

# Lönens inverkan på Sveriges internationella konkurrenskraft



#5 **Industriavtalet**  
- en genomgång av dess  
utveckling, effekter, kritik  
och utmaningar



**Författare: Cecilia Hermansson**

Ekon.dr., forskare, Kungliga Tekniska Högskolan, KTH.

# Innehåll

Förord .....	2
Sammanfattning .....	3
1. Inledning .....	5
2. Bakgrunden till Industriavtalet .....	7
3. Industriavtalet: principerna, parterna och processen .....	9
4. Ekonomisk teori kring lönebildning .....	11
5. Sveriges system för lönebildning jämfört med andra länders .....	15
6. Effekter av Industriavtalet .....	17
Stabilitet och arbetsfred .....	17
Löneutveckling .....	18
Lönespridning .....	19
Sysstelsättning och arbetslöshet .....	20
7. Kritiken mot Industriavtalet .....	23
8. Industriavtalets utmaningar .....	36
9. Slutord .....	41
Referenser .....	43
Bilaga 1: Arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer som undertecknat industriavtalet .....	47

## Förord

Sverige är ett litet land och som sådant är vi mycket beroende av utrikeshandel. Som vi tidigare beskrivit i serien "Lönens inverkan på Sveriges internationella konkurrenskraft" ökar arbetsspecialiseringen i ekonomierna och länder ingår i så kallade globala värdekedjor.

Enkelt uttryckt måste Sverige kunna importera en stor mängd varor på tjänster både för vår produktion och konsumtion. Och för att importera måste vi också kunna exportera. Svensk ekonomi är beroende av framgångsrika exportföretag för att vi skall kunna delta i det internationella utbytet av varor och tjänster som i sin tur är grunden för vårt välstånd.

Därför är vår konkurrenskraft helt avgörande. I ovan nämnda rapportserie analyseras därför lönekostnadens roll för denna. Som vi tidigare har visat, spelar ett konkurrenskraftigt kostnadsläge en avgörande roll för företagen och vår konkurrenskraft.

Detta sätter förstås lönebildningen i centrum. Den femte rapporten i serien handlar om industriavtalet – "märket" – som är den lönebildningsmodell som vi har haft sedan 1997. Svenskt Näringslivs uppfattning är att den modellen har tjänat oss väl och är värd att slå vakt om. Rapporten har skrivits av Cecilia Hermansson på uppdrag av Svenskt Näringsliv. Som vanligt i dessa sammanhang står författaren själv för rapporten och dess slutsatser.

Peter Jeppsson  
vice vd, Svenskt Näringsliv

# Sammanfattning

I rapporten görs en genomgång av Industriavtalets uppkomst, utveckling och effekter på samhällsekonomin. Därutöver diskuteras och bemöts den senaste tidens kritik mot Industriavtalet samt de utmaningar som Industriavtalet möter. Industriavtalet har en förhandlingsordning där industrin går först och andra avtalsområden följer efter. Det inkluderar branschvisa förhandlingar och en informell central norm. Utrymmet för lokala förhandlingar har ökat och det förekommer även sifferlösa avtal. Industriavtalet kom till 1997 efter en längre period av turbulent lönebildning där arbetsmarknadens parter inom industrin tog ansvaret och kunde undvika statlig inblandning. Parterna i Industriavtalet inkluderar Industrirådet, Industrins ekonomiska råd, de opartiska ordförandena (OpO) samt Industrins utvecklingsråd och förhandlingsråd. Industriavtalet har omförhandlats 2011 och 2016. Det nuvarande avtalet har stärkt koordineringen samt inkluderar en starkare roll för OpO och partsekonomerna. Utöver parterna har Medlingsinstitutet en roll för att främja en väl fungerande lönebildning, medla och ta fram lönestatistik.

Svensk lönebildning har rört sig från den helt decentraliserade lönebildningen före parternas tillkomst till centraliserade förhandlingar efter Saltsjöbadsavtalet fram till mitten av 1970-talet. Därefter till mitten av 1990-talet blev de branschvisa förhandlingarna allt mindre samordnade. I och med Industriavtalet har lönebildningen återigen rört sig mot centralisering på den så kallade Calmfors-Driffill-kurvan (som visar utbytet mellan förhandlingsnivå och reallön), vilket innebär en ökad effektivitet och sysselsättning. Att industrin sätter märket är en vanlig lönebildningsmodell i flera länder. Svensk lönebildning har även drag av stark koordinering, hög facklig anslutning, organiserade arbetsgivare och hög täckningsgrad avseende kollektivavtal. Vidare uppges kvaliteten på relationerna mellan arbetsmarknadens parter vara god i ett internationellt perspektiv. Ekonomisk teori ger visst stöd åt lönenormering i termer av effektivitet, men en ekonomi med egen penningpolitik och flytande växelkurs kan i princip ha vilken sektor som helst som löneledare. I praktiken är det bättre att den konkurrensutsatta sektorn sätter märket eftersom effekterna blir tydliga och omedelbara.

De direkta effekterna av Industriavtalet är att det finns hög legitimitet för systemet, vilket ger stabilitet. Lönespridningen och konflikterna på arbetsmarknaden har minskat. De indirekta effekterna är svårare att bedöma (även andra reformer genomförda under 1990-talet har spelat stor roll för utfallet), men Industriavtalet torde ha bidragit till höga reallöner och en hög sysselsättning. Särskilt efter att Industriavtalet infördes stärktes produktiviteten och sjönk enhetsarbetskostnaderna, men sannolikt bidrog andra faktorer såsom den starka utvecklingen inom IKT-sektorn. Därefter har produktivitetstillväxten fallit tillbaka, likt utvecklingen i många andra länder.

Kritiken mot Industriavtalet har handlat om ifall det behövs en norm, vilken eller vilka sektorer som ska sätta normen och att normen respekteras för mycket eller för litet med sifferlösa avtal. Vidare finns kritik som handlar om att löneökningarna är för låga, att det är svårt att förändra relativlönerna – vilket särskilt ska ha missgynnat kvinnor och lågt betalda arbetare – och att för liten vikt läggs vid allokeringsspekten. Hur denna kritik har bemötts av olika intressenter diskuteras i rapporten.

Utmaningarna för Industriavtalet inkluderar ökade slitningar i frågan om relativlöneförändringar, att svenska politiker allt oftare lägger sig i lönebildningen, att EU utvecklar regelverk och lagar som hotar den svenska lönebildningen och att strukturella skeenden förändrar arbetsmarknaden i grunden. Särskilt globaliseringen, fragmenteringen av produktionsprocesser och den teknologiska utvecklingen gör det mindre relevant att utgå ifrån lönsamheten hos en industri. Ökade inslag av lokal lönesättning kan förväntas och eventuellt även en ökad fokusering på att kollektivavtalen styr lägstalönerna i kronor, likt den danska modellen. En sådan modell kan möta både strukturella skeenden och ökade krav på rättvisa löner i en tid då arbetstagarens förhandlingsposition sannolikt försvagas till förmån för arbetsgivarens.

# 1. Inledning

Den här rapporten syftar till att fördjupa kunskapen kring svensk lönebildning i allmänhet och industrins normerande roll (det så kallade märket) i synnerhet. Den definierar och förklarar Industriavtalet som industrimärket utgår ifrån. Den beskriver också dess effekter på ekonomin i sin helhet samt belyser och diskuterar kritiken mot Industriavtalet som förekommit under senare tid. I slutet av rapporten diskuteras även utmaningar som Industriavtalet möter.

Hur lönebildningen fungerar i ett land har stor betydelse för samhällsekonomin, inte minst möjligheterna att upprätthålla god konkurrenskraft och hög sysselsättning. Sverige, liksom de övriga nordiska länderna, har som liten, öppen ekonomi en tradition av att sluta kollektivavtal, inte minst för att kunna avtala om arbetsfred centralt och begränsa lokala konflikter (Agell, 1999). Juhana Vartiainen sammanfattar i Industrins ekonomiska råds rapport från 2017 de grundläggande strävandena och principerna för lönebildningen utifrån behovet att 1) avtala centralt om arbetsfred, lönejusteringar och förändrade arbetsvillkor, 2) skapa samordning för att begränsa fackförbundens och sektorernas intressebevakande på bekostnad av ekonomin som helhet, 3) skapa en flexibilitet i lönebildningen som hjälper ekonomins anpassning vid makroekonomiska chocker och upprätthåller sysselsättningen, 4) främja teknologisk utveckling och investeringar så att incitamenten att öka produktivitet och struktur-omvandling förblir starka samt att 5) medverka till en lönesättning som blandar lokala och centrala överenskommelser för att skapa rättvisa och legitimitet (IER, 2017).

OECD (2017) fokuserar på kollektivavtalets betydelse för maktbalansen mellan företag och anställda. Här ses kollektivavtalet som en kontroll av marknaden vad gäller att hålla nere lönekonkurrensen mellan företag och begränsa företagets monopsonställning<sup>1</sup> (efterfrågan av arbetskraft) gentemot de svagare anställdas förhandlingsstyrka (utbudet av arbetskraft). Systemet med kollektivavtal har förutsättningar att gynna såväl arbetsgivare, anställda som samhället som helhet. Arbetsmarknadens funktionssätt kan fungera mer effektivt och transaktionskostnader minska när marknadsmisslyckanden – som genereras av asymmetrier avseende information och förhandlingsstyrka – korrigeras. Kollektivavtal ger även förutsättningar att förbättra relationerna mellan de anställda och företagen, vilket kan förbättra resursallokeringen och produktiviteten. Problem med lönebildningen uppstår, enligt OECD, om endera parten blir för stark. Alltför starka fackförbund kan ge upphov till insider-outsider-problem, vilka försvårar för de icke-etablerade att komma in på arbetsmarknaden. Alltför svaga fackförbund, å andra sidan, kan orsaka att företagen inte investerar i innovation eftersom de kan öka vinsterna genom att sänka lönerna.

---

<sup>1</sup> Ett monopson definieras som en enda köpare, jämför monoopolet som definieras som en enda producent.

I OECD-området har andelen anställda som täcks av kollektivavtal fallit från 45 procent 1985 till 33 procent 2015. I Sverige är täckningsgraden fortfarande hög – kring 90 procent. Här har man uppfattat ett behov av att centralt samordna näringslivet med ett stort inslag av framstående exportindustrier för att undvika kapplöpning där alla strävar efter högre löner. Både arbetsgivare och fackförbund har även strävat efter ”lika lön för lika arbete”. Likaså finns ett intresse av att främja teknologisk utveckling, produktivitetstillväxt och reallöneförbättringar.

När andelen som täcks av kollektivavtal minskar i många länder, har istället Sverige valt att utveckla kollektivavtalen i en mer flexibel riktning (Vartiainen, 2007). I en globaliserad värld där ekonomiska störningar i allt högre grad blir företagspecifika finns inte längre samma teoretiska grund för att träffa centrala avtal om det genomsnittliga löneökningstrycket, men även om detta behov gradvis minskar behöver inte all centralisering bli irrelevant. Det kommer ändå att krävas en formell eller informell samordning av återhållsamhet i lönekraven, annars kan kraven bli för höga och det blir svårare att uppnå låg arbetslöshet.

Moderna kollektivavtal tillåter lokal och individuell lönesättning, och inkluderar ofta avtalsfrihet på företagsnivå. I Sverige har dessutom den tidigare formella samordningen som sköttes av centralorganisationerna ersatts av en förhandlingsordning där en sektor går först, och andra avtalsområden följer efter. Denna märkessättning (på engelska ”pattern bargaining”) karaktäriserar det så kallade Industriavtalet där industrin som konkurrensutsatt sektor går först och sätter märket. Denna normering bidrar till ett samhällsekonomiskt ansvarstagande som tidigare sköttes av den formella centraliseringen.

Således har Sverige fortfarande en lönebildning som karaktäriseras av kollektivavtal som förhandlas på sektor- eller branschnivå, men det finns även en decentraliserad och organiserad koordinering av arbetsmarknadens parter kring lokala avtal (OECD, 2017). Sverige har behållit traditionen av hög andel facklig anslutning och ännu högre andel organiserade arbetsgivare, samtidigt som det sker en hög grad av koordinering mellan parterna och relationerna uppges vara goda. Jämfört med många andra länder synes således lönebildningen fungera väl i Sverige. Industriavtalet kan delvis förklara varför svensk lönebildning förbättrats de senaste två decennierna och hur detta har gynnat samhällsekonomin i stort.



## 2. Bakgrunden till Industriavtalet

Industriavtalet inkluderar således både branschvisa förhandlingar och en informell central norm. Därutöver finns utrymme för lokala förhandlingar och det förekommer även sifferlösa avtal. Industrins normering överenskomts 1997 efter decennier av mer eller mindre framgångsrik lönebildning. För att förstå Industriavtalet krävs en bakgrund till dess uppkomst.

Parterna på arbetsmarknaden växte fram under 1800-talet efter att den så kallade legostadgan (som reglerade förhållandet mellan husbonde och tjänstehjon) spelat ut sin roll och näringsfrihet införts (för en mer ingående historisk redogörelse, se Nycander, 2008). Fackförbund och arbetsgivarorganisationer bildades: Landsorganisationen (LO) 1898 och Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) 1902. De första förhandlingsordningarna skapades 1905, vilka innebar en övergång från en helt decentraliserad lönebildning till branschvisa förhandlingar inom en förhandlingsordning.

Arbetsmarknaden kom därefter, och framför allt efter storstrejken 1909, att karaktäriseras av oreglerade konflikter med LO och SAF som huvudparter. Den socialdemokratiska regeringen lade fram lagförslag för att stabilisera läget, men båda parterna avvisade regeringens inblandning. Istället tecknades ett huvudavtal, det så kallade Saltsjöbadsavtalet, 1938, och härmed fastställdes normen om att arbetsmarknadens parter sluter kollektiva avtal utan regeringens inblandning. Avtalet handlade om regelverk på fyra områden: ett samarbetsorgan (Arbetsmarknadsnämnden), en förhandlingsordning, en ordning om uppsägning av anställda samt en ordning om ekonomiska stridsåtgärder och samhällsfarliga konflikter. Lönebildningen kom att centraliseras och förhandlingarna skulle gälla för hela arbetsmarknaden, till skillnad från de tidigare branschvisa förhandlingarna.

Modellen med centrala löneförhandlingar fortsatte därefter, och under 1950- och 1960-talen utvecklades den med så kallad solidarisk lönepolitik.<sup>2</sup> Under 1970- och 1980-talen ökade inblandningen från regering och riksdag genom att flera nya lagar stiftades som delvis åsidosatte Saltsjöbadsavtalet. Några exempel är förtroendemannalagen (1974), medbestämmandelagen (1976), arbetsmiljölagen (1977) och lagen om anställningsskydd (1982). Inblandningen gynnade i första hand arbetstagsidan, vilket innebar påfrestningar på relationen mellan parterna. Dessutom ifrågasattes de centrala löneförhandlingarna alltmer, eftersom parterna uppfattade att det fanns svårigheter att anpassa förutsättningarna till särskilda branscher och företag. Verkstadsföreningen (nu Teknikföretagen) och Metall (nu IF Metall) lämnade de centrala förhandlingarna 1983 och SAF (nu Svenskt Näringsliv) övergav modellen 1990 och förordade istället branschvisa förhandlingar.

---

<sup>2</sup> Idén bakom solidarisk lönepolitik var att företag oavsett produktivitet och vinst skulle betala lika lön för lika arbete. En allmän lönenivå skulle sättas så att de mest högproduktiva företagen gjorde goda vinster samtidigt som de lågproduktiva slogs ut. De anställda i de högproduktiva företagen skulle hålla tillbaka sina lönekrav i de centrala löneförhandlingarna samtidigt som löntagarna i den offentliga sektorn och lågproduktiva företag kunde höja sina löner.

Under 1980-talet misslyckades parterna allt oftare att träffa överenskommelser. Istället skedde förhandlingarna branschvis, men utan en central norm. Höga nominella löneavtal i förhållande till produktivitetstillväxten bidrog till stigande inflation och försvagad konkurrenskraft. Regeringens upprepade devalveringar av kronan för att återskapa konkurrenskraft bidrog till att förstärka denna onda cirkel i och med att inflationen steg ytterligare. Med klausuler som medgav omförhandling när inflationen steg förvärrades krisen för svensk lönebildning. Effekterna på ekonomin som helhet blev betydande: en allt svagare konkurrenskraft, hög inflation, låga reallöner och tilltagande makroekonomiska obalanser. Därutöver skakades Sverige av politisk kris, finans- och fastighetskris, kraftigt stigande arbetslöshet och en djup nedgång i hela ekonomin.

Dessa kriser – och perioder av regeringens frysning av löner (inklusive ett informellt tryck från den så kallade Rehnbergskommissionen att hålla tillbaka lönerna) – samt konfliktsorienterade avtalsrörelser karakteriserade första hälften av 1990-talet. Utöver konflikter mellan parterna uppstod även konflikter mellan de olika fackförbunden. Det blev allt svårare att hålla samman avtalsrörelsen när arbetslösheten började sjunka och det fanns visst utrymme för löneökningar. Den bristande samordningen bidrog till att avtalsrörelsen 1995/96 blev särskilt konfliktfylld. För en utförligare diskussion om lönebildningens misslyckanden innan Industriavtalet slöts, se Svante Öbergs bidrag till antologin ”Tretton perspektiv på lönebildningen” (Medlingsinstitutet, 2003).

### 3. Industriavtalet: principerna, parterna och processen

För att undvika politikens inblandning i lönebildningen och skapa en bättre förhandlingsordning kom parterna överens om att förhandla. Industrins fackliga företrädare bjöd in arbetsgivarna till diskussion via en DN-artikel i juni 1996. Dessa svarade i oktober samma år och efter förhandlingar slöt parterna ett samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning (det så kallade Industriavtalet) den 18 mars 1997 (för hur Industriavtalet växte fram, se Rolfer, 2008; Elvander, 2003; Medlingsinstitutets rapport ”En evigt ung svensk modell”, 2015, Industrirådets hemsida).

