordning. Under kraftigt hot om lagstiftning insåg parterna att det fanns ett starkt gemensamt intresse av att sätta sig ner och förhandla fram grundläggande regler för parternas förhållande mellan varandra och på arbetsmarknaden i stort. Det gemensamma intresset var självklart att tillsammans behålla makten över villkoren på arbetsmarknaden.

1938 träffade LO och SAF en uppgörelse om det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Konflikt skulle ersättas av samverkan och kompromiss. Det innebar att staten lovade att inte lagstifta på arbetsmarknadsområdet så länge som parterna skötte sitt och levererade stabilitet och utveckling på arbetsmarknaden. Parternas inflytande skulle öka allteftersom de levererade arbetsfred samtidigt som branscherna gynnades av bransch Anpassade villkor i kollektivavtalen. Arbetstagarna skulle därmed få ett ökat inflytande över sina arbetsvillkor.

Den viktigaste delen i överenskommelsen var huvudavtalet. Avtalet har reviderats vid ett flertal tillfällen. Nedan beskrivs innehållet.

- Huvudavtalet innehåller i kapitel 1 bestämmelser om arbetsmarknadsnämnden, en slags skiljenämnd, som ska lösa frågor av allmän eller större betydelse för arbetsmarknaden.
- Kapitel 2 behandlar förhandlingsordningen, det vill säga, hur tvister ska lösas mellan branschparterna. Förhandlingsordningen är införd i nästan alla riksavtal på den privata arbetsmarknaden.

- I kapitel 3 (som efter tillkomsten av LAS och MBL har utgått) fanns regler för uppsägningar och permitteringar. Arbetsgivarna är skyldiga att, före uppsägning eller permittering, varsla och samråda med den fackliga organisationen. Reglerna var tillämpliga om anställningen varat minst nio månader. Om endera organisationen begärde det kunde tvister om uppsägningar hänskjutas till den av parterna inrättade Arbetsmarknadsnämnden, som i sådana tvister fungerade som skiljenämnd. Om uppsägning skett på grund av arbetsbrist skulle Arbetsmarknadsnämnden göra en lämplighetsprövning med beaktande av såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. Vid lika duglighet och lämplighet skulle hänsyn tas till anställningstiden längd och till försörjningsplikt.
- Kapitel 4 innehåller de kanske mest kontroversiella regleringarna, begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna. Dessa inskränkningar reglerar bland annat på vilket sätt sympatiåtgärder får genomföras och hur skadan för tredjeman ska begränsas vid konflikter. Den begränsning som infördes innebar att tre LO-förbund, Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet och Transportarbetareförbundet inte skrev på avtalet. Elektrikerförbundet skrev i ett senare skede under avtalet. Reglerna i kapitlet har eftersom införlivats i MBL och den enda begränsningen som inte införts i lag är den om hur sympatiåtgärder får genomföras.
- Kapitel 5 behandlar konflikter som rör samhällsviktiga funktioner.

Det är år 1939, året efter detta historiska kollektivavtal och den gemensamma manifestationen av en stark partsvilja, som vår rapport om hur avtalsrörelserna gått till i praktiken tar sin början. Men först – hur gick en avtalsrörelse till innan förbunden började samordna sig?

Avtalsrörelsen 1938

Fram till och med 1938 bedrevs avtalsrörelsen helt och hållet av förbunden själva. Hur de rent faktiskt bedrevs styrdes som i dag av respektive förbunds stadgar. Avtalsperioder, löneökningar, avtalskonstruktioner – allt var en angelägenhet för respektive förbund. LO hade i stort sett ingen roll att spela. Rent formellt innehöll inte stadgarna några befo-

genheter för LO när det gällde avtalsrörelser och konflikter. Visserligen levererade LO varje år en utförlig statistik över det ekonomiska läget i Sverige och de viktigaste export- och konkurrentländerna. Produktivitet, vinstuttag, valutakurser, konsumtionsmönster med mera analyserades noggrant. Statistik över levnadskostnader och löneutveckling sköttes av Socialstyrelsen och även denna statistik analyserades nogsamt. Hur förbunden tolkade statistiken däremot, det varierade stort att döma av de olika yrkandena. Arbetet med huvudavtalet, som pågått sedan 1936 och antogs 1938, avspeglade sig ännu inte i hur förbunden bedrev sina avtalsförhandlingar.

34 av LOs 42 medlemsförbund avtalsförhandlade under året. Av dessa förbund hade endast 16 riksavtal (i princip dagens branschavtal). Resultatet av förhandlingarna för förbund med enbart regionala och lokala avtal varierade stort mellan branscher och regioner och var ytterst svåra att styra från centralt håll. Bland förbunden med riksavtal var den vanligaste avtalsperioden 2 år, men den varierade mellan 1–3 år. Utfallet för förbunden varierade mellan 4–12 procents höjning per år för fasta löner och mellan en ökning med 15 procent och en sänkning med 30 procent för ackordslönerna. Några exempel:

- Beklädnadsarbetareförbundet träffade tvåårsavtal för skrädderi, beklädnad och sömnad, veckolönerna höjdes med 4 procent för män och med 8 procent för kvinnor per avtalsår. Ackordspriserna höjdes med 3, 4, 6, 10 procent per år (beroende på prislista). Dessutom implementerades den nya semesterlagen i avtalet med vissa anpassningar.
- Bokbindareförbundet inledde sin avtalsrörelse den 30 maj men förhandlingarna strandade redan den 29 juni och arbetsgivareförbundet förklarade lockout från den 11 juli. Lockouten utvidgades succesivt och sympatiåtgärder vidtogs från SAFs sida. En förlikningskommision tillsattes av regeringen men arbetsgivarna ville inte förhandla. Först den 11 augusti inleddes förlikningsförhandlingar och den 21 augusti lades ett förslag fram av förlikningsmännen. Slutlig uppgörelse träffades den 30 augusti. Uppgörelsen innebar ett tvåårsavtal med en 11 procents höjning av alla minimilöner och att semesterlagen implementerades i avtalet. Den genomsnittliga höjningen av lönerna för hela landet uppgick till 15 öre för manliga arbetare över 20 år och 9,6 öre för kvinnliga arbetare över 20 år.

- Gruvindustriarbetareförbundet träffade tvåårsavtal för bland annat gruvorna i mellersta Sverige med 9 öres höjning av minimitimlönerna och 10 procents höjning av ackorden och för LKABs gruvor i Norrbotten blev utfallet en höjning med 12 procent.
- Textilarbetareförbundet träffade ett ettårsavtal med en ökning av tarifflönerna med i genomsnitt 5 procent för manliga och 7,5 procent för kvinnliga textilarbetare.

2. Perioden 1939–1951, en samordning tar form

Andra världskriget och indexavtal

År 1939 inleddes rent avtalsmässigt på vanligt vis; de förbund vars avtal hade gått ut förhandlade och träffade avtal med motparterna. Efter krigsutbrottet i september ändrades situationen väsentligt och radikalt. Med anledning av krigsutbrottet kallades till ett extra representantskap som hölls den 29 november. Efter en ingående diskussion beslöt representantskapet att hemställa till samtliga förbund som vid tillfället befann sig i avtals- och lönerörelser (21 stycken) att de skulle ge Landssekreteriatet, numera benämnd LOs styrelse, mandat att förhandla med SAF. Syftet var att försöka träffa en ramöverenskommelse för kommande avtalsrörelse för att kunna bevara köpkraften för LO-förbundens medlemmar under avtalstiden. Överenskommelsen skulle vara preliminär och först godkännas av representantskapet och sedan av respektive förbund. Hemställan gick ut på remiss och samtliga aktuella förbund sade ja till det föreslagna tillvägagångssättet. Förhandlingar mellan LO och ett tämligen motvilligt SAF inleddes och ett förslag till överenskommelse träffades den 12 december och godkändes av representantskapet den 15 december.

Det första så kallade indexavtalet gällde samtliga förbund vars avtal löpte ut den 1 januari–1 februari 1940. Men parterna var eniga om att så långt möjligt tillämpa överenskommelsen på alla avtal 1940. Så skedde också.

Avtalet innehöll 6 punkter.

1. Avtalsperioden skulle vara minst ett år.
- 2–3. Om levnadskostnadsindex steg över en viss nivå skulle löner och tillägg höjas. Om index sjönk skulle lönerna minska men aldrig under nivån för de kollektivavtalsreglerade utgående lönerna.
4. Handlade om nivåer för åldersrelaterade löner.
5. Indexhöjningar skulle särredovisas som ett särskilt rörligt tillägg vid sidan av de kollektivavtalade lönerna.
6. Om någon industri på grund av konjunktursvårigheter ville få jämkning av avtalet kunde överenskommelse träffas med motparten. Om parterna inte kunde enas var de bundna av indexavtalet.

Tilläggas kan att indexavtalets konstruktion och den beslutsordning som tillämpades under det första året i stort sett var densamma för alla indexavtal under 40-talet.

Efter det att indexavtalet träffats inleddes förbundsförhandlingar. Avtalet verkar ha slagit igenom hos parterna. Avtalet resulterade i att lönerna i riksgenomsnitt den 1 maj 1940 höjdes med 3,36 procent och den 1 augusti med ytterligare 2,94 procent.

Under året framförde SAF i pressen och direkt till LO att de ansåg att indexavtalet var för dyrt. SAF sade upp avtalet under hösten och nya förhandlingar inleddes den 26 november mellan parterna enligt modell från tidigare år. Den 29 december träffades ett nytt preliminärt i indexavtal vilket godkändes av representantskapet den 8 januari 1941. Avtalet var i stort sett likadant som det föregående avtalet förutom att villkoren för procenthöjningar i relation till levnadskostnadsindex hade ändrats något. Under året skedde förbundsförhandlingar som var relativt stökiga. Förbunden respekterade i stort indexuppgörelsen när det gällde lönerna men flera förbund drev också krav på förändringar av avtalens allmänna villkor. Den pågående processen med sammanslagning av regionala- och lokala avtal för att åstadkomma riksavtal fortsatte i snabb takt hos förbunden. Detta var en viktig förutsättning för den framtida samordningen.

Stadgarna ändras

Under krigsåret 1941 hölls en LO-kongress. Där genomfördes en stadgeändring bland annat i de bestämmelser som fastställde maktfördelningen mellan LO och förbunden i frågan om avtalsrörelser och konflikter, ändringar som i stora delar gäller än i dag. Förändringarna innebar en viss centralisering av makt till LO. Den principiellt viktigaste förändringen var att LO nu kunde tillerkänna förbunden konfliktersättning och organiserade sympatiaktioner även vid strejker. Tidigare hade det endast varit möjligt vid lockouter. Man kan säga att LO ställdes om från att enbart varit en försvarsorganisation till att även vara en anfallsorganisation. Andra viktiga förändringar var:

- LO-styrelsen fick förstärkt ställning.
- Förbund kan uteslutas.
- Förbund ska hålla LO-styrelsen underrättad om viktigare avtalsrörelser och konflikter.

