

Den svenska modellen har kontrat

APRIL, 2005



Sexton exempel på obalansen på den svenska arbetsmarknaden och sju förslag på vad som kan göras för att återfå balansen

Fördel Sverige

Ett framtidsprogram
för företag och jobb

Läs mer på www.svensktnaringsliv.se

Innehåll

FÖRORD	2
DEN SVENSKA MODELLEN HAR KANTRAT	3
Vem rättar till det?	3
Facket har överläge	3
Arbetsgivaren har inget att sätta emot	3
Avtalsfrihet en grundläggande princip	3
Världen har kommit till oss	4
Finns det frivilliga avtal i dagens avtalsrörelse?	4
Vissa fackföreningar utnyttjar situationen	4
Alla är beroende av de internationellt konkurrensutsatta sektorerna	5
Vilka förändringar måste till?	5
SEXTON EXEMPEL PÅ OBALANSEN PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN	7
Oskäligen konflikter pga oproportionerliga effekter	7
1 – SEF kräver åtgärder som arbetsgivaren inte kan påverka	7
2 – SEKO strejkar för att minska medarbetarnas inflytande	8
3 – SEKO konflikter för att ta makten från de egna	9
4 – Krav på införlivande av lag i kollektivavtal skulle ge dubbla skadestånd	10
5 – Facklig oenighet driver fram konflikt med företaget	11
6 – SEKO utnyttjar Postens behov av förtroende och driver lönepolitiska krav	12
Urholkning av fredsplikten	13
7 – Sympatiåtgärder för sig själv undanröjer fredsplikten	13
8 – Utbrytarfack strejkar för eget avtal trots fredsplikt	14
9 – I konflikt med omvärlden	15
10 – Sympatiåtgärden satte fredsplikten ur spel	16
11 – Strejk och sympatiåtgärder för att behålla monopolvillkor	17
Missbruk av konfliktvapnet	18
12 – Medlingsinstitutet sköt upp strejken, SEKO utvidgade varslet	18
13 – Först varslet, sedan ”förhandling”	19
14 – Upprepade varslet pressade igenom lönekraven	20
15 – Varslet som skulle stoppa Harry Potter	21
16 – Konfliktshot kortare väg till avtal än förhandlingar	22

Förord

En väl fungerande ordning på arbetsmarknaden är viktig för svenska företags konkurrenskraft och för att Sverige ska vara attraktivt som företagarland. Den svenska ekonomin är till stor del internationellt konkurrensutsatt men består också av hemmamarknadsbaserade sektorer. Stor enighet råder om att det är de internationellt konkurrensutsatta sektorerna som skall vara löneledande men dessa sektorer påverkas också av hur avtalsrörelsen hanteras på hemmamarknadsområdet. I denna rapport har vi granskat vad som har hänt under det senaste dryga året på den svenska arbetsmarknaden. De exempel som finns visar att det skulle behöva vidtas åtgärder för att rätta till den obalans som finns mellan arbetsmarknadens parter. Det är i dagens läge för lätt för fackföreningar att varsla om och tillgripa stridsåtgärder. Stridsåtgärder som kan drabba såväl företag som egentligen skulle omfattas av fredsplikt som tredje man som inte alls är berörd.

Det som kallas för den svenska modellen har kontrat på grund av en allt större obalans mellan arbetsmarknadens parter. Staten förhåller sig inte neutral mellan parterna. Det är därför dags för landets politiker att gå från ord till handling. Det räcker inte med att tala om att den svenska modellen är viktig. Ansvariga politiker måste också i handling visa att det finns en vilja att slå vakt om den. De grundläggande spelreglerna i lag måste moderniseras.

Jan-Peter Duker
Vice VD Svenskt Näringsliv

Den svenska modellen har kantrat

DEM RÄTTAR TILL DET?

I debatten framhålls det ofta att kollektivavtalen och den svenska modellen måste värnas. Det understryks hur viktigt och bra det är att arbetsmarknadens parter tar ansvar för lönebildningen och sluter "ansvarsfulla" avtal. Problemet är att modellen har kantrat på grund av en allt större obalans mellan arbetsmarknadens parter. Många frustrerade arbetsgivare och arbetsgivarförbund vittnar om hur dåligt modellen fungerar idag. Med hjälp av ett antal konkreta exempel på varsel eller verkställda stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren vill vi tydliggöra den obalans som råder i förhandlingarna på den svenska arbetsmarknaden idag. De exempel som finns med i denna skrift understryker att regelverket måste ändras.

Det är därför dags för det politiska systemet att i handling visa att det finns en vilja att slå vakt om den svenska kollektivavtalsmodellen. Det handlar om att modernisera de grundläggande spelreglerna i lag för att komma till rätta med den obalans som finns.

FACKET HAR ÖVERLÄGE

Idag är det lätt för en fackförening att vidta konfliktåtgärder. Kostnaderna är mycket små, ofta försumbara, för den fackförening som tar till stridsåtgärderna. Samtidigt leder redan hotet om en konflikt till att arbetsgivarna tvingas att skademinimera och försöka att hitta kortsiktiga lösningar för att undvika konflikter. Lösningar som i ett längre perspektiv kanske inte alls är bra för företagets konkurrenskraft. En konflikt drabbar nämligen företagen/arbetsgivarna och tredje man betydligt kraftigare än de fackföreningar som utlöser den. Märkligt nog uppmärksammas dessa effekter av stridsåtgärderna knappast alls i den svenska offentliga debatten. I t ex det statliga Medlingsinstitutets rapport om avtalsrörelsen som innehåller en redovisning av konflikter på arbetsmarknaden saknas en sådan analys. Ej heller diskuteras de allvarliga långsiktiga konsekvenserna för välfärd och sysselsättning av att det år efter år, pga den obalans som råder på arbetsmarknaden, sluts avtal som försämrar den svenska konkurrenskraften.

ARBETSGIVAREN HAR INGET ATT SÄTTA EMOT

Den konkurrensutsatta verklighet som många företag lever i idag gör att de inte kan värja sig om en konflikt bryter ut. Obalansen får också andra följder som inte uppmärksammas eftersom de inte är lätt synliga. Många arbetsgivare avstår från att driva frågor som kan vara nog så viktiga förändringar inför framtiden av rädsla för att "få en konflikt på halsen".

I denna skrift beskriver vi ett antal exempel på varsel och konflikter som ägt rum under de senaste åren. Se sidan 7. De kan delas upp i tre kategorier och illustrerar väl arbetsgivarens underläge i förhandlingarna.

- Oskäligen konflikt pga oproportionerliga effekter
- Urholkning av fredsplikten
- Missbruk av konfliktvapnet

AVTALSFRIHET EN GRUNDLÄGGANDE PRINCIP

Frivilliga avtal mellan två parter är en av de viktigaste drivkrafterna och ett fundament för den ekonomiska utvecklingen i samhället. Personer och företag utbyter varor och tjänster och tack vare frivilliga kontrakt mellan entreprenörer och finansärer kan företag etableras och växa. Avtalsfriheten, dvs rätten att ingå, eller avstå från att ingå avtal, tillhör de grundläggande rättigheterna. I en väl fungerande marknadsekonomi kommer inte avtal till stånd om inte båda parter anser sig vinna på det. Den ena parten skall inte kunna använda tvångsåtgärder för att tvinga den andra parten att sluta avtal.

