

1469

# Parternas relationer på arbetsmarknaden

EN JÄMFÖRELSE MELLAN SVERIGE OCH STORBRITANNIEN UNDER 1980-TALET

*Sverige och Storbritannien uppvisar stora skillnader mellan de nationella systemen för partsrelationer på arbetsmarknaden. I Sverige centralisering och starka fack – i Storbritannien motsatsen. Denna studie visar dock att skillnaderna endast i begränsad utsträckning har motsvarigheter på lokal nivå.*

*Undersökningen omfattar ett antal företag inom verkstads-, bygg-, kemi-, och databranscherna. De brittiska företagen hade, i jämförelse med de svenska, bättre reallöneutveckling, mindre antal alternativa belöningsformer, som resultatlön och vinstdelning, och större andel företag med lika anställningsvillkor för arbetare och tjänstemän.*

*En decentraliserad organisationsstruktur behöver alltså inte medföra allmän försvagning av facket och försämring för de anställda.*

### ÄMNE OCH UPPLÄGGNING

I denna studie undersöks förhandlingssystem och lönebildning samt löneformer i ett urval av företag inom verkstadsindustrin, byggbranschen, den kemiska industrin och databranschen i Sverige och Storbritannien.

Studien omfattar 1980-talet med tyngdpunkt på åren 1985–89. Materialet har huvudsakligen samlats in genom intervjuer med företagsledningar och lokala fackföreningar. Härtill kommer ett antal intervjuer med företrädare för fackförbund och branschorganisationer. Studien bygger också på avtalstexter samt årsredovisningar från berörda företag och organisationer.

Mot bakgrund av en beskrivning av de båda ländernas system för partsrelationer på arbetsmarknaden på nationell nivå ställs frågan: I vilken utsträckning motsvaras de stora skillnaderna i de nationella förhandlingssystemen av skillnader på den lokala nivån?

### PARTSRELATIONER PÅ NATIONELL NIVÅ

Den brittiska fackföreningsrörelsen framstår vid en jämförelse med den svenska som svag och splittrad. Detsamma gäller arbetsgivarnas organisationer i Storbritannien. Någon motsvarighet till den klas-

siska svenska förhandlingsmodellens båda huvudaktörer, SAF och LO, har aldrig funnits på den brittiska arbetsmarknaden: Confederation of British Industry (CBI) och Trades Union Congress (TUC) har hela tiden varit svaga centralorganisationer. Det finns heller ingen motsvarighet till de svenska tjänstemännens fristående centrala organisationer och därmed sammanhängande höga organisationsgrad.

Förhandlingssystemet är sedan länge mycket decentraliserat och fragmenterat i Storbritannien, medan det svenska systemet har varit ett av världens mest centraliserade. Här har det emellertid skett en viss utjämning under 1980-talet genom att det svenska förhandlingssystemet har decentraliserats i två led, dels från den centrala samordnande nivån till förbunds-nivån, dels från denna till den lokala nivån. Samtidigt har det centrala fackets position försvagats i Sverige, dels genom decentraliseringen och de ökande motsättningarna inom de centrala organisationerna, dels genom den starka tendensen till inkomstpolitisk statsinblandning i lönebildningen.

Den sistnämnda tendensen har ingen motsvarighet i Storbritannien under 1980-talet men väl under det föregående decenniet. Försvagningen av det centrala facket har dock inte gått lika långt i Sve-

rige som i Storbritannien, där stora medlemsför-  
luster och en antifacklig regeringspolitik – särskilt  
vad gäller den arbetsrättsliga lagstiftningen – sam-  
verkade till att försvaga TUC och de flesta av dess  
medlemsförbund.

