

Dags för ett modigare politiskt ledarskap över arbetsmarknaden

Urban Bäckström, VD i Svenskt Näringsliv
Svenskt Näringslivs Framtidsmöte, Malmö 24 maj 2007

Vänner, företagare!

Det är en nästan överväldigande känsla att stå här, inför så många entusiastiska, kreativa, hårt arbetande företagare från hela landet.

När jag tillträdde som VD i Svenskt Näringsliv var det just den känslan som lockade.

Att få möta många företagare av kött och blod. Att få höra alla berättelser från verkligheten.

Att få lära mig mer av det jag fick smak på under mina egna år i familjeföretaget.

Att i praktisk handling få jobba för att förbättra företagssamhetens villkor.

Det gjorde jag på 1980-talet som företagare i Helsingborg och som styrelseledamot i dåvarande Företagarförbundet och det får jag göra nu som VD i Svenskt Näringsliv.

För det är där det händer. Det är i vanliga företagares vardag nyckeln till det svenska välståndet ligger.

Välståndet kan helt enkelt inte skapas någon annanstans än just i företag.

Att öka förståelsen för företagarnas vardag är vår allra viktigaste uppgift.

* * *

Ibland är denna företagsamhetens verklighet långt borta.

Ibland är det som att man klivit in i en tidsmaskin, och plötsligt känner en doft av 70-talet igen.

Jag talar förstås om årets avtalsrörelse.

Det finns mycket som kan sägas om den minst sagt turbulenta avtalsrörelsen.

Låt mig börja med det historiska perspektivet.

Få begrepp är så missbrukade som begreppet ”den svenska modellen”.

Oftast används det som ett slagord för att bevara status quo.

Men ursprungligen har begreppet en helt annan innebörd.

Jag ska inte fördjupa mig i historien, låt mig bara konstatera att kärnan i den svenska modellen är gemensamt ansvar.

Få saker kunde vara så fjärran från årets avtalsrörelse som just ett gemensamt ansvar.

Grundidén i den svenska modellen tror jag är riktig: näringsliv och fackliga organisationer måste ta ett gemensamt ansvar för samhällsekonomin och för jobben.

Vår gemensamma uppgift är nu att försöka anpassa denna grundtanke till dagens företagsamhet, till den moderna globaliserade ekonomin.

1997 tog vi ett steg på den vägen med Industriavtalet. Där tog arbetsgivare och fack gemensamt ansvar för lönebildningen.

Med den exportintensiva industrin som utgångspunkt etablerades principen att låta industrin sätta märket för löneökningarna.

Tio år senare kan vi tyvärr konstatera att det inte räckte. Den sammanhållning vi haft sprack.

← LOs gamla dröm om att centralstyra lönebildningen har underminerat möjligheten till återhållsamhet.

Men deras dröm sprack också i avtalsrörelsen.

Kollektiva låglönesatsningar är en fiktion.

Andra fack kompenserar sig snart för de korrigeringar av relativa lönelägen som LO vill genomdriva.

Det är precis dessa kompensationsmekanismer som redan dragit igång.

För många decennier sedan definierades begreppet ”solidarisk lönepolitik” som ”lika lön för lika arbete”.

Med tidens gång har solidarisk lönepolitik istället blivit ”lönepolitisk solidaritet”, dvs lika lön för olika arbete.

Det innebär att alla ska ha samma betalt oavsett vad man jobbar med.

Det är i denna definition vi kan spåra LO:s fiction om kollektiva låglönesatsningar.

3

Men nu har begreppet solidarisk lönepolitik utvecklats ytterligare. LO:s ordförande sa nyligen i en debatt att *"Ekonomiskt ska det inte skilja så mycket mellan att arbeta och inte arbeta"*.

Det innebär alltså att solidarisk lönepolitik numera definieras som lika lön oavsett om man jobbar eller inte.

Utbildning och hårt arbete ska alltså inte premieras.

Vart är våra vänner på den fackliga sidan egentligen på väg?

Utgångspunkten är - då på 1970-talet liksom nu – ett verklighetsfrämmande tänkande som sätter fördelning framför skapande av resurser.

Det är samma tänkande, och samma mekanismer som drev på löneinflationen på 1970- och 1980-talen.

Och det är samma tänkande, och samma mekanismer som förstörde den 100-åriga svenska tillväxtmodellen och som på 1970-talet ledde fram till stagnation och tillbakagång.

Jag vill varna för den typen av tankar!

← Medan företagare möter en allt tuffare marknad, struntar många av de fackliga organisationerna uppenbarligen i verkligheten.