VÄRLDEN HAR KOMMIT TILL OSS

Mycket har förändrats både på den nationella och den internationella arbetsmarknaden. Globaliseringen och en ökad konkurrens världen över är ett faktum. Gränserna är öppna. En gemensam marknad är under utveckling i ett växande europeiskt samarbete. Världen har blivit mer transparent vilket gör det lättare att jämföra företagandets villkor i olika länder. De svenska företag som verkar inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn lever i en mycket tuff vardag. Deras varor, priser och kvalitet jämförs ständigt med konkurrerande varor och tjänster från företag i andra länder. Tillsammans med kundstyrd produktion, integration med andra företag och branscher och den tekniska utvecklingen, gör detta att företagen idag är extremt sårbara. De buffertar mot störningar i leveranser som fanns förr finns inte längre. Nu sker produktionen ”just in time”. Företagen är i dag extremt sårbara och känsliga för störningar till följd av fackliga stridsåtgärder.

FINNS DET FRIVILLIGA AVTAL I DAGENS AVTALSRORELSE?

Det är uppenbart att arbetsgivarnas och arbetstagarnas förutsättningar att ingå frivilliga överenskommelser i avtalsrörelserna har förändrats. Det har flera orsaker. Delvis handlar det om att riksdagen har infört en lång rad lagar som detaljreglerar förhållandena på arbetsmarknaden. Dessa politiska åtgärder har begränsat avtalsutrymmet för arbetsmarknadens parter. Men framför allt har förutsättningar för frivilliga avtal minskat genom den kraftiga obalans till de fackliga organisationernas fördel som uppstått när det gäller möjligheter att utnyttja konfliktvapnet. Regelverket är inte neutralt.

Arbetsgivare har i praktiken inga möjligheter att vidta egna stridsåtgärder eller att stå emot fackliga strejker, blockader eller andra konfliktåtgärder. Det räcker ofta med ett konfliktvarsel för att arbetsgivarna skall se sig tvingade att göra upp. Det är alldeles för kostsamt och riskabelt att ta konflikten.

VISSA FACKFÖRENINGAR UTNYTTJAR SITUATIONEN

En del fackföreningar inser hur företagets verklighet ser ut och anpassar på ett ansvarsfullt sitt agerande till detta. Industriavtalet och andra förhandlingsavtal är exempel på ett sådant ansvarsfullt agerande. Men det finns också exempel på motsatsen, på fackföreningar som utnyttjar sin förhandlingsmakt på ett ohämmat sätt. Vi kan se det genom ett allt mer frekvent utnyttjande av konfliktvarsel. Vi kan också se det genom att allt fler varsel presenteras i flera led så att alla har klart för sig hur upptrappningen ser ut. Och vi kan se det i användningen av sympativarsel.

Allt fler konflikter handlar inte om löner utan om allmänna anställningsvillkor. Det kan t ex röra sig om krav på att befästa fackliga förtroendemäns positioner gentemot arbetsgivaren, till nackdel för enskilda medarbetares inflytande. Det förekommer också krav beträffande hur arbetet ska organiseras. Sådana krav påverkar arbetsgivarens möjligheter att driva företaget eftersom de kan leda till en minskad flexibilitet och därmed sämre konkurrenskraft.

Konflikträtten har blivit ensidig. Det är ett bekymmer eftersom balanserade förhandlingsresultat förutsätter att det finns balans på konfliktplanet inte bara i teorin utan även i praktisk verklighet. Den rådande totala obalansen gör att det inte längre går att tala om frivilliga avtal mellan oberoende parter. Avtalsförhandlingarna om löner och allmänna anställningsvillkor sker numera så gott som helt på de fackliga organisationernas villkor. De varsel och utbrutna konflikter som vi ser är bara toppen på ett isberg. Förhandlingarna bedrivs under ett ständigt hot om stridsåtgärder från de fackliga organisationerna.

ALLA ÄR BEROENDE AV DE INTERNATIONELLT KONKURRENSUTSATTA SEKTORERNA

När avtalsrörelserna står för dörren talas det ofta om ”de internationellt konkurrensutsatta sektorerna” och ”de inhemska sektorerna” precis som om det vore vattentäta skott mellan dessa sektorer. Men så ser verkligheten inte ut.

Industriavtalet har inneburit en disciplinering av förhandlingarna inom den delen av avtalsrörelsen som omfattar industrisektorn. För industrins parter är det en bitter realitet att jobben ingår som en del i förhandlingarna. Om de inte träffar bra avtal som bevarar eller helst stärker de svenska företagens internationella konkurrenskraft minskar antalet jobb i Sverige. Detta sker genom neddragningar eller nedläggningar i Sverige, utflyttningar av verksamhet till andra länder eller genom att svenska och utländska företag lägger sina investeringar någon annanstans än i Sverige.

En sådan ansvarsfull inställning saknas dessvärre hos vissa andra fackliga organisationer. För dem är de omedelbara följderna av för höga avtal inte så omedelbara och så tydliga. Ytligt sett kan dessa fackföreningar förefalla ha en säker position och företräda branscher med ”säkra jobb”. Det hävdas t ex att det alltid kommer att finnas behov av att bygga bostäder och vägar, av lärare i undervisningen, läkare i sjukvården, affärerna måste vara bemannade, elen måste levereras och energin produceras osv. Men även utfallet av avtalsrörelsen inom dessa branscher spelar stor roll. För höga kostnadsökningar leder självfallet till att antalet jobb påverkas även inom dessa branscher. De ”inhemska” fackliga organisationernas agerande får också följd effekter för de internationellt konkurrensutsatta branscherna i form av högre priser. Insatsvaror blir tex dyrare och kostnadsutvecklingen alltför snabb.

Om förhandlingsresultatet på den sk ”inhemska marknaden” blir betydligt högre löneökningar än i den internationellt konkurrensutsatta kan detta sticka i ögonen på de som är anställda i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Resultatet kan bli en press på högre löneökningar pga att facket får svårt att hålla emot medlemmarnas krav. Varför ska deras medlemmar acceptera återhållsamhet när inte de andra gör det?

Vår sammanställning av de konfliktåtgärder som vidtagits under senare tid visar att de flesta varslen är att hänföra till den sk ”inhemska marknaden”. Detta understryker vikten av att strama upp de grundläggande konfliktreglerna i lag. Om inget görs så riskerar vi en situation där den svenska företagsamheten och därmed jobben och välfärden undermineras. Det krävs politiska åtgärder för att skydda ingångna förhandlingsavtal, värna fredsplikten och därmed också värna de konkurrensutsatta branscherna.

VILKA FÖRÄNDRINGAR MÅSTE TILL?

Den svenska lagstiftningen saknar, till skillnad från många andra länders lagstiftning, ett krav på att de konfliktåtgärder som vidtas står i rimlig proportion till dels det som man vill uppnå, dels den skada som blir följd. I sammanställningen finns exempel på konflikter som har iscensatts trots att de drabbade företagen inte har möjlighet att påverka den fråga som är orsak till konflikten. Det finns också exempel där sympatiåtgärder vidtas på avtalsområden där det finns avtal och där det därför borde råda fredsplikt. Sympatiåtgärder är inte tillåtna i flera av våra viktiga konkurrentländer, såsom tex Tyskland, Storbritannien och Spanien. Konfliktträtten i Sverige är mer omfattande än i andra jämförbara länder. I dessa finns det bl a tröga ventiler som begränsar möjligheterna till stridsåtgärder. En sådan regel är tex krav på medlemsomröstning som bevis på att medlemmarna stödjer stridsåtgärderna.

De grundläggande spelreglerna på arbetsmarknaden måste vara neutrala i förhållande till arbetsmarknadens parter. Därför krävs det nya regler i lag för att säkerställa en sådan neutralitet. Vi ser det också som ett sätt att uppmuntra förhandlingsavtal.