Det centrala facket försvagning i Storbritannien  
under 1980-talet har emellertid ingen motsvarighet  
på det lokala planet. Tvärtom är det en ganska enig  
uppfattning bland arbetsmarknadsforskarna att den  
lokala fackliga organisationen, dvs shop stewards, i  
stort sett kunnat bevara de starka positioner som  
byggdes upp under de båda föregående decennier-  
na. Ofta skedde detta genom samarbete med arbets-  
givarna kring produktivitetsförbättrande åtgärder.  
De flesta fallstudierna i denna undersökning bekrä-  
tar de brittiska forskarnas uppfattning.

Detta förhållande kan vara en av orsakerna till  
den starka reallöneutvecklingen i den brittiska indu-  
strin under 1980-talet. Trots strukturkriser, massar-  
betslöshet och antifacklig regeringspolitik, som  
försvagade det centrala facket, hade de brittiska  
industriarbetarna en mycket bättre reallöneutveck-  
ling än sina kolleger i Sverige, där dessa negativa  
faktorer saknades. Den relativt ringa utbredningen  
av alternativa belöningsformer i Storbritannien,  
jämfört med Sverige, kan delvis förklaras av det  
lokala fackets styrka och av de stora reallöneök-  
ningarna.

Strukturkriserna i den brittiska industrin i början  
av 1980-talet hade omedelbara negativa konsekven-  
ser i form av nedläggningar och nedskärningar av  
företag och utslagning av stora grupper av anställda  
från arbetsmarknaden. Fackförbunden och deras  
lokala företrädare hade ingen beredskap att möta  
denna situation; de kunde inte göra mycket för att  
minska arbetslöshetens omfattning eller hjälpa de  
arbetslösa.

Till skillnad från Sverige är arbetslöshetsförsäk-  
ringen i Storbritannien inte en facklig utan en helt  
statlig angelägenhet. De brittiska fackförbunden är  
av olika skäl inte så aktivt engagerade som de  
svenska i vare sig den allmänna arbetsmarknadspo-  
litiken eller speciella åtgärder till hjälp för de ar-  
betslösa eller de av arbetslöshet hotade inom det  
egna förbundsområdet.

Fallstudierna gav inga exempel på situationer där  
facket hållit tillbaka lönekrav för att hindra ned-  
läggningar av företag och nedskärningar av arbets-  
kraft. Tvärtom bekräftade många fackliga företrä-  
dare att det inte ingår i den fackliga strategin att ta  
speciella hänsyn till arbetslösheten eller de arbets-  
lösa. Det oorganiserade dataföretaget Hewlett-  
Packard är det enda exemplet på att de anställda  
gått med på att sänka lönerna för att rädda jobben.

Man kan anta att produktivitetstillväxten i den  
brittiska industrin är den viktigaste förklaringen till

den starka reallöneökningen. Den genomsnittliga  
årliga produktivitetsökningen var under 1980-talet  
dubbelt så hög i Storbritannien som i Sverige. Detta  
kan illustreras av den entydigt positiva bild av  
kraftsamling och förnyad expansion som alla de  
studerade företagen i Storbritannien uppvisar.

Det genomgående mönstret är att företagen efter  
en nedgångsperiod under 1970-talet genomgår en  
förnyelse i början av 1980-talet – i några fall (Ja-  
guar och Rolls-Royce) i samband med privatisering  
– och att omsättning och vinst därmed börjar öka  
kraftigt. I vissa fall, särskilt Ford och Imperial  
Chemical Industries (ICI), förenas expansionen  
med en stor nedskärning av arbetsstyrkan. I andra  
fall, som Jaguar och de båda dataföretagen, Digital  
Equipment och Hewlett-Packard, ökade antalet  
anställda.

Motsvarande företag i Sverige har också varit  
framgångsrika under det gångna decenniet, men  
mönstret är inte lika starkt och entydigt som i de  
brittiska företagen. I några fall (Ericsson och Diös)  
förekom nedgångsperioder i mitten av 1980-talet.  
En försiktig slutsats skulle kunna vara att struktur-  
kriserna hade en välgörande inverkan på många  
brittiska företag, som skapade goda förutsättningar  
för en gynnsam produktivets- och löneutveckling,  
medan motsvarande faktorer var svagare i Sverige.

