



LUNDS
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

VT 2011

Institutionen för handelsrätt

HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

Industriavtalet och lönebildningen

Handledare: Andreas Inghammar

Författare: Lisa Olsson

Sammanfattning

Lönebildningen är en central samhällsprocess med avgörande betydelse för såväl den enskilde löntagaren, arbetsgivarna, arbetsmarknadens parter och staten. Den genererar förutsättningarna för bland annat sysselsättningen och den internationella konkurrenskraften. I en tvärvetenskaplig kontext av arbetsrätt med inslag av statsvetenskap, ekonomisk historia och arbetsmarknadsekonomi åskådliggörs en komplex bild av lönebildningsprocessen som dynamiskt samhällsfenomen. Den karakteriseras av en inbyggd konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilken såväl berikar som problematiserar förloppet. Makten över lönebildningen är eftertraktad, men den medför även ett samhällsekonomiskt ansvar.

Historiskt sett har lönebildningssystemet ombildats i takt med samhällsutvecklingen, rådande teorier och institutionella förhållanden. System har avlöst varandra, men utmärkande för svensk lönebildning är avsaknaden av lagstiftning på området. Relationen mellan arbetsmarknadens parter står i fokus då de förhandlar fram löneökningar i kollektivavtal.

Sedan 1997 har Industriavtalet, ett partssamarbete inom industrisektorn, varit grundbulten i svensk lönebildning. Avtalet växte fram efter en kaotisk tid i svensk lönebildning och skapade stabilitet, samförstånd och reallöneökningar. Arbetsmarknaden har förändrats sedan avtalets tillkomst och de senaste åren har avtalet kritiserats både internt och utifrån. Industriavtalet har ansetts vara oflexibelt och därmed olämpligt som lönenormerare. Det har även uppstått motsättningar mellan och inom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och 2010 lämnade en av de mest betydelsefulla aktörerna samarbetet. Tjänstesektorn har expanderat de senaste decennierna och delar av den har motsatt sig Industriavtalets dominans i avtalsrörelserna. Dess ställning som lönenormerare är hotat och i dagsläget är det ovisst vad som kommer att ske med Industriavtalet och den svenska lönebildningen.

Uppsatsen belyser historien och de teorier avtalet vilar på, i kombination med den påverkan det haft på svensk lönebildning samt den kritik som idag riktas mot avtalet. Min uppfattning är att det nuvarande avtalet inte kommer att överleva, men att dess fundamentala delar kvarstår i ett reviderat Industriavtal.

Nyckelord: Industriavtalet, lönebildning, avtalsrörelse, kollektivavtal, arbetsmarknadsekonomi

Abstract

Wage formation is a fundamental process in society that is crucial for the individual employee, employers, industrial relations and the government. It engenders the conditions for inter alia employment and national competitiveness. An interdisciplinary context of employment law with elements of political science, economic history and labour economics illustrates a complex picture of the wage formation process as a dynamic social phenomenon. It contains an intrinsic conflict between employers and employees which both enriches and complicates the process. The control of the wage formation is coveted, but it also induces socially responsibility.

Historically, the wage formation system has been transformed in line with the social development, prevailing theories and institutions. Different types of wage formation systems have succeeded each other, but Swedish wage formation is distinguished by the absence of legislation. The wage is set by collective bargaining, hence the industrial relations are the main focus of the essay.

The Industry agreement, which is a cooperation agreement between employer organizations and trade unions in the industrial sector, has been the backbone in Swedish wage formation since 1997. The period prior to the Industry agreement was disorganized, but its bargaining schedule brought stability, consensus, and real wages, when the wages had been adjusted to the inflation. The labour market has changed since 1997 and the agreement has been criticized both internally and externally during the last years. The Industry agreement was considered inflexible and therefore not eligible to determinate the wage norm. There are also disagreements among the employer organizations and the unions and 2010 the most important employer organization left the cooperation. The service sector has expanded in recent decades and parts of it oppose the Industry agreements' ascendancy. Its position on in the Swedish wage formation system is threatened and the future of the Industry agreement is uncertain.

The essay describes the history of the Industry agreement and the theories it is based upon, along with its contribution to the wage formation system as well as the criticism of the agreement. I've come to the conclusion that the current agreement will not outlast this, but its fundamental parts will remain in a revised version of the Industry agreement.

Keywords: The Industry agreement, wage formation, collective bargaining, collective agreements, labour economics.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
1.2 Syfte och frågeställning	8
1.3 Avgränsning	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition.....	9
2. Lönebildningen.....	10
2.1 Produktivitetsökning och strukturcykler	10
2.2 Svensk lönebildningshistoria.....	11
2.3 Lönebildningens beståndsdelar.....	14
2.3.1 Inflation och ränta	14
2.3.2 Kollektivavtal.....	16
2.4 Lönebildningens syfte.....	18
2.4.1 Lönenormering.....	19
2.4.2 Industrin som lönenormerare	21
3. Industriavtalet.....	23
3.1 Parter.....	23
3.2 Uppkomst och funktion	25
3.3 Tillämpning och påverkan	26
3.3.1 Medlingsinstitutet	29
4. Debatt, kritik och utmaningar.....	30
4.1 Missnöje kring Industriavtalet	30
4.1.1 Industriavtalet är för oflexibelt	30
4.1.2 Normen respekteras inte	33
4.1.3 Omdefiniera den konkurrensutsatta sektorn	33
4.1.4 Otakt mellan facken	35
4.1.5 OpO-funktionen används felaktigt.....	35
4.2 Bekräftar det etablerade.....	36
4.3 Framåtblickande	37
5. Diskussion och slutsats	38
5.1 Historiens påverkan	38
5.2 Industriavtalets betydelse	38
5.3 Interna och externa utmaningar	39
5.3.1 Interna utmaningar	39

3.2.2 Externa utmaningar	40
5.4 Avslutande kommentarer.....	41
7. Epilog	42
8. Referenslista.....	43

Förkortningslista

LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SACO	Sveriges Akademikers centralorganisation
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1. Inledning

Nivån på arbetsmarknadens löner eller det tillskott som ges vid en eventuell löneökning är ingen slump, utan sker genom lönebildning, den process som fastställer lönerna på arbetsmarknaden.¹ Lönebildningen anses ingå i arbetsrätten, men området är inte lagstiftat.² Den tillhör de kollektiva relationerna på arbetsmarknaden och berör därav såväl marknaden som den politiska sfären.³ Lönen är priset på arbete och även om principen om utbud och efterfrågan ligger till grund, råder det inte fri konkurrens i samma bemärkelse som vid prissättning, utan flera andra faktorer påverkar.⁴ Lönen sätts genom förhandlingar på flera nivåer, mellan organisationer som representerar sina medlemmar och medlemsföretag.⁵ Lönen regleras i hög utsträckning av kollektivavtal, men även i individuella avtal.⁶

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är motparter med olika intressen och det finns en inbyggd konflikt i lönebildning. Arbetsgivarna vill hålla nere kostnaderna och optimera vinsten för företaget samtidigt vill de vara attraktiva för löntagare för att locka till sig ny arbetskraft och behålla den kompetens de redan har. Ett sätt att göra det på är att erbjuda en rättvis lön, baserad på goda lönesättningskriterier. Genom rätt kompetens och en effektiv arbetsstyrka kan företagets produktionsökningar ge arbetstagarna högre lön utan att det medför en ökad kostnad för företaget. Arbetstagar sidan har en liknande balansgång där medlemmarnas krav på så höga löner som möjligt ställs mot risken att arbetslösheten ökar när företagets bärkraft sviktar.⁷ Trots att det finns en jämviktslön vid varje tillfälle, kan lönen pressas upp till en högre nivå av exempelvis starka fackföreningar, men risken finns att produktionen då blir för dyr och arbetsgivaren åberopar arbetsbrist. Logiskt sett borde lönerna då sänkas för att åter hamna i balans med företagets bärkraft, men lönerna är i regel trögrörliga nedåt.⁸ En stabil lön är en trygghet för arbetstagaren, men även för organisationer för att de ska kunna planera långsiktigt.⁹ Parterna förhandlar om lönerna, men ovanpå det har de ett ansvar för att lönebildningen fungerar på ett sätt som är samhällsekonomiskt hållbart.¹⁰

Globaliseringen påverkar den nationella lönebildningen särskilt i ett litet land som Sverige med ett stort utlandsberoende då välfärden i hög utsträckning finansierats av export. Idag konkurrerar svenska företag med varor som produceras billigt i låglöneländer.¹¹ Multinationella företag blir allt vanligare och gränser mellan nationer suddas ut. Företag kan exempelvis välja att flytta sin produktion om det finns mer gynnsamma förhållanden någon annanstans. IT och andra kommunikationsmedel i realtid, har underlättat för globaliseringen och dagens internationella finansmarknader.¹² Varor, kapital, men även arbetskraft rör sig över gränserna. Kostnaden för arbetskraften i Sverige har ökat¹³ och fackföreningar upplever ett hot av lönedumpning, då utländsk arbetskraft hyrs in för löner långt under de svenska kollektivavtalen. Här har även EG-rätten en framträdande roll vad gäller fri rörlighet.¹⁴ Arbetsmarknadens parter kan helt enkelt inte bortse från konkurrens från omvärlden.¹⁵

¹ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.7.

² Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.300.

³ Nycander, Svante, En baksättesförares betraktelser: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.71.

⁴ Granqvist, Lena – Regnér Håkan, Lön, 2008, s.12.

⁵ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.202.

⁶ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.85.

⁷ Granqvist, Lena – Regnér Håkan, Lön, 2008, s.5.

⁸ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.79.

⁹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.72.

¹⁰ Prop 1999/2000:32 s.16.

¹¹ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.35.

¹² Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.318.

¹³ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.36.

¹⁴ Utstationeringslagen eller Lundh, Christer, 2010, Spelets regler, s.294.

¹⁵ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010 s.239 f.

Samarbetsavtalet om industriell utveckling, nedan Industriavtalet från 1997, var en viktig milstolpe inom svensk lönebildning, då det återupprättade en samarbetsanda mellan arbetsmarknadsparterna efter en tid av oreda på inom lönebildningen.¹⁶ Avtalet styr bland annat hur förhandlingarna skall gå till när nya kollektivavtal ingås, vilket skall minska konflikterna mellan parterna och verka för återhållsamma lönekrav för att värna om samhällsekonomin.¹⁷ Avtalet omfattar endast arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer inom industrin, men det påverkar i princip lönerna på hela arbetsmarknaden. Det har en såkallad lönenormerande roll, vilket innebär att de sätter en norm för hur stora löneökningarna skall vara i hela samhällsekonomin, varav de andra branscherna skall följa det.¹⁸ I 13 år har Industriavtalet varit tongivande för svensk lönebildning, men de senaste åren har det börjat knaka i fogarna då avtalet blivit allt mer ifrågasatt. Framtiden för Industriavtalet och hur lönebildningsmodellen kommer att utvecklas är i dagsläge ovisst.¹⁹

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att beskriva utvecklingen av Industriavtalet som lönenorm och dess roll på den svenska arbetsmarknaden samt utvärdera och problematisera kritiken av avtalet. Detta utmynnar i följande frågeställning:

- Vilken är den historiska påverkan på Industriavtalet?
- Vilken betydelse har Industriavtalet för den svenska lönebildningen?
- Vilka interna och externa utmaningar står Industriavtalet inför idag och hur ser dess förutsättningar för att hantera dem ut?

1.3 Avgränsning

Uppsatsen beskriver lönebildningen ur ett nationellt samhällsekonomiskt, makroekonomiskt, perspektiv och även om internationell påverkan är av vikt finns det inte utrymme till djupare analyser av exempelvis EG-rätten. Tre institutioner som enligt Konjunkturinstitutet haft en avgörande inverkan på lönebildningen under 2000-talet är Industriavtalet och dess lönenormerande roll, den samordning som finns inom arbetsgivar- och arbetstagar-kollektiven samt Medlingsinstitutet.²⁰ Fokus för uppsatsen är Industriavtalet och den del som berör förhandlingsordningen. Statlig lönebildning, vilken till viss del skiljer sig från privat faller utanför ramarna.²¹ Det görs inga ekonomiska bedömningar kring lönenormens nivå utan uppsatsen fokuserar på institutionerna på arbetsmarknaden. Lönebildningen kommer i huvudsak att diskuteras på branschnivå och därför beröra hur specifika förbund praktiskt genomför lönebildningen, det vill säga hur stort utrymme de ger de lokala parterna etcetera. Det bör även poängteras att fokus vilar på förändringen av löner hos arbetstagare som redan är anställda, inte vid nyanställningar. Uppsatsens omfattning tillåter inte en fullständig analys av framtidens lönebildning, utan håller sig i huvudsak till att analysera Industriavtalet fram till och med första kvartalet 2011.

1.4 Metod och material

Arbetsrättens ramar är svårdefinierade, men det behöver inte alltid vara nödvändigt att dra upp några exakta gränser.²² Nycander framhåller att de kollektiva arbetsmarknadsrelationerna, där lönebildningen ingår, är en egen samhällssfär och borde vara ett eget forskningsområde. Den är inte endast politisk och kan därav inte sorteras in under statsvetenskap. Området har

¹⁶ Nycander Svante, Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2008, s 418 f.

¹⁷ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.27.

¹⁸ SOU 2006:32 s.58.

¹⁹ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.34.

²⁰ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.27.

²¹ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.85.

²² Hansson, Mikael, Kollektivavtalsrätten, 2010, s.50.

beröringspunkter med nationalekonomin, men även det är ett för snävt synsätt. Ämnet är till stor del juridiskt, men inte endast då exempelvis lönebildningen inte omfattas av lagstiftningen.²³ Det är således i en tvärvetenskaplig kontext lönebildningen ska betraktas.²⁴ Detta är utgångspunkten för uppsatsen och med anledning av lönebildningens beskaffenhet ligger min uppsats på gränsen för vad som skulle kunna benämnas som rättsvetenskapligt.²⁵ Rättsvetenskaplig metod är dock vidare än rättskällelära och juridisk metod.²⁶ Det kan även innefatta så kallad informellrätt, vilket torde här.²⁷

Uppsatsen har till stor del en deskriptiv ansats med ett syfte att föra in Industriavtalet i ett sammanhang och bena ut och analysera den kritik som finns mot det. Jag har inte använt mig av så kallad rättsdogmatisk metod och därmed inte nyttjat lag, förarbeten och rättsfall i någon större utsträckning.²⁸ De förarbeten som har använts tjänar i huvudsak som åsiktsförklaringar kring olika aspekter av lönebildningen. Kollektivavtal är dock en viktig rättskälla, då lönen regleras här och att de ger arbetsrättsliga följder.²⁹ Jag har använt mig av ledande doktriner på området som jag funnit genom bland annat kedjesökningar, exempelvis återfann Lennart Schön, otaliga gånger.³⁰ Även Christer Lundh³¹ och Lars Calmfors³² är etablerade på området. Likaså Svante Nycander och de nationalekonomiska doktriner jag använt mig av anses vara vederhäftiga källor. Jag har även tagit stöd av material från Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet, vilka båda är statliga myndigheter.³³ Övriga rapporter kommer delvis från utomstående, andra belyser båda sidor och en kommer från Facken inom industrin, vilket jag inser kan bli något vinklat. De tidningsartiklar som ligger till grund, framförallt till kapitel fyra, står att finna i förbundstidningar samt tillförlitliga tidskrifter och tidningar på området. Trots att källorna kan bli partiska, är de en god förstahandskälla, då det är kritiken av avtalet som belyses. Ambitionen har legat i att spegla olika synsätt.