- Förbund är i vissa fall skyldiga att inhämta LO-styrelsens yttrande.
- När flera förbund ska förhandla för samma grupper ska de samverka under LO-styrelsens ledning.
- LO-styrelsen har rätt att föreslå uppgörelser och genom ombud delta i förbundsförhandlingar.
- LO-styrelsens tillstånd krävs för att vidta konflikt av viss omfattning.
- LO-styrelsen kan rekommendera förbunden att vidta sympatiåtgärder.

Ändringarna fick stor betydelse för LOs roll som samordnare i avtalsrörelser. Att märka är att inget förbund (hittills) har uteslutits ur LO.

Jämförelse år 1939–år 1951

LO-förbund:

1939: 45

1951: 44

Medlemsantalet:

1939: 961 216 (812 237 män, 148 979 kvinnor)

1951: 1 313 240 (1 054 182 män, 259 058 kvinnor)

Största förbunden:

1939: Metallindustriarbetareförbundet 165 051,

Grov- och Fabriksarbetareförbundet 92 346,

Kommunalarbetareförbundet 42 632.

1951: Metallindustriarbetareförbundet

227 903, Byggnadsarbetareförbundet 115 288,

Kommunalarbetareförbundet 90 965.

Minsta förbunden:

1939: Kakel- och Plattarbetareförbundet 539,

Skorstensfejeriarbetareförbundet 559,

Fångvårdsmannaförbundet 948.

1951: Skorstensfejeriarbetareförbundet 852,

Vattenfallsverkens personalförbund 988,

Fångvårdsmannaförbundet 1 446.

Kollektivavtalens struktur och utveckling

1939

Riksavtal 106 (36,5 procent av medlemmarna)

Distriktsavtal 135 (8,3 procent av medlemmarna)

Lokalavtal under riksavtal 2 457 (7,3 procent av medlemmarna)

Lokalavtal 12 682 (47,9 procent av medlemmarna)

1951

Riksavtal 205 (59,3 procent av medlemmarna)

Distriktsavtal 76 (4,5 procent av medlemmarna)

Lokalavtal under riksavtal 4 251 (7,7 procent av medlemmarna)

Kritik mot indexavtalen, LO-kollektivet tappar mark

Vid representantskapet i september 1941 framfördes kritik mot indexavtalet, arbetarkollektivets reallöner minskade trots avtalet med i genomsnitt 9,7 procent under året. Det skulle i och för sig kunna vara acceptabelt, menade man, men det hade visat sig att alla samhällsgrupper inte drabbades av försämringar. Vissa förbund framförde att de skulle åstadkomma bättre villkor för sina medlemmar om de fick förhandla själva. Efter diskussioner beslutade representantskapet trots invändningarna att uppta förhandling med SAF om ett nytt indexavtal. Motiveringen var att det var nödvändigt att hela kollektivet höll ihop för att resultatet skulle bli det bästa för alla och att det var särskilt viktigt för de svagare grupperna. Denna gång bestod LOs förhandlingsdelegation av både LO-representanter och representanter från de förbund som skulle avtalsförhandla under året. Förhandlingarna blev besvärliga men slutligen kunde den opartiske ordföranden lägga fram en kompromiss som accepterades av parterna. Avtalet godkändes av representantskapet den 15 januari 1942 och förbunden kunde därefter börja sina avtalsrörelser.

Inflationen tar fart och regeringen agerar

Inflationen började bli ett problem och regeringen blandade sig därmed i partsförhandlingarna. Under sommaren 1942 höll regeringen ett stort antal överläggningar med parterna och andra ekonomiska intressesammanslutningar. Syftet var att åstadkomma en skärpt priskontroll genom ett pris- och lönestopp. Under hösten genomfördes ett prisstopp som utformades så att inga priser fick höjas på grund av ökade lönekostnader.

Representantskapet behandlade frågan den 3 september och enades efter livliga diskussioner om ett uttalande och ett beslut. Av uttalandet framgick att representantskapet delade regeringens oro för att inflationen skulle ta fart men man ansåg att regeringen hade förbisett att lönekompensationen i själva verket var en följd av prisstegringar och inte tvärtom. Man stödde regeringens strävan efter priskontroll men ansåg det självklart att arbetarna inte kunde avstå från sina mycket berättigade krav på avtalsreglerade garantier mot en okontrollerad reallöneförsämring. Fackföreningsrörelsen måste hålla fast vid principen att stigande levnadskostnader ska kompenseras inom de gränser som det allmänna försörjningsläget medger. Trots att många förbund var tveksamma till

en fortsättning på den inslagna linjen med indexöverenskommelser beslutades att hantera frågan om indexavtal på samma sätt som tidigare år. I december 1942 godkändes det nya indexavtalet av representantskapet.

Under 1943 hade regeringens strävan att åstadkomma ett prisstopp gett bra resultat. Representantskapet beslutade i september att förhandla fram ett nytt indexavtal på sätt som tidigare gjorts. Processen förlöpte något lugnare denna gång och att nytt avtal godkändes av representantskapet den 25 januari 1944. Avtalet kom att bli det sista i den utformning som funnits sedan 1939.

Löneutjämning för kvinnor och lågavlönade

I slutet av augusti 1944 diskuterade representantskapet åter kommande års lönerörelse. Man var nöjd med lagen om prisstopp som fungerat bra under de senaste åren och antog att förhållandet fortsatt skulle gälla. Man gjorde bedömningen att det gällande indexavtalet inte behövde förhandlas om utan skulle prolongeras. Förbunden uppmanades att koncentrera sig på löneutjämningen inom varje förbund, och då särskilt uppmärksamma de lågt avlönade kvinnliga arbetarna dels arbetare på de dyrorter (orstäder), där levnadskostnadsstegringarna varit starkare än på andra orter. Men SAF ville annat. Den efterföljande avtalsrörelsen blev relativt konfliktfylld och omfattade i stort sett alla förbund. Krigsåren hade gett olika utfall för olika grupper, bland annat hade arbetare inom verkstadsindustrin kommit sämre ut än många andra. I förhandlingarna mellan Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen gällande mekaniska verkstadsindustrin ställde Metallindustriarbetareförbundet krav på stora avtalsändringar och högre lönepåslag än indexuppgörelsens. Medlingskommission tillsattes men parterna kunde inte enas. Den 5 februari 1945 utbröt en strejk som varade till den 5 juli. I konflikten deltog närmare 90 000 arbetare i snitt per vecka. Det avtal som slutligen träffades innebar på många punkter en framgång för Metallindustriarbetareförbundet. Avtalsperioden bestämdes till den 6 juli 1945–31 december 1946. Trots den konfliktfyllda avtalsrörelsen ansåg representantskapet att situationen var tillfredställande och att det gällande indexavtalet skulle prolongeras att gälla under 1946. Prisstabilitet hade högsta prioritet och var viktig för uppbyggnaden av landet. Förbunden uppmanades att internt göra samma prioriteringar som året innan, det vill säga, satsa på kvinnliga arbetare och arbetare på dyrorter.

Kvinnors villkor i fokus – igen

Vid representantskapets årsmöte den 24–26 april 1946 behandlades och godkändes LOs kvinnolönekommittés betänkande. Representantskapet uttalade att de var bekymrade över kvinnornas situation. Trots uppmaningar från representantskapet under flera avtalsrörelser att lägga ut högre löneökningar på kvinnorna så hade de flesta förbund lagt ut lön med samma örestal för män och kvinnor. Lika lön för lika arbete skulle gälla men utjämningen hade avstannat. För att uppnå detta viktiga mål måste också kvinnor ha lika möjligheter till arbete och utbildning. Det var därför nödvändigt att ta krafttag och detta skulle göras genom att först prioritera de kvinnor som hade sämst löneläge. Arbetskostnaderna för män och kvinnor skulle vara lika höga. Utjämning måste också ske mellan olika områden på arbetsmarknaden.

I augusti 1946 sammanträdde representantskapet för att diskutera avtalsläget. Man konstaterade att läget på arbetsmarknaden var relativt gott och att prisstoppet fungerade fortsatt bra. Trots stoppet hade arbetarna lyckats förbättra sina reallöner och de flesta var nu tillbaka på den reallönenivå som rådde före kriget. Men – alla var eniga om att prisstabilitet hade fortsatt hög prioritet. Detta skulle självklart kombineras med att arbetarna tillförsäkrades en rimlig del av produktivitetsoökningen. Den rådande situationen skulle utnyttjas för att åstadkomma en fortsatt utjämning av lönemotsättningarna mellan män och kvinnor. Representantskapet kom till slutsatsen att det gällande indexavtalet åter skulle prolongeras. Under hösten visade det sig att SAF inte var intresserad av en prolongation. En förhandlingsdelegation tillsattes på vanligt vis och förhandlingar hölls. Parterna enades till slut om ett avtal med indexinslag som innehöll en del kompromisser för bägge parter. Avtalet skulle gälla för avtal som träffades under 1947. Parterna godkände gemensamt avtalet den 9 december 1946.

Efterkrigsåren 1947–1951 – blandad konfekt

Efterkrigsåren utmärktes av ett LO som stödde regeringens lagstiftning om priskontroll och som ville ha hårdare kontroller av lagens efterlevnad. Priskontroll var en förutsättning för full sysselsättning. Samtidigt skulle arbetarna ha en växande del av produktionsmedel för att förbättra levnadsstandarden och gynna samhällsutvecklingen.

SAF verkade för en mer fri prissättning men ville inte ha lönehöjningar och inflation. Inför lönerörelsen 1948 var parterna ense om att inget nytt indexavtal skulle komma till stånd. LOs representantskap uttalade i augusti 1947 att förbunden under den kommande avtalsrörelsen skulle vara återhållsamma med lönekraven och åter prioritera kvinnor och lågavlönade. Förbunden uppmanades att ägna sin uppmärksamhet åt avtalens allmänna bestämmelser. SAF som ansåg att löneläget skulle hållas oförändrat och avtalen prolongeras hade som motstrategi att uppmana sina förbund att inte teckna nya överenskommelser utan att ajournera förhandlingarna en efter en så att ett öppet läge skulle uppstå i början av 1948. Då skulle en gemensam förlikningskommission tillsättas och på så sätt skulle en central styrning av hela lönerörelsen åstadkommas utan att LO var samordnade. Taktiken var lyckad till en början och arbetsgivarna agerade som SAF önskade. När förhandlingarna mellan Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen strandade i januari 1948 ville SAF få till en gemensam förlikningskommission, LO motsatte sig detta med motiveringen att LO ansåg sig sakna sådant mandat och heller inte hade personella resurser att kunna övervaka sådana. Regeringen valde då att inte utse en sådan. För SAF återstod då en ensidig samordning. SAFs styrelse beslutade att SAF skulle godkänna avtalen för de största facken. Så skedde också och avtal träffades på åtta stora avtalsområden i februari 1948. Det visade sig dock att de efterföljande avtalen slöts på en något högre nivå.