## DISKUSSION

På den lokala nivån framträder ett svåröverskådligt  
mönster av likheter och olikheter mellan de under-  
sökta företagen i de båda länderna. Många överens-  
stämmelser kunde konstateras vad gäller lönefor-  
mer, trots de stora skillnaderna i organisationsstruk-  
tur och förhandlingssystem. Likheter och olikheter  
varierar beroende på företagets branschtillhörighet.

De fyra branscherna kan schematiskt rangordnas  
efter graden av överensstämmelse mellan svenska  
och brittiska företag på följande sätt:

Små likheter		Stora likheter	
Verkstads- industrin, inklusive bilindustrin	Kemiska industrin	Byggnads- industrin	Data- företagen

Det finns stora skillnader mellan de fyra bransch-  
ernas partsrelationssystem i respektive land. I många  
avseenden är likheterna större mellan länderna i  
samma bransch än de är mellan branscherna i sam-  
ma land; detta gäller särskilt bygg- och databran-  
scherna. Men trots detta finns det – utöver vad som  
redan sagts om de nationella systemen – vissa ge-  
mensamma drag som i respektive land skär över två  
eller flera branscher och i regel saknar motsvarighe-  
ter i det andra landet.

### *Uppbyggnad av organisation och regler*

Vad gäller organisationsstrukturen (bortsett från databranschen) har den svenska ordningen med ett enda arbetarfack på förbunds nivå och lokal nivå ännu ingen motsvarighet i Storbritannien. Det finns ingen tendens till denna s k single unionism i de undersökta brittiska företagen. Däremot lever closed shop-traditionen ett friskt liv i verkstadsindustrin och den kemiska branschen, trots att den nya arbetsrätten förbjuder organisationsklausuler. Ford, Jaguar, Rolls-Royce och ICI är goda exempel på denna typiskt brittiska företeelse, som innebär svårigheter för den som vill stå utanför facket.

En annan egenskap som förenar flera branscher i Storbritannien men har mindre betydelse i Sverige är problematiken kring facklig revirbevakning och gränsdragning samt därmed sammanhängande motstånd mot avskaffande av föråldrade arbetsmetoder. Här sker dock en utjämning mellan länderna på det sättet, att de brittiska fackföreningarna allt oftare går med på s k produktivitetsöverenskommelser och därmed lovar att motverka gränstvister, samtidigt som frekvensen av dessa tenderar att öka i Sverige.

Man kan göra den generella observationen – återigen med undantag för databranschen – att regelsystemet för förhandlingar och konfliktlösning synes vara mer formaliserat i Storbritannien än i Sverige. Det brittiska systemet med partssammansatta förhandlingsorgan på bransch nivå eller nationell företagsnivå saknar sålunda motsvarigheter i Sverige. Regelverket för lösande av lokala tvister genom förhandlingar är mer detaljerat i de brittiska avtalen än i de svenska. Det arbetsrättsliga regelsystemet har genom 1980-talets brittiska lagstiftning fått en inriktning på detaljreglering av fackets arbetsformer, t ex i samband med medlemsomröstningar, och på begränsning av traditionella fackliga fri- och rättigheter som vore otänkbara i Sverige. Det förefaller som om just den långtgående decentraliseringen och den brokiga mångfalden i det brittiska förhandlingssystemet skapat ett behov av formalisering och detaljstyrning i lagar och avtal, som är större än i det mer centraliserade och partsstyrda svenska systemet.

### *Arbetare – tjänstemän*

Storbritannien förefaller skilja sig från Sverige i ett viktigt avseende, som kan väntas få ökande betydelse i framtiden, nämligen tendensen till likartade lönesystem och lika anställningsvillkor för arbetare och tjänstemän. Jaguar och ICI samt de båda brittiska dataföretagen – som till skillnad från sina svenska systrar anställer även arbetarpersonal – har kommit mycket längre på väg mot enhetliga löne- och anställningsförhållanden än något av de undersökta svenska industriföretagen.