De agerar som om omvärlden inte fanns,

som om företagets resurser var en oändlig källa att ösa ur,

som om ungefär en miljon människor i vårt land inte stod utanför arbetsmarknaden,

som om den rekordhöga ungdomsarbetslösheten inte förhindrade en stor del av den unga generationen att etablera sig.

Så medan den svenska modellen är ständigt närvarande i retoriken, kunde den inte vara mer avlägsen i praktiken.

* * *

Vilka är då lärdomarna av 2007 års avtalsrörelse?

På sitt sätt är det för tidigt att svara på den frågan. Vi ska på arbetsgivarsidan göra en ordentlig utvärdering.

Men jag kan redan nu tydligt se tre viktiga lärdomar.

För det första har vi sett en mycket tydlig partipolitisering.

LO försökte på fullaste allvar koppla ihop valresultatet med avtalsrörelsen.

Vi fick veta att avtalsrörelsen skulle bli extra svår, som en konsekvens av att borgerligheten vann valet.

Att det skulle bli konflikter, som en konsekvens av valresultatet blev vi förvarande om av LO:s ordförande i en DN-debatt artikel (22/9 -06) redan en vecka efter valet i höstas. Det hotet gick inte att ta miste på.

Som om Sveriges företagare borde ”straffas” för att det parti LO finansierar inte fick väljarnas förtroende.

Tydligare kan det knappast visas vartåt LO:s ledning riktar blicken:

Inte mot dem som arbetar i företagen, utan mot dem som arbetar på socialdemokraternas partikansli.

←
Inte mot de fackliga medlemmarna, utan mot partikamraterna.

Det är oacceptabelt på många plan.

Och jag tror det på sikt – faktiskt – kommer att innebära slutet på LO:s dominans i svenskt arbetsliv.

Svenska löntagare kommer inte i längden att acceptera att vara slagträn för en politisk maktmaskin många av dem inte stöder.

Vi ser det redan, fler och fler löntagare väljer att lämna facket. Misstron växer.

Om jag vore LO-ordförande skulle jag vara väldigt bekymrad över partipolitiseringsen av facket.

”Den bär inom sig fröet till sin egen undergång”, för att citera LO-favoriten Karl Marx. Fast han skrev inte om facket, förstås.

Den andra lärdomen handlar om de närmast rituella drag de här konflikterna ofta har.

De krav som ställs blir allt mer överkliga, förlorar allt mer kontakten med vad saken gäller – vardagen i företagen.

Ta till exempel Byggnads krav på att det är facket anställda ombudsmän, inte av medlemmarna själva valda förtroendemän i företaget, som skall förhandla med arbetsgivaren om löner och andra villkor.

Eller Elektrikerförbundets krav på att elinstallationsföretagen ska betala 40 miljoner till det centrala facket.

Den här typen av krav har ingenting med lönebildning eller avtal att göra.

De är delar i ett rituellt spel för att markera den egna organisationens stridsvilja och makt.

Utomordentligt ansvarslost!

Men också ett tecken på att åtminstone en del fackliga organisationer nu vill bli oberoende av om de har medlemmar eller inte – fackförbund som Elektrikerna och SEKO skulle uppenbart helst vilja finansieras direkt av arbetsgivarna.

Ett oroväckande förfallstecken!



Den tredje lärdomen är hur oerhört lätt samhällsekonomin, det svenska välståndet och jobben väger.

Ur ett ekonomiskt perspektiv är det svårt att betrakta avtalsrörelsen som något annat än ett nederlag.

I den fackliga retoriken sägs lönekraven kopplas till företagens lönsamhet. Företagen har råd med högre löner, brukar det heta.

Verkligheten ser annorlunda ut.

Visst finns det en hel del stora företag som i nuvarande världskonjunktur visar goda vinster. Men det är vinster som i huvudsakligen görs utanför Sverige.

Den vanlige företagaren känner inte igen sig i beskrivningen av en verklighet med stora vinster.

Han eller hon finns i en annan verklighet – en verklighet där det är tufft att driva företag.

6

Där gäller det att vänta på slantarna, att kämpa för marginalerna, att jobba hårt för att tillfredställa kunderna.

Pressen från världens högsta skatter är hård.

Möjligheterna att själv anpassa arbetsstyrkan till företagets behov är kraftigt kringskuren.

Tillgången på riskkapital är starkt begränsad. Och många har dessutom svårt att rekrytera den kompetens de behöver.

Till detta läggs nu löneökningar som är högre än vad det finns utrymme för.

Jag vet från min egen erfarenhet som företagare vad det betyder. Investeringar måste skjutas upp, personalrationaliseringar måste till.