Principerna som förhandlades fram var att industrin skulle agera lönenormerare och att andra branscher skulle anpassa sig efter industrinormen. Den konkurrensutsatta delen av ekonomin ansvarade för att förhandla lönerna för samhällsekonomin i stort. Därmed skulle förutsättningarna förbättras för att få en lönekostnadsutveckling i samklang med konkurrenternas utveckling. Utöver lönebildningen ingick även avtal kring industrins utveckling.

De övergripande målen för Industriavtalet var att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft. Här ingick även att avtala om arbetsfred på central nivå, skapa lokal och central samordning kring löneutvecklingen och undvika att särskilda intressen riskerade att hota stabiliteten i hela ekonomin. Dessa mål kombinerades med målet om flexibilitet i lönebildningen i syfte att kunna ta hänsyn till ändrade förutsättningar och olika typer av chocker, så att man skulle kunna upprätthålla produktion och sysselsättning. Lönebildningen skulle även klara av att upprätthålla incitamenten för att öka produktiviteten, och ta hänsyn till mer långsiktiga strukturella förändringar.

Parterna i Industriavtalet inkluderade Industrikommittén (senare Industrirådet), Industrins ekonomiska råd (IER) och de opartiska ordförandena (OpO) samt Industrins utvecklingsråd och förhandlingsråd. Utöver parterna på arbetsmarknaden skapades Medlingsinstitutet, något som riksdagen beslutade om år 2000. Industriavtalet inkluderade från början ett 20-tal fackförbund och arbetsgivarorganisationer inom industrin. Den viktigaste förändringen jämfört med 1997 är att arbetsgivarorganisationen Almega och den fackliga organisationen Pappers inte längre deltar i Industriavtalet. Se bilaga för en förteckning.

Industrirådets uppgift är att följa och främja tillämpningen av Industriavtalet samt i övrigt behandla frågor som syftar till att skapa goda förutsättningar för industrin och dess anställda.

Industrins ekonomiska råd utgörs av fyra oberoende ekonomer som har till uppgift att lämna utlåtanden och rekommendationer på uppdrag från Industrirådet. Sedan 2016 har dessutom parternas egna ekonomer fått i uppgift att årligen lämna en rapport till Industrirådet med en samsyn kring konjunktur, förutsättningar och konkurrenskraft.

De opartiska ordförandena (OpO) är fem till antalet (kan maximalt vara tio). De har till uppgift att biträda avtalsparterna vid kollektivavtalsförhandlingar. De ska också bidra till en ökad samordning av förhandlingarna.

Medlingsinstitutet har till uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning, medla i arbetsvister och ta fram officiell lönestatistik. Enligt Medlingsinstitutets hemsida tar en väl fungerande lönebildning sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, kombinerar ökad reallön med en hög sysselsättningsgrad, medför få arbetsmarknadskonflikter, möjliggör relativa löneförändringar och bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Regeringen gav även Konjunkturinstitutet i uppdrag att årligen utarbeta en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. I rapporten bedöms arbetskostnadsutvecklingen i näringslivet utifrån de konjunkturella obalanserna i ekonomin, parternas ambition om jämviktsarbetslösheten samt arbetskraftskostnadernas långsiktiga utveckling.<sup>3</sup> Parterna uppfattade till en början att Konjunkturinstitutet utfärdade alltför detaljerade instruktioner inför avtalsförhandlingarna, men efter att ha lyssnat på parternas kritik blev rekommendationerna mer försiktiga (LO, 2006).

Processen för lönebildningen ser ut som följer. Industriavtalet skapar en förhandlingsordning i vilken parterna har tre månader på sig att träffa ett nytt avtal innan det gamla löper ut. OpO bistår parterna om inget nytt avtal har träffats inom två månader. OpO har större befogenheter än Medlingsinstitutets medlare och kan till exempel skjuta upp varslade konflikter i 14 dagar. Parterna har också bestämt att Industriavtalet ska gälla istället för MBL:s förhandlingsregler. Detta har sanktionerats av riksdagen som har lagstadgat att den här typen av samarbetsavtal har företräde framför andra avtal, till exempel Medlingsinstitutets förhandlingsordning.

När industrin har satt märket ska övriga branscher, inklusive de icke-konkurrensutsatta branscherna, följa efter och avtala sina löner. LO, TCO och Svenskt Näringsliv samordnar inom sina respektive organisationer och sinsemellan att övriga avtalsområden följer efter.<sup>4</sup>

Sedan det första avtalet slöts 1997 har det omförhandlats 2011 och 2016. Arbetsgivarna ansåg vid den första omförhandlingen att andra avtalsområden under en längre tid inte tillräckligt hade följt industrinormen. Det första exemplet var när LO-förbunden 2007 krävde extra löneökningar för kvinnliga anställda och handelsavtal översteg industrinormen. Efter krisavtalet 2009 då nollavtal slutits, uppkom liknande diskussioner 2010 då ekonomin återhämtade sig. Teknikföretagen och Teko meddelade att de skulle lämna Industriavtalet, vilket fick de inblandade att strama upp processen. Industriavtalet 2.0 fick en tydligare och skarpare koordineringsprocess med gemensamma datum för när avtalen inom industrin löper ut, en starkare roll för medling för att säkerställa arbetsfred under omförhandlingar och ett försök att förhindra att avtal sätts ovan normen. Därutöver gjordes överenskommelser kring arbetstidsförkortning i kristider. Ordföranden för OpO fick också en starkare roll. Vid den andra omförhandlingen 2016 breddades parternas gemensamma arbete för att stärka industrin, och industrins lönenormerande roll stärktes. I Industriavtalet 3.0 fick även partsekonomerna i uppdrag att finna en gemensam syn kring det ekonomiska läget inför förhandlingarna.

<sup>3</sup> Förädlingsvärdeprisets utveckling och den potentiella produktivitetstillväxten i näringslivet bestämmer tillsammans hur snabbt arbetskostnaderna kan stiga i ett långsiktigt perspektiv. Se Konjunkturinstitutet (2016).

<sup>4</sup> Det har hänt att samordningen brustit, till exempel brast den inom LO inför avtalsrörelsen 2016 och i Svenskt Näringsliv 2007 efter att Svensk Handel avvek från märket. Utöver följsamheten av märket samordnas även konfliktregler, med mera.

## 4. Ekonomisk teori kring lönebildning

Nedan diskuteras dels teorier kring vad som bestämmer lönen, dels hur lönebildningen sker inklusive teorier kring normering. Enligt textböckerna sätts den aggregerade nominella lönen  $W$  utifrån tre faktorer:

$$W = PeF(u,z)$$

$Pe$  är den förväntade prisnivån

$u$  är arbetslösheten

$z$  är andra faktorer som kan påverka utfallet av lönesättningen

Ju högre prisnivå, desto högre nominell lön. Det är reallönen som påverkar hur de anställda kan konsumera varor och tjänster, och det är den nominella lönen i förhållande till produktens försäljningspris som företagen fokuserar på. Ju högre arbetslöshet, desto lägre nominell lön. Vid hög arbetslöshet försämras förhandlingsstyrkan för fackföreningen, medan den förbättras för företaget. Andra faktorer kan vara nivån på arbetslöshetsersättning, minimilön och uppsägningsregler. Ju förmånligare dessa är, desto bättre förhandlingsstyrka för facket och desto högre nominell lön.

På lång sikt motsvarar löneökningstakten summan av produktivitetstillväxten och prisökningstakten (förädlingsvärdepris).<sup>5</sup> Löneökningstakten har betydelse för arbetslöshet och sysselsättning. En lägre jämviktsarbetslöshet kan uppnås genom att parterna under ett antal år verkar för en återhållsam löneutveckling i ekonomin som helhet. Genom återhållsamhet skapas normalt utrymme för en mer expansiv penningpolitik, vilket ökar möjligheterna för företagen att investera och bygga ut produktionsplanerna (Konjunkturinstitutet, 2016).

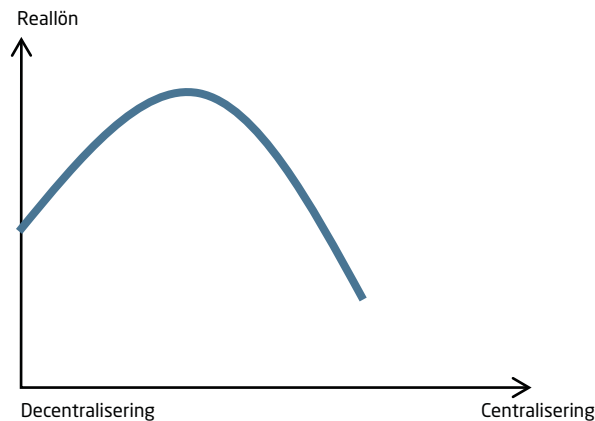
De viktigaste aktörerna i lönebildningen är således företagen, fackföreningarna och centralbanken.<sup>6</sup> Den enklaste modellen över lönebildning utvecklades av Oswald (1985) och utgick från fackföreningens monopolistiska karaktär i det att den satte nominella löner unilateralt och lämnade till företaget att bestämma sysselsättningen (som stod i omvänt förhållande till den reala arbetskraftskostnaden). Centralbanken fick uppgiften att agera på spiraler av ökande eller fallande löner och priser genom att höja eller sänka reporäntan. Efter att många länder infört inflationsmål har arbetsmarknadens parter utgått från det gällande inflationsmålet, vilket inneburit att både fack och företag beaktar lönebildningens effekter på sysselsättningen (Gottfries,

<sup>5</sup> Se Konjunkturinstitutet, lönebildningsrapporten 2016 och en fördjupning "Förädlingsvärdepris i nationalräkenskaper" 2004. Förädlingsvärdet beräknas genom att värdet av insatsförbrukningen räknas av från produktvärdet. Kvoten mellan förädlingsvärdet i löpande pris och förädlingsvärdet i fast pris (volym) är det implicitprisindex som benämns förädlingsvärdepris.

<sup>6</sup> I vissa länder, till exempel Finland och Irland, har även regeringen ett inflytande i lönebildningen. Se kapitel 5 nedan. Här diskuteras lönebildningen utifrån den svenska ordningen där regeringen inte är delaktig i lönebildningen, men där Riksbanken via räntor (direkt inflytande) och växelkurs (indirekt inflytande) påverkar lönebildningen.

2011).<sup>7</sup> Den så kallade puckelhypotesen fokuserar främst på parterna på arbetsmarknaden och undersöker sambandet mellan graden av samordning mellan parterna och utfallet i termer av lönenivå och arbetslöshet (Calmfors och Driffill, 1988). Se figur 1.

**Figur 1. Calmfors-Driffill-kurvan.**



Källa: Calmfors och Driffill (1988).

Vid den mest decentraliserade nivån organiseras arbetet vid ett företag i separata fackföreningar som agerar utifrån sina intressen. En ökad centralisering sker när dessa företagspecifika fackföreningar går samman med någon liknande företagspecifik förening, och i nästa steg organiseras samtliga fackföreningar i en bransch i en gemensam fackförening. Vid den mest centraliserade nivån finns en gemensam fackförening för hela ekonomin som förhandlar löner för alla föreningar sammantaget.

Hur lönerna påverkas av den ökade centraliseringen beror på två motstridiga krafter (Calmfors och Driffill, 1988): marknadskraften (förmågan att påverka sina löner) och lönernas effekter på prisutvecklingen. Ju större fackförening och ju mer centraliserade förhandlingar, desto större marknadskraft och möjlighet att sätta höga nominella löner (vilket innebär att arbetsgivarorganisationerna bestämmer sysselsättningsnivån). Samtidigt medför ökad centralisering större effekter på konsumentpriserna, vilket dämpar reallöneutvecklingen.

Vid en decentraliserad lönebildning med löneförhandlingar på företagsnivå kommer återhållsamhet att råda, då det finns ett starkt konkurrenstryck att hålla tillbaka lönerna i det enskilda företaget. Å andra sidan, vid en centraliserad lönebildning måste samhällsekonomiska hänsyn tas eftersom alltför höga löner inom ett område riskerar att minska köpkraften och vinstläget i andra branscher. Vid icke-samordnade förhandlingar på branschnivå saknas uppfattningen om det företagspecifika konkurrenstrycket och den samhällsekonomiska hänsynen, vilket resulterar i de högsta lönerna och den högsta arbetslösheten.

Lönebildningen påverkas också av intressekonflikten mellan de anställda (organiserade så kallade insiders) och de arbetslösa (så kallade outsiders) (Lindbeck och Snower, 1985; Blanchard och Summers, 1986; Lindbeck och Snower, 1988). Den monopolistiska modellen kommer att öka arbetslösheten, medan den centraliserade

<sup>7</sup> Detta har varit utgångspunkten i teorin, men i Sverige har arbetsgivarsidan under senare år framfört att utgångspunkten bör vara den så kallade konkurrenskraftsmodellen, se en utförligare diskussion under avsnitt 7 (punkt 6) nedan. IER (2017) hävdar att inflationsmodellen är den teoretiskt "korrekta" modellen på så sätt att den faller ut på lång sikt och att den åstadkommer en lönesättning som tillåter en bibehållen total sysselsättning som är förenlig med stabil inflationstakt eller Riksbankens inflationsmål. Eftersom det finns strukturförändringar som kan öka eller minska den konkurrensutsatta sektorns storlek också på kort sikt, kommer konkurrenskraftsmodellen slå larm medan inflationsmodellen inte kommer göra det, och därmed kokar skillnaderna mellan de två modellerna i stort sett ned till om man värnar om industrins storlek eller inte.

modellen kommer att minska den (Oswald, 1985). Enligt Lindbeck och Snower (1985) är det kostsamt för företaget att byta ut sina anställda mot arbetslösa, och detta känner de anställda som utnyttjar detta i löneförhandlingarna till. De finner även att fackföreningar kan hjälpa till att höja lönerna för sina ”insiders” utan att reducera sysselsättningsmöjligheterna. Blanchard och Summers (1986) använder insider-outsider-modellen för att visa att under osäkerhet om efterfrågan på arbete kommer lönen att sättas så att sysselsättning garanteras för insiders. Efter en chock kommer antalet insiders ha minskat, men sysselsättningen når inte upp till tidigare nivåer, utan den nya mindre gruppen insiders säkrar sin sysselsättning. Nickel och Wadhvani (1990) spinner vidare på denna modell, men fokuserar istället på att insiders tar in sannolikheten att bli av med jobbet, vilken är högre i tider av hög arbetslöshet, och att denna kommer att påverka den lön de förhandlar om. Layard och Nickel (1986) fokuserar även på ”outsiders” och deras möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, som minskar med tiden i arbetslöshet. Calmfors och Driffill (1988) konstaterade även att utländsk konkurrens dämpar lönernas effekt på inhemska priser. Jackman (1987) argumenterade för att konkurrensen och öppenheten minskar fackföreningarnas marknadskraft mer än lönernas effekt på den allmänna prisnivån. Om lönerna höjs mer än hos konkurrenterna går marknadsandelar förlorade (Calmfors, 1993). Ju starkare konkurrensen är från utlandet, desto flackare blir kurvan i puckeldiagrammet ovan. För svenskt vidkommande gäller således att konkurrensen är stark och kurvan är flack.

Svensk lönebildning har rört sig från den helt decentraliserade lönebildningen före parternas tillkomst till centraliserade förhandlingar efter Saltsjöbadsavtalet fram till mitten av 1970-talet. Därefter fram till mitten av 1990-talet blev de branschvisa förhandlingarna allt mindre samordnade. I och med att Industriavtalet slöts bidrog det till att svensk lönebildning återigen rörde sig högerut i diagrammet, men med skillnaden att det numera sker en informell samordning i och med att andra avtal förutsätts följa Industriavtalet.

Denna tågordning – att tillverkningsindustrin sätter märket och att andra utifrån en social norm följer – har också analyserats utifrån ekonomisk teori. Denna typ av lönebildning (märkesmodellen eller engelskans pattern bargaining) är vanlig i europeiska länder, inklusive Sverige och Tyskland. Såsom diskuterats ovan, antas den internationellt konkurrensutsatta sektorn svara för måttliga eller återhållsamma löneökningar och hög sysselsättning.

Calmfors och Larsson Seim (2013) finner dock inte belägg för detta utifrån en rad antaganden. För det första innebär en kombination av fackföreningars förväntade nyttofunktion och Riksbankens inflationsmål (som nominellt ankare) att märkesmodellen ger samma utfall som okoordinerade förhandlingar. Det spelar ingen roll vem som sätter märket i en sådan regim, medan det spelar roll om landet deltar i en monetär union eller på annat sätt har fast växelkurs. De finner till och med att märkesmodellen med den konkurrensutsatta sektorn som märkessättare ger mindre återhållsamma löner och lägre sysselsättning än okoordinerade förhandlingar, och att den icke-konkurrensutsatta sektorn som märkessättare ger mer återhållsamma löner och högre sysselsättning än okoordinerade förhandlingar.

Calmfors och Larsson Seim (2013) finner dock att kapitalets rörlighet har betydelse för vilken sektor som ska sätta märket. Om lönekostnaderna stiger i Sverige så att kapitalavkastningen i näringslivet faller i förhållande till andra länder, kan företagen i den konkurrensutsatta sektorn flytta sin verksamhet utomlands. Samtidigt menar Calmfors (2008) att hög kapitalrörlighet medför att en återhållsam löneutveckling blir av mindre betydelse för vinsterna i koncernerna med internationell verksamhet.