1.5 Disposition

Uppsatsens vidare disposition beskriver lönebildningens utveckling i Sverige fram tills idag och slutligen förs även resonemang kring vad som skulle kunna ske den närmsta tiden. I kapitel två *Lönebildning* beskrivs lönebildningens komponenter med bakgrund av historien samt en teori om samhällsutveckling för att skapa en förståelse för lönebildningens rötter och varför Industriavtalet tillkom. Kapitel tre *Industriavtalet* redogör för avtalets tillkomst, parter och påverkan. Kapitel fyra *Debatt, kritik och utmaningar* syftar till att ge en bild av den debatt som idag råder gällande Industriavtalet. I det sista kapitlet *Diskussion och slutsats* behandlas frågeställningen med bakgrund av vad som framkommit i föregående kapitel.

²³ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.300.

²⁴ Nycander, Svante, En baksättesförarens betraktelser i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.71.

²⁵ Kellgren, Jan – Holm, Anders, Att skriva uppsats i rättsvetenskap, 2007, s.14.

²⁶ Sandgren, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, 2007 s 39.

²⁷ Sandgren, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, 2007 s 53.

²⁸ ibid.

²⁹ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.300.

³⁰ www.ekh.lu.se

³¹ www.hgu.gu.se

³² people.su.se

³³ www.konj.se och www.mi.se

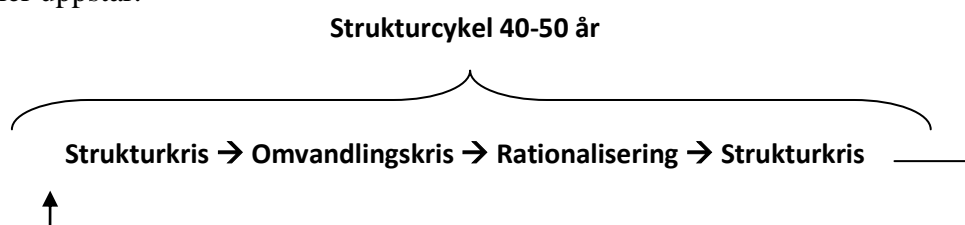
2. Lönebildningen

I kapitlet framläggs en teori för samhällsutveckling, vilken appliceras på beskrivningen av den svenska lönebildningens utveckling. Slutligen beskrivs lönebildningens beståndsdelar för att skapa en bild av processen och en förståelse för hur den hela tiden påverkar samhället.

2.1 Produktivitetsökning och strukturcykler

Tidigare anfördes att produktivitetsökning är betydelsefullt i lönebildningsprocessen, då det genererar expansions- och lönehöjningsresurser. Produktivitet är som den andel företagen får ut av en process i förhållande till arbetsinsatsens.³⁴ Förloppet kan appliceras på hela samhället där de möjliggör en samhällsutveckling.³⁵

Lennart Schön resonerar i boken *En modern svensk ekonomisk historia* kring hur Sverige har utvecklats de senaste två seklen och det han diskuterar bygger Christer Lundh vidare på i sin bok *Spelets regler* där han även visar på vilka effekter det har haft för svensk lönebildning. Schön pekar på den enorma produktivitetsökning som skett i Sverige sedan den Industriella revolutionen³⁶ och lyfter fram tre saker som driver utvecklingen; investeringar, innovationer och institutioner.³⁷ Människor och institutioner påverkar varandra och ekonomisk utveckling är en ständigt pågående process. De tekniska förändringarna inverkar på människors beteende vilket resulterar i omvandling av arbetsmarknadens institutioner, om än med en viss eftersläpning.³⁸ Institutionerna består utav såväl formella spelregler med lagar och avtal som informella normer, traditioner, politisk kultur och könsroller, vilka hela tiden ombildas i takt med nya samhälls- och organisationsstrukturer.³⁹ Samhället kräver institutioner som främjar tillväxten.⁴⁰ Det behövs även stabilitet och jämvikt i form utav institutioner med olika intressen. En ständig i förändringsprocess behövs också för att driva utvecklingen i nya banor och undvika stagnation. För detta fordras både förnyelse och rationalisering.⁴¹ Det kan anses något motsägelsefullt att de två motsatta elementen stabilitet och förändring krävs för tillväxt, men de samverkar på ett dynamiskt sätt där mönster av vad Lundh och Schön kallar strukturcykler uppstår.⁴²



Figur 1 Fritt efter Lennart Schöns modell⁴³

En cykel karakteriseras av en basinnovation som driver utvecklingen då företagen agerar efter bland annat uppkomsten av nya varor, produktionsmetoder, marknadens behov och råvarukällor. En lyckad innovation leder till ökade investeringar, lån, ökande räntor för att sedan vända nedåt med misslyckade investeringar och innovationens minskande expansionskraft. Vissa av dessa innovationer har en mer långvarig och revolutionerande

³⁴ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.18.

³⁵ Granqvist, Lena – Regné Håkan, Lön, 2008, s.5.

³⁶ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.13.

³⁷ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.15.

³⁸ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.16.

³⁹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.15.

⁴⁰ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.142.

⁴¹ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.19 f.

⁴² Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.17.

⁴³ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.32 f.

inverkan på ekonomin.⁴⁴ Schön betonar att innovationer omfattar såväl tekniska som immateriella samt nya tankesätt.⁴⁵ Strukturcykeln innehåller bland annat en omvandlings och rationaliseringsfas och sammanlagt brukar de vara 40-50 år. Övergången till en ny fas sker genom någon form utav kris.⁴⁶ Strukturcyklerna är uppbyggda av två vad Schön kallar byggcykler, på 15-25 år. Ser vi till den indelning som såväl Lundh som Schön gör inleds varje strukturcykel med en strukturkris, vilket innebär förnyelse, följt en omvandlingskris som medför en kort rationalisering. Nästa byggcykel, det vill säga mitt i strukturcykeln inleds med vad Schön kallar kulmination, då systemet stabiliseras och förnyelsen sprids i slutet av cykeln kommer dock en ny strukturkris vilken för oss in i nästa cykel.⁴⁷ Strukturcykler är inte att förväxla med konjunkturscykler, där Sverige har genomgått ungefär 35 stycken under samma period. Det handlar om större svängningar i ekonomin.⁴⁸ Modellen kan enligt Lundh även dela in svensk lönebildning i samma epoker.⁴⁹

Ett annat viktigt begrepp i dessa sammanhang är transaktionskostnader, vilket är de kostnader som uppstår vid ett utbyte. Parterna ska leta information, knyta kontakt, bedöma varandra, ingå avtal och kordinera verksamheter.⁵⁰ En ständig drivkraft för att effektivisera ekonomin är således att minska transaktionskostnaderna.⁵¹ Dagens institutioner så som arbetsrätten och fackföreningarnas framväxt har i stor utsträckning minskat transaktionskostnaderna.⁵²

2.2 Svensk lönebildningshistoria

För att återknyta till det tidigare resonemanget om strukturcykler, ges i avsnittet en beskrivning av svensk lönebildningshistoria fram till Industriavtalets uppkomst, där modellen ligger till grund för epokindelningen.

Strukturcykel 40-50 år			
Byggcykel nr.1 15-25 år		Byggcykel nr.2 15-25 år	
<u>Strukturkris</u> <i>Förnyelse</i>	<u>Omvandlingskris</u> <i>Kort rationalisering</i>	<u>Rationalisering</u> <i>Kulmination</i>	<u>Strukturkris</u>
1845/1850	1865/1870	1875/1880	1890/1895
1890/1895	1905/1910	1915/1920	1930/1935
1930/1935	1950/1955	1960/1965	1975/1980
1975/1980	1990/1995		

Figur 2 Strukturcykler, fritt efter Lennart Schöns modell⁵³

Från och med mitten av 1800-talet började arbetstagarna så smått få rättigheter och lite mer makt gentemot arbetsgivaren.⁵⁴ Sveriges industrialiseringsgenombrott kom omkring 1870⁵⁵ och

⁴⁴ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.30.

⁴⁵ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.17.

⁴⁶ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.38.

⁴⁷ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.33.

⁴⁸ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.31.

⁴⁹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.37.

⁵⁰ www.ne.se/transaktionskostnader

⁵¹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.142.

⁵² Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.22.

⁵³ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.32 f.

⁵⁴ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.61.

under seklets senare hälft ökade den geografiska rörligheten tack vare järnvägen, vilket gav arbetstagaren fler alternativ att välja arbetsgivare, vilka blev något mer måna om sina anställda.⁵⁶ När maktbalans och praxis ändras får det även genomslag i de formella reglerna.⁵⁷ Efter uppluckringar i lagstiftningen blev det tillåtet att ansluta sig i fackföreningar i slutet av århundradet och kring sekelskiftet bildades såväl LO som SAF. 1890-1930 var en turbulent tid med mycket konflikter, men även viktiga milstolpar som Decemberkompromissen 1906 präglar denna cykel. Arbetsgivarna erkände fackföreningarna och gav dem vissa rättigheter. De i sin tur accepterade §23 i SAF:s stadgar vilken gav arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, samt fritt anställa och avskeda.⁵⁸ Kollektivavtalen etablerades på bred front och parterna började förhandla centralt. Här uppstod de effektivitetsvinster som tidigare omnämns när transaktionskostnaderna minskade, då fackförbunden kunde förhandla för en samlad majoritet av arbetstagarna.⁵⁹

Nästa strukturcykel inleddes med depressionen på 1930-talet, men ekonomin återhämtade sig och en framgångsrik epok för svensk industri inleddes.⁶⁰ 1930-1975, en period då företagen växte, massproduktion och svenska exportmarknaden expanderade.⁶¹ Under denna epok rationaliserades arbetsmomenten med hjälp av taylorismen och produktionen effektiviserades ytterligare med fordismens intåg.⁶² På så vis blev arbetsmomenten enklare, okvalificerad arbetskraft kunde användas och priserna pressades ner.⁶³ Saltsjöbadsavtalet från 1938 tillkom i hög grad på grund av ett överhängande lagstiftningshot på arbetsmarknaden, men avtalet skapade en samarbetsanda mellan parterna som kommit att prägla svensk arbetsrätt.⁶⁴ Den Svenska modellen som skulle bli internationellt hyllad, har sina rötter här.⁶⁵ Den har många kännetecken, men framförallt var det en kompromiss där den socialdemokratiska staten med en stor offentlig sektor tillät att den stora industrisektorn var privatägd.⁶⁶ Eran utmärktes även av en hög organisationsgrad, stark central lönebildning, såväl centralt som lokalt samarbete mellan parterna då de gemensamt tog ett ansvar för samhällsekonomin. Staten blandade sig inte i inkomstpolitiken, utan parterna baserade lönenormeringen på ett uträknat riksutrymme för lönehöjningar.⁶⁷ LO kom att förändras under denna tid från att endast varit en försvarsorganisation till att driva och representera arbetarna i löneförhandlingar.⁶⁸ Till en början handlade det om allmän lönenivå, löneglidning och lönespridning för att på 50-60-talet införas en solidarisk lönepolitik som gick ut på att utjämna lönerna.⁶⁹ Det fanns dock motsättningar inom LO då andra ville satsa på att bara få så höga löneförhöjningar som möjligt.⁷⁰ De nya centrala förhandlingarna var ändå avgörande för att minska konflikterna och en allt för stor lönespridning.⁷¹ I slutet av 60-talet började dock lönebildningen bli alltmer komplex då de hittills styrande organisationerna LO och SAF inte kunde anses representera hela arbetsmarknaden när tjänstemännen blivit allt fler och den offentliga sektorn fick

⁵⁵ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.244.

⁵⁶ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.78.

⁵⁷ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.152.

⁵⁸ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.119.

⁵⁹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.140 f.

⁶⁰ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.327.

⁶¹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.147.

⁶² Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.156 f.

⁶³ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.160.

⁶⁴ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.173.

⁶⁵ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.412.

⁶⁶ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.248.

⁶⁷ Trogen, Göran, Löneavtalen: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.120.

⁶⁸ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.191.

⁶⁹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.195.

⁷⁰ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.200.

⁷¹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.213.

förhandlingsrätt.⁷² Sverige låg på sin topp på 60-talet, med låg arbetslöshet och god tillväxt⁷³ men följande decennier skulle bli mer problematiska.⁷⁴

Oljekrisen 1973-1974 ledde oss in i nästa strukturcykel, den nuvarande som Schön kallar den tredje industriella revolutionen och tjänstesamhällets genombrott. Elektroniken spelar här en avgörande roll för samhällsutvecklingen, vilket ångmaskinen och motorerna gjorde i de två tidigare industriella revolutionerna.⁷⁵ Denna period har medfört en prövning för den svenska modellen med tendenser till decentraliserad lönebildning, med ett allt större individperspektiv samt en fragmentisering av förhandlingssystemet.⁷⁶ Det första årtiondet innebar ett uppbrott från samförståndsandan och konflikten mellan arbete och kapital tydes återigen tydlig.⁷⁷ En anledning till det försämrade förhandlingsklimatet menar Nycander var lagstiftningen inom arbetsrätten som tillkom i mitten på 70-talet och som gav fackföreningarna ett större inflytande.⁷⁸ 70-talet innebar en hårdare konkurrens från utlandet, med krav på snabb omvandling, men samtidigt skyddades den exporterande industrin med olika stöd från staten. Den minskade konkurrensförmågan lindrades kortsiktigt med upprepade devalveringar.⁷⁹ Löneökningstakten avtog dock inte och Sverige hade ständigt en högre inflationstakt än andra europeiska konkurrensländer.⁸⁰ Försöken att undvika en lågkonjunktur misslyckades och kostnadsexplosionen blev tillsist övermäktig, inflationen sköt i höjden, konkurrenskraften minskade och produktiviteten sjönk. Arbetskraftkostnaderna fortsatte att stiga och landet befann sig i en ond cirkel som resulterade i en industrikras och ett växande budgetunderskott. Landet hamnade i stagflation, då både arbetslösheten och inflationen var hög.⁸¹ Löntagarna krävde löneökningar för att kompensera för höjda priser och skatter då lönen åts upp av inflationen.⁸² I ett försök att få bukt med problemen avreglerades kreditmarknaden på 80-talet, vilket ledde till stor upplåning och överhettning.⁸³ Staten genomförde alla möjliga åtgärder för att dämpa lönekraven, men fackföreningarna fortsatte att kräva över varandra för att inte just deras medlemmar skulle hamna på efterkälke.⁸⁴ Stora inflationsökningar var en trend även i omvärlden på 70-talet, men flera av de ledande konkurrensländerna tillämpade strama sparpaket i början på 80-talet. Sverige däremot fortsatte att föra en expansiv ekonomiskpolitik i ett försök att undvika en kris. Ekonomin fortsatte gå på högvarv med en låg arbetslöshet, stor upplåning av hushållen och en skenande inflation.⁸⁵ Arbetskraftskostnaden ökade snabbare än i konkurrensländerna.⁸⁶ I slutet av 80-talet och början av 90-talet genomfördes flera viktiga reformer, bland annat avvecklingen av valutaregleringen, som föranledde det som kom att ske 90-talet.⁸⁷

Regeringen insåg att de inte kunde styra sysselsättningen utan istället koncentrera sig på inflationsbekämpning och lämna lönebildningen åt arbetsmarknadens parter. För att få stopp på

⁷² Nycander, Svante, En baksättesförares betraktelser: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.75.