Stabilitetspolitiken hotad

Omkring årsskiftet 1948/1949 kunde kollektivavtalen för i stort sett hela arbetsmarknaden sägas upp. Representantskapet sammanträdde därför i november. Stabilitetspolitiken ansågs hotad, inflationsrisken var hög, obalans mellan import och export förelåg och kronan riskerade bli mindre värd. På grund av det kritiska läget föreslogs att samtliga avtal skulle prolongeras under 1949. Förslaget gick ut på remiss till förbunden och till slut accepterades förslaget av samtliga förbund.

Under hösten 1949 devalverades valutorna i ett flertal europeiska länder, däribland Sverige. Efter ett antal turer och diskussioner internt kom LO fram till att avtalen åter borde prolongeras. I december träffades ett avtal med ett motvilligt SAF. Parterna rekommenderade sina

medlemmar att lönekostnaderna skulle hållas oförändrade i samtliga branscher om inte levnadskostnadsindex överskred 169. Om så skedde skulle arbetsgivarna antingen erbjuda en lönehöjning om 10 öre per timme, varigenom avtal skulle anses slutet, eller, som ett förhandlingsbud, en lägre siffra. Om man då vid överläggningar inte kunde enas skulle avtalen anses uppsagda och stridsåtgärder få vidtas. Parterna höll sig till överenskommelsen och inga stridsåtgärder vidtogs.

Slutet för indexavtalen och början på en ny lönebildning

Under hösten 1950 beslutade representantskapet att 1951 års förhandlingar skulle ske förbundsvis och att det inte skulle träffas några nya indexavtal. SAF ville initialt samordna sina förbund centralt. Men till slut beslutade även SAF att det skulle förhandlas förbundsvis. Från regeringshåll hade uttalats att löneökningarna med hänsyn till den ekonomiska politiken borde ligga mellan 3–6 procent. Förhandlingarna löpte relativt lätt och i mitten av april 1951 hade avtal träffats för i stort sett alla på LO-området. Löneökningarna uppgick till i genomsnitt 15 procent.

Under våren 1951 hölls överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Statsmakterna var mycket missnöjda med den föregående avtalsrörelsen, vilket givetvis SAF också var. Löneökningarna hade varit för stora ansåg de. Finansminister Per Edvin Sköld (S) ville ha en mer styrd avtalsrörelse för att hålla ner löneökningarna. Huvudansvaret lades på LO eftersom han ansåg att arbetsgivarna skulle gå med på vilka höjningar som helst för att bevara arbetsfreden i rådande ekonomiskt läge och med brist på arbetskraft. I september hade LO kongress. Där antogs ett nytt lönepolitiskt program "Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen" utformat av LO-ekonomerna Gösta Rhen och Rudolf Meidner. Där fastslogs det teoretiska fundamentet för den svenska arbetsmarknadsmodellen där den solidariska lönepolitiken kopplades till strukturomvandling av näringslivet och en aktiv arbetsmarknadspolitik.

I november diskuterade representantskapet den kommande avtalsrörelsen. Under förutsättning att statsmakterna tog sitt ansvar genom prisreglering och att tjänstemanna- och jordbrukareorganisationer tog sitt så uppmanade representantskapet förbunden att vara återhållsamma med lönekraven i sina respektive förbundsförhandlingar. Men det var

viktigt att förbunden särskilt beaktade de grupper som inte kompensats för levnadskostnadsökningarna. Grupper med fast lön (som halkat efter grupper med löneglidning, som hade varit stor) och kvinnor. Det skulle ske genom stor andel generella lönehöjningar. Vidare uppmanades förbunden att se till att avtalslönerna bättre speglade de utgående lönerna. För att LO skulle ha en överblick över förhandlingarna och åstadkomma åtminstone en "lös" samordning skulle förbunden rapportera in sina lönekrav och samråda med LO under förhandlingarnas gång.

LOs stadgar hade ändrats, det lönepolitiska programmet var på plats. Manegen var krattad för en ny lönepolitiskt ordning, men – det skulle dröja några år innan den nya ordningen helt var på plats.

Sammanfattning

Efter att parterna på arbetsmarknaden legat i luven på varandra under lång tid med SAF som den angripande parten i de flesta fall lyckades parterna under hot om lagstiftning enas om gemensamma spelregler på arbetsmarknaden i Saltsjöbadsförhandlingarna. När sedan andra världskriget bröt ut hade parterna redskap för att ta ett gemensamt ansvar för prisstabiliteten. LO var den drivande i frågan om tillkomsten av indexavtalen. SAF var till en början motståndare till att träffa sådana och att agera gemensamt i avtalsrörelser men allteftersom uppgörelserna visade sig fungera väl började SAF med förbund inse att det fanns fördelar även för dem. Efter krigsåren var LO med förbund, trots att de var ganska nöjda med utvecklingen under perioden, inställda på att återgå till förbundsförhandlingar, 1948 års förhandlingar genomfördes också som en sådan. Men på grund av den turbulenta situationen i ekonomin inför avtalsrörelsen 1949, med bland annat devalvering av kronan, träffades parterna till slut ett avtal som innehöll en hel del indexinslag. Erfarenheterna från perioden från 1940 och framåt innebar att LO insåg möjligheterna med att agera samordnat och ett sådant agerandes betydelse för samhällsekonomin och möjligheterna att förbättra löner och anställningsvillkor för alla grupper inom kollektivet. Trots det så hade spänningarna inom LO-sfären växt så mycket att man ansåg att det var nödvändigt att släppa loss förbunden i förbundsförhandlingar. Skälet var att det fanns olika förbundsfrågor som borde lösas och att det fanns betydande spänningar i lönefrågorna. Men på LO smeds planer på hur

kommande avtalsrörelser skulle kunna bedrivas genom någon form av samordning, tiden bedömdes dock inte som mogen ännu.

Intressant är att de frågor som var högaktuella under perioden, extra satsningar på lågavlönade och kvinnor, är lika aktuella i dag. LOs erfarenheter från krigsåren och samordningen i form av indexavtalen banade väg för de beslut som togs på LO-kongressen 1951 som i sin tur ledde fram till den modell med centralt samordnade förhandlingar mellan LO och SAF som tillämpades under en lång och framgångsrik era. En annan viktig framgångsfaktor var branschparternas medvetna strategi att slå samman den stora mängden lokala och regionala avtal till riksavtal, något som var nödvändigt för att kunna reglera hela arbetsmarknaden.

3. LO-SAF och de centralt samordnade förhandlingarna 1952–1981

PERIODEN FRÅN BÖRJAN av 1950-talet till början av 1980-talet är en mycket spännande period utifrån flera perspektiv. Detta är den period som kan beskrivas som LO-samordningens guldålder. Under denna period tar den centrala samordningen form och övergår till att LO och SAF under lång tid genomför centralt samordnade förhandlingar. Denna period sammanfaller till stor del med en period av hög ekonomisk tillväxt och full sysselsättning.

Under de centralt samordnade förhandlingarna genomförs flera stora reformer som vi i dag tar som självklara. Avtalsförsäkringarna tillkommer och anställningsskyddet blir en del av huvudavtalet mellan LO och SAF. LO och SAF tar under denna period aktivt del i det svenska trepartssystemet inom arbetsmarknadspolitiken.

Perioden speglar även början på slutet för de centralt samordnade förhandlingarna. Även innan dess Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen lämnade de centralt samordnade förhandlingarna fanns tydliga tecken på sprickor under andra hälften av 1970-talet. Den tidigare starka svenska ekonomin börjar under denna period sakta in betänkligt.

Allmänt om centralt samordnade förhandlingar

LOs stadgar innehåller en reglering om hur samspelet mellan förbunden och mellan förbunden och LO bör och kan fungera under en avtalsrörelse. LO har allt sedan 1941 års LO-kongress efter en motion från dåvarande Metallindustriarbetareförbundet haft den grundläggande uppgiften att vara en samordnande faktor för medlemsförbundens avtalsrörelser.

Det som främst kännetecknat avtalsförhandlingarna efter andra världskriget är att dessa, med några få undantag, bedrivits som centralt samordnade förhandlingar. Med detta begrepp avses förhandlingar som förs mellan LO och SAF centralt. I dagens stadgar avses med samordnade förhandlingar en helt annan form av samordning där förhandling sker förbundsvis utifrån vissa gemensamma krav.

Det första historiska avtalet

De första samordnade förhandlingarna mellan LO och SAF ägde rum 1952. Det ekonomiska läget med starkt inflationstryck medförde att LO-förbunden önskade ett indexliknande avtal. SAF kunde enbart tänka sig en sådan ordning om LO gick med på en allmän samordning. SAFs inställning innebar att LO tvingades till samordning. LOs medverkan vid dessa förhandlingar präglades av motsträvighet och olust. LOs dåvarande ordförande Axel Strand ansåg att förhandlingar inte borde föras på detta sätt då fackföreningsrörelsen inte var mogen för samordnade förhandlingar.

Förbundsförhandlingar

Efter den inledande framgången med en central uppgörelse mellan LO och SAF under 1952 följde ett antal avtalsrörelser där bedömningen gjordes att det inte fanns några förutsättningar för samordnade förhandlingar. Avtalsförhandlingarna ägde därför rum på förbunds nivå under tiden 1953–1955.

Under avtalsrörelsen 1953 ägde en stor konflikt rum inom livsmedelsbranschen där 19 000 arbetstagare var uttagna i strejk under fem veckor. Totalt förlorades hela 547 366 arbetsdagar i denna konflikt. Antalet förlorade dagar berodde till stor del på en omfattande lockout från arbetsgivarsidan. Konflikten fick till sin följd att arbetsmarknadsnämnden, som införts genom Saltsjöbadsavtalet, för första gången sammanträdde som skiljenämnd för att tolka begreppet skyddsarbete. Arbetsmarknadsnämnden kunde lösa denna tvist. Huvudavtalet fungerade således som det var tänkt mellan parterna.

LOs förbund såg helt annorlunda ut 1953 jämfört med i dag. LO hade hela 44 medlemsförbund med totalt 1 353 856 medlemmar.

Inför en avtalsrörelse hade LOs representantskap en central roll. Denna centrala roll består under hela tidsperioden 1952–1981. Även enligt dagens LOs stadgar är representantskapet mellan kongresserna LOs högsta beslutande organ. En av huvuduppgifterna för representantskapet är att mellan kongresserna avgöra ärenden av viktig principiell betydelse.

Då deltagarna i representantskapet är valda av medlemsförbunden ansågs det naturligt att förankra kommande avtalsrörelser i representantskapet. Under denna tid ansågs upplägget av en avtalsrörelse samt

eventuella gemensamma krav vara en självklar fråga för representantskapet.

Under våren 1952 tillsattes avtalsrådet. Detta avtalsråd skiljde sig dock helt från den nuvarande ordningen med LOs avtalsråd. Grunden för tillsättandet av avtalsrådet var ett beslut under 1951 års LO-kongress. Avtalsrådet hade överläggningar om den lönepolitiska situationen utan att formellt medverka vid utformningen av kommande avtalsrörelser.