Vartiainen (2010) använder sig av samma teoretiska tankar som Calmfors och Larsson Seim (2008, 2013) och ser dels industrin som en Stackelberg-ledare<sup>8</sup>, dels industrins avtalsökning som en norm som understöds av antingen ett socialt tryck eller ”avundsjuka” fackförbund inom tjänstesektorn (med Kahneman och Tverskys (1979) modell med så kallad loss aversion). Vartiainen kommer fram till att lönenormering ger bättre produktion och sysselsättning jämfört med fallet utan normering. Vidare finner han att avtalsökningarna är mer återhållsamma och att lönenormen binder bättre när industrins initiala relativlön är låg.

Således kan konstateras att ekonomisk teori ger stöd åt lönenormering, men att en ekonomi med egen penningpolitik och flytande växelkurs skulle kunna ha vilken sektor som helst som löneledare. Även den mer hemmamarknadsorienterade sektorn fungerar, eftersom för höga löneökningar skulle leda till en motreaktion i penningpolitiken. Vartiainen menar dock att det är bättre att den konkurrensutsatta sektorn sätter märket eftersom effekterna blir tydliga och omedelbara (se IER, 2017).

Calmfors (2008) menar att konsekvenserna av höga löneökningar är mer förutsägbara för hemmamarknadssektorer än för den utlandskonkurrerande industrin i nuvarande system eftersom Riksbanken har full kontroll över räntan som påverkar deras efterfrågan.<sup>9</sup> Däremot har Riksbanken enligt Calmfors mindre kontroll över växelkursen, som under långa perioder rör sig ganska oförutsägbart. IER (2014) såg betydande svårigheter att bestämma växelkursens riktning på kort och medellång sikt, vilket påverkar avtalsrörelserna. Därmed försvåras också diskussionen om vilken lönebildningsmodell som fungerar bäst vid egen penningpolitik och flytande växelkurs. Vartiainen (2018) konstaterar att det vore riskabelt att välja en förhandlingsordning där exportsektorn inte går före. Den flytande växelkursen skulle kunna dämpa variationen av exportindustrins lönsamhet, men den kan inte förhindra en negativ utveckling för industrin om andra sektorer börjar öka sina kostnader i en takt som industrin inte kan bära.

<sup>8</sup> Spelteori med en ledare och följare som följer efter i olika sekvenser kallas Stackelbergledare efter den tyska ekonomen Heinrich Freiherr von Stackelberg.

<sup>9</sup> Riksbanken har visserligen full kontroll över sin styrränta, men inte full kontroll över alla de marknadsräntor som påverkar hemmamarknadens efterfrågan. Exempelvis påverkas de långa marknadsräntorna, men även kortare marknadsräntor, av utvecklingen på de utländska finansiella marknaderna.



## 5. Sveriges system för lönebildning jämfört med andra länders

Sveriges system för lönebildning inkluderar att kollektivavtal förhandlas på sektor- eller branschnivå med en organiserad decentraliserad koordinering mellan arbetsmarknadens parter kring lokala avtal. Vidare sker en hög grad av koordinering mellan parterna, där kvaliteten på relationerna uppges vara hög i ett internationellt perspektiv. Relativt många som arbetar i den privata sektorn är fackligt anslutna (60–70 procent), och andelen arbetsgivare som är organiserade är också hög (80–90 procent). I Sverige är 90 procent av de anställda täckta av kollektivavtal, även det en hög andel med internationella mått mätt (Medlingsinstitutet, 2017).

Ovanstående data kommer från OECD (2017), som med hjälp av enkäter till arbetsmarknadsdepartement och arbetsmarknadens parter i respektive land har undersökt hur olika länder sluter kollektivavtal. Data för samtliga länder ges i tabell 1 nedan och inkluderar uppgifter insamlade i december 2015. Den vanligaste förhandlingsnivån i OECD-området är på företagsnivå, därefter följer sektornivå, följt av en kombination av företags- och sektornivå och en kombination av sektornivå och nationell nivå. Det är betydligt vanligare att förhandlingar är decentraliserade än centraliserade.

I OECD-området är den fackliga anslutningsgraden 17 procent i genomsnitt, vilket är en nedgång från 30 procent 1985. Drygt hälften av de anställda, 51 procent, har arbetsgivare som är anslutna till arbetsgivarorganisationer. Denna andel har varit stabil de senaste 30 åren, medan andelen anställda som täcks av kollektivavtal har sjunkit från 45 procent till 33 procent. Sverige tillhör den grupp (tillsammans med Frankrike, Belgien och Österrike) som har en kollektivavtalsgrad på 90 procent eller högre.

Sveriges system för kollektivavtal liknar de system som finns i Danmark, Norge, Österrike, Nederländerna, Tyskland och Schweiz. En stor skillnad gentemot de fyra sistnämnda länderna är att den fackliga anslutningen där är mycket lägre. Finland och Island, däremot, har motsvarande höga fackliga anslutning och kollektivavtalstäckning som de övriga nordiska länderna, men deras avtal sluts på sektornivå eller nationell nivå med centraliserad koordinering.<sup>10</sup> Vidare har Sverige, till skillnad från många andra länder, inte lagstadgade minimilöner.

De anglosaxiska länderna decentraliserar sin koordinering och sluter avtal på företagsnivå. Här är anslutningsgraden lägre och kvaliteten på relationerna karaktäriseras som medelgod. Många länder i Öst- och Centraleuropa liknar de anglosaxiska länderna i termer av förhandlingsnivå och koordinering, men har en ännu lägre grad av facklig anslutning och lägre kvalitet på relationerna mellan parterna. Södra Europa med länder som Italien, Frankrike och Portugal centraliserar koordineringen och förhandlar avtalen på sektornivå. Koordineringen är låg och den fackliga anslutningen likaså. Kvaliteten på relationerna varierar från låg till medium. Spanien, som liknar Sverige i termer av förhandlingsnivå, har däremot både låg koordinering, facklig anslutningsgrad och kvalitet på relationen.

<sup>10</sup> I Finland pågår för närvarande en reformering av lönebildningen. För en djupare diskussion om lönebildningen i de skandinaviska länderna Norge, Danmark och Finland se Alsos och Nergaard (2018).

Det som utmärker Sveriges lönebildning är att parterna har moderniserat den, dels i och med Industriavtalet, dels genom att gradvis öka flexibiliteten med hjälp av att avtal sluts på lokal och central nivå, med en ökande andel sifferlösa avtal. De länder som gradvis anpassar lönebildningen till omvärldsförändringar, men som samtidigt upprätthåller goda förtroendefulla relationer mellan parterna, synes ha de bästa förutsättningarna för att åstadkomma en lönebildning som påverkar samhällsekonomin positivt.

**Tabell 1. Aspekter av lönebildningssystem med fokus på kollektivavtal.**

Land	Förhandlingsnivå	Grad av decentralisering/ centralisering	Koordinering	Facklig grad privat sekt	Arbetsg grad	Kollektivavtal grad	Kvalitet relationer
Turkiet	Företag	Decentraliserad	Ingen	< 5 %	20-30 %	5-10 %	Låg
Estland	Företag	Decentraliserad	Ingen	< 5 %	20-30 %	10-20 %	Hög
Litauen	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %	10-20 %	5-10 %	Medium
Mexiko	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %		10-20 %	Låg
USA	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %		10-20 %	Medium
Sydkorea	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %	10-20 %	10-20 %	Låg
Polen	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %	20-30 %	10-20 %	Låg
Lettland	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %	40-50 %	10-20 %	Medium
Ungern	Företag	Decentraliserad	Ingen	5-10 %	40-50 %	20-30 %	Medium
Nya Zeeland	Företag	Decentraliserad	Ingen	10-20 %		10-20 %	Medium
Kanada	Företag	Decentraliserad	Ingen	10-20 %		20-30 %	Medium
Storbritannien	Företag	Decentraliserad	Ingen	10-20 %	30-40 %	20-30 %	Medium
Tjeckien	Företag	Decentraliserad	Ingen	10-20 %	60-70%	40-50 %	Hög
Irland	Företag	Decentraliserad	Ingen	20-30 %	50-60 %	40-50 %	Medium
Japan	Företag	Decentraliserad	Hög	10-20 %		10-20 %	Hög
Israel	Företag/sektor	Decentraliserad	Ingen	10-20 %		20-30 %	Låg
Slovakien	Företag/sektor	Decentraliserad	Ingen	10-20 %	30-40 %	20-30 %	Medium
Grekland	Företag/sektor	Decentraliserad	Ingen	10-20 %	40-50 %	40-50 %	Låg
Australien	Företag/sektor	Decentraliserad	Ingen	10-20 %		50-60 %	Låg
Luxembourg	Företag/sektor	Decentraliserad	Ingen	20-30 %	80-90 %	50-60 %	Hög
Spanien	Sektor	Org Decentraliserad	Låg	10-20 %	70-80 %	70-80 %	Låg
Schweiz	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	10-20 %		40-50 %	Hög
Tyskland	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	10-20 %	50-60 %	50-60 %	Hög
Nederländerna	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	10-20 %	80-90 %	80-90 %	Hög
Österrike	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	20-30 %	>90 %	>90 %	Hög
Norge	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	30-40 %	60-70 %	60-70 %	Hög
Danmark	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	60-70 %	60-70 %	80-90 %	Hög
Sverige	Sektor	Org Decentraliserad	Hög	60-70 %	80-90 %	>90 %	Hög
Slovenien	Sektor	Centraliserad	Ingen	10-20 %	60-70 %	60-70 %	Låg
Island	Sektor	Centraliserad	Ingen	80-90 %	60-70 %	80-90 %	Hög
Frankrike	Sektor	Centraliserad	Låg	5-10 %	70-80 %	>90 %	Medium
Portugal	Sektor	Centraliserad	Låg	10-20 %	30-40 %	60-70 %	Medium
Italien	Sektor	Centraliserad	Låg	20-30 %	50-60 %	80-90 %	Låg
Finland	Sektor/nationell	Centraliserad	Hög	50-60 %	70-80 %	80-90 %	Hög
Belgien	Sektor/nationell	Centraliserad	Hög	50-60 %	80-90 %	>90 %	Medium

Källa: OECD (2017). Not: Finlands lönebildning reformeras för närvarande.

## 6. Effekter av Industriavtalet

Det är svårt att uppskatta och urskilja effekterna av Industriavtalet och en förbättrad lönebildning på den svenska ekonomin eftersom Sverige gjorde en rad strukturreformer under 1990-talet, såsom till exempel införandet av inflationsmål, flytande växelkurs, självständig riksbank, överskottsmål och utgiftstak i de offentliga finanserna, avgiftsbestämt pensionssystem samt avregleringar av produktmarknader. Många av dessa reformer kom sammantaget att stärka konkurrenskraften och gynna den ekonomiska tillväxten. Det är således rimligt att diskutera effekterna på samhälls-ekonomin utifrån om de kan kopplas direkt till lönebildningen, eller om de snarare är förstärkande och samverkande med andra reformer vid ungefär samma tid.

Även om det är svårt att kvantifiera de direkta effekterna går det att studera trender genom att göra jämförelser avseende utvecklingen på arbetsmarknaden mellan tidpunkten före och efter Industriavtalet. Det handlar om den reala och nominella lönetillväxten samt arbetslöshet och sysselsättning. Det handlar också om förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden. Vidare kan konkurrenskraften analyseras utifrån löne- och produktivitetstillväxning.

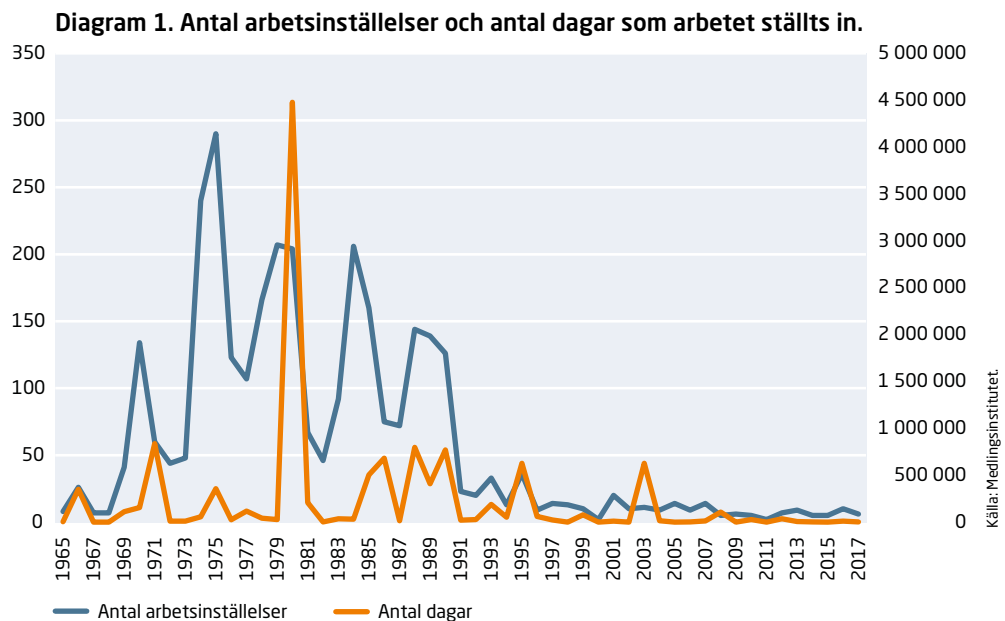
Det kan konstateras att alla de ovan nämnda strukturreformer som infördes under 1990-talet sammantaget hade effekter på den ekonomiska utvecklingen och den makroekonomiska stabiliteten. Tydligast märks detta på lägre inflation och inflationsförväntningar, lägre långräntedifferenser mot exempelvis USA och Europa, samt förbättrade och mer stabila statsfinanser. Andra positiva effekter har varit en god tillväxt i BNP, export och industriproduktion. Den starka reallöneutvecklingen kan hänföras främst till lönebildningen och penningpolitiken. De närmaste åren efter Industriavtalets första period från 1998 syntes också en stark produktivitetstillväxt, återhållsamma arbetskostnadsökningar och en lägre jämviktsarbetslöshet.

Några direkta effekter av Industriavtalet är att lönebildningen med industrins normering till stor del har accepterats av övriga avtalsområden, att lönespridningen minskat, att parterna har lyckats väl i förhandlingsprocessen, att konflikterna på arbetsmarknaden minskat och att förtroendet för industrins parter har stärkts, både inom industrin och i ekonomin som helhet.

### Stabilitet och arbetsfred

En tydlig direkt effekt av Industriavtalet är den ökade arbetsfreden; se diagram 1. Antalet konflikter på arbetsmarknaden har minskat markant sedan Industriavtalet infördes. Det är framför allt de olovliga arbetsinställelserna som har minskat. Samarbetsavtalet inom industrin har minskat antalet konflikter inom industrin, men även andra delar av arbetsmarknaden karaktäriseras av alternativa sätt att lösa konflikter, till exempel genom medling.

Elvander (2003) konstaterar att systemet med medling fungerade bättre efter Industriavtalets införande. Därutöver byggdes förtroende mellan parterna, vilket bidrog till att skapa arbetsfred och att normen följdes av andra sektorer. Industrins ekonomiska råd bidrog inledningsvis till att skapa en gemensam syn på den ekonomiska situationen bland parterna inom industrin, och på senare tid har partsekonomen förstärkt förutsättningarna för denna samsyn.



Industriavtalet har även medfört en maktförskjutning från SAF respektive Svenskt Näringsliv samt TCO och LO till fackförbunden som ingår i Industriavtalet och i viss mån även till Medlingsinstitutet. Istället har centralorganisationerna fått en allt större betydelse för samordningen efter att Industriavtalet slutits. Efter Industriavtalets tillkomst minskade även statens direkta makt i lönebildningen, och den förflyttades till statliga Medlingsinstitutet som övervakande myndighet. På senare tid har emellertid de politiska partierna drivit på för lagändringar som förändrar spelreglerna. Lärarlönelyftet, till exempel, är ett exempel på statlig inblandning. Lagar som är tänkta att förbättra jämställdheten drivs av vissa partier, medan andra verkar för att sänka ingångslöner genom lagstiftning i syfte att stimulera framväxten av ”enkla jobb”. Se diskussionen om Industriavtalets utmaningar nedan.

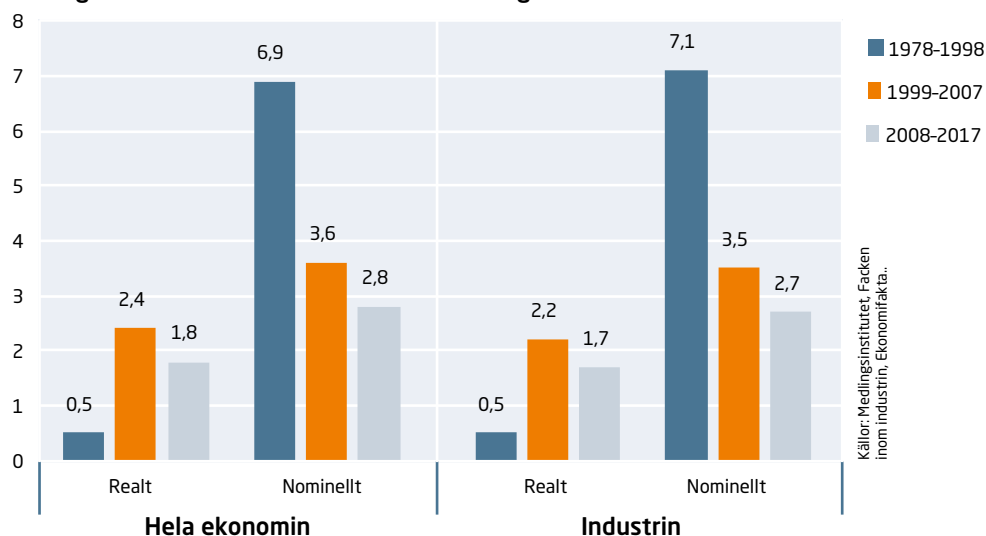
## Löneutveckling

I diagram 2 görs en jämförelse av den nominella och reala löneutvecklingen två decennier före och efter Industriavtalets införande. De årliga nominella lönerna 1978–1997 uppgick i genomsnitt till ca 7 procent, men reallönerna ökade endast med 0,5 procent. Detta förhållande gäller både för industrin och för övriga sektorer för perioden som helhet, men skillnaderna mellan sektorer kunde vara större enskilda år.