⁷³ Gottfries, Nils, Fungerar den svenska lönebildningen? 2011, s.34.

⁷⁴ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.249.

⁷⁵ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.435.

⁷⁶ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.38.

⁷⁷ Nycander Svante, Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2008, s 430.

⁷⁸ Nycander Svante, Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2008, s 442.

⁷⁹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.151 ff.

⁸⁰ Öberg, Svante, Arbetsmarknad och lönebildning i: Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.150.

⁸¹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.151 ff.

⁸² Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.261.

⁸³ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.266.

⁸⁴ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.275.

⁸⁵ SOU 2006:32 s.18.

⁸⁶ SOU 2006:32 s.20.

⁸⁷ SOU 2006:32 s.21.

löne-lönespiralen krävdes krafttag i form utav åtstramningspolitik.⁸⁸ Det fanns en inre så väl som en yttre press, i form utav ett kommande EU-inträde, på Sverige för att stabilisera landet och ordna upp lönebildningen.⁸⁹ 1990 tillsatte regeringen Rehnbergkommissionen för att finna en väg att dämpa löneökningstakten. Det visade sig att Sverige stod inför allvarliga problem med en hög inflation, men mycket sämre ekonomisk tillväxt än konkurrensländerna, trots detta var arbetslösheten i det här läget låg. För att råda bot på detta gick arbetsmarknadsparter med på stabiliseringsavtal som varade från 1991-1993. De hade stor framgång och lyckades växla ner löne- och prisökningstakten och därmed bryta trenden med en prislönespiral från förra decenniet.⁹⁰ Det blev dock en kalldusch för den svenska ekonomin och finanskrisen var ett faktum.⁹¹ Sverige lade om till en flytande växelkurs och Riksbanken fick direktiv att styra penningpolitiken efter ett inflationsmål.⁹² Till 1993 års avtalsrörelse lämnades i princip ansvaret till arbetsmarknadens parter igen. Avtalen resulterade efter rekommendationer från Rehnbergkommissionen i praktiken i en förlängning av stabiliseringsavtalen.⁹³ Insatsen lyckades bryta den onda cirkeln, men samtidigt fungerade den mest som ett tvång på parterna och ingenting som var långsiktigt hållbart för goda arbetsmarknadsrelationer.⁹⁴ Inför avtalsrörelsen 1995 kom rapporten ”I takt med Europa” från Edingruppen. Industrin gick först ut och satte normen, men avtalen blev ändå för dyra i både privat och offentlig sektor.⁹⁵ Avtalsrörelsen var även den mest konfliktyllda sedan 1980.⁹⁶ Lönebildningen hade gått från centraliserad, till allt mer lokal, även om ett undantag gjorts genom stabiliseringsavtalen.⁹⁷

2.3 Lönebildningens beståndsdelar

Här tas ett uppehåll i beskrivningen av svensk lönebildning för att bryta ner beståndsdelarna och titta närmre på vissa av de processer och faktorer som medverkade till händelserna fram till mitten av 90-talet. Historiebeskrivningen fortsätter i kapitel tre i och med Industriavtalets tillkomst.

2.3.1 Inflation och ränta

Begreppet inflation är återkommande i sammanhanget och kort förklarat är det en genomsnittlig relativ prisökning över en viss period, vilken oftast motsvarar ett eller flera år.⁹⁸ Kronans köpkraft, den mängd varor och tjänster som går att köpa för ett visst belopp i kronor, förändras och när priserna stiger minskar köpkraften. Det går dock inte att mäta inflationstakten endast i relation till en varas prisökning, då varor har ökat och minskat i pris i olika takt, därav motsvarar inflationen en genomsnittlig ökning. Motsatsen deflation är följaktligen prisminskningstakten och värdet på prisnivån mäts genom Konsumentprisindex, KPI.⁹⁹ En viss inflation behöver inte vara något skadlig för samhällsekonomin, men en hög och oberäknelig inflation skapar osäkerhet, medför större risker vid investeringar, försämrar penningvärdet etc. I längden kan detta leda till ökad arbetslöshet.¹⁰⁰

⁸⁸ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.275.

⁸⁹ SOU 2006:32 s.15.

⁹⁰ Albåge, Lars-Gunnar – Larsson, Rune, Lönebildningen fungerar, men... i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.8 ff.

⁹¹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.276.

⁹² Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.278.

⁹³ Albåge, Lars-Gunnar – Larsson, Rune, Lönebildningen fungerar, men... i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.13.

⁹⁴ Nycander Svante, Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2008, s 422.

⁹⁵ Albåge, Lars-Gunnar – Larsson, Rune, Lönebildningen fungerar, men... i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.15.

⁹⁶ Nycander Svante, Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2008, s 418.

⁹⁷ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.262.

⁹⁸ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.106.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.150.

En källa till inflation är när löntagarna tar ut större löneökningar än det samhällsekonomiska utrymmet medger, vilket är en typ utav kostnadsinflation. Hur stort detta utrymme är visar sig vara svårbedömt och är under ständig debatt i avtalsrörelserna. Långsiktigt bestäms löneutrymmet av produktivitetsökningen plus prisutvecklingen.¹⁰¹ Om den nominella lönen, den nuvarande, stiger i takt med priserna har det inte skett någon reallöneökning.¹⁰² Reallöneökningen är så mycket lönerna har ökat när inflationen räknats bort.¹⁰³ Det finns en risk för att en såkallad pris-lönespiral eller löne-lönespiral uppstår då inflationen skenar i takt med att både priser och löner höjs om vartannat vilket var fallet på 70 och 80-talet. Arbetsgivarna vältrade då över de ökade kostnaderna på kunderna, det vill säga höjer priserna.¹⁰⁴ I praktiken innebär det att löntagaren inte kan köpa mer trots att lönen har höjts.¹⁰⁵ Konkurrenskraften sjunker också om landet har en högre inflation än konkurrentländerna då exporten blir dyrare och samtidigt blir det billigare att importera. Risken finns att svenska företag slås ut och arbetslösheten stiger.¹⁰⁶

En institution med en central funktion är Riksbanken som påverkar inflationen och därmed även lönebildningen.¹⁰⁷ Det är Sveriges centralbank, en myndighet under Riksdagen, och bär ansvaret för penningpolitiken¹⁰⁸. Riksbankens mål är enligt 1 kap 2 § Lag (1988:1385) om Sveriges Riksbank att upprätthålla ett fast penningvärde. 6 kap 2 § samma lag talar om att Riksbanken skall följa utvecklingen på valuta- och kreditmarknaderna samt vidta erforderliga penningpolitiska åtgärder. Riksbanken förvaltar valutareserven samt agerar bank för staten och andra banker.¹⁰⁹ Sedan 1993 har Sverige en flytande växelkurs, där Riksbanken styr inflationen.¹¹⁰ Den påverkar inflationen i huvudsak genom att höja räntan, vilket sänker inflationstrycket.¹¹¹ Räntan avgör hur lönsamt det är att placera pengar, det vill säga vilken avkastning är. Vid en hög ränta är det mer lönsamt att ha pengarna investerade i obligationer än i rena pengar, vilket medför att efterfrågan på kontanter minskar.¹¹² Räntan på de korta lån affärsbankerna har hos Riksbanken är styrräntan, även kallad reporäntan då lånen sker via så kallade repor. Affärsbankerna säljer statspapper till centralbanken, vilken förbinder sig att sälja tillbaka dem, omvänd repa. Genom att sälja och köpa statspapper och på så sätt kontrollera penningmängden i ekonomin påverkar Riksbanken beteendemönstret hos både privatpersoner och företag. Om räntan är låg har inte bankerna så hög upplåningskostnad, penningmängden ökar, därmed sänks deras räntor och det blir mer lönsamt att låna för allmänheten.¹¹³ I stora drag blir effekterna av höjd reporänta, jämte sänkt inflationstakt, att det blir billigare med aktier och fastigheter, men låntagare drabbas av högre ränta, vilket gör att de konsumerar mindre, samtidigt som företagen blir mindre investeringsvilliga då deras kostnader ökar. Hela ekonomin kyls av, företagen nyanställer inte och arbetslösheten ökar. För omvänd effekt sänks räntan.¹¹⁴ Riksbanken har ett inflationsmål på två procent per år,¹¹⁵ men de tillämpar en flexibel inflationsmålstyrning där de även tar viss hänsyn till arbetslösheten och den finansiella stabiliteten.¹¹⁶ Tidigare hade arbetsmarknadsparterna en direkt inverkan på inflationen, vilket

¹⁰¹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.156.

¹⁰² Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.108.

¹⁰³ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.7.

¹⁰⁴ SOU 2006:32 s.19.

¹⁰⁵ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.157.

¹⁰⁶ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.152.

¹⁰⁷ Persson, Mats – Skult, Eva, Tillämpad makroekonomi, 2011, s.22.

¹⁰⁸ RF 9:13.

¹⁰⁹ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.216.

¹¹⁰ www.riksbank.se

¹¹¹ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.106.

¹¹² Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.217.

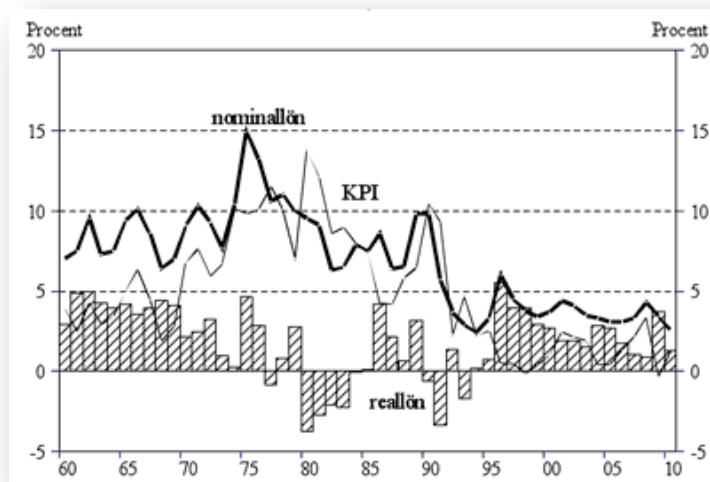
¹¹³ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.218.

¹¹⁴ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.220.

¹¹⁵ www.riksbank.se

¹¹⁶ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.225.

framgår av beskrivningen i avsnitt 2.2, men idag när Riksbanken sanktionerar för höga löneökningar med höjd ränta är det snarare arbetslösheten parterna kan påverka.¹¹⁷ Därför gynnar det båda parter att själva komma överrens i sina avtal och samtidigt ta ett större samhällsekonomiskt ansvar.¹¹⁸ Riskbanken har en disciplinerande verkan på parterna då hot om räntehöjningar avskräcker allt för stora löneökningar.¹¹⁹ För att detta system ska fungera krävs det ett förtroende för Riksbanken och en tro att den kommer klara inflationsmålet.¹²⁰



Figur 3 Reallöneökningarna 1960-2011 i förhållande till nominallöneökningar och inflation¹²¹

Ovanstående graf beskriver hur det svenska lönebildningssystemet har påverkat reallönerna. Ser vi till den period som beskrevs i avsnitt 2.2 med start 1960, är det konstaterbart att nominallöneökningarna var stora i synnerhet i mitten på 70-talet, men att det inte räcker om inflationen (KPI) fortfarande är högre. Överstiger inflationen löneökningarna, blir det bara luft i lönekuverten, vilket illustreras i grafen med reallönesänkningar under flera år. Under perioden 1970-1997 steg den nominella lönen i Sverige med ungefär 700 procent, vilket motsvarar 8 procent per år, men reallöneökningen blev bara 0,8 procent per år.¹²² Under kostnadskrisen 1974-76 steg arbetskraftkostnaderna med 61 procent, bland annat med anledning av en upprepad höjning arbetsgivaravgiften som medförde konkurrenssvårigheter för industrin.¹²³

2.3.2 Kollektivavtal

Det arbetsrättsliga systemet är uppbyggt av lagar, förordningar, föreskrifter, rättspraxis, kollektivavtal och enskilda anställningsavtal.¹²⁴ Kollektivavtal har en hög ställning i svensk arbetsrätt och har en status mellan lag och andra avtal.¹²⁵ Det är där lönen regleras¹²⁶ och det finns i princip ingen lagstiftning på lönebildningsområdet i Sverige, vilket kan jämföras med flera andra länder som exempelvis har lagstadgad minimilön.¹²⁷ Grundbulten i den nationella kollektiva arbetsrätten, från den svenska modellens tid, är de starka fackföreningarna,

¹¹⁷ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004 s.17.

¹¹⁸ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.53.

¹¹⁹ Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006, s.8.

¹²⁰ SOU 2006:32 s.38.

¹²¹ www.mi.se

¹²² Öberg, Svante, Arbetsmarknad och lönebildning: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.157.

¹²³ SOU 2006:32 s.19.

¹²⁴ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.17.

¹²⁵ Hansson, Mikael, Kollektivavtalsrätten, 2010, s.59.

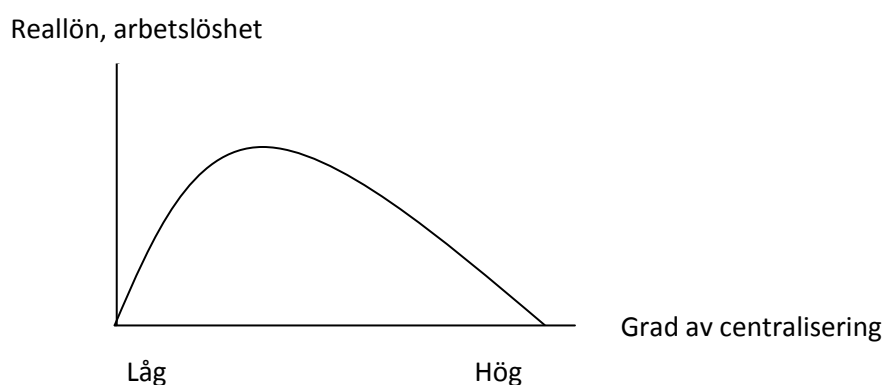
¹²⁶ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.89.

¹²⁷ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.300.

förhandlingskulturen och att statens neutralitet i frågan.¹²⁸ Staten tillkännager att arbetsmarknadens parter är bättre insatta och att beslut utan statlig inblandning skapar legitimitet.¹²⁹ Kollektivavtalen sluts mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, vilket stadgas i 23 § MBL och det binder naturligtvis parterna, men även medlemmarna inom sitt tillämpningsområde, 26 § MBL. Andra rättsverkningar av gälland kollektivavtal är fredsplikten vilken genom 41 § MBL inskränker rätten att vidta stridsåtgärder, 2 kap 17 § RF, när parterna är bundna av kollektivavtal. Det är därför, i synnerhet för arbetsgivaren, viktigt att sluta ett nytt avtal innan det gamla går ut, annars frigörs arbetstagarorganisationens maktmedel för att utöva påtryckningar.¹³⁰ Brott mot kollektivavtal ger skadestånd, vilket regleras i 54-55 §§ MBL.