Det finns inte skäl till domedagsprofetior.

Svenska företagare uppvisar en imponerande förmåga att klara tuffa villkor. Annars hade det inte gått att överleva i vårt land.

Men en sak är säker: någon kraftig ökning av sysselsättningen blir det inte i längden av för höga löneökningar.

Bristen på förståelse från fackligt håll är häpnadsväckande.

Det gäller inte bara företagens situation, utan hela samhällsekonomin.

Ekonomi är inte ett nollsummespel. Den är ett ekosystem, där alla delar hänger ihop.

Risken är därför att vi kommer att få se försvagad efterfrågan på hemmamarknaden och en avmattning på arbetsmarknaden.

Riksbanken signalerar nu snabbare räntehöjningar som en direkt konsekvens av utfallet i avtalsrörelsen.

Konjunkturinstitutet varnar för att konsekvensen av detta på sikt blir försämrad köpkraft.

Summan av kardemumman – efter de fackliga maktdemonstrationerna – blir att färre får jobb, svenska folkets bolån blir dyrare och att löntagarna i slutänden får mindre kvar i plånboken.

Så – kära vänner – fungerar den svenska lönebildningen år 2007.

Jag har sett att LO-ledningen vill krypa ur sitt ansvar. Det är inte för höga löneökningar som driver upp räntorna - det är regeringens fel, har det hetat på sistone.

Det verkar som om man plötsligt fått kalla fötter och sent omsider börjat förstå vad den havererade avtalsrörelsen och vad den fackliga aggressiviteten kommer att leda till.

Mitt besked är: försök inte komma bort från ert ansvar.

För sanningen är att facket bär ett stort ansvar – ett ansvar de inte ska kunna komma undan från.

Om inte annat ska Sveriges företagare berätta om det.

Jag är övertygad om att på längre sikt krävs en helt annan ordning när det gäller lönebildningen i Sverige.

En ordning där lönebildningen sker i företagen – inte gemensamt för stora, allt mer heterogena kollektiv.

En ordning där ansvaret ligger hos enskilda företag och enskilda medarbetare – inte hos arbetsgivarnas och fackets organisationer.

← En sådan omställning kommer att bli svår, för oss och för facket. Men på sikt tror jag att den är både önskvärd och oundviklig.

Här finns all anledning till självrannsakan på arbetsgivarsidan.

Lever också vi i en förgången värld ?

Håller vi fast vid kanske kortsiktigt bekväma men långsiktigt ohållbart stela tarifflönesystem?

Är företagsledarna tillräckligt drivande för att utveckla lönesättning efter prestation ?

Binder vi ris åt egen rygg genom att fortsätta administrera en lönebildningsmodell vi tydligt ser problemen med?

Det är arbetsgivarrollen som är det starka kittet i Svenskt Näringsliv. Professor Hans de Geer påminner om detta i sin bok ”Från den svenska modellen till Svenskt Näringsliv” som utkommer idag och som finns här på stämman.

Vi har mycket att överväga när det gäller hur vår arbetsgivarsamverkan ska se ut framöver.

* * *

Låt mig avsluta kommentaren till årets avtalsrörelse med att rikta en uppmaning till regeringen.

Det som verkligen saknas i svensk politik, i synnerhet vad gäller arbetsmarknaden, är ledarskap.

I höstas besökte jag Australien, där inte minst socialdemokratiska regeringar bedrivit ett långsiktigt arbete att reformera arbetsmarknaden.

Nu finns där individuella avtal, flexibla regler för uppsägningar och lokal lönebildning. Det har gett imponerande resultat i Australien.

Den kanske största skillnaden mellan det svenska och australiensiska politiska klimatet är just ledarskapet när det gäller arbetsmarknaden.

I Sverige kryssar regeringen trendkänsligt mellan olika opinioner, försöker hitta en position som inte retar mäktiga intressen.

Sverige har avreglerat i stort sett alla marknader under de senaste 25 åren; finansmarknaden, valutamarknaden, varumarknader och till och med när det gäller vissa delar av service sektorn.

Men inte arbetsmarknaden. Där dröjer sig traditioner kvar från förra seklets början och från 1970-talets lagregleringsvåg.

Australien har inte alls samma problem med stelhet på arbetsmarknaden, omfattande utanförskap och bidragsberoende.

Jag inser förstås att alla länder inte fungerar likadant.

Mitt budskap är bara att det finns inspiration där ute. Man kan välja en annan, mindre defensiv linje i ledarskapet.

Vad kan då regeringen göra?

Jag tror det viktigaste är en attitydförändring. Att bestämma sig för att nu gör vi något åt det här!