Tioårsperioden som följde på Industriavtalets början, d.v.s. 1998–2007, genererade nominella löneökningar på 3,5–3,6 procent och reallöneökningar på 2,2–2,4 procent. Industrins lönetillväxt blev marginellt lägre än övriga sektorer. Efter krisåren sjönk den nominella lönetillväxten, men det gjorde även inflationen, vilket bidrog till relativt höga reallöneökningar trots konjunkturläget. De nominella lönerna ökade med 2,7–2,8 procent, och reallönerna ökade med 1,7–1,8 procent per år i genomsnitt.

Det bör noteras att gapet mellan nominella och reala löner krympte redan i början av 1990-talet i och med den förändrade ekonomiska politiken, den finansiella krisen och lågkonjunkturen. Det är således svårt att bedöma den direkta effekten av Industriavtalet på löneutvecklingen, men det kan konstateras att i samspel med övriga reformer har parterna lyckats åstadkomma reallöneförbättringar.

Diagram 2. Real och nominell löneutveckling i hela ekonomin och i industrin.



## Lönespridning

En annan fråga är om Industriavtalet har bidragit till att löneutvecklingen för hela ekonomin alltmer kommit att likna den för industrin, d.v.s. om normeringen har fungerat. Konjunkturinstitutet (2018) konstaterar att lönespridningen minskade i början av 2000-talet. Över tiden kan därför Industriavtalet ha fått en allt större normerande betydelse för allas löneökningar. Standardavvikelsen av förändringen i *grundlönen på individnivå i privat sektor* har minskat från intervallet 7,5–8,0 procent 1999–2000 till intervallet 5,5–6,3 procent 2003–2017. Denna standardavvikelse ökade under högkonjunkturen före finanskrisen 2008 och sjönk tillbaka under lågkonjunktur, för att sedan återigen öka mot slutet av perioden.

Konjunkturinstitutet finner att de högsta löneökningarna blivit lägre, vilket skulle kunna förklaras med att de med de högsta lönerna fått annan ersättning i form av bonusar, optioner och fler semesterdagar. Vidare synes även fördelningen av löneförändringar över tid ha blivit mer koncentrerad till industrins märke. Detta gäller både för industrin och för övrig privat sektor. Branscher med hög arbetskraftsbrist har större spridning av löneökningar än branscher med låg arbetskraftsbrist. Större spridning noteras också för dem som bytt arbetsgivare.

Även om Konjunkturinstitutet inte vill dra några säkra slutsatser om Industriavtalet blivit mer bindande, finns tecken på mer sammanpressade löneförändringar. Exempelvis har fördelningen av löneförändringar för dem som inte bytt jobb blivit mer sammanpressad. Faktorer som kan påverka den ökade koncentrationen och de lägre löneökningarna på senare tid skulle kunna vara den låga produktivitetstillväxten (se nedan), de låga inflationsförväntningarna samt även ökad global konkurrens och försvagad förhandlingsstyrka hos de anställda. Samtidigt konstateras att efterfrågan på arbetskraft och arbetskraftsbrist har betydelse för löneutvecklingen. Detta talar för att Industriavtalet inte försvårar för branscher som av marknadsskäl behöver attrahera personal.

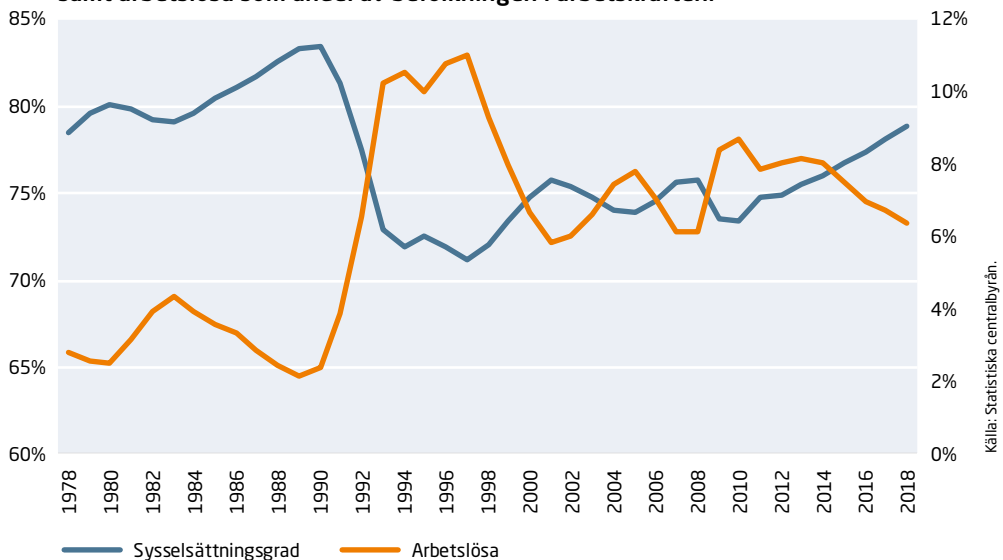
## Sysselsättning och arbetslöshet

Som framgår av diagram 3 var sysselsättningsgraden högre och arbetslösheten var lägre i perioden före Industriavtalets tillkomst (1978–1997), än i den efterföljande perioden (1998–2017). I likhet med många av de andra variablerna är det svårt att uttala sig om kausaliteten, eftersom så många reformer genomfördes samtidigt i svensk ekonomi på 1990-talet efter att finans- och fastighetskrisen försämrat läget på arbetsmarknaden.

Det går således inte att avgöra vilken inverkan Industriavtalet haft på sysselsättning och arbetslöshet, men klart är att Sverige idag har en hög sysselsättningsgrad relativt andra länder och att denna stigit på senare tid. Däremot ligger arbetslösheten kvar på en relativt hög nivå. Att arbetslösheten dröjt sig kvar kring 6,5 procent även under högkonjunkturer (2007 och 2017) vittnar om en alltså hög jämviktsarbetslöshet<sup>11</sup> och att det finns strukturella problem som kräver reformer.

Vartiainen (2007) konstaterar att Industriavtalet bidrog till en förbättrad lönebildning. Utifrån Phillipskurvan 1999–2009 finner han bevis för att sambandet mellan arbetslöshet och arbetskostnaders ökningstakt flyttar ”inåt”. Eftersom en given nivå på arbetslösheten är förenlig med en lägre ökningstakt av arbetskostnaderna, sjunker jämviktsarbetslösheten om än till en fortsatt hög nivå. Hjelm (2006) finner att arbetsmarknadens parter kan påverka jämviktsarbetslösheten eftersom det är de som bestämmer löne- och prisutvecklingen som i sin tur styr ekonomins aggregerade inflationstakt. Samtidigt kan parterna inte pressa ned jämviktsarbetslösheten hur långt som helst, eftersom en betydande del står utanför deras kontroll – såsom strukturomvandlingen i ekonomin, inklusive den internationellt drivna utvecklingen på produkt- och arbetsmarknader, samt den ekonomiska politiken.

**Diagram 3. Sysselsättning som andel av befolkningen i arbetsför ålder (16-64 år) samt arbetslösa som andel av befolkningen i arbetskraften.**



Sysselsättningen inom industrin har haft en nedåtgående trend under en längre tid. Samtidigt har tjänstesektorernas betydelse för sysselsättningen stigit. Genom att använda input-output-tabeller, såsom beskrivits i bland annat Hagman och Kinnwall (2017) samt IER (2017), inkluderar analysen dels den direkta sysselsättningen som hänförs till den slutliga användningen av industrins produkter, dels den indirekta

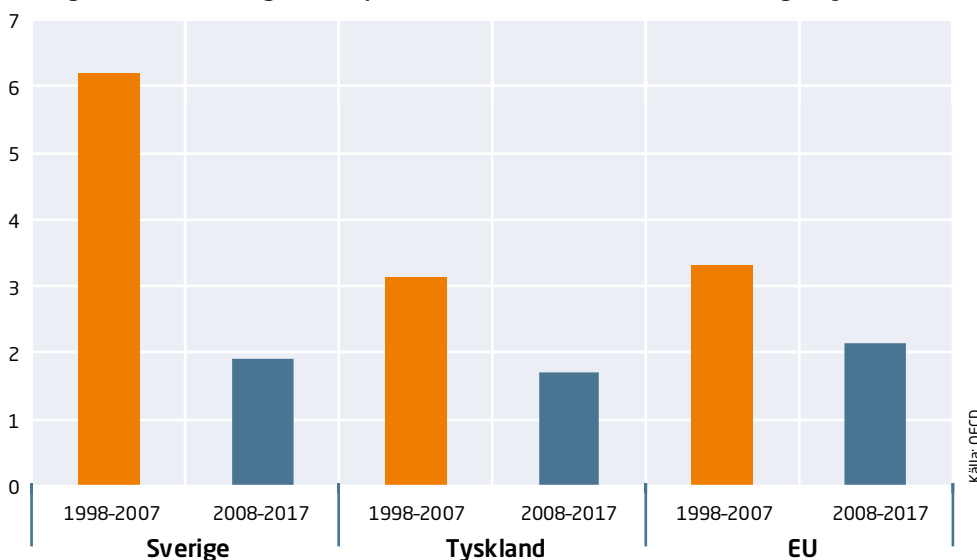
<sup>11</sup> Jämviktsarbetslösheten definieras som den nivå på arbetslöshet som är förenlig med en stabil inflationstakt.

sysselsättningen som kan kopplas till dem som arbetar med insatsvaror och insattjänster till industriproduktionen. För året 2015 konstateras att totalt 826 000 personer är direkt eller indirekt sysselsatta inom industrin, varav knappt hälften är direkt sysselsatta (IER, 2018). Det är en nedgång från året innan då den totala sysselsättningen uppmättes till 850 000 personer.

Sysselsättningsmultiplikatorerna är höga, särskilt inom basindustrin där varje direkt anställd sysselsätter ytterligare 1,8–1,9 personer. I industrin totalt sett är multiplikatorn lägre – 2,14 – vilket innebär att varje direkt anställd i industrin sysselsätter ytterligare 1,14 personer. Drygt hälften av dem inom tjänstesektorn som levererar till industrin är sysselsatta i kunskapsintensiva tjänstebranscher (Almega, 2017).

Genom att använda input-output-tabellerna för 2015 framkommer att industrin totalt sett svarar för 20,8 procent av det samlade förädlingsvärdet i ekonomin. Därmed har industrins andel av ekonomin varit relativt stabil under senare år, samtidigt som den relativt sett högre produktivitetstillväxten bidragit till att gradvis minska sysselsättningen inom sektorn. Den förbättrade lönebildningen via Industriavtalet kan rent teoretiskt ha gynnat företagens vilja att investera i svensk industri (Vartiainen, 2007), vilket kan ha bidragit till att upprätthålla produktionsandelarna i Sverige trots den ökade globala konkurrensen. Rent teoretiskt skulle en förbättrad lönebildning även kunna gynna produktiviteten givet att den ökade stabiliteten ökar incitamenten att investera, och att investeringarna i sin tur leder till ökad produktivitet. Att produktiviteten förbättrades så mycket i decenniet som följde på Industriavtalets införande kan knappast direkt kopplas till Industriavtalet eftersom så många faktorer inverkar, inte minst den starka utvecklingen inom IKT-sektorn.

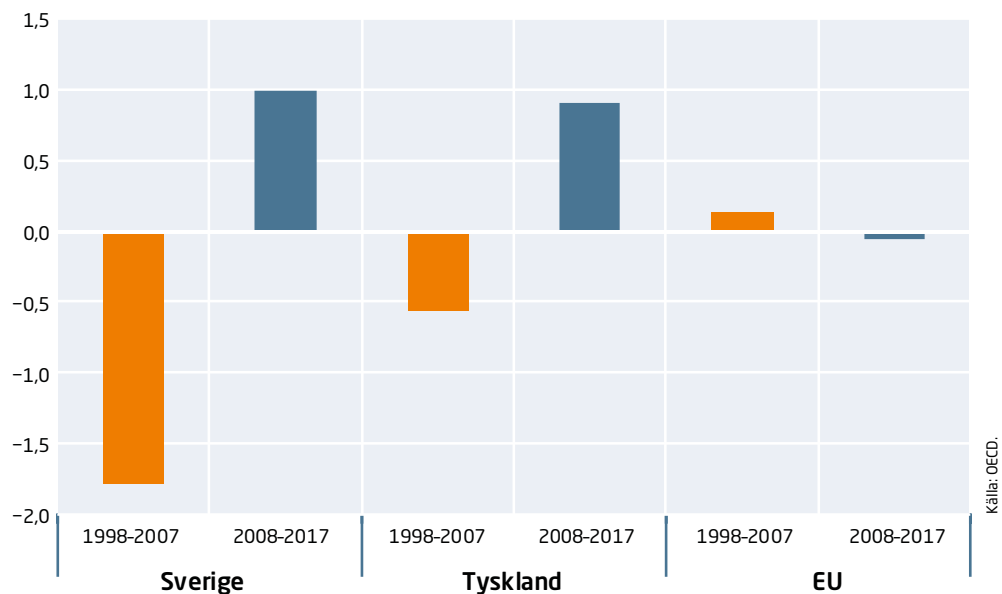
**Diagram 4. Förändring i arbetsproduktiviteten inom industrin i Sverige, Tyskland och EU.**



Även enhetsarbetskostnadernas utveckling inom industrin utvecklades gynnsamt för konkurrenskraften; se diagram 5. Enligt Vartiainen (2018) kan konkurrenskraft analyseras på kort och lång sikt. Den kortsiktiga konkurrenskraften stärks av att kostnadsnivån relativt utlandet sjunker. Den långsiktiga konkurrenskraften stärks snarare av att produktiviteten växer relativt utlandet, vilket gynnar det ekonomiska välståndet. Under åren 1998–2007 synes svensk konkurrenskraft ha stärkts både av en starkare produktivitet utveckling och av en mer återhållsam kostnadsutveckling.

Efter finanskrisen 2008 har produktivitetens utvecklingen varit svag i flera länder, så även i Sverige. Kostnadsläget har emellertid stigit snabbare än genomsnittet i EU, men detta beror även på att flera krisländer i EU – såsom Spanien, Italien, Grekland med flera – haft en ännu svagare kostnadsutveckling, medan Tysklands utveckling liknar den svenska.

**Diagram 5. Förändring i industrins enhetsarbetskostnader i Sverige, Tyskland och EU i euro.**



System för lönebildning måste klara både hög- och lågkonjunktur, och även under finansiella och realekonomiska kriser. Det kan konstateras att Industriavtalet har kunnat överleva både den finansiella krisen 2008 och den efterföljande skuldcrisen i Europa. Att parterna i stor utsträckning ställt sig bakom modellen och att det finns ett starkt förtroende för systemet, inte bara när det gäller löneförhandlingar utan också samarbete kring industrins utveckling, har varit av stor betydelse. Att övriga avtalsområden med få undantag (till exempel 6F) har följt efter innebär att normeringen alltså åtnjuter hög legitimitet.



## 7. Kritiken mot Industriavtalet

En majoritet av arbetsmarknadens parter, ekonomer och offentliga företrädare står bakom Industriavtalet och lönenormeringen. De positiva effekterna på samhällsekonomin och den goda reallöneutvecklingen de senaste två decennierna – samt i någon mån svårigheten att hitta alternativa lönebildningsmodeller som bedöms fungera bättre – är några anledningar till att Industriavtalet fortfarande är grunden för svensk lönebildning.

Kritik saknas emellertid inte. Att det finns kritik är rimligt med hänsyn till att det handlar om fördelningen av löneandelen – något som påverkar parterna, och att det handlar om samhällsekonominns effektivitet – något som särskilt sysselsätter ekonomer. Kritiken bidrar till att lönebildningen har förutsättningar att moderniseras i takt med att samhället förändras. Nedan diskuteras de invändningar mot Industriavtalet som förekommit under senare år. Under varje punkt ges inledningsvis en kort beskrivning av kritiken och därefter redogörs för hur kritiken har bemötts av olika intressenter, till exempel akademiker, industrins parter, Industrirådet och Industrins ekonomiska råd.

### 1. Normeringen borde tas bort

**Kritik:** Med inflationsmål och rörlig växelkurs behövs inte längre någon normering.

**Bemötande:** I teorin gäller detta på lång sikt, men på kort sikt finns risk för att penningpolitikens agerande ger högre realräntor. Det bidrar till en starkare krona, vilket försvårar för exportsektorn. Det måste också finnas ett förtroende för inflationsmålet.

Ledarna (2018) kritiserar normeringen och menar att märket fungerar som ett tak och sänker transaktionskostnaderna för arbetsgivarna, samtidigt som individgarantier, fackliga låglönesatsningar och höga avtalslöner begränsar möjligheten till individuell lönesättning, vilket leder till en för låg lönespridning. Ledarna menar att Industriavtalet slår igenom så tungt att det försvårar tillämpningen av moderna lönebildningsavtal. Ledarna menar att märket, trots decentraliseringen, normerar direkt och indirekt åtminstone i den privata sektorn, och att detta även gäller för sifferlösa avtal.

Ledarna diskuterar flera alternativ för att modernisera märket, men öppnar även upp för möjligheten att ta bort märket och ersätta det med Riksbankens inflationsmål. Detta mål skulle då behöva justeras, menar man, och för att möta behoven inom välfärden skulle även skatterna behöva höjas och omprioriteringar behöva göras inom den offentliga sektorn.