Förändringar som Svenskt Näringsliv vill se:

1. inför en proportionalitetsregel, dvs en stridsåtgärds omfattning och syfte måste stå i proportion till dess konsekvenser och vilka effekter den får för företagen och tredje man
2. förbjud sympatiåtgärder, dvs säkerställ att utomstående arbetsgivare inte tvingas in i andras konflikter
3. inför möjlighet till tvångsskiljedom via lag för att tvinga parterna till ansvarsfulla avtal
4. ge medlare ökade befogenheter att skjuta upp eller ställa in varslade stridsåtgärder
5. förbjud samhällsfarliga konflikter
6. förbjud organisation som saknar kollektivavtal att vidta stridsåtgärder inom områden där det finns gällande kollektivavtal
7. inför förbud för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot företag där organisationen saknar medlemmar.

Dessa förändringar handlar om förutsättningarna för att driva företag i Sverige och om de framtida jobbmöjligheterna. Om inte Sverige har ett rimligt system på arbetsmarknaden kommer många att avstå från att etablera och utveckla företag i Sverige. Idag har Sverige brist på arbetsgivare. Det visar sig i bl a arbetslöshetsstatistiken. Svenskt Näringsliv vill vända utvecklingen, vi vill se fler jobb och fler arbetsgivare. Förhoppningsvis kan denna skrift – med konkreta exempel på hur skeva konfliktreglerna är idag – leda till att vi får se förändringar i lagstiftningen som leder till en bättre balans i förhandlingarna och ett regelverk som är neutralt i förhållande till arbetsmarknadens parter.

Sexton exempel på obalansen på den svenska arbetsmarknaden

OSKÄLIG KONFLIKT PGA OPROPORTIONERLIGA EFFEKTER

1 – SEF KRÄVER ÅTGÄRDER SOM ARBETSGIVAREN INTE KAN PÅVERKA

Svenska Elektrikerförbundet, SEF, drev 2003 en nära två månader lång konflikt om ”pressade byggtider”. Den frågan kan inte arbetsgivarna i elinstallationsföretagen påverka. Kraven på sanktioner var långtgående. Missbruket av konfliktvapnet var alltför uppenbart så till sist fick LO ingripa.

Treårsavtalet mellan Svenska Elektrikerförbundet, SEF, och Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, gick ut i mars 2004. I avtalet fanns en möjlighet att säga upp det inför det sista avtalsåret för att parterna skulle kunna justera lönerna till kostnadsutvecklingen i samhället och branschen. Arbetsgivarna i EIO blev ändå förvånade över att SEF sade upp avtalet för omförhandling i januari 2003. Lönerna var ju i nivå med övriga arbetsmarknaden. Men SEF har en starkt ideologisk syn på sitt uppdrag. I skriften ”Kollektivavtal för framtiden” (2002) beskriver SEF t ex ogillande Industriavtalet. Det anses vara präglad av det konkurrensutsatta näringslivets behov av att få avtal utan konflikter.

SEF startade efter uppsägningen en helt ny avtalsrörelse med många och mycket långtgående krav. Det mest anmärkningsvärda fanns under rubriken ”pressade byggtider” och innebar att lönen skulle höjas med 25 procent om arbetet stördes mer än 24 timmar per månad. Dessutom skulle en extra semesterdag utgå. Facket skulle bestämma vad som var ett störningsmoment.

SEF lade sitt första konfliktvarsel på valborgsmässoaftons eftermiddag. Ett nytt varsel kom den 12 maj. Strejk bröt ut den 13 maj för drygt 3 000 elmontörer. Nya varsel – med varseltid så kort att SEF senare dömdes till böter för brott mot varselreglerna – följde den 19 maj. Ett fjärde varsel följde den 2 juni – riktat mot tolv arbetsplatser. Ett femte varsel kom den 24 juni.

Byggnads och Målarna varslade samma dag om sympatiåtgärder. Men då hade LO redan tagit över frågan om de pressade byggtiderna och förhandlingarna kunde föras till avtal den 30 juni.

- SEF strejkade för att få mer av arbetsledningsrätten – ett politiskt krav som svetsade samman arbetsgivarna inom Svenskt Näringsliv i hårt motstånd.
- Ett av varslen var farligt nära en kränkning av föreningsrätten, eftersom det riktades mot ett företag vars VD och koncernchef sitter i EIOs styrelse.
- SEF manipulerade med konfliktreglerna. Genom att ge dispenser från konflikten över Kristi Himmelsfärdshelgen slapp SEF egna kostnader.
- Konflikten kostade EIOs företag cirka två miljoner kronor om dagen. Därtill kommer de kostnader för tredje man som drabbades.

Kontaktperson: Åsa Kjellberg Kahn, förhandlingschef EIO, tfn 08-762 75 64.

2 – SEKO STREJKAR FÖR ATT MINSKA MEDARBETARNAS INFLYTANDE

Trots att Sveriges Byggindustrier, BI, och SEKO var överens om det materiella innehållet i det nya Väg- och Banavtalet valde SEKO att strejka för att få bort en punkt i avtalet om medarbetarinflytande. Företagens konkurrenssituation mot Vägverket och Banverket försämrades. Deras medarbetare fick mindre inflytande över sin arbetsituation.

Fredagen den 23 april 2004 utbröt en enligt arbetsgivarna ”fullständigt onödig strejk”. SEKO strejkade för kravet på en ändring av definitionen av lokal facklig organisation. Den gällande definitionen var att med lokal facklig organisation avsågs i prioritetsordning fackklubb, medbestämmandegrupp (MB-grupp) i företaget, facklig förtroendemän, som utses av SEKO, eller, om sådan saknas, lokalavdelning inom SEKO.

SEKOs krav var att endast lokalavdelningen inom SEKO ska vara lokal part. Strejken omfattade några hundra medlemmar anställda vid asfaltverk. Ytterligare drygt 1000 andra arbetare berördes bland annat på grund av uteblivna asfaltleveranser till arbetsplatserna. Bygget av Botniabanan och tunneln genom Hallandsåsen togs också ut i strejk.

Företagens kostnader för strejken uppskattades till tio miljoner kronor om dagen, medan fackets kostnader beräknades till 200 000 kronor. BI bedömde att en lockout skulle kosta för mycket i förlorat förtroende hos medarbetarna i företagen och avstod från att lockouta. På tisdagskvällen den 28 april träffades en uppgörelse som innebar att ”BI lägger sig platt för SEKOs ultimativa krav”. Punkten i avtalet ströks.

Följden blev att byggföretagen ska förhandla med avdelningsombudsmän i stället för med sina egna anställda – en tillbakagång till vad som gällde före 1996, men också en tillbakagång i formerna för samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare.

- SEKOs krav innebar att villkoren i Väg- och Banavtalet blev annorlunda än i avtalet med de offentliga arbetsgivarna i Vägverket och Banverket. Syftet med detta var politiskt, att försvåra för privata arbetsgivare.
- Obalansen gör det omöjligt för arbetsgivarna att hävda sin uppfattning mot ett fackförbund som bestämt sig för att få som det vill.
- Proportionalitet saknades mellan vad facket kunde vinna i sakfrågan och den skada som företagen åsamkades.

Kontaktperson: Bo Antoni, förbundsdirektör Sveriges Byggindustrier, tfn 08-698 58 36.

3 – SEKO KONFLIKTAR FÖR ATT TA MAKTEN FRÅN DE EGNA

SEKO varslade om konflikt mot Maskinentreprenörerna för att flytta makten över lönesättningen från de fackliga förtroendevalda i företagen till de anställda ombudsmännen i SEKO – trots att det var facket som utsåg de förtroendevalda.