Kollektivavtalsförhandlingar kan ske på tre olika nivåer; central-, bransch- och lokalnivå.¹³¹ De förstnämnda avtalen ingås mellan centralorganisationerna som förväntas ta ett större samhällsekonomiskt ansvar.¹³² Idag fungerar dock den här typen av avtal, inom privat- och kommunalsektor, mer som rekommendationer för förhandlingarna på förbunds nivå.¹³³ För att huvudavtal skall bli rättsligt bindande antas de därför även i förbundsavtalen. De i sin tur sluts i så kallade avtalsrörelser, vilket i generella drag kan beskrivas som när arbetsmarknadsparterna förhandlar kring och sluter kollektivavtal för en viss period framåt, vanligtvis ett till tre år.¹³⁴ Detta sker mellan förbund inom branscher, där industrin är ett exempel. Det är på denna nivå lön, arbetstid och semester i huvudsak regleras och här stor del av lönebildningen sker idag.¹³⁵ Avtalen anpassas ofta sedan på lokal nivå. Dessa avtal sluts mellan enskild arbetsgivare och fackklubb och gäller ej före de centrala avtalen såvida detta inte särskilt anges centralt och förhandlingarna på denna nivå sker under fredsplikt från överstående avtal.¹³⁶

Förhandlingsnivån och var makten över lönebildningen ska ligga, centralt eller lokalt är en ständig debatterad fråga. Pendeln har svängt under historiens gång, men idag kämpar facken för att lönebildningen undvika en allför decentraliserade då de är svagare på lokal nivå.¹³⁷ Branschförhandlingar kan tyckas vara den gyllene medelvägen, men även där finns nackdelar.



Figur 4 Puckelhypotesen som beskriver sambandet mellan förhandlingssystemet och reallön/arbetslöshet¹³⁸

¹²⁸ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.62.

¹²⁹ SOU 2006:32

¹³⁰ Sigeman, Tore, Arbetsrätten, 2010, s.94.

¹³¹ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.38.

¹³² Granqvist, Lena – Regnér Håkan, Lön, 2008, s.7.

¹³³ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.84.

¹³⁴ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.111.

¹³⁵ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.300.

¹³⁶ Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard, Svensk arbetsrätt, 2007, s.85.

¹³⁷ Kronlid, Johanna – Örneborg, Elisabeth. 2009. "Kampen om det magiska märket" *Lag & Avtal* nr.8 2009 s.20.

¹³⁸ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.204.

Puckelhypotesen, en teori som beskriver hur halvcentraliserade branschförhandlingarna utan samordning ger det sämsta utfallet för samhällsekonomin. För att hårdra det antas att renodlade centrala förhandlingar, med ansvarstagande huvudorganisationer, ger samma resultat som helt lokala förhandlingar, då löneökningarna anpassas till företagets bärkraft. Fackföreningarnas lönekrav blir förenliga med samhällsekonomin och ute i kanterna sammanfaller den med lönen vid perfekt konkurrens. Sker förhandlingarna däremot branschvis med starka fackförbund, vilket var fallet på 70-90-talet, tas ingen hänsyn till helheten, då alla förbund endast strävar efter den egna gruppens bästa. Ingen tar ansvar och i takt med att lönerna stiger, höjer Riksbanken räntan och arbetslösheten skjuter i höjden.¹³⁹

En annan risk med renodlade förbundsförhandlingar är att löneglidningen, det vill säga förändring i löner utöver det som träffats i centrala och lokala kollektivavtal, blir alltför hög, vilket höjer hela kostnaden för avtalet.¹⁴⁰ Lokal lönebildning som arbetsgivarna strävar mot är dock ingen garanti för en god samhällsekonomi. Lönerna blir ändå inte helt marknadsmässiga utan kommer fortfarande vara trögrörliga nedåt. Fredsplikten kommer antagligen fortfarande slutas på förbunds nivå.¹⁴¹ En stor skillnad är att ingen är ansvarig för samhällsekonomin och detta system är relativt oprövat.¹⁴² Ett alternativ till rena förbundsförhandlingar är såkallade samarbetsavtal eller förhandlingsavtal, där flertalet parter inom en bransch avtalar om villkoren kring förhandlingarna. Industriavtalet är ett sådant och det har även varit föregångare till liknande avtal inom exempelvis kommunal sektor.¹⁴³ Idag sker lönebildningen på förbunds nivå, men det skiljer sig rejält mellan branscherna vad gäller parternas möjlighet att sätta lönen centralt.¹⁴⁴

2.4 Lönebildningens syfte

Lönebildningen är en central process i samhälle som fyller flera funktioner. Framförallt skall den slå vakt om en hållbar löneutveckling ur samhällsekonomisk synpunkt med en så hög sysselsättning som möjligt.¹⁴⁵ Det handlar också om att arbetsmiljö, organisation och ledarskapsfrågor ska få resurser, det vill säga satsa på dem som redan har en sysselsättning, inte bara hålla arbetslösheten nere.¹⁴⁶ Medlingsinstitutets definition av en väl fungerande lönebildning är; att arbetstagarna skall få reallönehöjningar, sysselsättningen skall öka och konflikterna skall vara få. Det skall även gå att göra relativlöneförändringar, vilket innebär att en grupps relativa lönenivå i relation till en annan förändras, skapa jämställda löner samt att den stimulerar en produktivitetsökning.¹⁴⁷ Ovanstående bör således en framgångsrik lönebildningsmodell generera. Den ska fördela inkomsten mellan kapitalägare och löntagare samt mellan grupper och skapa en rörlighet på arbetsmarknaden som gynnar individer att byta bransch för att driva utvecklingen framåt. Den inverkar, som tidigare anförts, även på landets konkurrenskraft.¹⁴⁸ Nationella faktorer som påverkar lönebildningen är förhandlingssystemet, marknadskrafterna, arbetsmarknadspolitik, sjukförsäkringar, den ekonomiska politiken, vilket innefattar bland annat finans- och penningpolitik och även arbetsrätten inverkar.¹⁴⁹ Flertalet

¹³⁹ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.204.

¹⁴⁰ www.ne.se/loneglidning

¹⁴¹ Nycander, Svante, En baksättesförares betraktelser: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.80.

¹⁴² Nycander, Svante, En baksättesförares betraktelser i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.79.

¹⁴³ Medlingsinstitutet, De svenska reglerna om medling och förhandling, 2010 s. 5.

¹⁴⁴ SOU 2006:32 s.57.

¹⁴⁵ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004 s.10.

¹⁴⁶ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.53.

¹⁴⁷ SOU 2006:32 s.16.

¹⁴⁸ Prop. 1999/2000:32 s.16.

¹⁴⁹ SOU 2006:32 s.16 f.

aktörer har ett finger med i spelet arbetsmarknadens parter, alla löntagare, marknaden och staten, genom exempelvis Medlingsinstitutet,¹⁵⁰

Det finns en konflikt mellan ett privatekonomiskt och ett samhällsekonomiskt tänkande kring lön. Löntagare och dess företrädare, fackförbunden vill ha en så stor löneökning som möjligt, men samtidigt är detta inte hållbart ur ett samhällsekonomiskt perspektiv¹⁵¹, se 2.1.2 Inflation. Arbetsmarknadens parter bär ansvaret för lönebildningen, även om staten har det övergripande samhällsekonomiska ansvaret.¹⁵² Lönen är viktig för såväl den enskilde individen, företaget som ur makroekonomiskt perspektiv, då lönen är den absolut största skattebasen och utgör cirka två tredjedelar av BNP.¹⁵³ Staten och hela samhället har därför ett intresse av en väl fungerande lönebildning.¹⁵⁴ Det är även viktigt att lönebildningssystemet är hållbart över tid och motverkar störningar och dämpa alltför stora svängningar i samhällsekonomin.¹⁵⁵

2.4.1 Lönenormering

Tidigare beskrevs hur Riksbanken verkar för återhållsamma lönekrav från parterna, men det krävs även ett komplement till detta för att lönebildningen skall vara välfungerande.¹⁵⁶ Här används lönenormeringen, ett så kallat märke för hur stor löneökningstakten skall vara den avtalsperioden. Den siffra som sägs vara märket i av avtalsrörelse innefattar såväl kostnaderna för de centrala avtalen som anpassningen till de lokala avtalen.¹⁵⁷ De allra flesta avtalsområden sätter en centralt avtalad nivå som ger stort utrymme till lokal fördelning och det finns även sifferlösa avtal, men det är en annan uppsats.¹⁵⁸ Vanligtvis är det de först slutna avtalen som sätter märket och det motsvarar den norm övriga branscher skall följa för att bevara en stabil samhällsekonomi. Lönenormeringen finns för att underlätta förhandlingarna och generera en väl fungerande lönebildning¹⁵⁹ dock handlar inte bara om att hålla löneökningarna på en viss nivå, utan ha en löneökningstakt som är förenlig med inflationsmålet och inte urholkar konkurrenskraften¹⁶⁰

I SOU 2006:32 slogs det fast att det vid förbundsvisa förhandlingar behövs en norm för lönebildning, då lärdom dragits av historien¹⁶¹ Normen är ett gemensamt riktmärke, även om förbunden själva har ett spelutrymme för vad som ska omfattas i lönekostnadsökningarna.¹⁶² Givetvis finns det motsättningar och konkurrerande intressen kring hur resurserna skall fördelas, men med en samordning kring normen ökar förtroendet mellan parterna och risken för att någon ska svika och ignorera de samhällsekonomiska konsekvenserna minskar. Förhandlingssystemet med lönenormering sänker på så vis transaktionskostnaderna.¹⁶³ Det bästa alternativet för helheten är om alla följer märket, men systemet skall även tillåta relativlöneförändringar genom att någon annan begär mindre, men tyvärr är det sällsynt med återhållsamhet för att gynna en annan löntagargrupp.¹⁶⁴ Ett enskilt förbund kan, genom att lägga sig utanför uppgörelsen, driva igenom relativlöneökningar så länge inte alla gör det. I

¹⁵⁰ Albåge, Lars-Gunnar – Larsson, Rune, Lönebildningen fungerar, men... i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.7.

¹⁵¹ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.9.

¹⁵² Prop 1999/2000:32 s.16.

¹⁵³ SOU 2006:32 s.17.

¹⁵⁴ Prop 1999/2000:32 s.18.

¹⁵⁵ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004 s.10.

¹⁵⁶ Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006, s.7.

¹⁵⁷ SOU 2006:32 s.56.

¹⁵⁸ Thourise, Anna (red), Vems ordning och reda? 2007, s.16.

¹⁵⁹ Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006 s.4.

¹⁶⁰ Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006s.7.

¹⁶¹ SOU 2006:32 s.62.

¹⁶² Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006, s.7.

¹⁶³ Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006, s.8.

¹⁶⁴ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.27.

längden lönar det sig dock inte eftersom nya förhandlingar gång på gång kommer att äga rum och den som en gång har blivit stämplad som en svikare är det svårt att lita på igen. Börjar fler förbund lämna överenskommelsen kommer det leda till att Riksbanken höja styrräntan och det blir ett kollektivt straff.¹⁶⁵ Höga löneökningar för enskilda grupper kan Riksbanken släppa igenom, men inte för ett helt löntagarkollektiv.¹⁶⁶ Ombudsmän strävade tidigare efter att alltid få ”bättre än snittet”, vilket givetvis bli ohållbart om det praktiseras av en majoritet, dock har förståelsen för en hållbar samhällsekonomisk utveckling blivit större.¹⁶⁷

Vid ingående av kollektivavtal bestäms ett procentuellt påslag på den nuvarande lönen och oftast är det spritt över flera år.¹⁶⁸ Löneökningarnas storlek är beroende av löneutrymmet och på lång sikt kan det beskrivas som produktivitetsökningen plus prisökningen.¹⁶⁹ Förändringen per producerad enhet motsvarar skillnaden mellan arbetskraftskostnaden och produktionsutvecklingen, alltså hur mycket som finns kvar av produktivitetsökningen när alla kostnader dragits ifrån. Om detta är ett positivt tal finns således ett löneutrymme vilket möjliggör reallöneökningar.¹⁷⁰ Sveriges ökade arbetskraftskostnader har under flera år kompenseras med en uppåtgående produktionsutveckling, vilket resulterat i att löntagarna också fått mer.¹⁷¹ Sett ur ett kortare perspektiv påverkar dock även andra faktorer som ger svängningar i ekonomin.¹⁷² I denna process är det angeläget att försöka förutspå inflationen för framtiden, för att generera reallöneökningar, men det är omöjligt att göra med exakt precision.¹⁷³ Parterna får således utgå från en förväntad inflation och addera den med den önskade reallöneutvecklingen. På så vis får de fram ett nominellt lönepåslag, vilket inte är något konstant värde utan något som skall förhandlas fram mellan parterna i avtalsrörelsen.¹⁷⁴ När då löneutrymmet ska bedömas finns många faktorer att ta hänsyn till vid beräkningarna. Parterna kan bland annat stödja sig på prognoser från Konjunktursinstitutet, en statlig myndighet som på uppdrag av regeringen årligen tar fram en rapport kring svensk lönebildnings förutsättningar. Den kan fungera som ett riktmärke för hur arbetskraftskostnadsutvecklingen de närmsta åren. Om den faktiska inflationen blir högre än beräknat har löntagarna gjort en förlustaffär då reallöneökningarna blir lägre än förväntat.¹⁷⁵ De som har sina löner knutna till avtal får helt enkelt se sina löneökningar ätas upp i takt med den ökade inflationen.¹⁷⁶

Märket innefattar inte bara löneökningarna, utan hela arbetskraftskostnadsökningen.¹⁷⁷ Det kan kort förklaras med lönen tillsammans med alla arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal.¹⁷⁸ Det innefattar först och främst den framförhandlade löneökningen på alla nivåer, centralt, bransch, lokalt och individuellt.¹⁷⁹ Den lokala lönebildningen, löneglidningen och restposten är svår att bedöma när förbundsavtalen träffas, men de är ändå inräknade, men baseras på tidigare erfarenheter samt arbetsmarknads- och konjunkturläget.¹⁸⁰ Även avtalade

¹⁶⁵ Landsorganisationen, Norm för lönebildning, 2006, s.9.

¹⁶⁶ Spånt, Ronald, Lönebildningens normer i framtiden: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.103.

¹⁶⁷ Trogen, Göran, Löneavtalen: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.130 f.

¹⁶⁸ www.mi.se

¹⁶⁹ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.19.

¹⁷⁰ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.56.

¹⁷¹ ibid.

¹⁷² Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004, s.25.

¹⁷³ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.111.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.54.

¹⁷⁶ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällssekonomi, 2010, s.152.

¹⁷⁷ SOU 2006:32 s.17.

¹⁷⁸ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004 s.7.

¹⁷⁹ Kask, Peeter-Jaan, Lönebildningen och frukten av vårt arbete, 2004 s.26.