Vartiainen (2010) presenterar i en spelteoretisk analys ett bevis för att lönenormering avsevärt förbättrar såväl produktions- som sysselsättningsnivå jämfört med fallet utan normering. Gottfries (2011) konstaterar att märket fungerat väl och att det är svårt att se alternativ till detta. En lönebildningsmodell bör kunna fungera i hög- och lågkonjunktur och vid makroekonomiska chocker. Svensk lönebildning har genom normeringen förflyttats från formell centralisering till en mer decentraliserad, informellt koordinerad lönebildning som tillåter lokala förhandlingar och

att marknadskrafterna får råda (IER, 2017). Lönenormeringen bör snarast ses som en förutsättning för sifferlösa avtal (Calmfors, 2013). Att släppa fram generellt högre löner i den offentliga sektorn skulle vara kontraproduktivt eftersom de skulle bemötas med nedskärningar i utbudet. Skatteuttaget, snarare än lönenormeringen, utgör en begränsning för en mer marknadsmässig lönesättning i den offentliga sektorn (IER, 2017).

Lönenormering är ett modernt och smidigt sätt att åstadkomma den lönesamordning som behövs för hög sysselsättning i ekonomin som helhet. Samhällsansvaret är starkt för den part som går först i normeringen. Eftersom den vet att ingen annan part kommer att få lägre eller högre löneökningar finns starka incitament att skapa ett avtalsresultat som bidrar till en gynnsam utveckling för hela ekonomin.

Vad skulle det då innebära om lönenormeringen ersattes med Riksbankens inflationsmål (som det är för närvarande eller justerat)? Tanken med denna lönebildningsmodell är att parterna vid en penningpolitisk regim med inflationsmål och flytande växelkurs ska kunna förutse att alltför höga löneavtal bestraffas genom högre ränta.

Om Riksbankens inflationsmål inte är trovärdigt kommer högre löneökningar leda till högre jämviktsarbetslöshet och högre realränta genom att riskpremien på kapitalmarknaden stiger. Detta pressar i sin tur upp avkastningskraven och tillbaka lönernas andel av förädlingsvärdet (LO, 2006). Om Riksbankens inflationsmål ändå är trovärdigt kan det finnas svårigheter att bedöma löneutrymmet utifrån den så kallade inflationsmodellen (se fotnot 5 ovan hur arbetskostnadens faktiska utveckling antas bero på det konjunkturella arbetsmarknadsläget, parternas ambition att påverka jämviktsarbetslösheten samt summan av produktivitetstillväxten och den trendmässiga ökningstakten av näringslivets förädlingsvärdepris). Den nominella löneökningstakten i näringslivet kan relativt väl förklaras av produktivitetstillväxten och prisökningstakten, men det är på lång sikt. På kort sikt beror löneutvecklingen även på växelkursvariationer. Produktivitetstillväxten är en viktig bestämningsfaktor för reallöneökningar på lång sikt, men hur snabbt denna absorberas i den konkurrensutsatta sektorns löner beror på det nationella och internationella konjunkturläget samt växelkursvariationer. Just de sistnämnda är notoriskt svåra att bedöma.

Gottfries (2011) noterar att i en ekonomi med inflationsmål och flytande växelkurs kommer stigande löner leda till högre realränta, vilket leder till minskade investeringar och konsumtion samt lägre efterfrågan, produktion och sysselsättning. I och med den högre räntan blir det mer attraktivt att placera pengar i Sverige, vilket leder till en starkare krona och en försämrad konkurrenskraft för den konkurrensutsatta sektorn. Men sambandet mellan löneökningar och sysselsättning syns inte omedelbart eftersom penningpolitiken verkar med fördröjning och effekterna på exporten kan komma med eftersläpning (och som diskuterats ovan är växelkurseffekterna svåra att bedöma). Under den innevarande perioden av negativa styrräntor, låg inflation och svag produktivitetstillväxt har det varit särskilt svårt att bedöma löneutrymmet utifrån inflationsmodellen. Att använda sig av lönenormering, som utgår från både en inflationsmodell och en konkurrenskraftsmodell (se nedan), skapar sannolikt mer tydlighet i lönebildningen och mer omedelbara spelregler än att endast låta inflationsmålet vara ankare.

En övervägande del av arbetsmarknadens parter har under åren varit positiva till märkessättningen (Medlingsinstitutet, 2008). Diskussionen har inte handlat om i fall det ska finnas ett märke eller inte, utan framför allt om vem som ska sätta märket.

## 2. Industrin borde inte sätta normen

**Kritik:** Industrin är inte längre en stor sektor för sysselsättning och låter sig alltför mycket påverkas av löneutvecklingen i konkurrentländerna, vilket ger för låga löneökningar i till exempel den offentliga sektorn. Andra sektorer än industrin borde sätta märket nu när tjänstesektorn blir allt viktigare. I teorin kan vilken sektor som helst sätta märket.

**Bemötande:** Tjänstesektorn är inte en homogen sektor, och företagsnära tjänster är en del av industrin. Hushållsnära tjänster, bygg och handel är inte mer lämpade att sätta märket. Den konkurrensutsatta sektorn är mest lämpad, för här syns effekterna snabbast och tydligast. För svensk ekonomi fortsätter industrin vara viktig och här finns parter som kan ta ansvaret för att sätta märket, och som även tar hänsyn till hela ekonomin.

Att industrin sätter märket innebär att kritik ibland uppkommer från dem som inte är med och bestämmer kring de allmänna löneökningarna (till exempel förbunden inom 6F). Kritiken handlar övergripande om att industrin inte ser till hela samhällsekonomin. Den låter sig i alltför stor utsträckning påverkas av lönekostnadsökningarna i våra konkurrentländer, som inte passar alla avtalsområden. Konjunkturinstitutet (2018), till exempel, finner ett samband mellan avtalade löneökningar i Sverige och avtalade löneökningar i Tyskland samt resursutnyttjandet i euroområdet.

Efter perioder av strukturomvandling uppfattas industrisektorn ha minskat, och samhällets behov ha förändrats, och därför ifrågasätts varför industrin ska sätta normen för vilken löneökningstakt som samhället tål. Industrins allt mindre andel av sysselsättningen anses minska legitimiteten för lönebildningen. Calmfors (2018) redovisar slutsatser från Arbetsmarknadsekonomiska rådet (AER, 2017), som analyserar samvariationen mellan utrymmet för löneökningar i industrin och i andra sektorer och finner att utrymmet för löneökningar i andra sektorer har utvecklats annorlunda än utrymmet i industrin. I en ekonomi med inflationsmål och flytande växelkurs spelar det ingen roll vilket sektor som går först (Calmfors och Larsson Seim, 2013).<sup>12</sup> Det skulle således finnas ett större utrymme för löneökningar på hemmamarknaden än i de konkurrensutsatta sektorerna eftersom dessa kan övervältra löneökningarna på konsumenterna via priserna. I hemmamarknadssektorerna uppstår nu en onödig personalbrist, enligt kritiken.

Kritiken har bemötts vid flera tillfällen, bland annat har följande anförts:

Industriavtalet har bidragit till omfattande reallöneökningar i hela samhällsekonomin och har även varit en garant för ordning och reda på arbetsmarknaden (Partsekonomerna i DI, 6 juni 2017). Alltjämt finns en hög legitimitet för att industrin som den största sektorn av konkurrensutsatt verksamhet lönenormerar. Vad gäller synen på ansvaret för hela samhällsekonomin hänvisar industrins parter till Industriavtalets skrivningar som fritt kan sammanfattas: *Industrins förhandlingsavtal har som syfte och inriktning att främja industriell utveckling, lönsamhet och stärkt internationell konkurrenskraft samt ge långsiktig stabilitet och fungerande lönebildning, men även om utgångspunkten är industrins villkor måste även hänsyn tas till den svenska ekonomin i sin helhet* (Industriavtalet, 2016).

Kritiken om industrins minskande betydelse för samhällsekonomin har också ifrågasatts. I analysen gäller det att se samspelet mellan industrins varu- och tjänsteproduktion för att förstå hela bilden. Industrins direkta och indirekta andelar av BNP har fallit från 26 procent 2008 till 21 procent 2015, men är alltjämt höga (IER, 2018).

<sup>12</sup> Calmfors (2008) menar till och med att lönesättarna i hemmamarknadsföretagen upplever strängare villkor i sin lönesättning än exportindustrin, eftersom Riksbankens räntereaktion på höga löneökningar skapar ett tydligare hot för hemmamarknaden eftersom exportföretagens lönsamhet beror på växelkursen som på kort sikt kan uppvisa mycket slumpmässig variation.

Industrin sysselsätter 827 000 personer, varav den direkta sysselsättningen motsvarar knappt 400 000 personer. Trenden är visserligen fallande, men industrins sysselsättningsmultiplikator ligger kvar på 2,14, vilket innebär att för varje direkt anställd person i industrin sysselsätts ytterligare 1,14 personer utanför industrin. Industrin har högre sysselsättningsmultiplikatorer än andra sektorer. Många är sysselsatta inom kunskapsintensiva tjänstebranscher med högt förädlingsvärde (IER, 2017).

Utifrån ekonomisk teori behöver en ekonomi med egen penningpolitik och flytande växelkurs inte ha industrin som löneledare, utan märket skulle principiellt kunna sättas av någon annan sektor, inklusive hemmamarknadens arbetsmarknadsparter (Calmfors, 2013; IER, 2017). Höga löneökningar på hemmamarknaden som övervältras till konsumenterna via högre priser leder vanligen till inflation och en motreaktion från penningpolitiken i form av räntehöjningar. Därmed skulle sysselsättningen påverkas negativt. Men i praktiken är ett tydligt ankare i de utlandskonkurrerande verksamheterna att föredra även i ett system med rörlig växelkurs och inflationsmål, eftersom växelkursreaktioner och inflationsstyrning är mer nyckfulla och komplicerade i praktiken än i teorin (Sjölander, Karlsson och Rune, 2013). Om den konkurrensutsatta sektorn kommer i otakt med omvärlden, och en för hög löneökningstakt hotar inflationen, uppstår en dubbel effekt där både räntan stiger och kronan stärks.

IER (2017) jämför arbetstagarnas förkärlek för inflationsmodellen (se punkt 1 ovan) och arbetsgivarnas konkurrenskraftsmodell (där arbetskostnader eller enhetsarbetskostnader i Sverige och utlandet jämförs), och finner att avtalsutfallet oftast är en kompromiss mellan olika strävanden. Vill man koka ned skillnaderna mellan modellerna handlar det om huruvida man vill upprätthålla en industrisektor av en viss storlek. Med Riksbankens inflationsmål och inflationsmodellen ligger fokus på den totala sysselsättningen, som är förenlig med stabil inflationstakt. Vill man istället värna om att industrin ska ha en särställning bör man plädera för en lönesättning som värnar om industrins lönsamhet och tillväxt.

Ett annat argument för att industrin ska sätta märket är att de negativa effekterna av alltför höga löneökningar syns tydligare och snabbare i den konkurrensutsatta sektorn, vilket innebär att det ändå är en fördel om det är denna sektor som är löneledande. IER (2017) visade även att det finns grader av konkurrensutsättning i olika sektorer: Störst utsatthet har den traditionella industrin, följd av konkurrensutsatta industrinära tjänstebranscher. Hemmamarknadssektorer såsom offentlig sektor och byggnadsindustri är mindre internationellt konkurrensutsatta, och dessa är också mindre lämpade att vara lönenormerande.

En annan faktor är vilken kapacitet och vilket samarbete som omgärdar det avtalsområde som lönenormerar. IF Metall (2018) konstaterar att för att nå legitimitet som normsättare krävs att en tillräckligt stor grupp anställda representeras, av både arbetare och tjänstemän. För att kunna sätta märket krävs tillräcklig facklig kapacitet och styrka för att kunna uppnå förhandlingsresultat på en nivå som andra parter kan acceptera. Industriavtalet handlar inte enbart om att komma överens om löner, utan de parter som ingår måste ställa upp på avtalets grundläggande värderingar, samarbeten och förhandlingsordning samt bejaka och arbeta för att stärka kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden. Även om den privata tjänstesektorn är större än industrin är den inte homogen, utan består av många olika typer av tjänstesektorer – till exempel konkurrensutsatta företagstjänster som affärslogiskt tillhör industrin och den mer hemmamarknadsorienterade hushållsnära tjänstesektorn. Det skulle vara svårt att förena samtliga tjänstebranscher för samarbete kring branschernas utveckling på samma sätt som Industrirådet värnar om industrins utveckling.

Brandl och Lyhne Ibsen (2018) konstaterar att stabiliteten i det institutionella ramverk som omgärdar kollektivavtal är viktig för dess effektivitet eftersom den minskar osäkerheten och stärker förtroendet mellan parterna. Institutionella förändringar och instabilitet kan orsaka signifikanta transaktionskostnader och kan, i alla fall tillfälligt, ge betydande negativa effekter på det ekonomiska utfallet. För att undvika sådana effekter krävs att det finns bättre alternativ till nuvarande märkessättning innan man förändrar systemet i grunden.

Slutsatsen är därmed att även om någon annan sektor teoretiskt skulle kunna vara löneledande, så är den konkurrensutsatta sektorn fortfarande mest lämpad eftersom de negativa effekterna av för höga löneökningar syns snabbare och tydligare från en sektor som har en hög grad av konkurrensutsättning. Industrin har utifrån sin storlek och vana vid samarbete dessutom bra förutsättningar i fråga om koordinering och samverkan mellan parterna, sannolikt bättre än andra avtalsområden. Det förtroende som redan byggts upp mellan parterna och som gynnar koordineringen skulle, om det gick förlorat, öka osäkerheten och transaktionskostnaderna i ekonomin. Redan idag tas hänsyn till den svenska ekonomin i sin helhet eftersom normeringen ger reallöneökningar inte bara för industrin, utan även för övriga avtalsområden.

### 3. Fler än industrin borde sätta normen

**Kritik:** Fler än industrin borde sätta märket, och andra sektorer måste få större inflytande. Det räcker inte med den konkurrensutsatta tjänstesektorn; det är alltför likt nuvarande situation.

**Bemötande:** Den konkurrensutsatta sektorn är mest lämpad att vara lönenormerande. Bland parterna är det rimligt att medverka i lönenormeringen breddas, såsom den konkurrensutsatta tjänstesektorn. Den offentliga sektorn är direkt olämplig, och hemmamarknadssektorer är mindre lämpliga.

Calmfors (2018), och även Ledarna (2018), resonerar kring fördelarna med att fler parter än industrin medverkar i normeringen. De förordar ett bredare ansvars-tagande. Framför allt anser de att tjänstesektorn (och i Ledarnas fall även den offentliga sektorn) måste få ett större inflytande.

Industrin (se till exempel facken i SvD, 4 september 2017) har redan tidigare öppnat för att de branscher som är internationellt konkurrensutsatta, vare sig det är varu- eller tjänsteproduktion, skulle vara parter i Industriavtalet. Unionen deltar redan, och Almega – som tidigare deltog – skulle kunna komma tillbaka.

Emellertid anser inte Calmfors (2018) detta vara tillräckligt, då han anser att ”skillnaden mot dagens system inte skulle bli så stor” eftersom de parter som tillkommer är utsatta för konkurrens och utvecklingen därmed skulle bli ganska lik den som råder. Han vill snarare inkludera hemmamarknadsorienterade näringslivssektorer, såsom handeln. Däremot anser han att det skulle vara olämpligt om den offentliga sektorn ingick eftersom arbetsgivarorganisationen på den offentliga sidan är politiskt styrd, och att det finns risk för att politisk opportunist skulle påverka lönebildningen. I likhet med Calmfors ansåg IER (2017) också att det vore olämpligt om den offentliga sektorn medverkade som märkessättare.

Industrins parter framhåller att det vore riskfyllt att branscher som har låg grad av internationell konkurrensutsättning medverkade i normeringen (se punkt 2 ovan). Det kan ta tid innan effekterna av en försämrad konkurrenskraft blir synliga. Även finanspolitiken påverkas av vilken sektor som sätter märket. Eftersom löntagarna i den konkurrensutsatta sektorn är mindre påverkade av den inhemska finanspolitiken – och en regering som vill föra en finanspolitisk stimulanspolitik kan låta bli att

göra så på grund av att en del av sysselsättningseffekten kommer att driva upp löntagarnas lönekrav – kommer en lönenormering med industrin som märkessättare bidra till att regeringen får mindre skäl att oro sig för externaliteten mellan lönesättning och finanspolitik (för en djupare diskussion om lönebildning och finanspolitik, se Larsson, 2007).

Slutsatsen är därmed att det går att bredda medverkan i lönenormeringen, men att det i första hand handlar om att inkludera internationellt konkurrensutsatta tjänstesektorer som idag inte medverkar och som förstår och bejakar grundförutsättningarna för Industriavtalet. Att låta den konkurrensutsatta sektorn sätta märket är även en fördel för effektiviteten i finanspolitiken. Hemmamarknadsorienterade näringslivssektorer är därför mindre lämpade – även för att det tar tid innan effekterna blir synliga – och den offentliga sektorn är direkt olämplig att medverka i normeringen.

#### 4. Normen respekteras för mycket - den blir både ett golv och ett tak

**Kritik:** Normen respekteras för mycket; den blir både ett golv och ett tak. Industriavtalet bidrar till en för strikt lönesättning som inte tar hänsyn till arbetsmarknadsläget.

**Bemötande:** De centrala avtalen begränsar inte en motiverad marknadsanpassning av lönerna. Kollektivavtalen ersätter inte fri och individuell prissättning på arbetsmarknaden, utan de kompletterar den. Även om löneglidningen minskat finns fortfarande ett samband mellan arbetskraftsbrist och lönespridning.