SEKO ställde ett ultimativt krav i mars 2004 när de började förhandla med arbetsgivarna i Maskinentreprenörerna (ME) om ett nytt avtal för maskinförarna. Möjligheten att träffa lokala löneöverenskommelser i företagen skulle bort. Lokal förhandlingsnivå skulle vara SEKOs anställda ombudsman i regionen. Trots det krävde SEKO att få behålla det s k utvecklingsbidraget som syftar till företagsöverenskommelser. Arbetsgivarna betalar årligen nära 10 miljoner kronor för det.

Möjligheten att träffa lokala avtal har mest utnyttjats av ett mindre antal större företag. Men för alla företag var SEKOs krav ett slag mot idén med avtalet – att lokala parter själva ska kunna råda över betalningsreglerna. Det har dessutom varit få tvister kring efterlevnaden av de lokala överenskommelserna.

Det är facket som utser sina förtroendevalda i företagen. Men uppenbarligen hade SEKO centralt inte förtroende för dem. En förklaring kan vara att i de små företag, som det här är fråga om, skjuts den fackliga ideologin i bakgrunden när vardagen delas mellan entreprenören – arbetsgivaren – och de anställda.

SEKO konfliktvarslade den 23 april 2004. Varslet gällde dels blockad mot övertid, mertid, nyanställningar, in- och utlåning och inhyrning av personal, dels total arbetsnedläggelse, strejk, vid 76 angivna företag. Strejken omfattade drygt 1500 SEKO-anslutna maskinförare. Ett omfattande varsel, lagt mitt i den mycket intensiva arbetsperioden under våren.

Maskinentreprenörerna arbetar med små ekonomiska marginaler och klarar inte många dagar av stillestånd. Redan den 28 april undertecknades ett nytt avtal och varslet återkallades. För ME bestod förhandlingen i en förödmjukande anpassning till de fackliga kraven – inklusive bibehållet ”utvecklingsbidrag” från arbetsgivarna.

- SEKO använde konfliktvapnet för att få igenom sin organisationspolitik. Löneutfallet för maskinförarna hade inte visat något behov av förändring.
- Det saknades proportion mellan stridsåtgärden och stridsfrågans betydelse.
- Varslets omfattning, skadeverkningar och ultimativa karaktär innebar att det inte fanns något utrymme för förhandling och medling. Avtalet blev ”obalanserat” till den fackliga partens fördel.

Kontaktperson: Björn Liljedorff, förhandlingschef ME, tfn 08-762 70 65.

4 – KRAV PÅ INFÖRLIVANDE AV LAG I KOLLEKTIVAVTAL SKULLE GE DUBBLA SKADESTÅND

I 2004 års förhandlingar om ett nytt Installationsavtal kom frågan om ”pressade byggtider” åter i fokus och ledde till en elfte strejk på lika många år – resultatet blev att en bransch med få stressproblem omges av ett särskilt sanktionssystem.

Under våren 2004 pågick förhandlingar av och till mellan Svenska Elektrikerförbundet, SEF, och Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, om ett nytt avtal, tidvis under frivillig medling. Förhandlingarna kretsade kring turordningsfrågor, ackords- och lönefrågor – och ”pressade byggtider”.

SEF lade sitt första varsel den 28 april 2004. ”Pressade byggtider” nämndes bara i förbigående som motiv för varslet. Däremot vände sig SEF mot att EIO ville förhandla om att ackorden skulle kunna göras upp på företagsnivå. Varslet omfattade strejk vid 34 stora byggarbetsplatser samt blockad mot övertidsarbete vid samtliga företag anslutna till EIO. EIO ansåg att varslets omfattning inte stod i proportion till de frågor som SEF drev.

Nästa varsel kom den 30 april, innan det första varslet trätt i kraft och trots att nya förhandlingar var planerade efter valborgshelgen. Denna gång motiverades varslet med de pressade byggtiderna. Varslet riktades mot NEA-koncernen, vars VD och koncernchef sitter i EIOs styrelse, och Skanska Electro. Ett tredje varsel kom den 3 maj och innebar en skärpning av stridsåtgärderna mot NEA. De motiverades med att företaget bedriver ”antifacklig verksamhet”. EIOs VD Hans Enström ansåg att varslet var ”personförföljelse”. EIO beslöt den 4 maj om s k spegel-lockout. Det är ingen upptrappning av konflikten eftersom samma individer lockoutas som tagits ut i strejk.

SEFs sanktionskrav i arbetsmiljöfrågorna var annorlunda formulerade än 2003. EIO ansåg att arbetsmiljölagen borde gälla, men SEF krävde dessutom att lagen skulle införlivas i kollektivavtalet. EIO sade den 9 maj nej till ett medlarbud som innebar en sådan dubbelreglering, och därmed dubbla sanktionsmöjligheter.

Ett fjärde varsel följde den 11 maj, riktat mot Skanska, som verkar inom ett område där avtal nyligen hade tecknats. 350 projekt drabbades av strejk. Det femte varslet kom den 24 maj och riktades mot Teknikföretagen i Väst-Sverige. Konflikten tog slut den 30 maj sedan LO och Svenskt Näringsliv förhandlat fram en lösning i arbetsmiljöfrågan där risken för dubbla skadestånd minskats avsevärt.

- Konflikten kostade mer än 50 miljoner kronor för företag och tredje man.
- Byggnads och Målarna sympativarslade för krav som man själva inte drev.

Kontaktperson: Åsa Kjellberg Kahn, förhandlingschef EIO, tfn 08-762 75 64.

5 – FACKLIG OENIGHET DRIVER FRAM KONFLIKT MED FÖRETAG

Fackförbundet Pappers varslade om konflikt när man riskerade att förlora ett kollektivavtal till SEKO. Riskerna för det oförskyllt konfliktdrabbade företaget vägde lätt i Pappers kalkyl.

Det franska företaget Lafarge är en av världens största tillverkare av gipsskivor. Vid Örebro Kartongbruk, som också ägs av Lafarge, tillverkas det speciella kartongpapper som används för att klä ytan på gipsskivorna. Produktionen och leveranserna sker just-in-time till fabriker runt om i Europa.

Vid ångcentralen i bruket produceras ånga som behövs i processen att tillverka kartongen. Åtta personer arbetar i ångcentralen, drygt 100 personer vid bruket. Stoppas ångcentralen, stryps produktionen av papper. Bruket stannar.

Ångcentralen har tidigare drivits av ABB med Pappersindustriarbetareförbundet, Pappers, som facklig motpart. När Fortum Värme hösten 2003 tog över anläggningen, och driften av den, uppstod en tvist mellan Pappers och SEKO vilket förbund som skulle teckna kollektivavtalet för de åtta arbetarna vid ångcentralen. Fortum hade sedan tidigare kollektivavtal med SEKO.

Utan att någon egentlig förhandling skett varslade Pappers den 17 september 2004 om total arbetsnedläggelse, strejk, vid ångcentralen. Motivet var att Fortum ”vägrat förhandla” med Pappers om nytt avtal. SEKO motsatte sig å sin sida att Fortum tecknade avtal med annat förbund på ”SEKOs avtalsområde”.

Twisten gällde alltså vilket fackförbund som skulle teckna avtalet. Fortum ville att frågan skulle avgöras på LO-nivå och ville inte förhandla innan man fått besked. Örebro Kartongbruk uppskattade kostnaden för en konflikt till 300 000 kronor om dagen och uthålligheten till två veckor. Därefter riskerade företaget konkurs.