Detta stämmer inte med den gängse bilden av svensk rationell modernitet och jämlikhet, kontrasterande mot brittisk efterblivenhet och ojämlikhet. För Storbritanniens del torde de nämnda företagen vara representativa för en ganska stor och växande grupp av modernt inriktade företag som övergår till denna s k single status. I Sverige finns veterligen ännu bara ett fåtal exempel på företag som genomfört enhetliga lönesystem och anställningsvillkor för arbetare och tjänstemän.

En rimlig förklaring till denna överraskande skillnad mellan de båda länderna är det centrala fackets styrka – särskilt på tjänstemannasidan – i Sverige och dess svaghet i Storbritannien. Medan de svenska tjänstemännen till 85 procent tillhör starka fackförbund, som kräver kompensation för varje steg mot ökad jämlikhet som LO-förbunden förhandlar fram, är de brittiska tjänstemännen oftast oorganiserade, eller också tillhör de antingen arbetarförbund eller små och svaga fristående tjänstemannaförbund.

Medan de svenska arbetsgivarna enligt SAFs officiella ståndpunkt välkomnar en utjämning mellan arbetare och tjänstemän, har deras brittiska kolleger större möjligheter att i praktiken genomföra en sådan strategi, även om den inte står på deras organisationers program. Denna skillnad i facklig styrka mellan de båda ländernas tjänstemannaorganisationer kommer också till uttryck i avtals- och lönesystemen. I Sverige bestäms tjänstemannalönerna dels av centrala ramavtal, dels av lokala överenskommelser för varje särskild organisation. I Storbritannien framstår däremot avtalen och lönesystemen för de organiserade tjänstemännen som ett slags biprodukter eller kopior av arbetarnas avtal, och det är ovanligt att avtalen inte är gemensamma för alla tjänstemannafacken.

Det förefaller uppenbart att det brittiska fackförenings- och förhandlingssystemet är mer öppet för single status än det svenska systemet med sina inbyggda klassklyftor – dels mellan arbetare och tjänstemän, dels inbördes mellan olika tjänstemannagrupper med olika utbildning och olika social status. På detta område tycks det brittiska "klassamhället" ha kommit längre i riktning mot jämlikhet än det "jämlika" Sverige!

### *Lönestruktur*

När det gäller utfallet av löneförhandlingarna i termer av lönestruktur återfinns emellertid de förväntade skillnaderna mellan Sverige och Storbritannien, och detta gäller alla branscher. Den solidariska lönepolitiken – som LO bedrev med viss framgång under 1960- och 70-talen, i varje fall i bemärkelsen allmän utjämning på det egna området – har generellt sett ingen motsvarighet i Storbritannien. En sådan lönepolitik finns inte ens med som

målsättning hos fackförbunden och än mindre hos TUC. Följaktligen råder på de flesta områden större löneskillnader för lika eller likvärdiga arbeten än i Sverige, och spannvidden mellan de högsta lönerna och de lägsta är större.

Den relativa återhållsamhet i lönekraven, som t ex arbetarna på Volvo i Göteborg, trots stora företagsvinster, visade under 1980-talet har ingen motsvarighet i den brittiska bilindustrin. Å andra sidan erbjuder de brittiska bilföretagen, liksom ICI, exempel på en centralstyrd lönesättning, som i kombination med arbetsvärderingssystemen skapar förutsättningar för en tillämpning av likalönsprincipen inom respektive företag. Detta har numera, sedan Volvo övergav 1970-talets centralisering, ingen motsvarighet i Sverige.