Kritik framförs som handlar om att märkessättningen blir för strikt och att den inte tar hänsyn till det inhemska arbetsmarknadsläget. Det handlar om att det finns en social norm att följa märket och anpassa sig helt och hållet till de avtal som slutits. Normeringen blir en centralisering. Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius anser att låsningen till märket har blivit för rigid. Samma uppfattning framförs av IF Metall (2018). Ledarna (2018) konstaterar att märket blivit ett tak som håller nere transaktionskostnaderna för arbetsgivarna. Men även arbetsgivarsidan ser problem, och anser snarare att märket utgör ett golv som vissa branscher har svårt att klara. Märket anses således fungera både som golv och tak i förhandlingarna på bransch- eller företagsnivå. Förbundets kollektivavtal har dock regler för den lokala löneprocessen, såsom att parterna ska väga in lokala ekonomiska förhållanden.

IER (2017) konstaterar att en arbetsgivare som för en eller några av sina anställda höjer lönen mer än vad som minimalt krävs av centralavtalet inte bryter mot avtalet. Om det uppstår en brist på arbetskraft i vilken sektor som helst, kan det alltid ske en marknadsmässig uppgång i just de individers löner som efterfrågas av de drabbade företagen. Det centrala avtalet begränsar inte en sådan motiverad marknadsanpassning av lönerna. Kollektivavtalen ersätter inte en fri och individuell prissättning på arbetsmarknaden, utan de kompletterar den. Medlingsinstitutet (2018) konstaterar att det står de lokala parterna fritt att komma överens om ett större utrymme än det löneutrymme som specificeras i de centrala avtalen.

Efterfrågan på arbetskraft och arbetskraftsbrist har haft betydelse för löneutvecklingen. Konjunkturinstitutet (2018) har funnit att branscher med hög arbetskraftsbrist har större spridning av löneökningar än branscher med låg arbetskraftsbrist. Detta talar för att Industriavtalet inte försvårar för branscher som av marknads-

skäl behöver attrahera personal. Det kan även finnas andra orsaker till att märket följs i så stor utsträckning, såsom den lägre produktivitetsutvecklingen, den starka globala konkurrensen och den åtföljande låga nominella lönetillväxten som uppmärts efter finanskrisen – inte bara i Sverige utan i många länder. Löneglidningen – eller restposten som är löneökningar utöver de centralt avtalade – har minskat, något som även påverkar lönespridningen. Även om den har minskat, finns fortfarande ett samband mellan arbetskraftsbrist och lönespridning.

## 5. Normen respekteras inte – sifferlösa avtal hotar Industriavtalet

**Kritik:** Industriavtalet styr inte tillräckligt mycket, normen respekteras inte och istället blir sifferlösa avtal – som hotar Industriavtalet – allt vanligare.

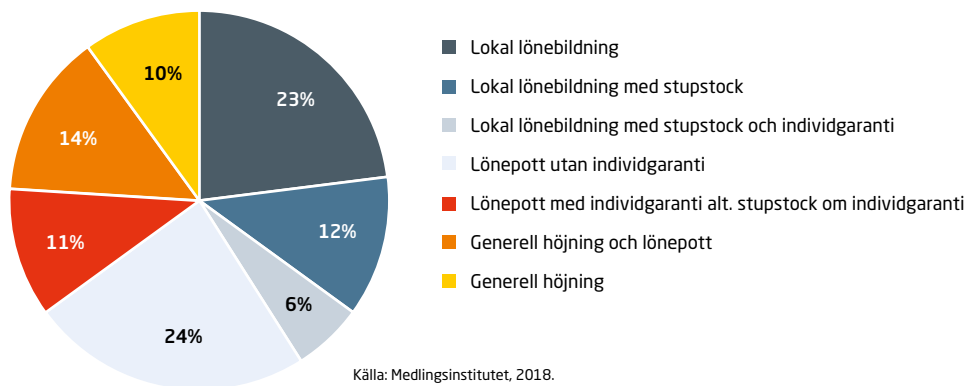
**Bemötande:** Sifferlösa avtal försvårar inte lönebildningen. De möjliggörs för att det finns en central norm att utgå ifrån. Löneskillnaderna mellan olika avtalskonstruktioner är små, medan skillnaderna är större inom dem.

Ibland uppkommer istället kritik som fokuserar på att Industriavtalet inte tillräckligt styr löneutvecklingen och att det uppstår omotiverade skillnader i löneförändringar. Kritiken går ut på att Industriavtalet borde styra löneutvecklingen så att alla grupper får en likadan löneutveckling. Om detta inte sker, skadas Industriavtalets legitimitet. Framför allt från den fackliga sidan har kritik riktats mot att kommuner och landsting använder sig av sifferlösa avtal. Därmed följs inte Industriavtalet och legitimiteten för Industriavtalet eroderas, menar man (Arbetet, 16 maj 2013). Det är drygt 40 procent av kollektivavtalen (ca 900 000 anställda) som saknar siffror för löneökningarna. Facket, till exempel IF Metall, men även arbetsgivarna, till exempel Almega, har uppfattat det som att normeringen blir svagare när den omfattar allt färre anställda.

Calmfors (2013) ansåg att sifferlösa avtal inte skulle försvåra normbildningen, utan att de bygger på att det finns en existerande norm att utgå ifrån. IER (2015) ansåg inte heller att sifferlösa avtal skulle vara ett hot mot lönenormeringen. Här konstaterades att sifferlösa avtal inte generellt ger upphov till ett sådant starkt lönetryck uppåt som allvarligt skulle skada lönenormeringen. Kollektivavtalen begränsar normalt inte lönerna uppifrån (se punkt 3 ovan). Även om det kan hända att marknadskrafterna samt lokala och individuella uppgörelser utanför avtalsrörelsens ram leder till höga löneökningar för dem som täcks av sifferlösa avtal, skulle marknadsdrivna lönespiraler inte dämpas av centrala avtal innefattande kollektiva löneökningar för alla.

Avtalskonstruktionerna 1–3 innebär lokal lönebildning, medan avtalskonstruktionerna 4–6 innebär central lönebildning med olika grad av individuell fördelning. Avtalskonstruktion 7 innebär ett generellt utlägg av löneutrymmet, och här ryms även tariffer och ackord. Se de sju avtalskonstruktionerna i figur 2. Medlingsinstitutet (2018) konstaterar från den egna undersökningen (2015) samt Granqvist och Regnér (2016) att skillnaderna i genomsnittliga löneutfall som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna är små. Däremot är skillnaderna stora för olika yrken och positioner inom ramen för en och samma avtalskonstruktion. Således är skillnaderna större inom än mellan avtalskonstruktionerna. Detta talar för att förekomsten av sifferlösa avtal inte hittills har påverkat normeringen.

Figur 2. De sju avtalskonstruktionerna (procent av de anställda).



## 6. Industriavtalets syfte var att hålla nere inflationen - men nu gäller detta inte längre, utan lönetillväxten blir snarare för låg när industrin sätter märket

**Kritik:** Löneökningarna är för små när industrin sätter märket, vilket ger problem för andra sektorer än industrin där högre löner är motiverade samt gör det svårt att nå inflationsmålet.

**Bemötande:** Det är inte lönebildningens roll att hjälpa Riksbanken att nå inflationsmålet; istället är det viktigt att inflationsmålet är ett ankare för lönebildningen. Den låga inflationen är ett globalt fenomen. En kombination av en inflationsmodell och en konkurrenskraftsmodell är rimlig. I ett land med hög arbetslöshet är lönemoderation önskvärd.

I tider av låg inflation och negativ styrränta är löneåterhållsamhet inte motiverat enligt Konjunkturinstitutet (2016) och Calmfors (2016). Riksbanken pläderade för några år sedan till och med för högre löneökningar eftersom dessa skulle bidra till högre inflation och högre inflationsförväntningar (se Per Janssons tal på LO den 15 september 2015).<sup>13</sup> Lägre lönetillväxt skulle inte i "det nya normala" generera högre sysselsättning enligt kritikerna, utan istället skulle högre löneökningar kunna hjälpa Riksbanken att nå inflationsmålet och lyfta ekonomin ur låginflationsläget. Kritikerna anser att industrin, som i stor utsträckning följer lönekostnadsläget i konkurrentländerna, via normeringen bidrar till en för låg löneökningstakt i ekonomin som helhet.

I ett land med hög arbetslöshet är det rimligt med lönemoderation. Phillipskurvan är fortfarande en central makroekonomisk mekanism även om kurvan blivit plattare. Sverige hotas knappast av deflation, och så länge lönemoderationen fortsätter finns förutsättningar att nå en lägre jämviktsarbetslöshet (Vartiainen, 2018).

IER (2015) analyserade fördelarna och nackdelarna med högre respektive lägre löneökningstakt. Höga löneökningar skulle visserligen kunna ge en snabbare återgång till inflationsmålet, och möjligen även en bättre totalefterfrågan och en lägre realränta i hela ekonomin. Men detta förutsatte att konsumentpriserna reagerade på löneökningarna, att Riksbanken inte stramade åt och att den svenska kronan verkligen försvagades som en konsekvens. Samtidigt såg man en stor risk för att inflationen

<sup>13</sup> Per Jansson, Riksbanken, har återigen förordat högre löneökningstakt (Se SvD 20/1-2019). Per Jeppsson, Svenskt Näringsliv, anser att Riksbanken inte bör lägga sig i lönebildningen (DI 21/1-2019). Anders Weihe och Mats Kinnwall, Teknikföretagen, bemöter Per Janssons utspel på SvD 22/1-2019.



ändå inte skulle komma upp till förväntad nivå, delvis till följd av internationella förhållanden. Om lönesättarna överraskades av den lägre inflationen skulle sysselsättningen i hela ekonomin utvecklas svagt och sysselsättningen inom industrin till och med minska. Därutöver skulle kronans försvagning kunna utebli – i alla fall rent teoretiskt eftersom det är särskilt svårt att säkerställa effekterna av växelkursen.

Visserligen kan låga löneökningar innebära att Riksbanken inte skulle nå sitt inflationsmål. Men då skulle Riksbanken sänka sin styrränta ytterligare, resonerade IER, vilket skulle kunnat försvaga kronan. Det var också det som skedde, och för industrin var fördelarna att det både blev en svagare krona och mer måttliga arbetskraftskostnader. Risken med detta scenario skulle vara att normeringen kunde spricka eftersom det skulle bli svårare att tillgodose krav på relativlönejusteringar när märket sattes lågt. Normeringen har inte spruckit, men frågan om relativlönejusteringar kvarstår (se punkt 7 nedan).

IER (2017) diskuterade normeringen och den svenska lönebildningen utifrån två konkurrerande synvinklar, vilka har beskrivits ovan: konkurrenskraftsmodellen och inflationsmodellen. Enligt konkurrenskraftsmodellen, som främst förespråkas av arbetsgivarna, ska lönesättningen se till att den svenska industrins lönsamhet inte avviker för mycket från konkurrentländerna. Enligt inflationsmodellen, som snarare förespråkas av arbetstagar sidan, ska industriparternas lönesättning sträva mot hög sysselsättning och makroekonomisk balans i ekonomin som helhet. I och med Riksbankens svårigheter att nå inflationsmålet har diskrepansen mellan parterna och dessa två modeller förstärkts. Givet att konkurrenskraftsmodellen håller industrins lönsamhet oförändrad – så att högre arbetskraftskostnader tillåts när produktivitetstillväxten i Sverige överskrider konkurrentländernas – kommer denna modell närma sig inflationsmodellen. Löneökningstakten kommer att vara densamma i de båda modellerna om den ekonomiska utvecklingen (såsom produktivitetstillväxt, tillväxt i näringslivets förädlingsvärdepriser, utveckling av produktionsteknologi och jämviktsarbetslöshet) är likartad i Sverige och i utlandet, och om växelkursen är oförändrad.

IER hävdade att inflationsmodellen är den teoretiskt ”korrekta” modellen eftersom den faller ut på lång sikt. Vill man försöka förstå skillnaden mellan de två modellerna handlar det till syvende och sist om industrisektorns storlek. Med inflationsmodellen fastställs en lönesättning som tillåter en sysselsättning som är förenlig med stabil inflationstakt eller inflationsmålet. Strukturförändringar kan dock orsaka upp- och nedgångar i industrins storlek. Den som värnar om sektorns storlek kommer att plädера för en lönesättning som har en återhållsam inställning till kostnadsutveckling, och som istället fokuserar på vinst- och produktivetsutveckling.

Inflationen har stigit på senare tid och Riksbanken förutses börja höja sin styrränta. Därmed borde skillnaden som parterna framhåller mellan konkurrenskraftsmodellen och inflationsmodellen minska något. Dessutom finns inte samma tryck på arbetsgivar sidan att bidra till Riksbankens uppfyllelse av inflationsmålet. Den makroekonomiska situationen – det nya normala – karaktäriseras alltså av förhållandevis låg inflation, svag produktivetsutveckling och låga löneökningar i omvärlden.

## 7. Industriavtalet tillåter inte relativlöneförändringar

**Kritik:** Löneökningarna är för låga, och med Industriavtalet finns inte utrymme för relativlöneförändringar.

**Bemötande:** Låg inflation och svag produktivitetstillväxt bidrar till låga nominella löneökningar. Löneglidningen påverkas av detta, men lönespridningen ökar i takt med arbetskraftsbristen.

Kritiken inriktas på att Industriavtalet försvårar eller omöjliggör relativlöneförändringar (Calmfors, 2018; Ledarna; 2018; 6F i Dagens Industri, 2018; Konjunkturinstitutet, 2017). En del av kritiken kan kopplas till att den nominella löneökningstakten som förhandlas fram har varit relativt låg de senaste åren till följd av den makroekonomiska situationen (se punkt 6 ovan). Det är svårt för andra avtalsområden att förhandla om lika höga löneökningar som industrin, och samtidigt justera relativlönerna gentemot industrin. Löneglidning, d.v.s. löneökningar utöver avtal, skulle kunna bidra till relativlönejusteringar, men även denna har varit låg de senaste åren. Därutöver finns möjligheten till sifferlösa avtal (se punkt 5 ovan).

Calmfors (2018) ser huvudsakligen två skäl till att relativlönejusteringar kan behövas. Det kan handla om rättvisa, till exempel för att nå jämställdhet (kvinnor och män, se punkt 9 nedan), eller jämlikhet (arbetare och tjänstemän, se punkt 10 nedan). Det kan även handla om behov av marknadskonforma förändringar för att korrigera obalanser, till exempel överskott eller underskott av arbetsutbudet. Calmfors anser att Industriavtalet lägger för liten vikt vid allokeringsaspekten (se punkt 8 nedan). Risken finns att dessa obalanser bidrar till arbetskraftsbrist.

IER (2015) såg fördelar med att sträva efter höga löneökningar i det att det skulle bli lättare att ackommodera krav på relativlönejusteringar utan att normeringen skulle spricka. Samtidigt noterades fler nackdelar i och med de risker som identifierades för bland annat sysselsättning och konkurrenskraft. IER (2017) menade att kritikerna har en överdriven uppfattning om hur stringent de svenska kollektivavtalen kan styra det slutliga löneutfallet. Kollektivavtalen kompletterar men ersätter inte en fri och individuell prissättning på arbetsmarknaden. Ingenting i kollektivavtalen förhindrar marknadsbetingade löneanpassningar.

AER (2017) visar att löneglidningen – eller restposten – varierar med arbetskraftsbristen. Även Konjunkturinstitutet (2018) visar det. Calmfors (2017, 2018) konstaterar att arbetskraftsbristen är större i den offentliga än i den privata sektorn. Löneökningarna i kommunerna har ökat med i genomsnitt 2,9 procent de senaste fem åren (2013–2017), medan de ökat med 2,2 procent i industrin under samma period (Medlingsinstitutets hemsida, konjunkturlönestatistiken per sektor). Detta visar att Industriavtalet inte förhindrar marknadsdrivna öknings av lönerna.

## 8. Industriavtalet lägger för liten vikt vid allokeringsaspekten

**Kritik:** Att Industriavtalet inte tillåter relativlöneförändringar försvårar en effektiv allokering av arbetskraften mellan yrken, branscher och sektorer. Industriavtalet borde fokusera mer på allokeringen.

**Bemötande:** Sysselsättningen inom den offentliga sektorn gynnas knappast av högre löneökningstakt. Det är inte rimligt att omallokera arbetskraft från industrin, där det också finns brist. Lönebildningen är inte ett näringspolitiskt instrument. Brist på resurser (skattemedel) håller tillbaka behovsstyrd marknadsanpassning. Den offentliga sektorn är ändå inte lämpad att sätta märket.

Ett huvudsakligt problem med att industrinormen innebär svårigheter att justera relativlönerna anser kritikerna (Calmfors, 2018; Konjunkturinstitutet, 2017) vara att lönebildningen inte bidrar till en effektiv allokering av arbetskraften mellan yrken, branscher och sektorer.

Industrinormens låga allmänna löneökningar och mindre flexibla relativlöneökningar medför att arbetskraften då inte i tillräcklig omfattning allokeras till de sektorer där invånarna efterfrågar relativt sett mer varor och tjänster, till exempel inom sådant som demografiska förändringar stimulerar till inom vård, skola och omsorg.

Kritiken som fokuserar på att Industriavtalet inte lägger tillräcklig vikt vid allokeringsaspekten är svår att bemöta eftersom den å ena sidan förordar omallokering till den offentliga sektorn till följd av demografiska förändringar, å andra sidan inte förordar att den offentliga sektorn medverkar i normeringen. Calmfors (2018) menar ju att arbetsgivarorganisationerna på den offentliga sidan är politiskt styrda, och varnar för att politisk opportunist ska påverka lönebildningen. Samma uppfattning anförs av IER, 2017. Calmfors driver knappast krav på en omallokering av arbetskraft från den konkurrensutsatta sektorn till detaljhandeln, utan han menar att det finns behov av fler anställda inom vård, skola och omsorg av demografiska och strukturella skäl. Vidare ser han pessimistiskt på att kunna använda den pool av arbetslösa som redan finns eftersom det skulle ta tid att utbilda dessa så att de kommer upp till den produktivetsnivå som motiverar en anställning utifrån de lönenivåer vi har.