Det fanns egentligen inget val. Med hjälp av Fortums arbetsgivareorganisation EFA, Energiföretagens Arbetsgivareförening, tecknades den 27 september ett hängavtal mellan Fortum Värme och Pappers. Fortum kunde och ville inte äventyra relationerna till Örebro Kartongbruk och undertecknade därför avtalet. Vilket fackförbund som egentligen hade avtalsrätten blev en underordnad fråga.

- Konfliktreglerna innebär att en fackförening kan utlösa konflikt om avtalsrätten, trots att kollektivavtal finns.
- Avtalsförhandlingarna sker under press av de stora ekonomiska konsekvenser som ett produktionsstopp kan få.

Kontaktperson: Björn Tibell, VD EFA, tfn 08-762 78 90.

6 – SEKO UTNYTTJAR POSTENS BEHOV AV FÖRTROENDE OCH DRIVER LÖNEPOLITISKA KRAV
SEKO, Facket för Service och Kommunikation, varslade om en potentiellt samhällsfarlig konflikt mot Posten för att få mer av tarifflönesättning. En strejk riskerade att påverka Postens kundrelationer på kort och lång sikt.

Posten har i flera år arbetat hårt för att bibehålla sin höga leveranssäkerhet. En öm punkt för Posten är därför händelser som kan försena utdelningen av brev, paket och andra försändelser och därmed påverka kundernas förtroende för Posten.

SEKO ställde ultimativa krav redan vid de inledande kansliöverläggningarna med arbetsgivarna inom Almega Tjänsteförbunden om nytt avtal för drygt 26 000 SEKO-medlemmar inom Posten. De ville ha kraftiga förändringar i den lokala ”lönetrappan” för nyanställda. Under en treårsperiod skulle lönerna öka från den nya ingångslönen 14 000 kronor till ”slutlönen” 18 000 kronor. Därefter sker individuell lönesättning.

Posten arbetar mycket med en individ- och medarbetarsyn och vill därför undvika tarifflönesättning så långt som möjligt. SEKOs krav innebar att de högre belopp som skulle bli aktuella för tarifflönesättning minskade utrymmet för individuell lönesättning. Kravet innebar dessutom en kraftig löneökning för nyanställda.

SEKO varslade om konflikt den 14 oktober 2004. Varslet omfattade drygt 2000 SEKO-medlemmar vid postterminalerna i Tomtebodavägen, Årsta och Segeltorp. Det skulle utlösas den 25 oktober. Varslet innebar även blockad mot övertid, mertid, nyanställning och inhyrning av personal.

En så omfattande konflikt drabbar tredje man. En undersökning från Post- och Telestyrelsen (februari 2004) visade att 45 procent av befolkningen betalar räkningar med kuvertgiro i någon form. Almega Tjänsteförbunden begärde därför att den för parterna Gemensamma Nämnden enligt huvudavtalet skulle agera för att SEKO skulle återta sitt varsel i de delar som skulle påverka betalningsservicen.

Gemensamma Nämnden hann aldrig sammanträda innan en uppgörelse träffades kvällen före konfliktutbrottet. Den innehöll en SEKOs utvidgad lönetrappa. Postverksamheten kunde fortgå normalt.

- Proportionalitet saknades mellan det lönepolitiska syftet med konflikten och den stora skadan för Posten och allmänheten om konflikten bröt ut.
- Obalansen i konfliktreglerna gör att SEKO kunde ta strid för att uppnå sina lönepolitiska mål. Arbetsgivarna hade inte reell möjlighet att göra det för sina.

Kontaktperson: Harriet Löven, förhandlingsansvarig Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation, tfn 08-762 68 82.

URHOLKNING AV FREDSPLIKTEN

7 – SYMPATIÅTGÄRDER FÖR SIG SJÄLV UNDANRÖJER FREDSPLIKTEN

Ett viktigt syfte för arbetsgivaren med att teckna kollektivavtal är att försäkra sig om arbetsfred på avtalsområdet. Men möjligheten till fackliga sympatiåtgärder gör fredsplikten värdelös. Man kan t o m utlysa sympatiåtgärder för sig själv.

Bussarbetsgivarna träffade i januari 2003 ett nytt branschavtal med Kommunal för bussförare i linjetrafik. Avtalet träffades utan konflikt, en ambition som parterna hade efter den uppslitande konflikten 1999. Den konflikten ledde till att passagerarantalet ännu 2003 inte kommit tillbaka till samma nivå som före konflikten. Själva viljan att undvika en ny, skadebringande konflikt var en viktig orsak till att Bussarbetsgivarna träffade avtalet på de villkor som skedde.

Bussarbetsgivarna uppfattade det därför som en ”allvarlig och ovänlig handling” att Kommunal den 23 maj 2003 varslade om sympatiåtgärder i form av strejk och blockad mot Bussarbetsgivarna som ett stöd för den primärkonflikt Kommunal vid denna tid hade med samtliga kommuner och landsting i Sverige.

Varslet berörde drygt 500 bussföretag och cirka 18 000 bussförare. Konflikten skulle bryta ut den 4 juni. Kommunal varslade om sympatiåtgärder med sig själv.

Bussarbetsgivarna hade ingenting med Kommunals förhandlingar i kommunerna och landstingen att göra och kunde inte påverka utgången av dem. Men Bussarbetsgivarna hade ett avtal med Kommunal som innebar fredsplikt på busstrafikens område. Kommunals varsel om sympatiåtgärder har gjort att Bussarbetsgivarna ifrågasatt om Kommunal var en motpart att lita på.

Transportarbetareförbundet varslade om sympatiåtgärder, den 28 maj. Även Transport var bundet av fredsplikt enligt avtal med Bussarbetsgivarna. Varslet kom först efter att Bussarbetsgivarna påpekat för Transport att Kommunals varsel inte gällde Transports medlemmar. Varseltiden var dessutom för kort. Varslen återkallades sedan Kommunal träffat avtal i primärkonflikten den 30 maj.

- Konfliktreglerna tillåter sympatiåtgärder mot avtalsområden där avtal finns och fredsplikt råder.
- Kommunal utnyttjade konfliktreglerna med effekten att bussföretagen vid en konflikt skulle skadas och allmänheten drabbas av stora problem.
- Kommunals varsel om sympatiåtgärder ledde till att Bussarbetsgivarna avbröt samarbetet i arbetsgrupper etc med Kommunal.

Kontaktperson: Peter Jeppsson, VD TransportGruppen, tfn 08-762 71 01.

8 – UTBRYTARFACK STREJKAR FÖR EGET AVTAL TROTS FREDSPLIKT

Svensk Lokförarförening, SLFF, har vid upprepade tillfällen varslat Almega Tjänsteförbunden om strejk för att få ett eget kollektivavtal. Almega har ett kollektivavtal för alla medarbetare inom spårtrafikbranschen, även lokförare. Strejk borde inte kunna genomföras när fredsplikt gäller på ett avtalsområde.

Den 20 oktober 2003 sammanträdde Almega Tjänsteförbunden, Spårtrafik, återigen med utbrytarfackföreningen Svensk Lokförarförening, SLFF. Än en gång fick SLFF beskedet att Almega redan har ett kollektivavtal som gäller för samtliga medarbetare inom spårtrafikens avtalsområde, även lokförarna. Det omfattar SEKO, Facket för Service och Kommunikation; ST, Statstjänstemannaförbundet och CF, Civilingenjörsförbundet och gäller även lokförare organiserade i SLFF.

Ytterligare kollektivavtal skulle leda till skilda anställningsvillkor i företagen för en och samma yrkesgrupp och bryta den s k industriförbundsprincipen, att avtalet omfattar alla anställda inom avtalsområdet. Ett utbrytarfack, tillika yrkesförbund, som inte tar ansvar för helheten, kan skapa konkurrens om medlemmarna och motverka en väl fungerande lönebildning.