Centralt samordnade förhandlingar kommer för att stanna

Efter en genomgång av avtalsrörelserna under åren 1952–1981 kan konstateras att förberedelsearbetet samt beslutsgången inom LO i princip är densamma under hela denna period. De inledande samordnade förhandlingarna under 50-talet beskrivs därför något mer utförligt.

En reflektion som redan nu kan göras var att löneökningarnas inverkan på sysselsättning och inflationen redan från början var av central betydelse. De centrala förhandlingar som inleddes med SAF i slutet av 1951 avsåg ingåendet av så kallade garantiavtal i anslutning till levnads-kostnadsindex. Denna överenskommelse medgav högre löneökningar för sektorer som tidigare hade haft en dålig löneutveckling. I början av januari 1952 träffades en uppgörelse som representantskapet godkände i slutet av månaden. Då SAF i slutet av året avvisade nya förhandlingar om garantiavtal rekommenderades förbunden att inleda förbunds-förhandlingar. Enbart sådana krav som kunde förverkligas utan en höjning av prisnivån och utan att äventyra den fulla sysselsättningen skulle enligt representantskapet framställas.

Avtalsrörelsen 1955 var lugn och i princip inga konflikter ägde rum. Det fanns därför tid för att noggrant bereda den kommande avtalsrörelsen.

Diskussioner om den kommande avtalsrörelsen fördes inom avtalsrådet och landssekretariatet, det vill säga LOs styrelse. Avtalsrådets hade som främsta uppgift att till representantskapet bedöma konjunkturen. Vid denna tidpunkt hade LO ingen egen avtalssekreterare och som nämnts ovan hade avtalsrådet inte den roll som avtalsrådet har i dag. De avgörande diskussionerna om avtalsrörelsens upplägg skedde därför under ledning av LOs ordförande Axel Strand och ordförandena för de förbund som var representerade i LOs styrelse. Under dessa diskussio-

ner hade LOs ordförande en central roll. Det var därför viktigt att LOs ordförande var en van och erfaren förhandlare.

Efter att frågan förankrats i styrelsen hänsköts frågan om den kommande avtalsrörelsen till representantskapet. Representantskapet stödde styrelsens bedömning om att förutsättningar förelåg för centralt samordnade förhandlingar. Därefter fick styrelsen i uppdrag att inhämta förbundens synpunkter. Förbunden godtog samordnade förhandlingar med ett fåtal undantag. Det var således frivilligt att ansluta sig till de samordnade förhandlingar som representantskapet beslutade om. Det förhållandet att inte alla förbund anslöt sig till förhandlingarna förhindrade inte att samordnade förhandlingarna ägde rum. Därefter ägde överläggningar rum med styrelsen för TCO som godtog en samordning av arbetarnas och tjänstemännens avtalsrörelser.

Styrelsen tillsatte därefter en stor förhandlingsdelegation som därefter fick utse en liten förhandlingsdelegation. Under förhandlingarna med SAF rekommenderades förbunden att enbart förhandla om avtalens allmänna villkor. De centrala förhandlingarna inleddes i slutet av november 1955 och avslutades i början av februari 1956. Syftet med de samordnade förhandlingarna var att möjliggöra en stabilisering av inflationen.

Inför förhandlingarna 1956 framförde LOs ordförande Arne Geijer att SAF önskade centralisering, men inte LO. Representantskapet önskade spara de centrala förhandlingarna med SAF till ett läge där "förutsättningarna för avtalsrörelsen på ett avgörande sätt förändras". Förbundsförhandlingarna var föga framgångsrika och ajournerades till början av 1957. Ett återkommande tema under avtalsrörelsernas förberedelse var att en stor del av förberedelserna ägde rum under så kallade ordförandekonferenser där ordförandena i LOs medlemsförbund deltog.

Då förbundsförhandlingarna inte var framgångsrika beslöt representantskapet i enlighet med styrelsens förslag att försöka inleda samordnade förhandlingar. I slutet av februari 1957 träffades en uppgörelse med SAF för åren 1957–1958. Efter det att den preliminära överenskommelsen hade träffats skulle överenskommelsen godkännas av representantskapet. Representantskapet rekommenderade förbunden att träffa avtal i enlighet med överenskommelsen. Överenskommelserna på förbunds-nivå gjordes definitiva när dessa godkändes av LO och SAF. De centrala parterna hade därmed ett stort inflytande på hela avtalsrörelsen.

Det var i samband med denna avtalsrörelse som tanken om samordning fick ett definitivt fäste. Arne Geijer höll hösten 1957 ett stort principanförande och pläderade för samordning. Bakgrunden till detta var att LOs organisation nu var bättre rustad för sådana förhandlingar.

Kvinnolöner i fokus – igen

Förberedelserna inför avtalsrörelsen 1959 skedde på samma sätt som tidigare. Det kan särskilt noteras att det återigen är representantskapet där det viktiga beslutet tas om vilka krav som ska drivas i den kommande avtalsrörelsen samt om centralt samordnande förhandlingar ska äga rum. Representantskapet beslutade särskilt att den generella lönefrågan skulle diskuteras men med särskilt fokus på kvinnolönerna. Därefter var det upp till förbunden att godkänna upplägget för de kommande avtalsförhandlingarna.

Den centrala överenskommelsen som följde var viktig då likalöneprincipen infördes och kvinnolönerna skulle fasas ut under en tid om fem år. Frågan hade varit aktuell de senaste 20 åren men förbunden hade haft svårt att finna en gemensam linje och SAF var givetvis ointresserade. SAF gav med sig sedan en passus om lönedifferentiering införts. Detta sågs som en form av arbetsvärdering. Kvinnolöneuppgörelsen var det första inslaget av arbetsvärderingstänkande i de centrala avtalen.

Av avtalsuppgörelsen framgår att LO och SAF var ense om principen om att lika lön bör gälla för likvärdig arbetsinsats. Denna princip hade sin utgångspunkt i arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning från 1950. Kvinnolöne-tariffrerna fasades sedan ut under perioden 1960–1964.

Från och med år 1960 omnämns inte längre avtalsrådet i LOs verk-

Faktaruta om år 1961

LOs medlemsantal var vid årets slut 1 501 239. Antalet män var 1 157 560 och antalet kvinnor var 343 673.

Totalt 43 anslutna förbund. Överlägset största förbund var Metallindustriarbetareförbundet som hade 300 026 medlemmar. Kommunalarbetareförbundet hade vid denna tidpunkt enbart 124 383 medlemmar. Minsta förbund var Skorstensfejeriarbetareförbundet med sina 1 093 medlemmar. Riksavtalen täckte 64 procent av medlemmarna.

Under det sista avtalsåret 1961 uppgick den avtalsmässiga löneökningen för hela LO-området till 4,6 procent. Den faktiska löneökningen för industriarbetarna uppgick dock till hela 7,8 procent. Detta var den största löneglidningen sedan 1952. Den faktiska löneökningen för tjänstemän uppgick till cirka 6 procent.

samhetsberättelser. Någon formell avveckling skedde inte, utan rådets verksamhet blev allt mer sporadisk. Enligt Arne Geijer var bakgrunden till detta att avtalsrådet inte hade spelat den samordnande roll som man hade tänkt sig. I stället fick LOs kansli och dess beslutande organ en större roll i dessa sammanhang.

Dags för grupplivförsäkring och revidering av huvudavtalet

Avtalsförhandlingarna 1962 följde det tidigare mönstret och de centrala parterna träffade en uppgörelse som innebar att en grupplivförsäkring skulle införas från och med den 1 januari 1963.

Diskussionerna inför avtalsrörelsen 1963 är intressanta då ett återkommande ämne berörs. Vikten av en framgångsrik stabiliseringspolitik nämns som den bästa garantin för den svenska industrins internationella konkurrenskraft. Synen på den konkurrensutsatta industrin är således inte ny. Vikten av att industrin behåller sin konkurrenskraft är ett återkommande tema även under denna tid. I fokus för förhandlingarna var även frågan om anställningstrygghet, avgångsvederlag och permitteringslön.

Förhandlingarna fortsatte i början av 1964 då förhandlingarna strandade. En förlikningsmannakommission fick tillsättas och efter några veckors förhandlingar kunde parterna träffa en uppgörelse. Parterna förmådde förhandla fram en fond för avgångsbidrag och införandet av en rad regler i huvudavtalet avseende anställningstrygghet. Utifrån ett nutidsperspektiv är det anmärkningsvärt vad parterna vid denna tid levererade. Parterna kunde klara av löneförhandlingar för hela arbetsmarknaden samtidigt med den största revideringen av huvudavtalet sedan dess tillkomst.

Förbundsförhandlingarna inleds före de samordnade förhandlingarna

Inför avtalsrörelsen 1965 ansåg styrelsen att förbundsförhandlingarna borde ske innan de centrala förhandlingarna. Detta innebar dock inte att dessa slutfördes innan de centrala förhandlingarna kunde påbörjas utan enbart att de fick ett visst ”försprång”.

Inför avtalsförhandlingarna fördes en intressant diskussion om lönebildningen för andra grupper på arbetsmarknaden. Det fanns en stor

oro för att en återhållsamhet från LO-grupperna enbart medförde att andra grupper fick ett större löneutrymme. Den avtalskonstruktion som fastställdes av representantskapet användes sedan flera gånger under kommande avtalsrörelser: extra satsning görs på de avtalsområden som har ett lägre genomsnittligt förtjänstläge per arbetad timme för vuxna arbetare än 96 procent av vuxna arbetares genomsnittliga förtjänstläge inom egentlig industri. Precis som tidigare sker förhandlingar om allmänna villkor på förbunds nivå.

Varsel om stridsåtgärder under samordnade förhandlingar

Avtalsrörelsen 1966 är intressant eftersom det för första gången läggs varsel om stridsåtgärder under centralt samordnade förhandlingar. Förhandlingarna inleddes på hösten 1965, men strandade i början av december. Efter medling strandade förhandlingarna på nytt den 2 mars 1966. LO utfärdade då ett cirkulär där förbunden rekommenderades att se till att avtalslöst tillstånd rådde. Styrelsen rekommenderade den 7 mars 1966 förbunden att utfärda blockad mot övertidsarbete inom hela SAF-området. SAF beslutade därefter att varsla om allmän lockout. Efter förnyade medlingsförhandlingar framflyttades stridsåtgärderna och en överenskommelse träffades. I och med denna överenskommelse påbörjades en förkortning av arbetstiden per vecka från 45 timmar till 42,5 timme per vecka.

Parterna träffade även den 29 april 1966 en överenskommelse om företagsnämnder som kan ses som början på det moderna medbestämmandet på arbetsplatserna.

Försök till samordning med grupper utanför LO

Som tidigare berörts fanns det en oro inom LO avseende det förhållandet att LO-gruppernas återhållsamhet inte respekterades av andra grupper på arbetsmarknaden. LO försökte därför att inleda överläggningar med TCO rörande utformningen av den framtida lönepolitiken. Parterna kunde dock inte enas.