IER (2017) framhåller att lönesystemet inte är ett näringspolitiskt instrument. En modell som ger möjlighet för skattefinansierad verksamhet att locka över arbetskraft från den konkurrensutsatta sektorn är inte en långsiktigt hållbar modell. Högre löner i den offentliga sektorn skulle mötas med nedskärningar i utbudet och vara kontraproduktivt. Enligt SKL (2018) finns redan ett behov att höja skatter för att möta det demografiska trycket (eller större statsbidrag), och högre offentliga arbetskraftskostnader skulle inte underlätta sektorns utmaningar.<sup>14</sup> Vidare framhölls i IER (2017) att graden av attraktivitet för lärar- och vårdarbeten inte bestämdes av det senaste Industriavtalet – eller det dessförinnan – utan av flera faktorer över tiden, inklusive årtal av otillräcklig personal- och lönepolitik. Genom att hålla löneökningstakten låg eller måttlig, kommer det bli möjligt att sysselsätta fler inom sektorn. En generell hög löneökningstakt i den offentliga sektorn riskerar snarare att göra det svårare att få råd att bemanna vård, skola och omsorg. Därför skulle det heller inte gynna den offentliga sektorn att den rådande förhandlingsnormen sprack.

Eftersom Industriavtalet inte sätter ett tak för hur mycket löner får öka av marknads-skal finns möjligheter för den offentliga sektorn att sätta högre löner än i industrin via sifferlösa avtal och löneglidning, vilket nu sker i viss utsträckning (se punkt 7 ovan). Svårigheterna att finansiera offentliga tjänster via skatten synes vara en starkare restriktion för hur arbetskraft allokeras till sektorn än Industriavtalets konstruktion.

<sup>14</sup> SKL (2018) konstaterar att det föreligger ett finansieringsgap på 43 miljarder kronor till 2022 om kostnaderna tillåts växa i takt med den demografiska utvecklingen, och detta inte möts med ökade statsbidrag eller höjda skatter. Detta torde innebära att de demografiska utmaningarna och dess påverkan på rekryteringar även måste mötas med högre produktivitet i den offentliga sektorn samt en förbättrad arbetsmiljö för de anställda.

## 9. Industriavtalet gynnar inte jämställdheten

**Kritik:** Industriavtalet cementerar lönenivåerna eftersom löneökningar sätts i procent. Att relativlönejusteringar försvåras missgynnar jämställdheten.

**Bemötande:** Jämställdheten gynnas av lönenormeringen, annars skulle sannolikt industrins löneyrkanden varit högre. Löneskillnader mellan män och kvinnor beror till stor del på strukturella faktorer. Det är svårt att få till hållbara relativlöneförändringar, men om det finns legitimitet bland parterna kan förutsättningarna förbättras. En dansk modell med lägstalöner kan övervägas.

Anna Danielsson Öberg och Tommy Öberg har skrivit en bok, ”Vem ska bestämma över löne marknaden?”, där de anser att Industriavtalet cementerar den rådande löneskillnaden mellan kvinnor och män. Andra som framfört liknande kritik är Vårdförbundet, 6F med flera. De anser vidare att Industriavtalet inte tillåter en motiverad jämställdhetspolitik med låglönesatsningar.

IER (2017) besvarade kritiken med att framhålla att det finns en övertro på kollektivavtalets roll för löneutfallet, i likhet med ovan förda resonemang. För det första gynnas jämställdheten av att det finns en normering, för utan den skulle industrins löneyrkanden vara högre och resten av avtalsområdena skulle inte vinna någonting. Vidare svarade man att löneskillnaderna mellan män och kvinnor beror på flera strukturella faktorer, såsom arbetsfördelning i hemmet, val av utbildning och sektor med mera. På lång sikt bestäms det relativa löneläget ändå av relativa produktivitetsskillnader. Dessutom – och av stor betydelse för diskussionen – handlar det om hur varaktiga effekterna blir av att man åtgärdar lönegap mellan män och kvinnor via centrala avtal. Konjunkturinstitutet (2010) analyserade 2007 års låglönesatsning och fann att kvinnors position hade förbättrats första och andra året; men redan efter tre år fanns inga bestående effekter av låglönesatsningen i lönedata.

IER (2017) förde fram en möjlighet att gå mer mot en dansk förhandlingsordning där fokus i de centrala avtalen främst ligger på lägstalöner för varje bransch (privat sektor) och för varje arbetsuppgift. Kollektivavtalen skulle därmed handla mer om kronor, och inte procentenheter. Detta skulle vara ett sätt att förhindra att normeringen spricker, och att fokus på relativlönejusteringar minskar. Se diskussionen om utmaningar i kapitel 8 nedan.

## 10. Industriavtalet gynnar tjänstemän snarare än arbetare

**Kritik:** Tjänstemännen och de högavlönade har fått högre löneökningar än arbetare.

**Bemötande:** Skillnaderna de senaste åren mellan tjänstemän och arbetare är ytterst marginella. Avtalskonstruktionerna uppvisar inga större skillnader; snarare finns skillnaderna mellan yrken och positioner.

I likhet med diskussionen ovan om jämställdhet, finns även kritik som handlar om svårigheterna att uppnå jämlikhet med Industriavtalet. Diskussionen fokuserar på att lönegapet mellan arbetare och tjänstemän är stort och ökande. I en rapport, ”Lågt lönemärke gynnar högavlönade”, skriven för 6F av Mats Morin (2018) undersöks hur de lönenormerande avtalen och lönerelationerna utvecklats mellan arbetare och tjänstemän i näringslivet sedan 1998. Morin argumenterar för att arbetarnas löner styrs av märket och att tjänstemännens styrs av lokala avtal. Han finner att arbetarna tappat 8 procent jämfört med tjänstemännen sedan 1998, men att tappet varit mindre på senare tid. Med det givna löneutrymmet borde arbetarnas löner ha varit 4,8 procent högre och tjänstemännens 3,2 procent lägre, menar Morin i rapporten.

Morin har använt konjunkturlönestatistiken och sedan rensat för strukturella förändringar av yrkessammansättningen, men endast för tjänstemän och inte för arbetare (se referat i Ingenjören av Virgin, 2018). För tjänstemän har Morin även inkluderat höjda ITP-avgifter 1998 och 2001, vilket skapar problem med mätmetoderna. Om man enbart analyserar konjunkturlönestatistiken utan strukturrensning har löneökningarna varit något högre för tjänstemän (2,5 procent per år i genomsnitt) än för arbetare (2,2 procent per år i genomsnitt) i det privata näringslivet mellan 2013 och 2017 (se Medlingsinstitutets hemsida, konjunkturlönestatistiken). Det är relativt små skillnader, och går man tillbaka något längre, till exempel till 2009, är skillnaden bara någon tiondels procentenhet. Således kan skillnaderna av olika skäl ha varit större vid Industriavtalets början, men det senaste decenniet har skillnaderna varit små.

Avtal med generell utläggning och lönepott är vanligare för arbetare än för tjänstemän, men utifrån diskussionen ovan framkommer att det är små skillnader mellan avtalstyperna. Viktigare är skillnaderna mellan yrken oavsett avtalstyp. Utifrån IER:s perspektiv och sätt att resonera bör relativjusteringen ske genom marknadskrafternas agerande. Utvecklingen inom näringslivet har sett en tilltagande arbetskraftsbrist på kompetent arbetskraft, både vad gäller arbetare och tjänstemän. Sveriges Ingenjörer (Lindstrands kommentarer i Virgins referat, 2018) argumenterar för att det är rimligt att tjänstemännens löner utvecklas starkare än arbetare utifrån marknadsutveckling, arbetskraftsbrist, produktivitetsutveckling och tjänstemännens bidrag till innovation och sysselsättning.

## 8. Industriavtalets utmaningar

Lönebildningen ska även framöver fungera så att den bidrar till stark konkurrenskraft, goda reallöneökningar och hög sysselsättning i hela ekonomin. Dessa tre mål förenar aktörer i hela ekonomin, inklusive förtroendevalda, företag och anställda.

- Företag som är konkurrenskraftiga har utrymme och vilja att investera, vilket skapar förutsättningar för en hög produktivitetstillväxt, som i sin tur bidrar till en god reallöneutveckling för de anställda.
- Anställda som är återhållsamma och accepterar måttliga nominella löneökningar kommer dels ge utrymme för högre sysselsättning och investeringar eftersom återhållsamhet inverkar positivt på företagets vinster, dels bidra till makroekonomisk stabilitet i form av låg inflation och låga inflationsförväntningar, vilket borgar för en god reallöneutveckling.

Industriavtalet har under de senaste två decennierna präglats av återhållsamhet och arbetsfred som till stor del skapat förutsättningar för god vinstutveckling och konkurrenskraft, hygglig sysselsättning och reallöneökningar.

Även om Industriavtalet har bidragit till stabilitet och goda reallöneökningar för det stora flertalet anställda finns utmaningar framöver. Konkurrensen mellan företag i olika länder, men även inom företagen där olika funktioner konkurrerar med underleverantörer i andra länder, har en disciplinerande effekt på lönesättningen (Vartiainen, 2018). Allt fler sektorer blir också konkurrensutsatta, till exempel handeln via internet-handeln. Parterna har varit öppna för att öppna upp för fler konkurrensutsatta branscher att medverka i lönenormeringen, men hittills har industrin axlat rollen som lönenormerare väl och har förhållandevis stor legitimitet (se ovan).

Det handlar också om att den teknologiska utvecklingen kan komma att förändra arbetsmarknaden i grunden och att den makroekonomiska utvecklingen fortsätter att bidra till låg inflation, vilket försvårar för relativlöneförändringar. Skulle kritikerna mot Industriavtalet bli mer tongivande, kan det behöva reformeras eller överges för andra modeller. För att Industriavtalet ska kunna fortsätta att fungera som en hörnsten för den svenska lönebildningen krävs fortsatt legitimitet. De kanske största utmaningarna för Industriavtalet svarar svenska och europeiska politiker för. Om parterna inte längre själva ansvarar för lönebildningen, utan måste ta hänsyn till fler aktörer, förändras incitamentsstrukturen.

Nedan diskuteras fyra utmaningar som kan utgöra hot mot Industriavtalet.

- 1 Att parterna inte kommer överens utifrån kritiken ovan, och därför hittar alternativ till Industriavtalet.

Även om det endast är några få som kritiserar Industriavtalet och majoriteten bland parterna istället förordar att fortsätta med den nuvarande modellen, kan det komma en tidpunkt då legitimiteten för Industriavtalet minskar.

I och med att löneglidningen (eller de löneutfall som uppkommer utöver löneavtalen) fortsätter att vara liten, och de nominella lönerna förblir låga till följd av låg inflation och stark konkurrens från omvärlden, är det svårt för parterna att åstadkomma relativlöneförändringar. Detta innebär slitningar bland parterna framför allt vad gäller frågan om olika gruppers löneutveckling (offentlig sektor jämfört med privat sektor, kvinnor jämfört med män eller arbetare jämfört med tjänstemän) och att Industriavtalet uppfattas bidra till en cementering av rådande strukturer.

Kritiken har bemötts med 1) att det finns utrymme för marknadsdrivna löneskillnader, 2) att löneskillnaderna mellan män och kvinnor har minskat och framför allt hör samman med strukturella skillnader i fråga om positioner och branscher som lönebildningsmodellen inte kan påverka samt 3) att det på senare tid inte varit några tydliga skillnader i löneökningstakt mellan arbetare och tjänstemän.

Skulle slitningarna öka avseende relativlöneförändringar och kraven på en reformering av Industriavtalet växa sig starkare kan det som ett första steg vara värt att undersöka den danska modellen, där parterna i industrin först förhandlar lägstalöner i kronor räknat och där dessa förhandlingar sänder signaler för utrymme för löneökningar i procent (Alsos och Nergarrd, 2018). Detta system, där kollektivavtalen styr nivåer av lägstalöner och låter lokal lönesättning styra löneutfallet, kan upplevas som mer rättvist (Vartiainen, 2018). En sådan utveckling rimmar också väl med de strukturella skeenden som utmanar den nuvarande svenska ordningen (se nedan).

## 2 Att svenska politiker lägger sig i lönebildningen.

Svenska politiker har under senare år i allt större utsträckning lagt sig i eller försökt lägga sig i lönebildningen (Karlsson, 2018).

Regeringen införde 2016 det så kallade lärarlönelyftet som satsade 3 miljarder kronor per år. Syftet var att se till att yrket som lärare blev mer attraktivt, och därför belönades särskilt yrkesskickliga lärare. Ytterligare förslag om nya lönepåslag för lärare finns. Det har även funnits förslag från politiker att fastställa (högre) ingångslöner för sjuksköterskor och att höja polislönerna.

Likaså har det funnits förslag om särskilda (högre) kvinnolöner. I och med att Sverige tog emot ett större antal flyktingar diskuterades även behovet av lägre ingångslöner, och att parterna skulle komma överens om så kallade enkla jobb. Etableringsjobben som förhandlades fram mellan parterna inkluderade lägre ingångslöner, utbildning och att staten skulle bekosta en relativt stor del av avtalet.

På senare tid diskuteras från politikernas sida nu även att göra lagändringar kring lagen om anställningsskydd (LAS) och turordningsreglerna, vilket är något som parterna redan förhandlar om – om än i långsam takt. Andra politiska förslag har handlat om lagstadgad rätt till heltid, jämställda tjänstepensioner och förbud av viss typ av

arbetskraftsinvandring. Vidare påverkar även politikernas förslag, om krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling och utstationering, den svenska arbetsmarknaden och lönebildningen.

En del av politikernas förslag ger stöd åt arbetsgivarsidan och en del ger stöd åt arbetstagersidan. Förslagen påverkar redan anställda på arbetsmarknaden (insiders), men inblandningen kan också ses som ett svar på att värna om dem som inte omfattas av parternas förhandlingar (outsiders). Det handlar om grupper som inte uppfattas nå upp till den produktivitetsnivå som är förenlig med lägstalönerna och som inte är i fokus för parternas förhandlingar. Politiker kan utifrån den svenska modellen där parterna själva sköter förhandlingarna lägga sig i genom att sänka arbetsgivaravgifterna för dessa grupper, eller på annat sätt ge riktade stöd för att få arbetsgivarna att anställa trots att den förväntade produktivitetsnivån uppfattas vara för låg. När arbetsgivare trots dessa stöd inte finner det lönsamt att anställa har krav från en del politiker om lägre ingångslöner kommit allt starkare. Sådana krav kan också ses som ett sätt att skynda på parternas förhandlingar. Genom att hota med lagändringar ökar incitamentet för parterna att själva komma fram till lösningar.

Om det blir fråga om allt fler exempel på politisk inblandning kommer den svenska modellen och incitamenten för parterna förändras. Då kan en hittills framgångsrik modell där parterna gör upp ersättas av en modell där lagändringar tar över och stabiliteten minskar eftersom de politiska majoriteterna i riksdagen ändras med jämna mellanrum.

### 3 Att EU utvecklar regelverk som hotar den nuvarande svenska lönebildningsmodellen.

Sverige har drivit europeiska pelaren för sociala rättigheter där tanken är att skapa en vägledning för medlemsstaterna när de utformar sin egen arbetsmarknads- och socialpolitik. Samtidigt visar sig ambitionsgraden kunna bli hög och det kan bli fråga om lagstiftning som hotar den svenska modellen med kollektivavtal. EU:s lagstiftning är direktverkande och överordnad svensk rätt och svenska kollektivavtal.

EU-parlamentet har därefter röstat för arbetsvillkorsdirektivet som reglerar villkoren på arbetsmarknaden i europeiska länder, och nu väntar trepartsförhandlingar med EU-kommissionen och ministerrådet. Oavsett om arbetsvillkordirektivet är sprunget ur den sociala pelaren eller är en del av övrig EU-lagstiftning kan konsekvenserna för den svenska modellen bli långtgående. Det är i dagsläget oklart om direktivet blir lag, så att minimirättigheter införs och att kollektivavtal endast får slutas om det innebär bättre villkor och inte sämre.

Arbetsvillkorsdirektivet handlar om att skapa EU-lagar om villkoren på arbetsmarknaden. Det kan handla om att reglera lägstalöner och konflikträtt. Det kan också handla om att begränsa minsta arbetstid ett kontrakt kan innehålla, och att reglera hur länge en provanställning kan få pågå. Direktivet definierar arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet genom lag.

Svenska EU-politiker har inte röstat för arbetsvillkordirektivet i EU-parlamentet eftersom detta riskerar att mer av välfärdspolitik bestäms på EU-nivå istället för den svenska nationella nivån. Den svenska modellen där parterna själva förhandlar om villkoren på arbetsmarknaden kan sättas ur spel. Från EU-kommissionens sida



hävdas att direktivet inte hotar den svenska modellen eftersom Sverige kan ha bättre villkor, och det handlar om att sätta ett golv för rättigheter och grundläggande skydd för anställda inom EU. Det är dock oklart hur direktivet kommer att behandlas vidare och hur det kommer att påverka den svenska modellen, inklusive Industriavtalet.

#### 4 Att strukturella skeenden förändrar arbetsmarknaden i grunden.

I framtiden blir det mindre och mindre relevant att utgå från lönsamheten hos en industri. I rapporten ”Lönens inverkan på Sveriges konkurrenskraft” analyserar Juhana Vartiainen (2018) utifrån Baldwin-analysen hur lönesättningen till viss del blir förlegad när produktionsprocesserna fragmenteras globalt. En sådan utveckling förstärks av den låga inflationen och den trendmässigt lägre produktivitetstillväxten som begränsar det gemensamma löneutrymmet.