Det krävs ingen revolution, bara målmedvetenhet, mod och lite vilja och systematik.

Ingen förväntar sig att regeringen i ett trollslag helt ska avreglera den svenska arbetsmarknaden.

Men någonstans måste man börja. Ta konfliktreglerna, till exempel.

En reformering av konfliktreglerna, som återskapar balansen mellan företag och fack, är en ände att börja i.

Att stärka upp medlingsinstitutet är en annan viktig åtgärd.

Jag tror de flesta svenska företag håller med mig när jag säger att vi förväntar oss inga underverk.

Vi är inte dummare än att vi förstår att politik kräver kompromisser och försiktighet.

Men vad svenska företag saknar hos regeringen är ledarskap. Det måste hända något – också när det gäller arbetsmarknaden!

Vi måste få se att det finns en vilja, att reformerna påbörjas. Sen har vi tålamod att vänta, men inte utan några tecken till förändring.

För Sverige behöver verkligen reformer på arbetsmarknaden.

Idag verkar den svenska regeringen sticka huvudet i sanden på det området.

Med hänvisning till ”den svenska modellen” vill regeringen inte reformera arbetsmarknaden.

Men den svenska modellen har ingenting med dagens fackliga maktspel och oansvariga agerande att göra.

Maktbefogenheter förutsätter ansvarstagande. Men det är just där det brister.

Och denna brist på ansvar från vissa fackliga parter måste nu synliggöras, diskuteras och stävjas.

Det är inte den svenska modellen som gett oss granskningsavgifter, blockader, sympatiåtgärder och utpressningssituationer mot värlösa företag.

Det här är resultatet av den svenska modellens förfall.

Om regeringen vill återupprätta den svenska modellen, måste den börja med att reformera den svenska arbetsmarknaden.

* * *

Låt mig avsluta med ett perspektiv ni alla är välbekanta med.

Orsaken till att lönebildningen är så kritisk och till att arbetsmarknaden behöver reformeras, är ju en och densamma:

Den tuffare konkurrens allt fler svenska företag möter på globala marknader.

I grunden är det som sker något fantastiskt positivt.

Globaliseringen gör hundratals miljoner människor i Asien, Östeuropa och Sydamerika delaktiga i världens ekonomi – som producenter och som konsumenter.

Det innebär ett enormt lyft för dessa länder och människor.

Globaliseringens positiva värde – ekonomiskt, kulturellt, demokratiskt, mänskligt – kan knappast överskattas.

Men det innebär samtidigt en tuff utmaning för oss i den gamla världen.

Förbättrad teknik för kommunikation och transporter – tillsammans med snabb kapitalrörlighet – förändrar många marknader i grunden.

← Produktionsmönster ändras snabbt, kraven på omställning, tillgänglighet, innovation och kvalitet drivs upp.

Det gäller så gott som alla företag. Det här är ingenting vi skräms av, eller önskar bort.

Tvärtom. Tillgång till globala marknader är en enorm möjlighet för svenska företag. Och därmed för allas vårt välstånd.

Men vi måste ges tillräckliga förutsättningar, vi måste ha en sportslig chans att konkurrera.

Mycket har hänt i allmänhetens och politikernas syn på globaliseringen.

Förr fanns det de som var globaliseringsmotståndare, som ville stoppa utvecklingen.

De hörs knappt alls längre. Anti-globaliseringsorganisationen Attac firade tydligen 5-årsjubileum i januari. Det gick minst sagt obemärkt förbi.

Förr trodde många att exportmarknader mest var något för de svenska storföretagen.

Många av alla företagare här vet av egen erfarenhet att det är fel. Många också små företag som finns här idag verkar på en global marknad.

Den nya symbolen för företagssamhet – som många av oss bär idag – påminner också om det.

* * *

Vänner, företagare!

Jag kan inte lära er något om globaliseringen. Det är ni som möter den varje dag.

Istället vill jag uppmana alla att dela med er av vad ni vet. Att beskriva den vardag ni möter, de utmaningar ni hanterar varje dag.

Gör det också i en vidare krets. Vi måste få många människor i vårt fantastiska land att förstå företagandets realiteter.

För att avsluta där jag började: det är i företagens vardag vi har vår trovärdighet.

Och det är bara med många, starka röster vi kan övertyga.

Röster från företagare och ägare av kött och blod. Sådana företagare som finns här idag.

Tillsammans kan vi förklara för dem som inte förstår, övertyga dem som tvekar.

Tillsammans kan vi göra det svenska företagsklimatet bättre. För det behövs verkligen.

Tack för ordet!