SLFF strejkade i juni och oktober 2001. Arbetsgivarna kunde inte påverka detta. Tågresenärer drabbades av inställda avgångar och godstrafiken fick läggas om. SLFF varslade på nytt om konflikt den 20 oktober 2003, efter beskedet från Almega att de inte fick ett eget avtal. Varslet innebar strejk på söndagar under november och december för SJ-anställda SLFF-medlemmar i Stockholm och Malmö samt hela perioden 23-28 december och därutöver vid reståta dagar i början av januari. Varslet innebar även blockad mot övertid. Det utökades den 16 november med SJ-anställda SLFF-medlemmar vid ytterligare fem orter.

Almega hade vid tidigare konflikter inte vidtagit några motåtgärder, men nu reagerade man starkt mot varslets omfattning och att det riktades mot ett enda företag, SJ. Motdraget blev en lockout, som innebar att SJ gjorde ett löneavdrag för de dygn som lockouten och strejken pågick. SLFF lade inte några ytterligare varsel efter Almegas lockout, utan strejken avslutades den 11 januari 2004.

- Trots att det finns ett branschavtal som formellt och legalt innebär fredsplikt kan ett utbrytarfack strejka för ett eget kollektivavtal.
- Företagen får ta de stora kostnaderna för strejken – trots att de tecknat avtal och borde kunna förvänta sig arbetsfred.

Kontaktperson: Harriet Löven, förhandlingsansvarig Almega Tjänsteförbunden, bransch Spårtrafik, tfn 08-762 68 82.

9 – I KONFLIKT MED OMVÄRLDEN

Transport varslade först om strejk ett par morgnar i veckan för mekaniker, tekniker och lastare i SAS, sedan i alla flygbolag. Det hotade att stoppa flyget.

Trots att 38 andra fackföreningar i de nordiska länderna inom det krisdrabbade SAS accepterat en frysning av lönerna 2003, tog Transportarbetareförbundet strid för högre löner för 3 300 flygtekniker, mekaniker och lastare inom civilflyget. Ett flygbolag har liten förmåga att uthärda en arbetsmarknadskonflikt. När varslet kommer måste flygbolaget boka om passagerare och underrätta resebyråer flera dagar innan konflikten bryter ut. Skulle ett avtal träffas under den tiden har flygbolaget ändå kostnader som vid konflikt, för SAS närmare 30 miljoner kronor varje dag. Till det ska läggas förlusten i förtroende hos passagerarna. Men i Medlingsinstitutets statistik över förlorade arbetsdagar till följd av konflikt märks ingenting av detta.

Transport varslade om konflikt den 16 januari 2004. Varslet var egentligen flera, dvs det innebar en utökning av konflikten efter en viss tid. Först skulle lastare och lossare vid SAS med dotterbolag strejka på fredags- och måndagsmorgnar, just vid trafiktopparna, från den 30 januari. Från den 23 februari skulle övriga flygbolag anslutna till Flygarbetsgivarna (FlygA) drabbas av samma stridsåtgärd. Samtidigt varslades om blockad mot inhyrning av arbetskraft och andra åtgärder som arbetsgivaren kunde vidta för att lindra skadeverkningarna av konflikten.

Flygarbetsgivarna kan inte utvidga konflikten med en lockout. Det drabbar ju bara flygbolagen ännu mer. Men FlygA varslade om s k spegellockout den 30 januari, dvs de arbetstagare som tagits ut i strejk mot SAS stängs ute från arbetsplatsen. I annat fall hade de kunnat hävda att de skulle utföra lossning och lastning åt andra flygbolag – och få lön. De hade kunnat ”strejka gratis” och Transports kostnad för konflikten hade blivit ännu lägre. Konflikten bröt ut efter att Transport sagt nej till två medlarbud, och trots att styrelsen för flygmekanikerna på Arlanda markerat att de inte ville vara med i konflikten (styrelsemedlemmarna uteslöts senare av Transport).

Efter två konfliktdagar undertecknades ett nytt avtal den 4 februari 2004. Avtalet innebar frysta löner under 2003 för Transports medlemmar inom SAS, men bibehållande av lokala avtal – avtal som senare skulle visa sig för dyra för SAS.

- Transport utnyttjade konfliktvapnet till liten egen kostnad, trots kritik från andra fack och trots stora skador för SAS och tredje man – passagerarna.

Kontaktperson: Jonas Bernunger, förhandlingschef FlygA, tfn 08-762 71 33

10 – SYMPATIÅTGÄRDEN SATTE FREDSPLIKTE UR SPEL

Transport varslade om sympatiåtgärder trots att förbundet hade tecknat kollektivavtal med Flygarbetsgivarna och därmed ålagt sig fredsplikt.

Kollektivavtalet innebär fredsplikt. När arbetsgivarna undertecknar ett nytt löneavtal innebär det en upphandling av arbetsfred. Priset för detta är ofta mycket högt, högre än vad det skulle ha varit om konfliktreglerna var annorlunda utformade.

Men arbetsgivarna kan inte känna sig säkra på arbetsfreden. Osäkerheten beror på möjligheten till sympatiåtgärder, som innebär att ett fackförbund som är bundet av kollektivavtal ändå kan lägga ned eller blockera arbetet för att på så sätt utöva påtryckningar på ett annat fackförbunds förhandlingar.

Hotell- och Restaurang Facket, HRF, varslade cateringföretaget LSG Sky Chefs, som Flygarbetsgivarna förhandlar för, om strejk sedan förhandlingarna om ett nytt avtal strandat den 25 augusti 2004. Strejken skulle inledas den 6 september och beröra 400 HRF-medlemmar vid LSG Sky Chefs enheter på Arlanda, Landvetter och Sturup. LSG Sky Chefs ansåg sig inte ha råd med några löneökningar 2004 och 2005. HRF krävde 1500 kronor på tre år. Frivillig medling under försommaren hjälpte inte.

Transport varslade om sympatiåtgärder i form av blockad mot cateringarbete den 1 september. Blockaden skulle börja gälla den 11 september och syftade till att förhindra att transportarbetare fick leverera och lasta mat till flygplanen.

Den 3 september antog parterna medlarnas slutbud, som innebar att HRF fick igenom sitt krav på 1500 kr i löneökning. Stridsåtgärderna avblåstes.

- Sympatiåtgärder bryter mot grundtanken i kollektivavtalet, att fredsplikt ska gälla när avtalet är undertecknat.

Kontaktperson: Jonas Bernunger, förhandlingschef FlygA, tfn 08-762 71 33.

11 – STREJK OCH SYMPATIÅTGÄRDER FÖR ATT BEHÅLLA MONOPOLVILLKOR

Transport lade ett omfattande strejkvarsel för att få behålla de förmånliga villkor som gällt under SAS tid som monopolist.

Transport varslade om tre konflikter bara på flygets område under 2004. Man varslade i januari om villkoren för lastare och mekaniker vid civilflyget. I augusti varslade förbundet om sympatiåtgärder mot LSG Sky Chefs. Transports tredje konfliktvarsel kom den 27 september 2004, när förhandlingarna om lönerna 2004 för lastare och mekaniker strandat. Konflikten skulle bryta ut den 11 oktober.