¹⁸⁰ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.55.

arbetstidsförkortningar som inte kompenseras med en proportionerlig lönesänkning räknas in, eftersom det i praktiken ökar lönekostnaderna i förhållande till arbetsinsats.¹⁸¹ Arbetsgivaravgifterna skall också vara med, men de beslutas för varje år och det måste därmed ske en bedömning för ett avtal på exempelvis tre år. I denna summa räknas löneskatten in samt avgifter för avtalsförsäkringar och kompletterande avtalade pensionsförmåner.¹⁸² Relevanta ändringar eller kommande ändringar i lagstiftning bör tas i beaktande, även om det är svårt att beräkna kostnadseffekterna. Andra strukturella effekter brukar räknas in i arbetskraftkostnadsbegreppet, men de fastställs först i efterhand, vilket innebär att en uppskattning får göras när avtalen ingås.¹⁸³ Det finns följaktligen en rad faktorer som skall tas hänsyn till när märket sätts, men Facken inom industrin menar att det är svårt och kan vara kontraproduktivt att räkna allt för idogt på alla komponenter, eftersom det fortfarande är en bedömningsfråga, men det krävs ändå en gemensam avgränsning för vad som ingår i begreppet.¹⁸⁴

Avsteg från normen uppåt kan enligt SOU 2006:32 endast vara förenligt med god sed vid lönebildning om samtycke ges från motparten, det vill säga inte framtvingas genom konflikt. Parterna ansvarar sedan själva för att övertyga resen av arbetsmarknaden att avsteget var befogat så att det inte leder till kompensationskrav. Avsteg får endast göras som en del i en långsiktig förändringsprocess, till exempel för att åstadkomma relativlöneförändringar.¹⁸⁵

2.4.2 Industrin som lönenormerare

En förutsättning för att lönenormeringen skall fungera är givetvis att någon sätter normen och det har länge varit en vedertagen uppfattning hos såväl ekonomer, politiker och arbetsmarknadens parter att den konkurrensutsatta sektorn ska göra det.¹⁸⁶ Dagens tankar om frågan har växt fram i flera steg, men har sin utgångspunkt i EFO-modellen. Den tillämpades framförallt på 50-60-talet och har haft en stor genomslagskraft i den svenska lönebildningen.¹⁸⁷ Grundtanken var att ekonomin kan delas in i två sektorer; den konkurrensutsatta, K-sektorn och den skyddade inhemska sektorn, S-sektorn.¹⁸⁸ Sverige hade redan då ett stort utlandsberoende där världshandeln hade ett betydande inflytande över svensk prisutveckling. Det berör dock framförallt den konkurrensutsatta sektorn var styrka är avgörande för landets internationella konkurrenskraft.¹⁸⁹ Som tidigare beskrivits leder högs arbetskraftskostnader nationellt till att länder med lägre priser konkurrerar ut Sverige, exporten går ner och risken finns att företag utstationerar sin produktion till utlandet.¹⁹⁰ Vid modellens tillkomst sorterades större delen av industrin, jämte gruvor, skogsbruk och fiske, vissa entreprenad- och konsultföretag samt delar av transportväsendet in under k-sektorn.¹⁹¹ I ett kortare perspektiv är det framförallt industrin och dess underleverantörer som påverkas starkast av globaliseringen.¹⁹² Det utmärkande för modellen var att det var löneutrymmet i den konkurrensutsatta sektorn, inte hela ekonomin som var intressant.¹⁹³ Den inhemska sektorn kan vältra över kostnaderna

¹⁸¹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.54.

¹⁸² Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.55.

¹⁸³ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, s.56.

¹⁸⁴ Carlsson, Nils-Åke – Kullberg, Mikael – Rödin, Hans – Nilsson, Göran, Ska allt räknas? 2003 s.4.

¹⁸⁵ SOU 2006:32 s.66.

¹⁸⁶ Lindström, Anders, 2007 års avtalsrörelse, i Thourise, Anna (red), Vems ordning och reda? 2007, s.20.

¹⁸⁷ Spänt, Ronald, Lönebildningens normer i framtiden: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.88.

¹⁸⁸ Fregert, Klas – Jonung, Lars, Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner, 2010, s.111.

¹⁸⁹ Edgren, Gösta – Faxén, Karl-Olof – Odhner, Clas-Erik, Lönebildning och samhällsekonomin, 1970, s.9.

¹⁹⁰ Schön Lennart, En modern svensk ekonomisk historia, 2007, s.35.

¹⁹¹ Edgren, Gösta – Faxén, Karl-Olof – Odhner, Clas-Erik, Lönebildning och samhällsekonomin, 1970, s.101.

¹⁹² SOU 2006:32 s.36.

¹⁹³ Spänt, Ronald, Lönebildningens normer i framtiden: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.98.

på kunderna, vilket inte är möjligt i k-sektorn. Modellen var framgångsrik med hög tillväxt och låg arbetslöshet.¹⁹⁴

EFO-modellen slutade tillämpas på mitten av 70-talet, då nya de institutionella förhållanden och oljekrisen försvårade tillämpligheten.¹⁹⁵ Den offentliga sektorn blev under en tid löneledande för att med olika medel styra lönebildningen, men utan framgång.¹⁹⁶ Då det centraliserade systemet övergavs på 80-talet genomfördes avtalsrörelserna på förbunds nivå utan central fredsplikt.¹⁹⁷ Resultatet av detta blev som framgick i avsnitt 2.2 ett fortsatt högt löneökningstryck. Andra rapporter byggde sedan vidare på idén från EFO-modellen exempelvis FOS-modellen som delvis framtog av samma ekonomer. En slutsats i denna var att en normen ska baseras på omvärlden. Resonemangen byggde på en fluktuerande valuta. Den poängterade även att relativlöneförhöjningar måste kunna göras, men detta i ett längre perspektiv.¹⁹⁸ Dessa tankar kompletterades med Edingruppens rapport ”I takt med Europa” från 1995.¹⁹⁹ Den handlade om att Sverige bör ha en arbetskraftkostnadsökning i takt med övriga Europa för att kunna upprätthålla konkurrenskraften. Den fick inte önskat genomslag i avtalsrörelsen 1995, då den löneökningssnorm som angavs till 3,5 procent istället sågs som ett golv.²⁰⁰ Det handlar inte om något exakt mått utan Europeanormen är ett riktmärke och något att sträva efter i synnerhet i ett långsiktigt perspektiv.²⁰¹ Tillämpandet av Europeanormen visar sig dock vara problematiskt eftersom vi måste jämföra oss med relevanta länder som dessutom har samma tillväxttakt och inflationsmål.²⁰²

¹⁹⁴ Gottfries, Nils, Fungerar den svenska lönebildningen? 2011, s.34.

¹⁹⁵ Spånt, Ronald, Lönebildningens normer i framtiden: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003, s.88.

¹⁹⁶ Nycander, Svante, En baksätessförarens betraktelser i: Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.74.

¹⁹⁷ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.256.

¹⁹⁸ Spånt, Ronald, Lönebildningens normer i framtiden: i Egerö, Anne-Marie(red)Tretton perspektiv på lönebildningen, 2003 s.100 f.

¹⁹⁹ ibid.

²⁰⁰ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.262.

²⁰¹ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.15.

²⁰² Gottfries, Nils, Fungerar den svenska lönebildningen? 2011, s.49.

3. Industriavtalet

Samarbetsavtalet om industriell utveckling från 1997 var en milstolpe inom svensk lönebildning²⁰³ och har haft en stor betydelse för förhandlingssystemet²⁰⁴. En ny era med en återupprättad samförståndsanda och reformer i lönebildningen inleddes i och med avtalets tillkomst.²⁰⁵ Ett mer välkänt namn är Industriavtalet och i 1 § slår fast att syftet med avtalet är ”att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom detta avtal tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden”.²⁰⁶

3.1 Parter

När Industriavtalet ingicks slöts det mellan tolv arbetsgivarorganisationer och åtta fackförbund.²⁰⁷ Idag ser konstellationen något annorlunda ut på grund utav avhopp och sammanslagningar. Flertalet namnbyten har även skett och idag består Industriavtalet av elva arbetsgivarorganisationer och sex fackförbund, spridda över olika huvudorganisationer.²⁰⁸ Den svenska arbetsmarknaden är uppbyggd av starka arbetsmarknadsparter, ofta organiserade i huvudorganisationer.²⁰⁹ Arbetsgivarna representeras av Svenskt näringsliv, tidigare SAF, med ca 60 000 medlemsföretag i 50 branschorganisationer.²¹⁰ Landsorganisationen i dagligt tal kallad LO, är en sammanslutning av 14 fackförbund för arbetare, varav fyra ingår i Industriavtalet. Totalt organiserar LO omkring 1,5 miljoner människor.²¹¹ Tjänstemännens centralorganisation har idag 15 medlemsförbund och 1,2 miljoner medlemmar i såväl privat som statlig sektor.²¹² Sveriges Akademikers Centralorganisation, Saco består utav 23 självständiga akademikerförbund med sammanlagt 600 000 medlemmar.²¹³

Tabellen på nästa sida visar parterna i Industriavtalet samt deras huvudorganisationstillhörighet och antal medlemsföretag eller antalet medlemmar. Värt att kommentera är att jag har valt att redovisa Teknikföretagen, trots att de sedan hösten 2010 inte längre är part i avtalet, men de var tidigare den största arbetsgivarorganisationen i Industriavtalet.²¹⁴ De var med under den senaste avtalsrörelsen och är synnerligen aktuella i debatten kring svensk lönebildning. Teknikföretagen utgör en stor del av den konkurrensutsatta sektorn och på sin hemsida skriver de att hälften av den svenska exporten utgår från deras företag.²¹⁵ Inom arbetsgivarsidan finns samarbetet Industriarbetsgivarna, som är ett servicebolag för sina fyra medlemsförbund. Förbunden är dock fortfarande suveräna i avtalslutande frågor.²¹⁶

Arbetstagsidan består utav sex fackförbund som samarbetar genom Facken inom industrin, som bildades 1996. De har i flera frågor en enad front utåt, men poängterar att de ändå består utav enskilda förbund. Facken inom industrins uppgifter består bland annat i att göra ekonomiska bedömningar inför avtalsrörelser, övervaka utvecklingen arbetskraftkostnaden och löner i såväl Sverige som internationellt.²¹⁷ De har en viktig funktion i avtalsrörelser då de utarbetar en gemensam avtalsplattform och överlämnar tillsammans sina avtalskrav till

²⁰³ Nycander, Svante, Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2008, s.418 ff.

²⁰⁴ SOU 2006:32 s.23.

²⁰⁵ SOU 2006:32 s.16.

²⁰⁶ www.industrikommitten.se

²⁰⁷ SOU 2006:32 s.45.

²⁰⁸ www.industrikommitten.se

²⁰⁹ Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2011, s.104.

²¹⁰ www.svensktnaringsliv.se

²¹¹ www.lo.se

²¹² www.tco.se

²¹³ www.saco.se

²¹⁴ Tidningarnas Telegrambyrå ”Teknikföretagen lämnar industriavtal” (2010-04-29)

²¹⁵ www.teknikforetagen.se

²¹⁶ www.industriarbetsgivarna.se

²¹⁷ www.fackeninomindustrin.se ”Avsiktsförklaring - §5 Uppgifter”

motparten.²¹⁸ Det mest betydande LO-förbundet är Industrifacket Metall, nedan IF Metall, vilket är ett tongivande inom svensk tillverkningsindustri och därmed även i Industriavtalet.²¹⁹ Unionen bildades av en sammanslagning 2008 och är Sveriges största tjänstemannaorganisation och har därmed en avgörande roll i samarbetet.²²⁰

Industriavtalet²²¹		
Arbetsgivarsidan²²²		
Huvudorganisation	Förbund	Antal företag/Anställda
Svenskt Näringsliv – SN	Teknikföretagen	3500/305 300
	Industriarbetsgivarna (samarbete) <i>Industri och Kemigruppen</i>	1250/80 000
	<i>Stål och Metall Arbetsgivareförbundet</i>	170/36 000
	<i>SVEMEK</i>	364/ 7200
	<i>Gruvornas arbetsgivareförbund</i>	34/7500
	Livsmedelföretagen	855/48 000
	Skogsindustrierna	285/35 000
	Trä- och möbelindustriföretagen	800/30 400
	Skogs- och lantarbetsgivarförbundet –SLA	3800/ 23 000
	Byggnadsämnesförbundet – BÄF	180/12700
	Sveriges textil och modeföretag – TEKO	202/7600
Arbetsagarssidan - Facken inom Industrin		
Huvudorganisation	Förbund	Antal medlemmar
Landsorganisationen – LO	IF Metall ²²³	355 000
	Facket för skogs- trä och grafisk bransch – GS ²²⁴	58 000
	Livsmedelsarbetarförbundet – Livs ²²⁵	35 000
	Pappers ²²⁶	16 000
TCO	Unionen ²²⁷	500 000
SACO	Sveriges Ingenjörer ²²⁸	129 000

Figur 6 Industriavtalets parter fördelade på huvudorganisation och antal medlemsföretag och anställda samt antal medlemmar²²⁹

²¹⁸ www.fackeninomindustrin.se ”Avsiktsförklaring - §7 Avtalsrörelse” (2011-03-15)

²¹⁹ www.ifmetall.se ”Om förbundet” (211-03-17)

²²⁰ www.unionen.se (2011-03-17)

²²¹ www.industrikommitten.se (2011-03-17)

²²² www.svensktnaringsliv.se ”Antal MF och anställda per MO 2009-12-31” s.1

²²³ www.ifmetall.se ”Om förbundet” (211-03-17)

²²⁴ www.gsacket.se (2011-03-17)

²²⁵ www.livs.se (2011-03-17)

²²⁶ www.pappers.se ”Pappers organiserar mest” Tillgängligt (2011-03-17)

²²⁷ www.unionen.se (2011-03-17)

²²⁸ www.sverigesingenjorer.se (2011-03-17)

²²⁹ Egen tabell

3.2 Uppkomst och funktion

Med bakgrund av överhettningarna på 80-talet, stabiliseringspolitiken på 90-talet och en dramatisk avtalsrörelse 1995, insåg arbetsmarknadens parter att något behövde göras.²³⁰ Detta med lite hjälp av ett yttre tryck i form utav den socialdemokratiska regeringen uppmanat parterna att senast mars 1997 lägga fram ett om möjligt gemensamt förslag till regleringen av lönebildningen, annars hotade en statlig intervention.²³¹ Regeringens utgångspunkter var att lönekostnadsutvecklingen måste vara i takt med övriga Europa, enligt Edingruppen för att inte minska industrins konkurrenskraft, undvika inflation och hålla arbetslösheten nere. De slog även fast att arbetsmarknadsparterna bär ansvaret för lönebildningen.²³² Det var under dessa premisser ett nytt tänkande kring lönebildning skulle ta form och klippa banden med senaste decenniernas oreda. Startskottet för samarbetet var en artikel i DN-debatt 1 juni 1996 då de fackliga företrädarna inom industrin gemensamt bjöd in arbetsgivarsidan till diskussioner i ämnet. Fackförbunden lyfter fram att förutsättningarna nu var annorlunda och att lönebildningen bland annat bör fungera som ett vapen mot arbetslösheten. De ville ha ett samarbete mellan såväl tjänstemän och arbetare som arbetsgivare och fackförbund för att möta en allt hårdare internationell konkurrens. Vikten av att tänka långsiktigt och inte låta den egna gruppens intressen gå före samhällsansvaret betonades samt att Sverige har en tradition av samarbetsanda mellan parterna.²³³

Bemötandet från arbetsgivarsidan var skiftande²³⁴, men de samlade sig och svarade 24 oktober 1996 med en artikel i DN-debatt under rubriken ”Lagstifta mot strejker”. Fackförbundens respektive motparter skrev att den starke arbetsgivaren är en myt och att de i mångt och mycket står försvarslösa inför fackens stridsåtgärder och att det är viktigt att förhandlingar genomförs utan ett ständigt hot från fackligt håll. De konstaterade även att industrin konkurrerar med internationella priser till nationella kostnader, varav arbetskraftkostnaden är en viktig sådan. För att inte hamna i samma mönster som under tidigare avtalsrörelser var de villiga att inleda samtal, dock skrev de att branscherna är så pass olika att lönebildning och avtalsförhandlingar endast skall ligga på förbunds och företagsnivå. Det eftersträvade en förhandlingsordning med effektivare spärrar mot stridsåtgärder.²³⁵ En viktig pusselbit i att finna ett nytt system var att det skulle accepteras av båda sidor och egentligen av alla branscher. ”Vi behövde hitta ett modernt sätt att sköta lönebildningen, som kunde mötas av respekt och accepteras av i det närmaste alla andra – och som dessutom ledde till att löneökningstakten skruvades ner” sade i efterhand den dåvarande förhandlingschefen för Sif Lars-Bonny Ramstedt.²³⁶

Resultatet blev Industriavtalet som slöts 18 mars 1997 och har sedan dess även reviderats en gång 1999.²³⁷ Det bygger på principen att industrin ska agera lönenormerare i avtalsrörelser för att stabilisera lönebildningen. Alla andra branscher ska sedan anpassa sig efter industrinormen för att garantera återhållsamma löneökningkrav och skona samhällsekonomin.²³⁸ Industriavtalets parter bedömningar kring framtidens samhällsutveckling påverkar därför hela arbetsmarknaden.²³⁹ Avtalet består utav en del om industriell utveckling, samt en om lönebildning, vilken benämns Industrins förhandlingsavtal. Det är den senare som har blivit

²³⁰ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.18.