I slutet av 1968 uttalade sig SIF starkt mot en utvidgad samordning samtidigt som LO bestämt menade att LO inte avsåg att träffa någon uppgörelse innan det var möjligt att veta hur tjänstemännens uppgörelser skulle se ut. Den 18 januari 1969 träffade därför SIF en överens-

kommelse med SAF innan någon överenskommelse träffades med LO. De efterföljande förhandlingarna blev svåra och ett medlingsförslag lades fram som omfattade både den privata och offentliga sektorn. Detta var något av ett trendbrott då den privata sektorn tidigare hade träffat sina avtal före den offentliga sektorn. LO kunde tänka sig att avstå från generella höjningar till förmån för trygghetsfrågor. Tjänstemännens uppgörelse förhindrade dock detta då denna uppgörelse innehöll generella höjningar.

Vid denna avtalsrörelse träffades även överenskommelser om förstärkt skydd enligt AGB samt TGL-försäkring vid långvarig arbetslöshet.

Efter denna avtalsrörelse uttalade LOs ordförande Arne Geijer att detta var den utan tvekan besvärligaste och mest komplicerade avtalsrörelse som han hade varit med om. Till stor del berodde detta på LOs krav om utökad samordning med tjänstemannasidan.

Inflationen tar fart

Efter inflation ökade lönerna 1969 med 5 procent vilket var den största reallöneförbättringen under hela efterkrigstiden. 1970-talet inleddes dock med stora problem med prisstegring. Under året tvingades regeringen ingripa med prisstopp. Arbetsmarknaden kännetecknades av högt

resursutnyttjande och påtaglig arbetskraftsbrist.

Den 20 februari 1970 träffade SAF och LO en uppgörelse om fackliga representanters ställning på arbetsplatsen. I överenskommelsen reglerades främst klubbordförandens rättigheter.

Även inför denna avtalsrörelse poängterade LOs ordförande Arne Geijer vikten av en utökad samordning på arbetsmarknaden. Förberedelsearbetet skedde i olika arbetsgrupper och avtalsrörelsen behandlades under flera ordförandekonferenser och styrelse-

Faktaruta om år 1971

LOs medlemsantal var vid årets slut 1 733 139. Antalet män var 1 215 616 och antalet kvinnor var 517 523.

Totalt 29 anslutna förbund.

Metallindustriarbetareförbundet var fortfarande

LOs största förbund med 382 254 medlemmar.

Kommunalarbetareförbundet ökade dock kraftigt och hade 256 983 medlemmar. Minsta förbund var Skorstensfejariarbetareförbundet med sina 1 198 medlemmar.

Den totala kostnaden för den träffade uppgörelsen 1971 uppgick det första avtalsåret till 10 procent, varav den generella löneökningen uppgick till 6,2 procent.

sammanträden. Därefter tog som tidigare representantskapet ställning till upplägget inför den kommande avtalsrörelsen. Ett viktigt avtalskrav var villkoren för de deltidsanställda. Krav framställdes på minsta garanterad veckoarbetstid samt schemabunden arbetstid.

Stridsåtgärder vidtas under samordnade förhandlingar

Under representantskapet den 28 januari 1971 diskuterades problemet med att villkorsförbättringar inom vissa avtalsområden togs ut i pengar inom andra avtalsområden. Det blev då inte fråga om en reell utjämning utan överflyttning av förmånens värde till ökade skillnader i lönen. Särskilt poängterades vikten av att LO-kollektivets generella löneökningar skulle överensstämma med det totala resultatet av övriga löntagargruppers förhandlingar i kronor och ören. Detta är en diskussion som känns igen från vår samtid.

Under förhandlingarna tvingades styrelsen att rekommendera förbunden att utfärda blockad mot overtidsarbete samt punktstrejker vid särskilt känsliga företag. SAF vidtog dock inga motåtgärder. Till sist kunde en överenskommelse träffas den 22 juni 1971. Överenskommelsen innebar bland annat en överenskommelse om särskild tilläggspension (ST-planen) samt avtal om gruppsjukförsäkring (AGS).

Precis som under avtalsrörelsen 1968–1969 uttalade LOs ordförande att förhandlingarna hade varit de dittills besvärligaste och mest långdragna under den tiden samordnade förhandlingar hade tillämpats. Förhandlingarna började således försvåras.

Ökad lagstiftning på arbetsmarknaden

Lagen om anställningsskydd trädde i kraft den 1 juli 1974. Året innan trädde lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar i kraft. Detta fick till sin följd att de delar som berördes utmönstrades ur huvudavtalet. Från att ha successivt utökat huvudavtalets innehåll påbörjades nu en period med successivt minskat innehåll i huvudavtalet.

Den offentliga sektorn går före

LO försökte inför 1975 års förhandlingar åter komma överens med TCO om gemensamma krav, men detta var inte möjligt. I sammanhanget

kan nämnas att LO i början av 1970-talet för första gången fick en avtalssekreterare. Avtalssekreteraren kom därefter att ingå i den stora förhandlingsdelegationen vid förhandlingar med SAF. Den stora förhandlingsdelegationen bestod utav LOs ordförande, andre ordförande, avtalssekreterare, representanter för samtliga LO-förbund, LOs förhandlingsombudsmän samt några tjänstemän.

Parterna på den offentliga sektorn kom under 1975 års förhandlingar att ta initiativ utan att som sedvanligt invänta förhandlingarna mellan LO och SAF. Detta var något helt nytt på svensk arbetsmarknad. En förvarning om denna utveckling var dock händelserna under avtalsrörelsen 1971 då stridsåtgärder ägde rum för första gången under samordnade förhandlingar.

LO och SAF träffade en överenskommelse den 26 april 1975. En nyhet i denna uppgörelse var en rätt för LO att begära nya förhandlingar om andra löntagarkollektiv träffade uppgörelser som var bättre än den som LO och SAF träffade. En annan nyhet i förhandlingarna var att förbunden tilldelades en särskild förbundspott som förbunden själva fick förfoga över innan den centrala överenskommelsen var klar.

Djup konjunkturedgång

Under 1974 och 1975 ägde den djupaste internationella konjunkturedgången rum sedan det andra världskriget. För första gången sedan det andra världskriget minskade den internationella handeln och den samlade bruttonationalprodukten föll i de europeiska OECD-länderna.

Samtidigt infördes MBL den 1 januari 1977. Tillkomsten av MBL dominerade helt förberedelserna inför 1976 och 1977 års förhandlingar. Stor kraft lades på att försöka träffa ett medbestämmandeavtal. Parterna kunde inte enas om något medbestämmandeavtal men SAF, LO och PTK kom överens om att utreda om det var möjligt att införa en gemensam lägstlönegräns utan att förändra de olika lönesystemen som tillämpades för respektive område.

LO och PTK (som bildades 1973) tog inför förhandlingarna om medbestämmandeavtal fram ett gemensamt avtalskrav.

Den centrala överenskommelsen som träffades den 11 mars 1978 är tidstypisk då den innehöll garantiregler för det fall konsumentprisindex skulle stiga över en viss procentsats. Inför avtalsförhandlingarna 1979 po-

ängterades under representantskapet att LO såg en samordning över hela arbetsmarknaden som det bästa sättet att bedriva solidarisk lönepolitik och att en rättvis fördelning lättast uppnås genom en total samordning. Det poängterades därför att det var viktigt att förbundsförhandlingarna bedrevs på sådant sätt att de angelägnaste frågorna för respektive förbund skulle vara lösta innan en central uppgörelse kunde träffas.

De samordnade förhandlingarna börjar brytas upp

Under avtalsförhandlingarna 1980 var SAF ovilligt att ingå i förhandlingar. Det gick inte heller att finna en gemensam plattform för LO och PTK att förhandla utifrån. Styrelsen rekommenderade därför förbunden att säga upp sina avtal. Styrelsen hemställde därefter om att förbunden skulle varsla om blockad mot övertids- och mertidsarbete. SAF varslade kort därefter om en veckas allmän lockout. Under förhandlingarna övervägde regeringen ett allmänt pris- och lönestopp. Den 2 maj 1980 trädde SAFs åtgärd ikraft och 552 000 av LOs medlemmar utestängdes från sina arbeten och 100 000 gick ut i strejk. Efter förnyad medling kunde en preliminär uppgörelse godkännas den 9 maj 1980.

Under 1981 förvärrades den ekonomiska krisen i Sverige. Inflationen var fortsatt hög, reallönerna sjönk kraftigt och fördelningen av välfärden blev ojämna. LO och SAF träffade den 2 februari 1981 en preliminär uppgörelse. Denna uppgörelse omkullkastades dock av att PTKs förbund efter stridsåtgärder träffade en bättre uppgörelse. LO och SAF inledde därför nya förhandlingar. Parterna kompletterade sin tidigare överenskommelse så att den överensstämde med tjänstemännens överenskommelse. Värt att notera är att de centrala parterna träffade en central överenskommelse om att utökad arbetskraftsbehov i första hand ska lösas genom att deltidsanställda erbjuds ett högre antal timmar.

Sammanfattning

Utifrån dagens läge är det paradoxalt att det var SAF som mer

Faktaruta om år 1981

LOs medlemsantal var vid årets slut 2 140 814 medlemmar. Antalet män var 1 265 120 och antalet kvinnor 875 694.

Totalt fanns 24 anslutna förbund. Största förbund var Kommunalarbetareförbundet med 540 224 medlemmar och näst störst Metallindustriarbetareförbundet med 448 103 medlemmar. Minsta förbund var Frisöranställdas förbund med 4 200 medlemmar.

eller mindre tvingade LO till att medverka till centralt samordnade förhandlingar. Samtidigt visade det sig snart att både LO och SAF hade ett starkt intresse av att bevara prisstabiliteten. Det som mot slutet av 60-talet och början av 70-talet började försvåra förhandlingarna var främst yttre händelser – som varken LO eller SAF kunde påverka. Trots dessa svårigheter var de centrala parterna länge av uppfattningen att centralt samordnade förhandlingar var att föredra.

Under tiden med de centralt samordnade förhandlingarna hade ordförandena i respektive förbund samt LOs ordförande en central roll under förhandlingsprocessen. Ordförandena deltog aktivt i förhandlingarna och de centrala organen för att diskutera kommande avtalsrörelser var ordförandekonferenser och LOs representantskap. De centralt samordnade förhandlingarna medgav även förhandlingar på förbunds-nivå, som till exempel kunde avse allmänna villkor samt fördelning av löneutrymmet. Förhandlingar på förbunds-nivå om fördelning av en viss del av löneutrymmet kunde ske redan innan förhandlingarna mellan LO och SAF var avslutade.

Något som är slående är att flera av de frågor som nu är aktuella under avtalsförhandlingar även var det under denna period. Ett återkommande tema är målet med prisstabilitet för att möjliggöra reallöneökningar. Detta är således inget nytt mål. Däremot såg omvärlden väldigt annorlunda ut jämfört med i dag och flera av de faktorer som i dag möjliggör prisstabilitet saknades.