Varslet var omfattande och utvidgades direkt i tre steg. En strejk och blockad för lastare och mekaniker skulle lamslå flygtrafiken. Varslet innebar även sympatiåtgärder som drog in flygtekniker, flygtankare och stuveriarbetare i konflikten. För dessa fanns kollektivavtal med Flygarbetsgivarna, Petroleumbansens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar. Transport krävde samma villkor, 7,3 procent löneökning under tre år, som andra förbund inom LO fått i 2004 års avtalsförhandlingar. Flygarbetsgivarna bjöd 7,9 procent under 39 månader, men ville att de två avtal som finns för lastare och mekaniker skulle göras om till ett, riksavtalet, så att villkoren blev desamma i alla flygbolag. Det s k SAS-arbetare-avtalet är en rest från monopoltiden. Därmed skulle en del arbetstidsförmåner på SAS ändras, men övergångsregler skulle gälla.

Bakgrunden till förändringen var flygbranschens genomgripande omvandling. SAS måste göra stora besparingar för att stärka sin konkurrenskraft och fortsätta verksamheten. Arbetsgivarna kunde inte göra mycket inför Transports omfattande varsel.

Efter medling undertecknades avtalen i oktober med innehåll enligt Transports krav. Avtalet blev för dyrt för SAS. Det fick till följd att SAS förbe-redde att lägga ut arbetet inom SAS Ground Services på entreprenad. Avtalet revs därför upp.

Ett nytt avtal undertecknades i november där lastarna förs över till riksavtalet. Därmed fick de samma villkor som på andra flygbolag.

- Transports omfattande varsel saknade proportion mellan stridsåtgärdens syfte och skadeverkningarna av stridsåtgärden.
- Transport varslade om sympatiåtgärder på områden där fredsplikt gällde.
- Transports utnyttjande av konfliktvapnet ledde till att de fick igenom sina villkor. Avtalets brist på realism framgick då det senare fick rivas upp.

Kontaktperson: Jonas Bernunger, förhandlingschef FlygA, tfn 08-762 71 33.

MISSBRUK AV KONFLIKTVAPNET

12 – MEDLINGSINSTITUTET SKÖT UPP STREJKEN, SEKO UTVIDGADE VARSLET

Medlingsinstitutet utnyttjade för första gången sin rätt att skjuta upp varslade stridsåtgärder sedan SEKO varslat om strejk och därefter gjort sig oanträffbara för förhandlingar. Strejken sköts upp i 14 dagar, SEKO lade då utvidgat varsel.

Förhandlingarna våren 2004 om nya kollektivavtal för sjöfarten, Storsjöavtalet (med specialavtal) och Skärgårdsavtalet, hade trots en lång facklig kravlista förts framåt vad gäller de allmänna villkoren. Men SEKO, Facket för Service och Kommunikation, och arbetsgivarna i Sjöfartens Arbetsgivareförbund, SARF, hade olika uppfattningar om löneökningarnas storlek och avtalens längd.

SEKO krävde löneökningar utöver vad som etablerats i industrins träffade avtal och ville dessutom ha ettårigt avtal, medan övriga tecknade avtal var treåriga. Förhandlingarna strandade eftersom SARF inte kunde godta kostnadsökningar på över tio procent på tre år. SEKO sade upp avtalen och varslade om konflikt den 14 maj 2004. Varslet innebar blockad mot övertid, mertid, nyanställningar, in- och utlåning av personal samt inhyring av personal vid SARFs samtliga företag. Därtill varslade SEKO om strejk vid nio fartyg från den 27 maj. T ex skulle Gotlandstrafiken stanna.

SEKO tackade nej till ett medlarbud den 25 maj, arbetsgivarna sade ja till budet. Samma dag begärde SARF att Medlingsinstitutet skulle skjuta upp de varslade stridsåtgärderna, eftersom SEKO inte hade tid att förhandla mellan tiden för varslat och utbruten konflikt.

Medlarna hade också utan resultat verkat för att SEKO skulle skjuta upp konflikten. Medlingsinstitutet beslöt den 26 maj att skjuta upp stridsåtgärderna till den 10 juni. Det skulle ”främja en god lösning av tvisten” eftersom alla möjligheter till en förhandlingslösning ännu inte var uttömda.

SEKO lade ett nytt, utökat strejkvarsel den 9 juni, precis i slutskedet av förhandlingarna. Ytterligare 17 fartyg skulle drabbas i semestertider och stoppa färjetrafiken till Gotland, Danmark och Tyskland. Ett treårigt avtal träffades den 9 juni och varslen drogs tillbaka.

- SEKO missbrukade konfliktvapnet när de inte hörsammar medlarnas önskan att skjuta på stridsåtgärderna till dess att förhandlingarna avslutats.
- Varslet i sig var allvarligt för färjetrafikens bokningsläge, eftersom resenärerna inte kunde vara säkra på att kunna genomföra sina resor.

Kontaktperson: Peter Jeppsson, VD TransportGruppen, tfn 08-762 71 01.

13 – FÖRST VARSEL, SEDAN "FÖRHANDLING"

Kommunal varslade om konflikt mot Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet sedan förhandlingarna på jordbrukets område strandat, men innan förhandlingarna för avtalsområdena golfbanor, trädgårdsodling och djursjukvård var avslutade.

Inom Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) finns flera avtalsområden. Förhandlingarna brukar kunna föras efter varje områdes förutsättningar. Förhandlingarna mellan Kommunal och SLA om ett nytt avtal för jordbrukets avtalsområde hade pågått sedan mars 2004. Det gick trögt – trots parternas samarbetsavtal från 2001 som betonade det gemensamma ansvaret för branschens lönebildning och företagets konkurrensförmåga.

Förhandlingarna strandade den 6 maj 2004 när Kommunal klargjorde att nivån 7,3 procent – jämförbar med de träffade avtalen inom industrin – inte skulle räcka. Kommunal ville ha mer. Kommunals varsel om stridsåtgärder kom den 18 maj 2004 och omfattade jordbrukets avtalsområde. Det omfattade också avtals-områdena golfbanor, trädgårdsodling och djursjukvård. Det var en ny erfarenhet att förhandlingarna inom dessa områden inte hann föras till slut innan de drabbades av konflikt.

Försommartid är högsäsong för arbetet på golfbanor och i trädgårdsodlingar. Kommunal vet naturligtvis att de ofta små företagen i dessa branscher inte klarar en konflikt under den mest intensiva arbetsperioden.

Varslet innebar blockad mot nyanställning och övertidsarbete. Varslet skulle träda i kraft den 1 juni 2004 kl 00.00. Kommunal hade förvarnat om att ytterligare konfliktåtgärder planerades därefter. Men med några timmar till godo tecknades nya avtal på de fyra områdena den 31 maj 2004. Villkoren blev likalydande.

- Det överraskande varslet mot områden där förhandlingar pågick gjorde snabbt slut på förhandlingarna och ledde till "obalanserade" avtal.
- Nivån blev högre än i andra avtal. Ett smart lagt varsel fick avsedd effekt.
- Det stora förbundet Kommunal med basen i offentlig sektor visade okänslighet för små, privata företags förutsättningar.
- Företag har ifrågasatt varför de ska vara med i ett arbetsgivarförbund där de kan bli indragna i konflikter som egentligen berör andra områden.

Kontaktperson: Madeleine Warghusen, avtalsansvarig SLA, tfn 08-762 72 40.

14 – UPPREPADE VARSEL PRESSADE IGENOM LÖNEKRAVEN

Kommunal tvekade inte att lägga fyra konfliktvarsel med alltmer långtgående konsekvenser för patienter och boende i äldreomsorgen. Obalansen i konfliktreglerna gjorde att Vårdföretagarna måste säga ja till lönekraven.

Vårdföretagarna ingår i Almega och har avtal med Vårdförbundet, SKTF, FSA (arbetsterapeuter), LSR (sjukgymnaster) och med Kommunal för anställda i privata företag inom äldreomsorg, psykiatri och ambulansverksamhet. Kommunal är störst med 15 000 medlemmar.