²³¹ Prop 1995/96:26 s.64f.

²³² Ekbåge, Sune, Henning, Bo, Johansson, Göran et.al ”Låga löneökningar vårt ansvar” *Dagens Nyheter*. (1996-06-01) s.4.

²³³ Ibid.

²³⁴ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.18.

²³⁵ Björklund, Gunnar, Ludvigsson, Ivan, Nilsson, Lennart ”Lagstifta mot strejker” *Dagens Nyheter*. (1996-10-24) s. 4.

²³⁶ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.18.

²³⁷ www.industrikommitten.se 3.B Giltighet

²³⁸ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.152.

²³⁹ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.37.

mest uppmärksammas och det är framförallt den som behandlas i uppsatsen, även om delen om industriell utveckling också är av vikt.²⁴⁰ Det finns tre grundpelare för avtalet, varav den första, Industrikommittén, består utav representanter för arbetsgivar- och arbetstagar sidan och de skall följa och främja tillämpningen av avtalet. Den andra Ekonomins ekonomiska råd är fyra ekonomer från båda sidor som skall bedöma och lämna utlåtanden i ekonomiska frågor. Detta sker antingen på en gemensam begäran av parterna, Industrikommittén eller från en opartisk ordförande.²⁴¹ Det sistnämnda är den tredje grundpelaren och har en viktig roll vid avtalsrörelser. De opartiska ordförandena är fem till tio stycken och utses av Industrikommittén.²⁴² Lönebildningsdelen i Industriavtalet har en förhandlingsordning med tidsplan vilken beskrivs i 5 §. Meningen är att Industrin skall sluta nya avtal innan de gamla går ut och fredplikten upphör gälla. Tre månader innan de går ut inleds förhandlingarna, Opo tillsätts och parterna lägger fram sina krav. Ifall parterna inte kommit överens när en månad kvarstår träder en Opo in för att se till att förhandlingarna slutförs. Skulle fackförbund vilja varsla om stridsåtgärder görs detta först både muntligt och skriftligt till Opo, allt för att undvika konflikter.²⁴³ I 6§ klargörs vilka befogenheter Opo har då de bland annat kan skjuta upp varslade stridsåtgärder i högst 14 dagar. Parterna i Industriavtalet har bestämt att deras förhandlingsregler skall gälla istället för MBL:s vilket staten har accepterat genom 47b § 3 st där det står att den här typen utav samarbetsavtal har företräde och att Medlingsinstitutet därmed inte kan använda sig av tvångsmedling.²⁴⁴

3.3 Tillämpning och påverkan

Industriavtalet har sedan tillkomsten lovordats från flera håll, men samtidigt har kritik funnits där sedan starten då vissa utomstående tvivlade på att samordningen skulle hålla.²⁴⁵ Parterna kommer delvis från olika lönebildningskulturer och en utmalning var att få alla att dra åt samma håll.²⁴⁶ Industriavtalet står för ett annorlunda lönebildningssystem som inte står att finna i övriga Europa,²⁴⁷ då det är unikt och anpassat till Sverige.²⁴⁸

Den första avtalsrörelse 1998 resulterade i en sänkt löneökningstakt, ett bevis på att samordningen hade hållit och normen i stort följts. Övriga parter lät sig övertalas om vinningen med lägre löneökningar och avtalsrörelsen blev lugn utan några större konflikter. Vändpunkten hade kommit och industrin var återigen löneledande.²⁴⁹ Sverige var bland de sista att växla ner löneökningstakten i Europa.²⁵⁰ Detta följdes sedan en tioårsperiod som i jämförelse med föregående tjugoårsperiod hade en synnerligen god lönebildning.²⁵¹ Omdömena från såväl arbetstagar- som arbetsgivar sidan har varit övervägande positiva.²⁵² Vinsterna med avtalet har varit många med tydligare spelregler, nya avtal har slutits innan de gamla löpt ut, sänkt löneökningstakt, få konflikter och industrin har agerat lönenormerare.²⁵³ Samordningen mellan facken anses ha skapat mer stabilitet och gett tyngd till kraven och det har även lett till ett

²⁴⁰ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.65.

²⁴¹ www.industrikommitten.se

²⁴² www.industrikommitten.se 4 § Förhandlingsavtalet

²⁴³ www.industrikommitten.se

²⁴⁴ Sigeman, Tore, Arbetsrätten, 2010, s.80.

²⁴⁵ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.69.

²⁴⁶ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.40.

²⁴⁷ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.4.

²⁴⁸ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.97.

²⁴⁹ Lundh, Christer, Spelets regler, 2010, s.264.

²⁵⁰ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.14.

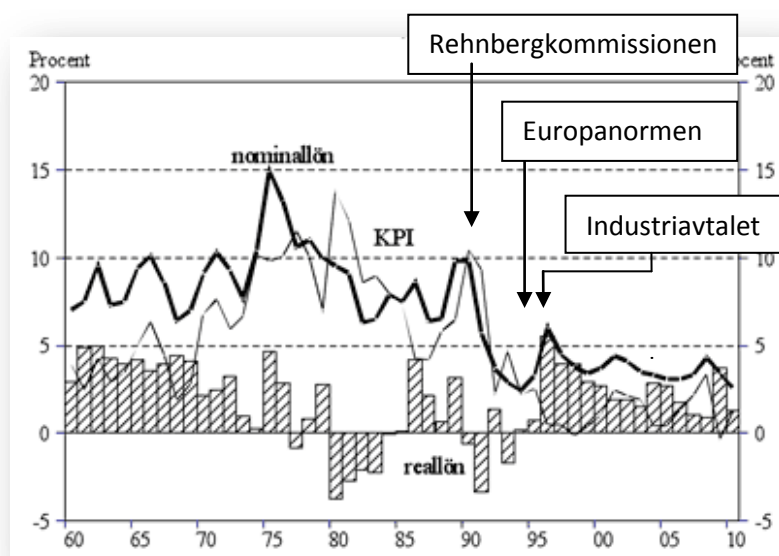
²⁵¹ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.29.

²⁵² Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.49.

²⁵³ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.31.

utvidgat samarbete.²⁵⁴ Systemet med de opartiska ordförandena har till stor del ansetts framgångsrikt.²⁵⁵ Nu sluts avtalen i tid, vilket inte var fallet innan Industriavtalet.²⁵⁶

Ser vi till industrisektorn, ökade reallönerna under perioden 1998-2007 med 24,6 procent, med en genomsnittlig ökning på 2,2 procent per år, jämfört medföregående två decennier med knappt en procent i reallöneökning. Från löneökningar på sex till elva procent, höll de sig på två till fyra procent under denna tioårsperiod.²⁵⁷ Sverige befann sig i toppen bland europeiska länder vad gällde reallöneökningar enligt Facken inom industrins rapport. I takt med Europa har blivit en paroll i synnerhet för Facken inom industrin och under Industriavtalets första tio år har löneökningarna följt Europas utveckling.²⁵⁸ Sverige har återhämtat sig från 90-talskrisen och arbetslösheten sjunkit.²⁵⁹ Den genomsnittliga BNP-ökningen 97-07 var 3,2 procent, vilket kan jämföras med 1,8 procent de föregående tjugo åren.²⁶⁰ Industrin hade från 1997-2007 en relativt konstant andel av BNP på ca 20 procent.²⁶¹ Sveriges utlandsberoende har ökat sedan Industriavtalets tillkomst och exporten motsvarar ungefär 50 procent av BNP, vilket pekar på att landet klarat behålla sin konkurrenskraft.²⁶²



Figur 7 Rehnbergkommissionen, Europeanormen och Industriavtalets påverkan på lönebildningen, fritt efter Hans Olsson.²⁶³

Att utvecklingen har varit god i Sverige 1997-2007 visar statistiken, men frågan är hur mycket som kan tillskrivas lönebildningen och i så fall hur mycket som är Industriavtalets förtjänst? Facken inom industrin menar att Industriavtalet i kombination med en bredare insikt om återhållsamhet, förändringar i arbetsmarknadspolitiken har medfört tydligare spelregler och

²⁵⁴ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.33.

²⁵⁵ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.49.

²⁵⁶ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.32.

²⁵⁷ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.11.

²⁵⁸ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.15.

²⁵⁹ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.24.

²⁶⁰ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.44.

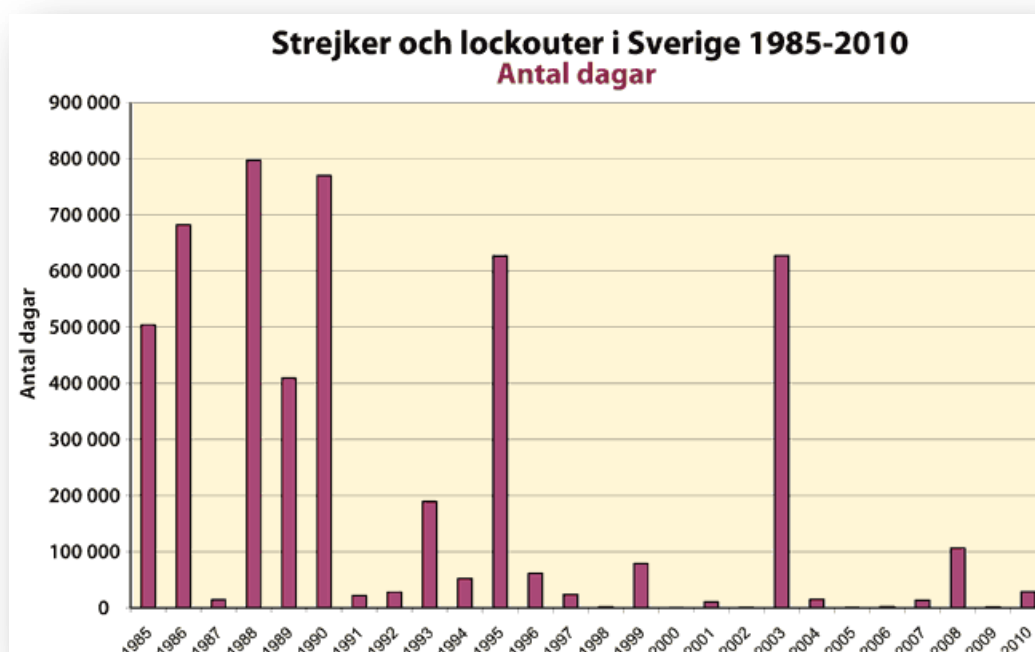
²⁶¹ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.45.

²⁶² Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.46.

²⁶³ Wränge, Eva(red), Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009, s.10 och www.mi.se

därmed en förbättrad samhällsekonomisk utveckling.²⁶⁴ Arbetsmarknadens parter lyckades därför lösa problemet utan statligt ingripande.²⁶⁵ Industriavtalet har sedan tillkomsten alltid gått ut först och därmed varit lönenormerande i alla stora avtalsrörelser även de senare åren.²⁶⁶ Ur ett europeiskt perspektiv har Sverige haft en mycket positiv utveckling sedan Industriavtalets tillkomst, då vi år efter år hamnat under inflationsmålet vilket underlättat för reallöneökningar, dock menar Gottfries att återhämtningen från 90-talskrisen tog längre tid än nödvändigt.²⁶⁷ Löneökningstakten har varit god ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, men fortfarande lite för hög om ambitioner är att öka sysselsättningen, inte bara att behålla den nuvarande nivån. Det är dock svårbedömt var jämviktsarbetslösheten ligger.²⁶⁸

Vad gäller konfliktstatistiken har den också sett god ut sedan avtalets tillkomst och den första strejken inom samarbetsavtalet inträffade 2010.²⁶⁹



Figur 8 Konfliktstatistik på svenska arbetsmarknaden²⁷⁰

Ovanstående diagram visar att antalet konflikt dagar sjönk drastiskt efter Industriavtalets tillkomst. Rehnbergkommissionen hade även en betydande inverkan, men 1995 blev en orolig avtalsrörelse. Läget stabiliserades efter det, med få förlorade arbetsdagar, med undantag från Storstrejken i Kommunal 2003.²⁷¹

²⁶⁴ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.58.

²⁶⁵ Facken inom industrin, Facit efter 10 år med Industriavtalet, 2008, s.60.

²⁶⁶ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.28.

²⁶⁷ Gottfries, Nils, Fungerar den svenska lönebildningen? 2011 s.41.

²⁶⁸ Gottfries, Nils, Fungerar den svenska lönebildningen? 2011 s.41.

²⁶⁹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen, 2010, s.207.