Ett av de större problemen för de centralt samordnade förhandlingarna var det förhållandet att tjänstemännen inte ingick i denna samordning. LOs dåvarande ordförande Arne Geijer återkommer många gånger till detta problem och en rad försök gjordes för att nå en så kallad totalsamordning. En sådan totalsamordning är i dag en realitet inom en viss del av arbetsmarknaden på grund av Industriavtalet. Däremot har den övergripande LO-samordningen försvagats betänkligt sedan sammanbrottet för de centralt samordnade förhandlingarna.

4. Uppbrott och omgruppering 1982–1991

UNDER DENNA TURBULENTA period gick modellen med de centralt samordnade förhandlingarna definitivt i graven. Början till slutet var när Verkstadsindustrin och senare Metallindustriarbetareförbundet frånträdde de samordnade förhandlingarna vad avsåg Verkstadsavtalet. När SAF sedan mot slutet av perioden beslutade att inte längre ingå i bland annat Arbetsmarknadsstyrelsen innebar det slutet för trepartssamarbetet, den så kallade korporativa modellen. Av stor betydelse för parternas agerande var de genomgripande förändringar som skedde i den ekonomiska politiken i Sverige och omvärlden. En av de viktigaste och mest problematiska för lönebildningen var avregleringen av kredit- och finansmarknaden. Denna utgjorde en starkt bidragande orsak till att andra halvan av 1980-talet blev en köpfest med lånade pengar, vilken ledde till en låneledd inflationsspiral med ekonomisk överhettning till följd. Politikens svar blev åtstramningar. Åtstramningar som drabbade LO-kollektivets medlemmar hårt.

Centralt samordnade förhandlingar med förhinder

I den centrala ramöverenskommelsen mellan LO och SAF som träffades 1981 ingick bland annat bestämmelser om engångsbelopp och en garantiregel som var kopplad till konsumentprisindex minus vissa varuslag (fjärrvärme, eldningsolja, kokgas och bensin). Dessa utlöstes under 1982, men trots det sjönk realinkomsten för LO-kollektivet under året.

På representantskapet i november 1982 presenterades förslag till förhandlingsupplägg för den kommande avtalsrörelsen. Arbetslösheten var höga 4 procent och efterfrågan och tillväxten var kraftigt vikande. Socialdemokraterna hade vunnit valet och genomfört en devalvering för att stabilisera det ekonomiska läget. LO ansåg det viktigt att devalveringen skulle lyckas och förklarade sig villiga att inte kompensera medlemmarna för devalveringarna förutsatt att de övriga löntagarorganisationerna gjorde detsamma och att regeringen genomförde en politik som skapade investeringar, arbete och en rättvis fördelning. Avtalsförslaget, som godkändes av mötet, innebar en ettårig uppgörelse med låglöne-

profil och låga löneökningar som skulle genomföras med samordnade förhandlingar inom LO och helst över hela arbetsmarknaden. I december överlämnades kraven till SAF och båda parterna uppmanade sina förbund att uppta förhandlingar i avvaktan på besked om samordnade förhandlingar.

I januari 1983 kom SAFs svar på LOs krav. SAF sa nej till löneökningar men ville förhandla om permitteringslön, trygghetsfond och ungdomsplatser. SAF krävde att löneförhandlingarna skulle föras på förbunds-nivå. LOs besked till SAF blev att man skulle rekommenderade sina medlemmar att säga upp avtalen. Förbundsförhandlingarna fortsatte med varierande framgång, några av arbetsgivarförbunden hade övergett linjen med nej till löneökningar och erbjöd i stället mycket låga löneökningar. Vid ett sammanträde med förhandlingsdelegationerna i februari konstaterades att vägs ände var nådd. Med ledning av diskussionerna på mötet beslutades att LO skulle meddela SAF att förhandlingarna strandat på samtliga förbundsområden utom ett, Metallarbetareförbundet ville förhandla vidare med Verkstadsindustrin. LO rekommenderade 9 av sina förbund att varsla om stridsåtgärder. En medlingskommission tillsattes och de varslade stridsåtgärderna sköts upp. Under förhandlingarnas gång meddelade Metallarbetareförbundet och Verkstadsför-eningen den 5 mars att de träffat en preliminär uppgörelse. Uppgörelsen svarade mot LOs krav på lönehöjningar med 2,2 procent och innehåll andra komponenter, dock inte någon förtjänstutvecklingsgaranti vilken fanns i samordningskraven. LO förklarade att avtalet inte kunde ligga till grund för samordningen.

Medlingsförhandlingarna fortsatte och det beslutades att de uppskjutna stridsåtgärderna skulle inledas den 11 mars kl. 06.00. 10 000 arbetare deltog i konflikten. Samma dag på eftermiddagen kom parterna överens och stridsåtgärderna avblåstes. Ramavtalet låg nära LOs utgångsbud och innehöll förutom lönehöjningar och en förtjänstutvecklingsgaranti, förkortning av arbetstiden för skiftarbete och ett avtal om trygghetsanordning. Avtalets löneökningar beräknades till 2,5 procent.

Att laga efter läge

Hösten 1983 hade det ekonomiska läget ljusnat betydligt och LO såg möjligheter till kommande år av reallönehöjningar. Socialdemokraterna

hade träffat avtal med borgerliga partier om en skattereform, den så kallade underbara natten, där marginalskatterna sänktes drastisk samtidigt som vinsterna i företagen ökade stadigt utan att investeringarna ökade i motsvarande grad. Allt detta gjorde frågan om fördelning av reallönerna ännu viktigare, inget fanns att vinna på att vara återhållsam denna gång. Det bestämdes att man även kommande år skulle förhandla genom centralt samordnade förhandlingar. Förbundsförhandlingarna inleddes men efterhand visade det sig att förhandlingarna gick trögt. Stora förhandlingsdelegationen träffades ett flertal gånger men utan resultat. Den 20 mars träffade Metallarbetareförbundet avtal med Järnbruksförbundet och den 21 mars med Verkstadsföreningen, i båda fallen ett 13-månadersavtal. Därefter började förbunden träffa avtal, ibland efter konfliktvarsel, under våren. LO-samordningen upplöstes inte utan skyldigheten att vidta sympatiåtgärder gällde trots att LO-SAF-förhandlingar inte fördes. Exempelvis varslade samtliga LO-förbund om overtidsblockad till stöd för Handelsanställdas förbund och Beklädnadsarbetareförbundet. Varslen trädde inte i kraft eftersom avtal kunde tecknas innan konflikten skulle bryta ut. Detta var första gången sedan LO-SAF-förhandlingarna inleddes som parterna inte kunde träffa ett ramavtal.

Under 1984 hade Sveriges ekonomi utvecklats positivt även om inflationen var fortsatt hög. Produktionen, investeringarna och exporten hade ökat och arbetslösheten hade minskat och LO-förbundens medlemmar hade fått en reallönehöjning. Men 1984 års avtalsrörelse hade inneburit att förbunden hade olika långa avtalsperioder och olika tidpunkter för utläggningen av lönehöjningar. LO konstaterade bekymrat att det ledde till att det var omöjligt att göra rättvisa jämförelser av utfallen. Därför var det viktigt att 1985 års förhandlingar ledde till att avtalsperioderna åter sammanföll för LO-förbunden. Åter beslutades att förhandlingarna skulle föras som samordnade. LO och PTK gjorde under hösten ett gemensamt uttalande där man meddelade att man avsåg att samordna sina förhandlingar. Det hindrade inte att LO inledde förhandlingar med SAF innan PTK hade fastställt sina krav.

Förhandlingarna löpte relativt smärtfritt och en ramöverenskommelse träffades den 8 februari och gällde för de förbund som inte redan hade reglerat avtalsfrågorna för året. Den innehöll löneökningar med i snitt 5 procent och förbättringar av AGS och arbetstidsförkortning

vid tvåskiftsarbete. Resultatet innebar också att 1986 års förhandlingar kunde inledas samtidigt för förbunden.

LO var relativt nöjd med den ekonomiska utvecklingen, arbetstarna hade fått, visserligen små men dock, reallönehöjningar de senaste två åren. Det stora problemet var en ökande inflation och att investeringarna var för låga.

Avtal trots allt

Förberedelserna för det som skulle komma att bli den sista egentliga lönerörelsen med LO-SAF som parter inleddes under hösten 1985. LOs avtalsförslag innehöll en låglönesatsning som ansågs viktigare än någonsin eftersom många andra grupper i samhället fått en betydligt förbättrad köpkraft. SAF var inte ointresserade av att inleda förhandlingar men Verkstadsföreningen sa bestämt nej. Förhandlingarna inleddes därför på förbunds nivå men samtalen mellan LO och SAF fortsatte. På PTK-området hotade en storkonflikt, arbetsgivarna hade bestämt sig för att flytta ner alla förhandlingar på lokal nivå vilket skulle göra det omöjligt att träffa kollektivavtal på nationell nivå. LO var självklart beredda att fullt ut stödja PTK i denna viktiga principstrid och en storkonflikt på hela arbetsmarknaden hotade. Hotet, och troligen också mordet på Olof Palme, gjorde att motståndet mot en samordnad avtalsrörelse hos industrins arbetsgivare minskade och samordnade förhandlingar inleddes. Den 11 april 1986 träffade LO och SAF en överenskommelse. Ramavtalet, som omfattade alla på området, var tvåårigt med cirka 4 procentiga löneökningar per år och en tydlig låglöneprofil. Vidare skulle branscher med löneglidning avräkna hälften av dessa vid utläggningen av 1987 års löner, sjuklönebestämmelserna skulle överensstämma med tjänstemännens och arbetstidsförkortningen vid tvåskiftsarbete utökades ytterligare. En indexklausul gav LO rätt att säga upp avtalets år 2 för omförhandling om konsumentprisindex steg mer än 3,2 procent under år 1. Uppgårelsen bedömdes som ansvarfull och syftet var att motverka inflationen och indexklausulen utlöstes inte.

Ungefär samtidigt som ramavtalet träffades började effekterna av avregleringarna på finansmarknaderna ta fart. Utlåningen exploderade och en köp- och låneexplosion inleddes. Slutet av 1980-talet innebar en färd mot överhettning med hög inflation, accelererande löneglidning och extremt låg arbetslöshet.

1988 beslutades att LO-förbundens förhandlingar skulle genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Men i praktiken förhandlade förbunden självständigt och träffade avtal som var ett eller två år. LO lät sig inte nedslås av detta och på representantskapet i november beslöts att 1989 skulle bli ett uppsamlingsår med förbundsförhandlingar som avsågs leda fram till att alla förbundsavtal skulle gå ut i slutet av 1989. På så sätt skulle 1990 års avtalsrörelse kunna innebära att det fanns möjligheter att förhandla fram långsiktiga lösningar för att förbättra löntagarnas situation.