Frånvaron av en mer generellt genomförd solidarisk lönepolitik i Storbritannien kan också belysas av de tendenser i löneutvecklingen som framkom i fallstudierna. Någon motsvarighet till den löneutjämning för både arbetare och tjänstemän, som skedde i flertalet undersökta svenska företag under 1970-talet, kan inte påvisas i de brittiska företagen.

Tendensen till ökad lönedifferentiering i de svenska företagen under 1980-talet har å andra sidan ingen generell motsvarighet i de brittiska exemplen. En reservation bör dock göras för de högsta tjänstemannalönerna, som i några företag (ICI, dataföretagen) stigit betydligt mer än lönerna för andra grupper. Det bör tilläggas, att generellt sett de sämst betalda grupperna i Storbritannien – i synnerhet de deltidsarbetande i servicesektorn – har fått det ännu sämre under 1980-talet. Mycket talar för att inkomstklyftorna vidgats betydligt mer under 1980-talet på den brittiska arbetsmarknaden än på den svenska och att detta till väsentlig del sammanhänger med att solidarisk lönepolitik inte förekommer i Storbritannien, medan detta begrepp i Sverige alltså täcker en realitet, om än försvagad.

#### SLUTSATSER

Huvudresultatet av undersökningen kan sammanfattas på följande sätt. De stora skillnaderna mellan

de nationella systemen för partsrelationer på arbetsmarknaden i Sverige och Storbritannien har endast i begränsad utsträckning motsvarigheter på den lokala nivån i förhandlingssystemet.

Skillnaderna varierar med företagens branschtillhörighet: de är störst i verkstads- och bilindustrin och minst i bygg- och databranscherna. Trots de stora skillnader i organisationsstruktur och organisationsgrad samt förhandlings- och avtalssystem, som föreligger på central nivå och i viss mån också återfinns på den lokala nivån, uppvisar den lokala förhandlingsverksamhetens huvudobjekt, lönesystemen, förvånansvärt stora likheter i de tre industribranscherna, särskilt på arbetarsidan. Företagen i databranschen har nästan identiskt lika lönesystem och procedurer för lönesättning.

Två av undersökningens delresultat framstår som särskilt överraskande. Dels gäller det den relativt ringa utbredningen av alternativa belöningsformer i Storbritannien. Dels den relativt starka tendensen till single status bland de brittiska företagen, som inte har någon motsvarighet i Sverige. Den förstnämnda tendensen kan relateras till det lokala arbetarfackets styrka i Thatchers England. Den andra tendensen kan däremot relateras till det svenska tjänstemannafackets styrka, jämfört med de brittiska industritjänstemännens organisationsförhållanden. Här förefaller Storbritannien ligga närmare det postindustriella kunskapssamhällets krav på arbetsorganisation och anställningsvillkor än Sverige.

Av iakttagelserna om det lokala arbetarfackets relativa styrka i Storbritannien och tendenserna beträffande löneutveckling och belöningsformer kan den slutsatsen kanske dras att en decentralisering av organisationsstruktur och förhandlingssystem inte behöver medföra någon generell försvagning av facket och försämring för de anställda.

#### RAPPORTEN

**Lokal löneemarknad. Lönebildning i Sverige och Storbritannien** (250 sidor). Boken ges ut på SNS Förlag, Stockholm. ISBN 91-7150-428-1.

1469

*För innehållet i sammanfattningen svarar*

Nils Elvander

FARådet, Box 5042, 102 41 Stockholm, tel 08-666 68 00.

Nationalekonomiska Institutionen, Uppsala universitet, Box 513, 751 20 Uppsala, tel 018-18 11 33.

*Pnr 87-1214 Arbetsorganisation, övrigt (64) November 1991*

**Arbetsmiljöfonden**

BESÖKSADRESS Olof Palmes Gata 31 PLAN 3  
POSTADRESS Box 1122 111 81 STOCKHOLM  
TELEFON 08-796 47 00 TELEFAX 08-791 85 90