Samtidigt blir organisationer plattare och arbetskraften mer specialiserad; automatiseringen ökar och globaliseringen tilltar. I samma anda ställs det större krav på individuella lösningar från medarbetarna själva (Saco, 2016). Teknologisk utveckling och tilltagande konkurrens bidrar till att yrken snabbt förändras. Granqvist och Regnér (2015) ser framför sig en sorts kollektiv individualism (eller individuell kollektivism) där de lokala parterna får frihet att anpassa lönesättningen till de villkor som gäller i verksamheten inom ramen för riktgivande centrala kollektivavtal. Detta rimmar väl med en lönebildning som inspireras av den danska modellen med minimiavtal snarare än normalavtal, och där den lokala lönesättningen sätts i fokus. Som den danska modellen visar behöver en sådan utveckling inte vara i konflikt med Industriavtalet.

Fokuseringen på lägstalöner och lokal lönesättning kan vara ett sätt att möta dels kraven på relativlöneförändringar, dels kraven på rättvisa när arbetstagargrupper utmanas. Det finns ett antal anledningar till att arbetstagarerna utmanas mer än arbetsgivarna i löneförhandlingarna framöver. Globalt sett har löneandelen minskat till förmån för kapitalandelen under de senaste decennierna (Internationella valutafonden, 2017). Fragmenteringen av produktionsprocessen gör att arbetstagarernas förhandlingsstyrka som kollektiv försvagas. Den teknologiska utvecklingen kan även innebära att jobb och yrken som finns idag försvinner. I både USA och Europa syns dessutom tendenser till att företagen blir större och större, och med denna monopsonliknande utveckling – där det till slut finns en enda köpare av arbetskraft – minskar också arbetstagarernas förhandlingsstyrka (Economist, 17–23 november, 2018).

Kraven på en reformerad lönebildning har hittills fokuserat mer på demografiska förändringar och en ökad betydelse för den offentliga sektorn än på förändringar i teknologi, produktion och organisationer. Argumenten för att tona ned exportindustrins roll till följd av dessa demografiska förändringar är inte övertygande. I takt med att sparandet minskar av demografiska skäl är det visserligen rimligt att förvänta sig en större inhemsk efterfrågan, en starkare krona och en press på bytesbalansen. Att nettoexporten minskar när exporten dämpas mer än importen betyder emellertid inte att exporten inte fortsätter att växa (IER, 2017). Den globala konkurrensen fortsätter att öka, och även med underskott i bytesbalansen är det rimligt att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. Detta gäller oavsett om vi har ett system med rörlig växelkurs och inflationsmål där det ändå krävs tydliga och snabba indikationer på konkurrenskraft och stabilitet, eller om vi i framtiden väljer att vara med i valutaunionen och ha euron (detta liknar ett system med fast växelkurs där lönenormering är av ännu större vikt).

Att behovet av anställda i den offentliga sektorn fortsätter att öka är ett rimligt antagande även om innovation och investeringar i ny teknik i någon mån kan öka produktiviteten i välfärden, vilket dämpar efterfrågan. Måttliga nominella löneökningar krävs för att det ska bli möjligt att kunna anställa, utan att kommunala skatthöjningar och ökade statsbidrag ska behöva öka markant. Det finns en stor grupp potentiella anställda i de grupper som idag inte deltar på arbetsmarknaden och här krävs utbildning, nya organisationsformer och förändrade arbetsuppgifter för att lyckas med rekryteringarna. Över huvudtaget krävs en förbättrad arbetsmiljö på flera av de arbetsplatser som har svårt att attrahera personal idag.

## 9. Slutord

Industriavtalet – med den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll – uppnår till stor del strävandena för en väl fungerande lönebildning. Det kombinerar reallöneökningar med en hög sysselsättningsgrad, ger arbetsfred och bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft. I takt med omvärldsförändringar har lönebildningen anpassats och inkluderar i allt större utsträckning lokal lönesättning. Jämfört med på 1970- och 1980-talen utgör inte längre lönebildningen en störningskälla för samhällsekonomin. Snarare bidrar den till stabilitet.

Kritiken mot Industriavtalet handlar framför allt om att industrin inte längre bör sätta normen, och att normen endera följs för mycket eller för litet. Vidare menar kritikerna att det är svårt att förändra relativlönerna, vilket missgynnar vissa grupper – till exempel kvinnor och lågt betalda arbetare – och försvårar effektiv allokering av arbetskraft mellan yrken.

I den här rapporten framförs argument för att konkurrensutsatta sektorer är bäst lämpade att sätta lönenormen. Kritiken om att följsamheten är endera för stor eller för liten bemöts här utifrån synen på Industriavtalets roll och bygger på resonemang som bland annat framförts av Juhana Vartiainen i Industrins ekonomiska råd (IER, 2017). Industriavtalet ska inte tolkas som ett planekonomiskt instrument. Kollektivavtal ersätter inte den fria och individuella prissättningen på arbetsmarknaden, utan de kompletterar den. Inte heller styr kollektivavtalen exakt det slutgiltiga löneutfallet, utan de byter ut rätten att initiera konflikter mot centralt angivna minimala justeringar av löner och arbetsvillkor. En bransch där arbetskraftsbristen är stor kan mycket väl få till större löneökningar.

Dessutom är uppfattningen här att Industriavtalet knappast är ett näringspolitiskt instrument, att den offentliga sektorn inte är lämpad att sätta märket och att (om) allokeringen av arbetskraft från näringslivet till skattefinansierad verksamhet inte skulle vara en långsiktigt hållbar modell. Att verka för högre löneökningstakt i den offentliga sektorn är kontraproduktivt och skulle mötas med nedskärningar.

Frågan om relativlöner är viktig och handlar om rättvisa. Den har vuxit i betydelse eftersom de nominella lönerna nu stiger långsamt till följd av låg inflation och låg produktivitetstillväxt. På senare år har löneglidningen eller den så kallade restposten blivit mindre. Därmed har även utrymmet för relativlönejusteringar minskat. Oavsett lönebildningsmodell är det svårt att få till varaktiga relativlöneförändringar om de inte är reella. Det relativa löneläget bestäms av relativa produktivitetsskillnader. Industriavtalet försvårar inte för företag och branscher som av marknadsskäl behöver attrahera personal. Lönerna har exempelvis ökat mer i den offentliga sektorn, där arbetskraftsbristen är störst.

Trots kritiken åtnjuter Industriavtalet hög legitimitet på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter kommer sannolikt att kunna möta utmaningarna som handlar om rättvisa, fragmentering av globala värdekedjor och den makroekonomiska miljön, och lönebildningen kommer anpassas därefter – eventuellt med ökade inslag av lägstalöner. Det största misstaget är om politiker, vare sig i Sverige eller i Europa, låter lagstiftning ta över. Särskilt gäller detta om lagstiftningen påverkar redan anställda (så kallade insiders), medan hot om inblandning möjligen kan vara mer legitimt vid behov för att värna dem som inte omfattas av parternas förhandlingar (så kallade outsiders).

Genom att ta intryck av rättmätig kritik, och fortsätta att utveckla lönebildningen i takt med omvärldens förändringar, ökar förutsättningarna för att den även framöver bidrar till stark konkurrenskraft, goda reallöneökningar och hög sysselsättning i hela ekonomin.

# Referenser

- Agell, J. (1999). On the benefits from rigid labour markets: norms, market failures and social insurance. *The Economic Journal*, 109, 143–164.
- Almega (2017). *Konjunkturrapport, Ökat tjänsteinnehåll i Sveriges export*. Maj 2017.
- Alsos, K. och Nergaard, K. (2018). Lönebildningen i de skandinaviska länderna. *Lönebildning för jämlikhet – nr 3*. Ett projekt av 6F – fackförbund i samverkan, Byggnads, Elektrikerna, Fastighets Målarna, SEKO i samverkan med Katalys. Universitetsservice US-AB, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (AER) (2017). *Tudelningarna på arbetsmarknaden*. Stockholm.
- Blanchard, O.J., och Summers, L.H. (1986). Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER Macroeconomics Annual*, 1(1986), 15-78.
- Brandl, B., och Lyhne Ibsen, C. (2018). Collective wage bargaining and the role of institutional stability: a cross-national comparison of macroeconomic performance. *Cambridge Journal of Economics*, doi:10.1093/cje/bey041.
- Calmfors, L. (2008). Kris i det svenska avtalssystemet? *Ekonomisk Debatt*, 36 (1), 6–12.
- Calmfors, L. (2013). *Hur fungerar det svenska avtalssystemet?* SNS Analys, nr. 12. Juni 2013.
- Calmfors, L. (2017). Hur ändamålsenlig är industrins märkessättning? *Ekonomisk Debatt*, 45 (5). 5–21.
- Calmfors, L. (2018). Industrins lönenormering kan och bör reformeras. *Lönebildning för jämlikhet – nr 4*. Ett projekt av 6F – fackförbund i samverkan, Byggnads, Elektrikerna, Fastighets Målarna, SEKO i samverkan med Katalys. Universitetsservice US-AB, Stockholm.
- Calmfors, L., och Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, 3 (6), 13–61.
- Calmfors, L., och Larsson Seim, A. (2008). Pattern bargaining and wage leadership in a small open economy, Mimeo. Stockholm.
- Calmfors, L., och Larsson Seim, A. (2013). Pattern bargaining and wage leadership in a small open economy. *The Scandinavian Journal of Economics*, 115 (1), 109–140.
- Danielsson Öberg, A. och Öberg, T.(2017). *Vem ska bestämma på löne marknaden? Industriavtalets norm utmanas*. Falun: Premissförlag.
- Economist (2018). *The next capitalist revolution, Trustbusting in the 21st century*, specialrapport 18–23 november.

- Elvander, N. (2003). Two labour markets regimes in Sweden. A comparison between the Saltsjöbaden agreement of 1938 and the Industrial agreement of 1997, *Industrielle Beziehungen*, 10 Jg Heft 1.
- Facken inom industrin (2008). Facit efter 10 år med industriavtalet, Stockholm.
- Facken inom industrin (2018). Globala arbetskraftskostnader, tillverkningsindustrin 1998–2017. Stockholm.
- Facken inom industrin (2018). *Utvidgad industri och internationellt konkurrensutsatt sektor*. Stockholm.
- Facken inom industrin (2018). Fler parter kan ingå i industriavtalet. Svenska Dagbladet. Den 4 september 2018.
- Facken inom industrin (2018). Vi håller inte med facken i 6F. Dagens *Industri*, 12 oktober 2018.
- Frankelius, C. (2017). Märket blir både golv och tak. *Lag och Avtal*. Den 24 augusti 2017.
- Gottfries, N. (2011). Fungerar den svenska lönebildningen? *Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2011*, SOU 2010:93, Stockholm.
- Granqvist, L., och Regné, H. (2016). *Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner. En del av akademikernas arbetsmarknad*. SACO. Stockholm.
- Hagman, L., och Kinnwall, M. (2017). *Svensk exportsektor växer med ökat tjänsteinnehåll*. Almega och Industriarbetsgivarna, maj 2017.
- Hjelm, G. (2006). Kan arbetsmarknadens parter minska jämviktsarbetslösheten? Teori och modellsimuleringar. *Working Paper No.99*, December 2006. Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- IF Metall (2018). IF Metalls lönepolitiska utredning. Stockholm.
- Industrirådet (2016), Industriavtalet, Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal. Industrirådets hemsida. [www.industriradet.se](http://www.industriradet.se)
- Industrins ekonomiska råd (IER) (2014). Industrins konkurrenskraft, växelkurs och penningpolitik.
- Industrins ekonomiska råd (IER) (2015). Inför 2016 års avtalsrörelse.
- Industrins ekonomiska råd (IER) (2017). Den svenska industrin, industriavtalet och framtida utmaningar.
- Industrins ekonomiska råd (IER) (2018). Industrin under omvandlingstryck – regional närvaro, klimatutmaningar och globaliseringskritik.
- Internationella valutafonden (IMF) (2017).
- Jackman, R. (1987). Wage formation in the Nordic countries viewed from an international perspective. *Seminar Seminar Paper No.415. Institute for international economic studies*. University of Stockholm.
- Kahnemann, D., och Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica* 47, 263–291.
- Karlsson, N. (2018). Hotar politiken den svenska modellen? Arbetsmarknadsprogrammet, juni 2018. Ratio rapportserie nr. 6.

- Kinnwall, M., Hagman, L., Rune, A., och Eckerdal, C. (2017). Alla vinner på lönenormen. *Dagens industri*. Den 6 juni 2017.
- Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2016, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2018, Stockholm.
- Landsorganisationen (LO) (2006). Norm för lönebildning. Rapport till LOs avtalssekreterarkonferens.
- Larsson, A. (2007). Real effects of monetary regimes. Doktorsavhandling. Stockholms Universitet.
- Layard, R., och Nickell, S. (1986). Unemployment in Britain, *Economica*, 53, Supplement.
- Ledarna (2018). Arbetsmarknadsdialog för framtiden. Tankar kring den svenska modellen. *Slutrapport från Ledarnas fristående utredningsgrupp* Stockholm.
- Lindbeck, A., och Snower, D.J. (1985). Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations. *Seminar Paper No. 344. Institute for International Economic Studies*. University of Stockholm.
- Lindbeck, A., och Snower, D. (1988). *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, MIT Press. Cambridge.
- Medlingsinstitutets hemsida: [www.mi.se](http://www.mi.se).
- Medlingsinstitutet (2003). Tretton perspektiv på lönebildningen. Rapport.
- Medlingsinstitutet (2009). *Vem ska bestämma takten? Parternas syn på lönenormering*. Rapport från en konferens med arbetsmarknadens parter. Wrangé (red.), Linköping.
- Medlingsinstitutet (2015). Evigt ung svensk modell? Rapport.
- Medlingsinstitutets årsrapport, 2015.
- Medlingsinstitutets årsrapport, 2017.
- Morin, M. (2018). Lågt lönemärke gynnar högavlönade. Normerande löneavtal och arbetarnas löner relativt tjänstemännens. *Lönebildning för jämlikhet – nr 1*. Ett projekt av 6F – fackförbund i samverkan, Byggnads, Elektrikerna, Fastighets Målarna, SEKO i samverkan med Katalys. Universitetsservice US-AB, Stockholm.
- Nickell, S., och Wadhvani, S. (1990). Insider forces and wage determination. *Economic Journal*, 100, 496-509.
- Nycander, S. (2008). *Makten över arbetsmarknaden*. Andra upplagan. Avesta: SNS Förlag.
- OECD Employment Outlook, 2017. Chapter 4: Collective bargaining in a changing world of work. Paris.
- Oswald, A.J. (1985). The economic theory of trade unions: An introductory survey. *Seminar Paper No. 308, Institute for International Economic Studies*. University of Stockholm.

Riksbanken (2015) tal av Per Jansson på LO den 15 september.

Rolfer, B. (2008). *Från röra till reda, 10 år med industriavtalet*. Kristianstad: Premiss Förlag.

Sjölander, E., Karlsson, G., och Rune, A. (2013). *Lönebildningen i Sverige och dess utmaningar*. Gemensam rapport av IF Metall, Unionen och Teknikföretagen inför seminarium i Almedalen 2013.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) (2018). Ekonomirapport, december 2018.

Teknikföretagen (2018). *Calmfors och 6F har fel om lönebildningen*. Teknikföretagens hemsida. Stockholm.

Vartiainen, J. (2007). Ny lönebildning och nya partsrelationer. Arbetsmarknad och Arbetsliv, 13 (3-4), hösten/vintern 2007, 57-64.

Vartiainen, J. (2010). Interpreting wage bargaining norms. Working Paper Nr.116, February 2010., *National Institute of Economic Research (Konjunkturinstitutet)*, Stockholm.

Vartiainen, J. (2018). Konkurrensutsatthet och konkurrenskraft. Paper No. 1 i serien: *Lönens inverkan på Sveriges internationella konkurrenskraft*. Svenskt Näringsliv, Stockholm.

Virgin, K. (2018). Kritik mot rapport att industriavtalet gynnat högavlönade. *Ingenjören*, den 11 april 2018.

Wallen, F., och Ekdahl, C.(2013). *En företagsnära lönebildning. Effekter av en företagsnära lönebildning på företag och samhällsekonomi*. Svenskt Näringsliv, Stockholm.



# Bilaga 1: Arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer som undertecknat industriavtalet

	2016	2011	1997
<b>Arbetsgivarorganisation</b>			
Almega			x
Byggnadsämnesförbundet	x	x	x
Grafiska Företagens Förbund	x	x	
Gruvornas Arbetsgivareförbund		x	x
Industriarbetsgivarna	x		
IKEM Innovations- och Kemiarbetsgivarna	x	x	
IKEM Innovations- och Kemiindustrierna	x	x	
Jernkontoret	x		
Livsmedelsföretagen (Livsmedelsbranschens Arbetsgivarförbund)	x	x	x
Skogsindustrierna (Sveriges Skogsindustrier)	x	x	x
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	x	x	x
Svemin (gruvor, mineral- och metallproducenter)	x		
Teknikföretagen (Verkstadsföreningen)	x	x	x
TEKO Sveriges Textil- och Modeföretags Branschförening	x		
TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag	x	x	x
Trä- och Möbelföretagen	x	x	x
<b>Facklig organisation</b>			
GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch	x	x	x
IF Metall (tidigare Industriefacket och Metall)	x	x	x
Livsmedelsarbetarförbundet	x	x	x
Sveriges Ingenjörer (tidigare CF)	x	x	x
Unionen (tidigare SIF)	x	x	x
Svenska Pappersindustriarbetarförbundet, Pappers			x

Not: På grund av förändringar i förbundens namn och inriktningar genom åren kan översikten sakna information som medför att bilden inte är helt komplett.

**[www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)**

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00