²⁷⁰ www.mi.se

²⁷¹ www.kommunal.se

3.3.1 Medlingsinstitutet

Efter Industriavtalets tillkomst lades förslag om ett förstärkt förlikningsmannainstitut fram, vilket sedermera resulterade i att Medlingsinstitutet tillkom år 2000. Det ligger under Arbetsmarknadsdepartementet och hade på många sätt Industriavtalet som förebild.²⁷² Inför institutets inrättande skrevs i propositionen 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning;

”Förslagen syftar till att främja en lönebildning i samhällsekonomisk balans som tål de påfrestningar en långvarigt ökad arbetskraftsefterfrågan medför och därmed gör det möjligt att kombinera höjda reallöner med låg arbetslöshet och stabila priser. Förslagen innebär dock ingen begränsning i arbetsmarknadens parter s möjligheter och ansvar för hur avtalslösningar utformas.”²⁷³

Traditionellt sett är det upp till arbetsmarknadens parter att sköta lönebildningen i Sverige enligt den svenska modellen, se avsnitt 2.2. Medlingsinstitutet är en statlig myndighet, men de har ändå en betydande roll i svensk lönebildning då den befinner sig mitt emellan parterna. 2009 utsågs Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth till mäktigast inom arbetsrätten av tidskriften *Lag & Avtal*. Han konstaterar att en medlare kan ha stort inflytande på vilka frågor som tas upp i medlingen.²⁷⁴ Institutet har inneburit det en förstärkning av lönebildningens spelregler bland annat genom förbättrad informationen vid avtalsrörelser.²⁷⁵ Medlingsinstitutets roll är till och med lagstadgad i 46-53 §§ i Lagen om medbestämmande i arbetslivet. I 46 § MBL står det att Medlingsinstitutet skall verka för en väl fungerande lönebildning, se avsnitt 2.4. 47 a § MBL säger att institutet på förfrågan kan gå in och medla när det har låst sig mellan två parter i en avtalsrörelse, men de har även rätt att genomföra såkallad tvångsmedling enligt 47 b § MBL och ett sådant beslut går inte att överklaga. Det kan även skjuta upp en stridsåtgärd i upp till 14 dagar vilket stadgas i 49 § 1st MBL. Brott mot den här typen utav beslut genererar en förhöjd varselavgift som ligger mellan 300 000 kr upp till en miljon, 62 § MBL. Dess roll regleras även i förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister samt förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Institutet ska även verka för att samsynen kring den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll upprätthålls.²⁷⁶

²⁷² Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2011, s.190.

²⁷³ Prop 1999/2000:32 s.1.

²⁷⁴ Davidsson, Mattias – Norrby, Ann. 2009 “Han är mäktigast inom arbetsrätt” *Lag & Avtal* nr.5 2009, s.19.

²⁷⁵ Prop 1999/2000:32 s.16 f.

²⁷⁶ Medlingsinstitutet, De svenska reglerna för förhandling och medling, 2010, s.9.

4. Debatt, kritik och utmaningar

En introduktion till hur lönebildningen har nu givits, samt en bakgrund till Industriavtalets uppkomst och dess tillämpning. I följande kapitel betraktas avtalsrörelserna 2007 och 2010 närmre. Här redogörs för kritik och debatt kring Industriavtalet under denna tidsperiod och vilka utmaningar avtalet har ställts inför, samt vad som är i skrivande stund är på väg att ske.

4.1 Missnöje kring Industriavtalet

Industriavtalet var i cirka tio års tid en uppskattad modell, respekterad av såväl industrisektorn som utomstående, men den känsliga frågan kring vilken bransch som ska gå först är återigen aktuell. Under 2007 års avtalsrörelse uppstod en alltmer hätsk debatt kring hur lönebildning bör utformas²⁷⁷ och i skrivande stund väntar vi ännu på svaret. Makten över lönebildningen, vad gäller lönenormering och förhandlingsnivå diskuteras igen.²⁷⁸ Två händelser som spelat en central roll för händelseförloppet är Detaljhandelsavtalet, från 2007 som slöt på en nivå över industrinormen²⁷⁹ samt att Teknikföretagen sade upp avtalet, vilket verkställdes i hösten 2010.²⁸⁰

4.1.1 Industriavtalet är för oflexibelt

När Sverige stod inför förhandlingarna år 2007, befann sig landet i en högkonjunktur, med ett stort tryck från arbetstagarorganisationerna om löneökningar. Vi hade en relativt nytillsatt regering och framtiden kring bland annat hur a-kassan, konflikträtten och avtalspensionen skulle se ut var ännu oviss. Detta var den största avtalsrörelsen sen 1993 och nästan tre miljoner arbetstagare berördes, vilket motsvarar ca 85 % av de anställda. 500 av Sveriges 600 kollektivavtal skulle omförhandlas och omkring 100 parter fanns med.²⁸¹ Mer än en tredjedel av dessa gick ut 31 mars, däribland stora delar av industrin.²⁸²

Det stora orosmolnet för industriparterna under 2007 års avtalsrörelse var Svensk Handel med VD:n Dag Klackenberg i spetsen. De förbjöds av Svenskt Näringsliv att skriva på ett avtal som låg över industrinormen vilket ledde till ett strejkvarsel av Handelsanställdas förbund mitt under påsktider.²⁸³ Avtalet innebar en genomsnittlig lönekostnadsökning på 12,6 % för hela branschen där butiksanställda fick 13,2 % långt över industrinormen på 10,2 %.²⁸⁴ Trots protester och missnöje slöts avtalet på denna nivå för tre år i handelsbranschen.²⁸⁵ Motivet var att utjämna löneskillnaderna. Handeln är en kvinnodominerat lågavlönad bransch som blomstrande vid tidpunkten och för att minska lönegapet till den mansdominerade industrin krävdes enligt Dag Klackenberg ett större påslag för handeln.²⁸⁶ Han menar att avtalet inte var dyrare än industrinormen i kronor räknat, men det upprörde trots detta många på arbetsgivarsidan. Avtalsrörelsen hade kommit i gungning i och med att Svensk handel hade brutit sig ur samordningen och lagt sig utanför normen.²⁸⁷ Samtidigt menade den fackliga sidan att förutsättningarna för att ge relativlöneökningar till dessa grupper inte hade kunnat vara bättre tack vare goda vinster, låg inflation och stigande sysselsättning 2007.²⁸⁸ Almega anmärkte också, 2007, på den enligt dem stelbenta industrinormen och menade att lönenormen

²⁷⁷ Wrangle, Eva, Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009 s.9.

²⁷⁸ Kronlid, Johanna – Örneborg, Elisabeth. 2009. "Kampen om det magiska märket" *Lag & Avtal* nr.8 2009 s.20.

²⁷⁹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007 s.118.

²⁸⁰ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s.130.

²⁸¹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007, s.109.

²⁸² Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007, s.110.

²⁸³ Dagens Industri "Avtalshaveri på arbetsgivarsidan" (2007-03-27)

²⁸⁴ Andersson, Bosse "Uppgörelsen stoppades" *Dagens Nyheter* (2007-03-28) Sektion: Ekonomi s.36.

²⁸⁵ Tidningarnas Telegrambyrå "Ingen strejk i handeln i påsk" (2007-03-30)

²⁸⁶ Andersson, Bosse "Avtalsmodellen på väg att stöpas om". *Dagens Nyheter* (2007-03-31) s.51

²⁸⁷ Hellblom, Ola "Upprörda känslor kring handelsavtal" *Dagens Industri* (2007-03-31)

²⁸⁸ Lindström, Anders, 2007 års avtalsrörelse, i Thourise, Anna (red), Vems ordning och reda? 2007, s.23.

måste anpassas till förutsättningarna för den aktuella branschen.²⁸⁹ Märket ansågs vara för högt för tjänstesektorn, men samtidigt slöts avtalen på samma nivå där även om det kom protester om att avtalen blev för dyra.²⁹⁰ Industriavtalet anses av kritiker vara för oflexibelt då övriga skall anpassa sig till industrinormen, trots att branscherna går olika bra²⁹¹ Detta leder oss in på finanskrisens påverkan.

Lars Calmfors, skrev i Ekonomisk debatt 2008 att lönenormen är överskattad.²⁹² Han konstaterar att perioden 1998-2006 var framgångsrik för svensk lönebildning, men att det inte är någon garanti för att det är Industriavtalets förtjänst.²⁹³ Den starka samordningen, har lett till att löneökningarna har hållits nere åtminstone i jämförelse med branschvis icke samordnade förhandlingar, se avsnitt 2.3.2. Han menar också att vi i detta avseende har haft en utveckling som är relativt lik många andra europeiska länder.²⁹⁴ Det svenska lönebildningssystemet har egentligen aldrig tidigare utsatts för en riktig prövning. 90-talskrisen och turbulensen i lönebildningen där efter, medförde en återhållsamhet hos båda parter, som skulle uppstått oavsett lönebildningssystem enligt Calmfors då förhandlingarna fortfarande fruktade en ny kris. De avtal som slöts med Industriavtalet som norm fram till 2006 förklarar han delvis med att förhandlingarna haft turen på sin sida och att avtalen i backspegeln har haft lägre löneökningar än vad de trodde då de slöts. Det gick helt enkelt bättre än parterna hade väntat sig, tack vara produktivitetsökningarna blev högre än beräknat, och därmed även reallöneökningarna och lägre prisökningar.²⁹⁵ Alla parter blev således nöjda med avtalen, men systemet blir bara hållbart så länge produktivitetsökningen underskattas och det är givetvis ett ohållbart system.²⁹⁶

Industriavtalet klarade sig länge undan den typen av prövningar Calmfors beskrev, men finanskrisen slog till mitt emellan de båda stora avtalsrörelserna 2007 och 2010. Förutsättningarna inför förhandlingarna kunde knappast varit mer olika. De tidigare avtalen från 2007, tillkom som tidigare nämnts i en högkonjunktur i kontrast till ett Sverige som 2010 fortfarande inte hade återhämtat sig från krisen.²⁹⁷ Avtalen 2007 hade slutits när prognosen för de närmaste åren fortfarande såg god ut, men krisen förändrade förutsättningarna, vilket medförde att avtalen blev för dyra.²⁹⁸ Finanskrisen 2008 slog hårt mot den konkurrensutsatta sektorn, samtidigt som det under det tredje avtalsåret skulle betalas ut löneökningar på 3-3,5 %. 2009 var minst sagt ett krisår, med det största BNP – raset under efterkrigstiden, trots att läget stabiliserades något mot slutet av året.²⁹⁹ Det påverkade dock olika sektorer olika mycket, vilket gav upphov till att åsikterna exempelvis kring avtalens längd gick isär bland arbetsgivarorganisationerna.³⁰⁰ De exporterande svenska industrierna med en tonvikt på fordon och investeringsvaror är känsliga för konjunktursvängningar vilket avspeglade sig i siffrorna efter finanskrisen.³⁰¹ Produktionen föll med 18 procent inom industrin, bara 2009. Samtidigt drabbades inte tjänstesektorn lika hårt.³⁰²

²⁸⁹ Wrangle, Eva (red), Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009 s.38.

²⁹⁰ Lindström, Anders, 2007 års avtalsrörelse, i Thourise, Anna (red), Vems ordning och reda? 2007, s.26.

²⁹¹ Lindström, Anders, 2007 års avtalsrörelse, i Thourise, Anna (red), Vems ordning och reda? 2007, s.27.

²⁹² Calmfors, Lars ”Kris i det svenska avtalssystemet?” *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.6.

²⁹³ Calmfors, Lars ”Kris i det svenska avtalssystemet?” *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.8.

²⁹⁴ Calmfors, Lars ”Kris i det svenska avtalssystemet?” *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.10.

²⁹⁵ Calmfors, Lars ”Kris i det svenska avtalssystemet?” *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.12.

²⁹⁶ Calmfors, Lars ”Kris i det svenska avtalssystemet?” *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.11.

²⁹⁷ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s.127.

²⁹⁸ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.24.

²⁹⁹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s.127.

³⁰⁰ ibid.

³⁰¹ Industrins ekonomiska råd, I Finanskrisens kölvatten – risker och utmaningar, 2010, s.9.

³⁰² Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.16.

Finanskrisen medförde att industrisektorn tvingas vidta drastiska åtgärder då de gällande centrala avtalen var för dyra och inte anpassade till en lågkonjunktur.³⁰³ 2009 tecknar IF Metall krisavtal för ett år och även Unionen och Sveriges ingenjörer säger att det lokalt är accepterat med lönesänkningar för att rädda företagen.³⁰⁴ Detta är inget långsiktigt sätt att bekämpa arbetslöshet med, men syftet var att fördela kostnaderna av finanskrisen över fler och på så sätt vänta ut krisen med förhoppning om att så många som möjligt kan behålla jobbet.³⁰⁵ IF Metalls styrka efter krisavtalen ifrågasattes bland annat av Byggnads och Kommunal som var skeptiska till att de skulle förbli märkessättare.³⁰⁶

Krisen vände dock snabbare än väntat då vissa utvecklingsländer efter omständigheterna klart sig bra och tillväxten i Asien återhämtade relativt fort. OECD-länderna följde efter när det började bli fart på ekonomin tack vare ekonomistimulerande krispaket. Världshandeln ökade med 5 % mot föregående år, vilket även syntes i den svenska exportsektorn. Sverige klarade återhämta sig oväntat snabbt även i jämförelse med andra OECD-länder och övriga EU.³⁰⁷ Annledningar till detta var bland annat den svenska kronan förstärkning, men även att viktiga handelspartners också klarat återhämta sig relativt bra, samt att efterfrågan på den konjunkturkänsliga motor, insats- och investeringsindustrin ökade igen. Även efterfrågan på den inhemska marknaden ökade markant. Hushållen drabbades inte lika hårt som i många andra länder och bostadspriserna sjönk inte heller, vilket vi har sett i vår omvärld. Besparingar i hushållen, lagerinvesteringar och en expansiv finanspolitik dämpade även fallet.³⁰⁸ Det går förneka att industrin drabbades hårt av finanskrisen, då ca 70 000 anställda fick gå under 2008-2009. Det motsvarar ändå inte produktionsnedgången som var betydligt större. Arbetsgivarna strävade i stort efter att hålla kvar så stor andel av arbetsstyrkan som möjligt inför en konjunktursuppgång.³⁰⁹ Sverige har som helhet återhämtat sig mycket bra och ungefär ett år innan experterna beräknat, dock låg industrin 2010 långt under sin ursprungliga nivå från innan krisen, trots en kraftig återhämtning.³¹⁰ Ungefär två tredjedelar av produktionsfallet från 2008/2009 hade återhämtats i slutet av 2010. Trots att det har varit en av de djupaste kriserna någonsin för Sverige och att den slog hårt mot exportindustrin, har den varit relativt kortvarig exempelvis i jämförelse med 90-talskrisen.³¹¹ 2010 var det även valår, med osäkert utgång och en ny kraftfull aktör nämligen Unionen hade tillkommit. Under dessa förutsättningar inledde parterna 2010 största avtalsrörelsen sedan 1993. 3,3 miljoner arbetstagare berördes av de 550 centrala kollektivavtal som skulle omförhandlas, varav en majoritet, ungefär två tredjedelar löpte ut 31 mars.³¹²

Jonas Milton, Almega lyfte, 2008 problemet med att det är nödvändigt att systemet ska kunna hantera konjunkturssvängningar eftersom det är företagens realitet i industri- som tjänstesektorn.³¹³ Likt kritiken om att Industriavtalet inte är tillräckligt flexibelt mellan branscher ifrågasätts om det håller över tid. En lönebildningsmodell bör fungera i såväl hög- som lågkonjunktur.³¹⁴

³⁰³ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.16.