Det oväntade avtalet?

Trots representantskapets beslut om förbundsförhandlingar träffades i mars 1989 ett tvåårigt löneavtal med LO/PTK och SAF efter centralt samordnade förhandlingar. Verkstadsföreningen omfattades inte av uppgörelsen. Avtalet hade en tydlig låglöneprofil och innehöll indexklausuler med rätt till omförhandling. Under våren fick LO i uppdrag av representantskapet att utforma en samordnad långsiktig strategi för LOs lönepolitiska agerande, den så kallade lönepolitiska beredningen. Beredningen utarbetade delrapporter och dess slutrapport skulle överlämnas till LO-kongressen 1991.

I början av 1990 sjösatte S-regeringen det första stoppaketet. Detta ledde till att priserna steg kraftigt och indexklausulen i avtalet utlöstes vilket betydde omförhandling på hela arbetsmarknaden och ytterligare löneökningar under året. Löneökningarna tillsammans med kraftigt sänkta inkomstskatter innebar reallöneökningar för de allra flesta trots att inflationen var 10,4 procent.

I syfte att hejda den snabba kostnadsutvecklingen bjöd regeringen in parterna till överläggningar på Haga slott för att försöka förmå parterna att träffa ett centralt samordnat avtal inom de samhällsekonomiska ramarna. SAF vägrade och regeringen svarade med att lägga fram ett krispaket som röstades ner i riksdagen. S-regeringen avgick men återkom sedermera efter en uppgörelse med Folkpartiet. Flera krispaket genomfördes men inget av dessa löste problemen med kostnadsutvecklingen. En särskild grupp tillsattes, Rehnberggruppen, vars uppgift var att åstadkomma ett stabiliseringspolitiskt avtal som skulle antas av hela arbetsmarknaden. På representantskapet hösten 1990 beslutades att kommande avtalsförhandlingar skulle genomföras genom att förhandlingar och kontakter

Faktaruta om år 1991

LO hade vid årets slut 2 246 166 medlemmar. Antalet män var 1 229 588 och antalet kvinnor 1 016 578.

Totalt fanns 23 anslutna förbund. Största förbund var Kommunalarbetareförbundet med 651 670 medlemmar och näst störst Metallindustriarbetareförbundet med 440 796 medlemmar. Minsta förbund var Bleck- och Plåtslagareförbundet med 6 670 medlemmar.

med Rehnberggruppen skulle ske samordnat under LO-ledningen. Förhandlingarna med respektive förbundsmotpart skulle ske förbundsvis men sammanhållen under LOs ledning med utgångspunkt från de gemensamma avtalskraven. Så skedde och Rehnberggruppens arbete resulterade i att parterna anpassade sig till gruppens rekommendationer under åren 1991–1992.

Sammanfattning

Ett turbulent decennium var till ände. Stora förändringar under perioden i omvärlden, i de ekonomiska systemen och politiken, inverkade djupt på den etablerade lönebildningen och partsförhandlingarna. Den gamla ordningen ansågs inte längre fungera. En ny politik implementerades med avregleringar, där de på lånemarknaden blev särskilt problematiska, skattereformer och privatiseringar som innebar nya påfrestningar på partsförhållandena. Mot slutet av perioden hade överhettning förbytts till depression och efterfrågebrist. Landet hade långt större problem än de parterna kunde lösa.

Det sista ramavtalet som träffades med centralt samordnade förhandlingen enligt den ursprungliga modellen träffades den 11 april 1986. Men partsförhållandena hade knakat i fogarna under en lång tid innan dess. Tjänstemännen blev en allt starkare faktor på arbetsmarknaden och LO hade, trots ansträngningar, inte lyckats samordna sig med dessa. Några av branschparterna, främst de inom verkstadsindustrin, hade en tid ansett att de inte fick utrymme att lösa sina specifika problem på ett bra sätt och att LO och SAF hade alltför stor inverkan på branscherna. Men det kom senare att visa sig att behovet av en ordnad och samordnad lönebildning var större än någonsin. Det innebar att andra former av centralt samordnade förhandlingar användes för att träffa avtal under perioden 1989–1992.

Stålbåd, valutakris, skenande ränta, inflationsbekämpning, en ekonomisk härdsmläta väntade. Utmaningarna skulle bli ännu större.

5. Sökande efter en ny fungerande ordning 1992–2013

DE CENTRALT SAMORDNADE förhandlingarna fortsatte under 1980-talet en tid även efter det att Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsförbundet drog sig ur förhandlingarna avseende Verkstadsavtalet. Utan ett system för att på något sätt inkludera Metallindustriarbetareförbundet i de centralt samordnade förhandlingarna var det inte möjligt att fortsätta. Det definitiva slutet kom genom att SAF som organisation bestämde sig för att inte längre delta som förhandlingsmotpart.

Perioden inleds med den djupaste ekonomiska kris som inträffat i Sverige i modern tid. Samtidigt försvinner det svenska trepartssamarbetet inom arbetsmarknadspolitiken när arbetsgiversidan drar sig ur. Sverige internationaliseras även i större utsträckningen när Sverige blir fullvärdig medlem i EU och Industriavtalet tillkommer kort därefter.

Allt detta är förändringar som har påverkat förutsättningarna för en LO-samordning i grunden. Det är först under den senare delen av perioden som mer genomgripande försök har gjorts för att skapa ett nytt ramverk för en bättre LO-samordning. Detta får beskrivas som början på något nytt. De misslyckade huvudavtalsförhandlingarna får ses som en del av denna utveckling.

En ekonomi i kris och slutet på det svenska trepartssamarbetet inom arbetsmarknadspolitiken

Året 1992 kännetecknades som ett arbetslöshetens år med stora svårigheter för ekonomin. Valutan strömmade ur landet och riksbanken chockhöjde räntorna till en för landet förlamande nivå. Krisen tvingade fram en uppgörelse mellan de borgerliga partierna som befann sig vid regeringsmakten, och oppositionen. I spåren av detta krävde SAF inför avtalsförhandlingarna ett noll-avtal. Representantskapet fattade beslut om förbundsvis samordnade förhandlingar.

Avtalen som slöts följde den så kallade Rhenbergskommissionens rekommendation. Detta gällde både 1991 och 1992. Som en följd av rapporterna "Samverkan vid förbundsvisa förhandlingar – delrapport från

Löne- och arbetslivsprojektet” och ”Samordnade förbundsförhandlingar – en demokratisk process” beslutade styrelsen att den första fasen i förbundens samordningsprocess inom LO skulle vara konferenser med förbundens avtalssekreterare. Avtalssekreterarkonferensen var den organisation som skulle samordna arbetet opinionsmässigt och innehållsmässigt samt bereda stadgeenliga beslut på ordförandekonferenser, styrelsen och representantskapet. Förbundens avtalssekreterare fick genom detta beslut en tydligare roll under avtalsrörelser. På LO bildades även en avtalsgrupp som skulle förbereda detta arbete. Avtalsgruppen arbetade direkt under LOs och förbundens avtalssekreterare.

Under 1992 avskaffades det svenska trepartssamarbetet inom arbetsmarknadspolitiken. SAF lämnade sina platser ibland annat AMS. De fackliga företrädarna fick kort därefter lämna sina platser. Denna del får ses som den sista kvarlevan av de tidigare tidsperioderna som kännetecknades av samordnade förhandlingar mellan SAF och LO och ett gemensamt ansvar för samhällsutvecklingen.

Efterföljande avtalsrörelse under 1993 skedde i form av samordnade förhandlingar. Förbundskraven grundades på gemensamma rekommendationer som antogs av representantskapet. Genom att de samordnade förhandlingarna mellan SAF och LO hade upphört fick representantskapet mer av en rådgivande roll än tidigare. Förbunden kunde därefter sluta tvååriga avtal.

Jämställdhetspott och medlemskap i EU

Sverige blev den 1 januari 1995 fullvärdig medlem i EU. En del av förberedelserna inför avtalsrörelsen 1995 var rapporten om lönebildningen ”I takt med Europa”. En del av de gemensamma kraven inför de förbundsvisa förhandlingarna bestod utav en särskild kvinnolönesatsning. Handelsanställdas förbund, Pappersindustriarbetareförbundet och Transportarbetareförbundet deltog inte i beslutet.

LOs försök till samordning av förhandlingarna misslyckades. En anledning till detta var svårigheterna med att ta ställning för en viss avtalsperiod innan förhandlingarna kom i gång. Styrelsens förslag innebar en särskild jämställdhetspott som beroende på andelen kvinnor kunde variera mellan 0 och 120 kronor per månad. Avtal slöts som gällde hela 1996 med några få undantag.

Lönebildning i fokus

Lönebildningens funktion och betydelse för ekonomin fick efter Sveriges ekonomiska kris i början av 1990-talet en allt större betydelse. I maj 1996 fick arbetsmarknadens parter en förfrågan från regeringen om vilka förändringar som parterna ville föreslå i lönebildningen. LO bedrev även projektet LISA (ett projekt för löner, inflation, sysselsättning och arbetsmarknad). Målen för projektet anslöt till de utgångspunkter för avtalsrörelser som redan gällt från början av 1950-talet, det vill säga, att lönerna ska öka utan att sätta press på inflationen samtidigt som de ska främja en hög sysselsättning.

En utgångspunkt för de gemensamma avtalskraven inför avtalsrörelsen 1998 var att det fanns ett nationellt löneökningstrymme som ligger i nivå med utvecklingen i omvärlden. Det gemensamma kravet inkluderade därför lokal löneglidning.

Avtalsförhandlingarna 1998 var de första förhandlingarna som skedde sedan Industriavtalets tillkomst under 1997. Avtalsrörelsen löpte lugnt och de opartiska ordförandena spelade en aktiv roll när det gällde att få parterna att träffa avtal i god tid. Samordningen inför dessa förhandlingar beskrevs som stark.

I april 2000 fattade regeringen beslut om inrättande av Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet påbörjade sin verksamhet under hösten 2000. Därigenom var både Industriavtalet och Medlingsinstitutet på plats. Dessa förändringar har allt sedan dess påverkat kommande avtalsrörelser på ett betydande sätt. Genom tillkomsten av Industriavtalet kunde även den totalsamordning som LOs tidigare ordförande Arne Geijer förordade till stor del nås. Dock utanför ramarna för förhandlingar mellan LO och SAF.

Avtalsrörelsen 2001 var intensiv och höll på ända till sommaren. Lönekraven var anpassade till landets ekonomi och konkurrenskraft. Avtalen innehöll ett lika krontalspåslag och med låglöne-satsningar till en del. Industriavtalet ansågs således inte utgöra hinder mot ett lika krontalspåslag.

Faktaruta om år 2001

LO hade vid årets slut 1 963 303 medlemmar. Antalet män var 1 054 014 och antalet kvinnor var 909 289.

Totalt fanns 18 anslutna förbund. Största förbund var Kommunalarbetareförbundet med 583 322 medlemmar och därefter Metallindustriarbetareförbundet med 398 638 medlemmar. Minsta förbund var Musikerförbundet med 3 627 medlemmar.