Avtalen med Vårdförbundet, SKTF, FSA och LSR löpte ut vid årsskiftet 2003/2004. Kommunals avtal löpte ut den 31 maj 2004, men man var överens om att samförhandla med de övriga förbunden under våren 2004. De allmänna villkoren förhandlades lika för alla förbunden och avtal kunde träffas i april med Vårdförbundet, SKTF, FSA och LSR.

Kommunals lönekrav låg högre än avtalen inom offentlig sektor, trots att Vårdföretagarna i bästa fall bara kan öka sina intäkter genom indexuppräknning av kostnadsutvecklingen i den offentliga sektorn. Båda parter sade nej till ett första medlarbud, medan Kommunal sade ja och Vårdföretagarna nej till ett andra medlarbud den 4 juni. Det var för dyrt. Redan innan det gamla avtalet hade löpt ut varslade kommunal om övertids- och nyanställningsblockad.

Konflikten bröt ut den 8 juni. Samma dag varslade Kommunal dessutom om blockad mot mertid, att man inte får öka sin arbetstid – vilket arbetsgivare med många deltidsanställda annars kan utnyttja sig av. Kommunal varslade därefter om strejk från midsommarafton för 400 medlemmar, men sköt upp åtgärden. Också ett fjärde, utökat strejkvarsel, sköts upp.

De privata vårdföretagen hade inte tidigare drabbats av konflikter. Kommunals strejker hade kunnat bli samhällsfarliga, men enligt Kommunal var det arbetsgivarnas ansvar att flytta patienter och boende till andra sjukhus eller boenden. Den 28 juni sade båda parter ja till ett slutligt medlarbud.

- En konflikt i den privata vårdsektorn kan utnyttjas av dem som motsätter sig privat utförd vård. Därför kostar en konflikt för mycket, inte bara i pengar.
- Genom att framtvunga ett dyrare avtal för den privata vårdsektorn än för annan offentlig verksamhet, försvåras de privata utövarnas verksamhet.

Kontaktperson: Ari Kirvesniemi, förbundsdirektör Vårdföretagarna, tfn 08-762 69 99.

15 – VARSLET SOM SKULLE STOPPA HARRY POTTER

Teaterförbundet fick bråttom att varsla om strejk trots pågående förhandlingar. Förbundet insåg att biopremiären av Harry Potter kunde stoppas. Det skulle orsaka stora skador för motparten. TF skulle snabbt få igenom sina avtalskrav.

Tisdagen den 1 juni 2004 pågick förhandlingar om ett nytt avtal för biograf-anställda mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) och Teaterförbundet (TF). Förhandlingarna hölls i god anda och ytterligare förhandlingsdagar var utsatta fram till den 11 juni. Men samma dag, den 1 juni, intervjuades Lars Carlberg i TFs förhandlingsdelegation i Göteborgs-Tidningen. Budskapet var att förbundet övervägde ett strejkvarsel riktat mot premiären på ”Harry Potter och fången från Azkaban”. Beskedet i artikeln förvånade MIAs förhandlare.

Förhandlingarna följde ju den gemensamma planeringen och var långt ifrån strandade. Men sommaren närmade sig, och TF kunde hamna i ett läge där man inte skulle hinna varsla om konflikt innan svenskarna valde att göra annat än att gå på bio. En utebliven premiär på en säker kassasuccé var den ömma punkt hos arbetsgivarna som facket letade efter – och fann.

TF varslade den 9 juni om strejk för biografmaskinister vid biografier där Harry Potter skulle ha premiär. Samtidigt varslades om blockad mot nyanställning, mertid och övertid för alla som arbetar vid biograferna. TF vägrade dessutom, trots uppmaning från MIA, att ange vilka arbetstagare som omfattades av varslet.

Varslet i sig innebar att förköpsförsäljningen av biljetter kom av sig. En inställd premiär skulle innebära stora intäktsförluster, men biograf företagen riskerade också att få negativ publicitet och störda relationer till sin publik.

Enligt MBL ska det vara minst sju arbetsdagar mellan varsel och utbruten konflikt. Samtidigt ska Medlingsinstitutet tillsätta medlare. I det här fallet kom medlingen av olika skäl i gång först efter några dagar. Ett första bud till parterna kom efter ytterligare ett par dagar. Sedan TF tackat nej kom ett slutbud dagen innan konflikten skulle bryta ut. Arbetsgivarna ansåg sig tvingade att anta budet, trots att man ansåg att det var för högt. Konflikten bröt därmed inte ut.

- Teaterförbundet räknade baklänges från premiärdagen på Harry Potter och lade sitt konfliktvarsel så att det skulle stoppa premiären.
- Varslet lades trots att förhandlingar pågick – konfliktreglerna tillåter det.

Kontaktperson: Charlott Richardson, förbundsdirektör MIA, tfn 08-762 69 00.

16 – KONFLIKTHOT KORTARE VÄG TILL AVTAL ÄN FÖRHANDLINGAR

Med ett par överraskande varsel innan förhandlingarna resulterat i slutbud, tog Industrifacket en kortare väg till avtal. En utbruten konflikt skulle kosta företagen för mycket, både i pengar och konsekvenser för kunder och allmänhet.

Avtalet mellan Industrifacket och Industri- och Kemigruppen för landets tvätterier gick ut sista maj 2004. Förhandlingar hade pågått dessförinnan och medlare hade lagt ett bud, som inte var ett slutbud. Men det räckte för att Industrifacket skulle varsla om konflikt. Varslet kom den 8 juni, skulle träda i kraft den 18 juni och gällde blockad mot övertid, mertid och nyanställning vid tvätterierna. Det innebar bl a att tvätterierna inte kunde anställa personal inför semesterperioden.

Industrifacket ville lämna den samordning av förhandlingarna som tidigare skett inom ramen för Industriavtalet. Genom att kräva en höjning av grundtimlönen skulle en låglönesatsning på en högre nivå än Industriavtalet åstadkommas.

Tvätterierna genomgår en strukturförändring på flera sätt. Dels har konkurrensen om kunderna, som finns inom sjukhus, hotell, restauranger, livsmedelsindustri, ökat, inte minst genom utländska företag som etablerar sig i Sverige. Därför är tvätterierna mycket känsliga för störningar i relationerna till kunderna. Dels utvecklar tvätterierna sina tvättprocesser, varför kunskapsinnehållet i tvättarbetet ökar. Det leder till att tvätterierna förändrar sina lönesystem. Men en ökning av grundtimlönen minskar utrymmet för den lokala lönebildningen och håller kvar lönesättningen i en gammaldags syn på medarbetaren som utbytbar.

Förhandlingarna skulle åter komma i gång den 16-17 juni, men Industrifacket utökade varslet redan den 14 juni, alltså innan det första varslet trätt i kraft. Det nya varslet innebar att transporter av tvättgods från hotell och restauranger med tvättföretagens chaufförer blockerades.

Varslet innebar att oron ökade hos tvätterierna. De befarade att de inte skulle klara sina kundåtaganden och att hotellgäster och turister skulle drabbas av konflikten. Medlarna lämnade ett nytt slutbud den 18 juni. Industrifacket sköt upp sitt första varsel några timmar. Parterna antog budet, som innebar löneökningar på 7,3 procent på tre år samt förändringar i de allmänna anställningsvillkoren.

- Två överraskande varsel innan förhandlingarna avslutats ledde till ett snabbt avtal. Konsekvenserna av en konflikt bedömdes vara för stora.

Kontaktperson: Kerstin Brodowsky, förbundsdirektör Industri- och KemiGruppen, tfn 08-762 67 56.