Fortsatt arbete med formerna för samordnade förbunds- förhandlingar

Under 2002 arbetade LO med "Riktlinjer för samordnade förbunds-
förhandlingar". Dessa riktlinjer går även under beteckningen "Samordning
för Solidaritet". Arbetet som inleddes i början av 1990-talet fortsatte
således.

Samordning under press

Ett flertal av de kollektivavtal som slöts för perioden 2000-2003 inne-
höll en möjlighet för parterna att under hösten 2002 säga upp det sista
avtalsåret. Detta gjorde Kommunalarbetareförbundet och Elektriker-
förbundet. Båda förbunden gick ut i konflikt. Nya avtal kunde senare
träffas under sommaren. LOs styrelse uppmanade Elektrikerförbundet
att avföra kravet om "pressade byggtider" och att LOs förbund gemen-
samt skulle driva frågan kring arbetsmiljö i kommande avtalsrörelser.

De svårigheter som samordningen mellan förbunden genomgick
ökade betydelsen av samordning inför avtalsrörelsen 2007. Ett omfat-
tande arbete bedrevs under 2006 för en stark samordning. Samordningen
innehöll ett tydligt krav på höjning av de lägsta lönerna och av lönerna
i kvinnodominerande branscher genom en så kallad jämställdhetspott.

Samordningen startade redan under 2005 med möten i de olika för-
bunden. Representantskapet beslutade om gemensam ordning för för-
handlingarna samt gemensamma krav. Särskilt kan nämnas att styrelsen
beslutade om regler och processordning för samordnade förbunds-
förhandlingar "Gemensamma principer för samordning under avtal 2007".

Inför avtalsrörelsen fattade även styrelsen ett internt beslut för pro-
cesser för samordning under 2007 års avtalsrörelse. Resultatet av av-
talsrörelsen blev att arbetarna fick lika stor del av löneutrymmet som
tjänstemännen samt att en relativlöneförändring kunde ske som gyn-
nade kvinnodominerade områden.

Reviderade stadgar och förhandling om nytt huvudavtal

Under kongressen 2008 antogs nya stadgar för avtalsrörelser. I dessa
stadgar kom den samordning mellan förbunden som förekommit i olika
former sedan dess SAF lämnade de samordnande förhandlingarna att
bli stadgereglerad.

Sonderande samtal mellan de förhandlingsansvariga inom LO, PTK och Svenskt Näringsliv ägde rum under våren 2008 och i maj beslöt LOs styrelse att inleda förhandlingar om ett nytt huvudavtal. Föremålet för förhandlingarna var förhandlingsordning och förhandlingsavtal, anställningsskydd, omställning och rehabilitering samt behovet av att stärka den svenska kollektivavtalsmodellen bland annat avseende utstationerad arbetskraft. I mars 2009 avbröt Svenskt Näringsliv förhandlingarna med motiveringen att den fackliga sidan inte var beredd att tillgodose arbetsgivarnas krav på förändringar när det gällde konfliktreglerna och turordningsreglerna i LAS.

Under 2009 slöt IF Metall det så kallade krisavtalet.

Försvagad samordning

Under hösten 2009 beslutade representantskapet om samordnade förhandlingar inför avtalsrörelsen 2010 till stor del i enlighet med de gemensamma krav som föregick 2007 års avtalsrörelse. Industrisamordningen försvagades denna avtalsrörelse då Unionen och Sveriges Ingenjörer gjorde upp om ett 18-månadersavtal på egen hand utan IF Metall. IF Metall gjorde därefter upp om ett avtal om 22 månader och strax därefter följde övriga LO-förbund inom industrisamordningen.

I april 2009 utlöste Pappersindustriarbetareförbundet ett konfliktvarsel och den första konflikten inom industrin sedan Industriavtalets undertecknades var ett faktum. Under avtalsrörelsen lyckades dock LO-förbunden försvara principen att kvinnodominerade avtalsområden med lågt löneläge ska ha rätt till ett större löneutrymme.

Som en reaktion på avtalsrörelserna 2007 och 2009 sade Tekniskarbetsgivarna i april 2010 upp det dåvarande Industriavtalet. Ett nytt avtal kunde tecknas under sommaren 2011 dock utan Pappersindustriarbetareförbundet som part.

Samordningen var därefter försvagad och samtliga industriförbund utom Pappersindustriarbetareförbundet ställde sig utanför samordningen 2011/2012. Skälet till detta beslut var utformningen av den så kallade jämställdhetspotten.

Förberedelserna inför avtalsrörelsen 2013 var komplicerade, men under hösten 2012 fattade representantskapet beslut om att förhandlingarna skulle ske genom samordnade förbundsförhandlingar. Förbun-

Faktaruta om år 2011

LOs medlemsantal var vid årets slut 1 502 285. Antalet män var 806 490 och antalet kvinnor 693 163.

Totalt fanns det 14 förbund. Största förbund var Kommunalarbetareförbundet med 504 600 medlemmar och näst störst var IF Metall med 348 287 medlemmar. Minsta förbund var Musikerförbundet med 2 632 medlemmar.

den skulle utforma sina avtalskrav inom löneökningsramen om minst 700 kronor per månad och heltidsanställd dock med ett lägsta utrymme om 2,8 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.

Avtalsrörelserna 2011/2012 samt 2013 har det gemensamt att de förbund som önskade uppnå en högre krontalsökning än den procentsats

som fastställts av industriförbunden avtalade om kostnadsbesparingar i form av till exempel försämringar i de allmänna anställningsvillkoren, förlängda avtalsperioder eller reducerade höjningar av avtalens lägsta löner. Parterna protokollade i regel uttryckligen att den totala kostnadsökningen höll sig inom den så kallade normen.

Sammanfattning

Något som är slående vid en genomgång av händelserna under denna, men även tidigare tidsperioder, är att det är först efter Industriavtalets tillkomst som någon form av nyordning verkar ägt rum efter sammanbrottet för de centralt samordnade förhandlingarna. Utifrån detta perspektiv får 1980-talet och första hälften av 1990-talet ses som en mellanperiod.

Stort fokus har lagts på att hitta en ny form av samordning mellan LO-förbunden. Stadgarna har under perioden kompletterats med den form av samordning som i dag är det vanliga – samordnade förbundsförhandlingar. Ett flertal dokument och utredningar har framställts för att närmare beskriva denna samordning och sätta upp gemensamma ramar.

2000-talet har inneburit en period av reallöneökningar. Dessa reallöneökningar har bland annat möjliggjorts av de samordnade förbundsförhandlingarna eftersom det precis som under tidigare tidsperioder i grunden har funnits en samsyn om prisstabilitetens betydelse. Samtidigt har andra förändringar genomförts i det politiska systemet genom Sveriges inträde i EU och en omläggning till låginflationspolitik med en självständig Riksbank. Givetvis är reallöneförbättringar starkt

beroende av att Riksbanken och politikerna sköter sitt uppdrag men LO-samordning och Industriavtal är en viktig del av inflationsbekämpningen. Däremot är det uppenbart att formerna och acceptansen för LO-samordningen inte är lika tydliga som under tiden med de centralt samordnade förhandlingarna.

Det som saknas i dag är en stabil och framtidssäker LO-samordning. Historiskt sett har det visat sig att en LO-samordning måste till för att fördela löneutrymmet på ett solidariskt sätt.

De två senaste avtalsrörelserna visar tydligt att mer arbete behöver göras avseende formerna för en samordning som bättre kan inkludera samtliga förbunds intressen och ståndpunkter. Ett alternativ kan vara att försöka hitta en form av samordning som är ett mellanting mellan centralt samordnade förhandlingar och samordnade förbundsförhandlingar.

Det misslyckade försöket att träffa ett nytt huvudavtal får ses som ett försök att möjliggöra en mer framtidssäker form av samordning på arbetsmarknaden. Vid en närmare granskning av nuvarande ordning på respektive sidor framgår att samordningen även i dag är starkt centraliserad. Formerna för denna centralisering är till vissa delar oklara. Kanske är tiden nu mogen för att klargöra huvudorganisationernas roll under kommande avtalsförhandlingar. Utifrån ett historiskt perspektiv är en sådan utveckling trolig. Av vår rapport framgår att perioder av svagare samordning oftast följs av perioder med starkare samordning. Framtiden får utvisa om historien även på detta område kommer att upprepa sig.

Rapporter i serien

1. Sverige behöver ett bättre banksystem
ISBN 978-91-566-2967-9
2. Hundra år av ojämlikhet – löner och löneutveckling efter klass och kön
ISBN 978-91-566-2968-6
3. Bör sänkt lägstatlön ingå i en svensk sysselsättningsstrategi?
ISBN 978-91-566-2982-2
4. Hur många har erfarenhet av arbetslöshet?
ISBN 978-91-566-2983-9
5. Den "nya" strukturomvandlingen?
Jobbpolariseringen och konkurrensen om jobben
ISBN 978-91-566-2985-3
6. Vilja, få och förmå – Synpunkter på en sysselsättningspolitik byggd på ekonomiska incitament
ISBN 978-91-566-2997-6
7. Skolan sviker – hur, varför och vad vi kan göra åt det?
ISBN 978-91-566-2999-0
8. Inflation – allt du behöver veta men aldrig vågat fråga om
ISBN 978-91-566-3001-9
9. Investeringar och sysselsättning i Sverige
ISBN 978-91-566-3002-6
10. Bostadsbrist och arbetsmarknad
– hur får vi en bostadsmarknad i balans?
ISBN 978-91-566-3004-0
11. Samhällsekonomi i koma – kan höjda löner återuppliva den?
ISBN 978-91-566-3008-8
12. Modellen som klev ut genom ett fönster
– om globaliseringen och den svenska modellens framtid
ISBN 978-91-566-3009-5
13. Penningpolitik och full sysselsättning
ISBN 978-91-566-3010-1
14. Vägval när det gäller marknadsmekanismer i utbildningssystemet
ISBN 978-91-566-3011-8
15. Arbetsförmedlingen och arbetskraftsförmedlingen
– missbedömd eller dömd att misslyckas?
ISBN 978-91-566-3012-5

16. Tillsammans – LO-samordning och samverkan i praktiken
ISBN 978-91-566-3013-2



I den här rapporten som skrivits av Sofie Rehnström och Robert Sjunnebo, båda anställda på LOs arbetslivsenhet, behandlas LO-samordningens praktik. I mångt och mycket är det historien om ett praktiskt lirande mellan starka förbundsintressen. Twitterfaktorn är sannolikt låg. Nördfaktorn är desto högre. Rapporten är en gedigen genomgång av de stora dragen i LO-samordningens praktik och utveckling. Här skildras samordningens framgångar och besvikelser. Detta är den femte lönepolitiska rapporten inom projektet *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik*. För dig med intresse för LO-samordningens historia är rapporten oundgänglig.

Februari 2015

ISBN 978-91-566-3013-2

www.lo.se