³⁰⁴ Norrby, Ann. 2009 "Här är ditt 00-tal" *Lag & Avtal* nr.12 2009 s.17.

³⁰⁵ Eklund, Klas, Vår ekonomi – En introduktion till samhällsekonomin, 2010, s.152.

³⁰⁶ Kronlid, Johanna – Örneborg, Elisabeth. 2009. "Kampen om det magiska märket" *Lag & Avtal* nr.8 2009, s.18

³⁰⁷ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s. 15.

³⁰⁸ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s.17.

³⁰⁹ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s.18.

³¹⁰ *ibid.*

³¹¹ Industrins ekonomiska råd, I Finanskrisens kölvatten – risker och utmaningar, 2010, s. 13 f.

³¹² Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s.127.

³¹³ Wrangé, Eva (red), Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009, s.38.

³¹⁴ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.87.

4.1.2 Normen respekteras inte

29 april 2010 tillkännagav Teknikföretagen att de lämnar industrisamarbetet, med hänvisning till att alla parter på arbetsmarknaden inte respekterade industrin som lönenormerande.³¹⁵ Utträdet verkställdes 31 oktober efter sex månaders uppsägningstid.³¹⁶ Reaktionen från flertalet parter blev en viss förvåning och besvikelse, samt yttranden kring att Teknikföretagen inte borde hoppat av innan en alternativ samarbetsmodell stod klar.³¹⁷ Teknikföretagen dåvarande vd Anders Narvinger kommenterade det hela med;

”Ett av de två viktiga syftena med Industriavtalet – att främja industrins konkurrenskraft – har inte varit utgångsläget för avtalsförhandlingarna inom industrin. Facken inom industrin har accepterat att Industriavtalets institutionaliserats om från att vara normbildande på sina egna villkor, till att vara verktyg för inhemskt skyddade sektors löneanspråk. Denna utveckling startade redan vid förra avtalsrörelsen och accentuerades i år.”³¹⁸

En avgörande faktor till avhoppet var ett de ansåg att LO-förbunden använde avtalet för att tillgodose inhemska intressen hos de andra LO-förbunden, istället för att prioritera industrin, samt att industrinormen blev golv i flera avtal.³¹⁹ Efter interna stridigheter i LO, om de så kallade jämställdhetspotterna, accepterades förslaget av hela organisationen det vill säga även industriförbunden och LO framförde kravet i enad trupp.³²⁰ 2007 lyckades de lägga jämställdhetspotten ovanpå lönenormen.³²¹ Påslagets storlek beräknades efter lönenivå och antal kvinnor i branschen.³²² Teknikföretagen ställde sig kritiska till LO:s jämställdhetspott, som bland annat Handelsanställdas förbund strejkhötade sig till 2007.³²³ Problemet med de LO-bundna industriförbundens dubbla lojaliteter kvarstår.³²⁴ Svenskt Näringsliv med flera ansåg att avtalen 2007 blev för dyra då kostnads målet, märket blev golv istället för norm. Även om majoriteten höll sig inom ramen var det ändå för många som gick utanför.³²⁵ När Teknikföretagen sade upp Industriavtalet våren 2010 visade Svenskt Näringsliv sina sympatier och menade att kritiken mot LO-förbunden var berättigad. Industrinormen fick agera golv och arbetskraftkostnadsutvecklingen blir för hög i jämförelse med konkurrensländerna.³²⁶ Även Teko, Sveriges Textil- och modeföretag följde Teknikföretagen och sade i oktober 2010 upp Industriavtalet. Motivet var i stort det samma, att avtalet blivit golv för andra branscher. VD är Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe.³²⁷ I pressmeddelandet där det offentliggörs 12 oktober säger han att avtalet inte har någon reell funktion utan Teknikföretagen och att det är otidsenligt för branschen.³²⁸

4.1.3 Omdefiniera den konkurrensutsatta sektorn

Är det hållbart att industrin även i framtiden ska sätta märket i avtalsrörelserna? Calmfors slutsats är att en sektor vars sysselsättning är känslig för löneförändringar är en bra märkessättare då det verkar återhållsamt på lönebildningen.³²⁹ De tankar som växte fram, i och

³¹⁵ Teknikföretagen, Uppsägning av Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning (2010-02-29)

³¹⁶ www.industrikommitten.se 3.B Giltighetstid

³¹⁷ Axelsson, Cecilia ”Nu behövs en ny avtalsmodell” *Svenska Dagbladet* (2010-04-30) Sektion: Näringsliv s.6.

³¹⁸ www.svensktnaringsliv.se Svenskt Näringsliv ”Teknikföretagen lämnar Industriavtalet” (2010-04-29)

³¹⁹ Düsing, Pär ”Avtalsordningen återställd” (2011-01-15) *Göteborgsposten*, sektion: ekonomi/politik s.62.

³²⁰ Lindström, Anders, 2007 års avtalsrörelse, i Thourise, Anna (red), Vems ordning och reda? 2007, s.23.

³²¹ Axelsson, Cecilia ”Fackens lönefront rämnar” *Svenska Dagbladet* (2010-03-21) Sektion: Nyheter s.10.

³²² Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.29.

³²³ Lindström, Olle. ”Tidsproblemet löst i lönerörelse” (2011-01-14) *Tidningarnas Telegrambyrå*

³²⁴ Ibid.

³²⁵ Wrangé, Eva, Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009, s.40.

³²⁶ www.svensktnaringsliv.se ”Svenskt Näringsliv och uppsägningen av Industriavtalet” Publicerat (2010-04-29)

³²⁷ Örnerborg, Elisabeth ”Teko överger Industriavtalet” *Lag & avtal* Publicerat (2010-10-13)

³²⁸ Teko, Sveriges textil- och modeföretag ” Teko säger upp Industriavtalet och Förslagsavtalet” (2010-10-12)

³²⁹ Calmfors, Lars ”Kris i det svenska avtalssystemet?” *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.13.

med EFO-modellen, kring att den konkurrensutsatta sektorn skulle sätta normen är fullt logiska, men eventuellt mer lämpade för sin tid. Idag har vi en rörlig växelkurs med ett inflationsmål, vilket ändrar förutsättningarna. Tidigare blev s-sektorn inte lika berörd av höga löneökningar eftersom den kunde vältra över kostnaderna på hemmamarknaden genom att höja priserna. Med det nuvarande systemet blir alla straffade när Riksbanken höjer räntan. K-sektorn anses vara mer benägna att hålla nere löneökningstakten, för att inte riskera att internationella företag flyttar sin produktion utomlands. Det argumentet bemöter Calmfors med att om arbetsgivarna vet att utvägen finns kommer de att bli mindre angelägna att slåss för mer återhållsamma löner. Angående sektorernas storlek pekar han på att tjänstesektorn har växt om tillverkningssektorn, vilket ytterligare talar emot industrin som ensam märkessättare.³³⁰

Att en internationellt konkurrensutsatt sektor ska sätta märket torde vara den dominerande uppfattningen bland arbetsmarknadsparterna, men vad som ingår i denna sektor helt självklara.³³¹ Akademiker och tjänstemän blir allt fler och vill därav också ha ett utökat inflytande på arbetsmarknaden, vilket uppmärksammas både från arbetsgivar- och arbetstagarhåll. Arbetsgivarorganisationen Almega kritiserade redan 2007 Industriavtalet då vd Jonas Milton pratar om en tjänstemannanorm³³² och framhåller inför avtalsrörelsen 2010 att även IT-sektorn är internationellt konkurrensutsatt.³³³ 2008 publicerade Dagens Nyheter en artikel om att ett nätverk, med syfte att få mer makt över lönebildningen, lett av Dag Klackenbergs hade bildats. De ville öka tjänstesektorns inflytande och därmed sätta bryta industrins dominans. De hävdade att det är mer logiskt att den största sektorn sätter märket.³³⁴ Tongångarna från fackligt håll är liknande, även om Akademikern menar att det skulle vara högst osannolikt att de lägger sig utanför industrinormen och raserar systemet med Industriavtalet.³³⁵ Unionen anslöt sig till Teknikföretagens uppfattning om att något borde göras åt det nuvarande Industriavtalet.³³⁶ De lyfte fram att läget idag i stor utsträckning skiljer sig från hur arbetsmarknaden såg ut 1997 och att det kanske är tid för att omdefiniera den konkurrensutsatta sektorn för att spegla arbetsmarknaden 2011. De sade sig därför villiga att ha en öppen dialog kring vilka som kan tänkas ingå i samarbetet enligt förbundsordförande Cecilia Fahlberg;

“Idag är det betydligt fler delar av näringslivet som lever under hård internationell konkurrens. Industri, tjänster och service flyter alltmer samman och bildandet av Unionen är ett tydligt bevis på den förändringen.”³³⁷

Fler tjänstemannaförbund har instämt när Unionens menat att LO har för stort inflytande över tjänstemännens lönebildning. Såväl TCO- som Saco-förbund påpekar att de växer medan LO tappas medlemmar och att de är en kraft att räkna med.³³⁸ Stateistik från Konjunkturinstitutet visar att antalet sysselsatta i Industrin minskar i förhållande till andra sektorer.³³⁹ 2008 sade Stefan Löfven, IF Metall, att fler gärna får delta i lönenormeringen, men på villkor att alla accepterar att det är den konkurrensutsatta sektorn som sätter märket och att de som tillkommer är parter från både arbetsgivar- och arbetstagersidan.³⁴⁰

³³⁰ Calmfors, Lars "Kris i det svenska avtalssystemet?" *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1 s.15 f.

³³¹ Kronlid, Johanna – Örneborg, Elisabeth. 2009. "Kampen om det magiska märket" *Lag & Avtal* nr.8 2009, s.18.

³³² *Svenska Dagbladet* "Tjänstemännen vill ha en egen norm"(2007-05-18) Sektion: Näringsliv, s.6.

³³³ Kronlid, Johanna – Örneborg, Elisabeth. 2009. "Kampen om det magiska märket" *Lag & Avtal* nr.8 2009, s.18.

³³⁴ Andersson, Bosse "Tjänstebranschen rustar för lönestrid mot industrin" *Dagens Nyheter* (2008-01-07) Sektion: Ekonomi, s.2.

³³⁵ Öberg, Anna D. 2011 "Avtal 2011: Industrin är samspelt igen" *Akademikern* 2011 nr.2 s.33.

³³⁶ www.unionen.se "Unionen vill diskutera förbättringar av Industriavtalet" Publicerad (2010-04-29)

³³⁷ www.unionen.se "Unionen vill starta dialog om lönebildning" (2010-09-13)

³³⁸ Öberg, Anna D. "Ingenting är längre som förut" *Akademikern* 2010 nr.4 (2010-05-05) s.29

³³⁹ Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2010, s.16.

³⁴⁰ Wränge, Eva (red), Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009 s.37.

4.1.4 Otakt mellan facken

2007 började det talades om en splittring inom LO-förbunden mellan de fyra industrifacken och de övriga nio, då industrifacken i LO slits mellan tillhörigheten i huvudorganisationen och industrisamarbetet.³⁴¹ Under 2007 års avtalsförelse fick frågan mycket fokus, men missnöjet har funnits även innan dess. Redan vid ingåendet av Industriavtalet kritiserades industriförbunden för att svika LO.³⁴² 2010 uppstod en slitning även bland Facken inom industrin då LO-förbunden uttryckte ett ogillande kring det första avtal som slöts mellan Unionen, Sveriges ingenjörer och motparten Teknikföretagen.³⁴³ De tre tunga fackliga aktörerna IF Metall, Unionen och Sveriges ingenjörer förväntades förhandlade tillsammans, inom det gemensamma området gentemot motparten. 2010 blev första gången sedan Industriavtalets tillkomst som LO- och tjänstemannafacket inte samordnade,³⁴⁴ vilket blev en besvikelse för IF Metall. Ordförande Stefan Löfven uttryckte det med ” det är olyckligt att de inte håller ihop gänget”.³⁴⁵ I slutändan slöt ändå IF Metall avtal med Teknikföretagen på samma nivå som tjänstemannaavtalet, med den skillnaden att det sträckte sig över 22 månader istället för 18 månader. I detta avtal finns även en möjlighet att teckna lokala så kallade krisavtal till syfte att slå vakt om jobben i kristider.³⁴⁶ Anmärkningsvärda är att det tidigare inte funnits någon öppen kritik mellan förbund i Facken inom industrin.³⁴⁷

16 april 2010 gick LO-förbundet Pappers ut i strejk och detta var den första öppna konflikten inom industrin i avtalets historia. I den samförståndsanda som rått på arbetsmarknaden på 2000-talet är det ovanligt att strejkvarsel verkställs. Aktualiserar stridsåtgärder ses det som ett stort misslyckande i relationen mellan parterna.³⁴⁸ Strejken varade i elva dagar och blev årets största konflikt.³⁴⁹ Svenskt Näringsliv kritiserade Pappers agerande och ansåg att de skadade förtroendet för fackföreningsrörelsen. Enligt dem borde LO gå in och göra något, vilket medförde ett dilemma för LO om de skulle ställa sig bakom ett enskilt förbund eller se till Industriavtalet intressen.³⁵⁰ Pappers ifrågasatte, efter avtalsrörelsen 2010, Industriavtalet och det fackliga samarbetets styrka gentemot motparten. Förbundsordförande Jan-Henrik Sandberg För sade att avtalets överlevnad kräver det en bättre samordning på arbetstagersidan och menade att något behöver ske. Han framförde att han egentligen inte är för en mer centraliserad lönebildning mellan huvudorganisationerna, men att han har svårt att se ett bra alternativ.³⁵¹

4.1.5 OpO-funktionen används felaktigt

I avtalsrörelser ska industrin gå i täten, men det första avtalet tecknas i princip aldrig utan att OpO behöver träda in. Sveriges ingenjörer menar att OpO används som en bortförklaring. Det är svårt att dra en gräns för hur stora befogenheter de har, många gånger agerar de mer som medlare än opartiska ordföranden.³⁵² Även Unionen stämde in i att parterna måste ta sitt ansvar på ett bättre sätt och lösa konflikterna själva.³⁵³ Kritiken kommer även utifrån exempelvis från Handelsanställdas fackförbund.³⁵⁴ Jöran Tjernell, före detta förbundsdirektör i Civilingenjör förbundet som blev Sveriges ingenjörer uttryckte det;

³⁴¹ Tidningarnas Telegrambyrå. ” Öppen spricka i LO” (2007-11-16)

³⁴² Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.39.

³⁴³ Tidningarnas Telegrambyrå ”LO besviket på tjänstemännens avtal” (2010-03-20)

³⁴⁴ Tidningarnas Telegrambyrå ” Första löneavtalet klart” (2010-03-20)

³⁴⁵ Axelsson, Cecilia ”Fackens lönefront rämnar” *Svenska Dagbladet* (2010-03-21) Sektion: Nyheter, s.10.

³⁴⁶ Ledare ”Ständigt denna lag” *Dagens Nyheter* (2010-03-28) s.2.

³⁴⁷ Öberg, Anna D. ”Ingenting är längre som förut” *Akademikern* 2010 nr.4 (2010-05-05) s.29.

³⁴⁸ Ledare. ”Ansvarslösa konflikter förmörkar avtalsrörelsen” *Dagens Industri* (2010-04-17) s.2.

³⁴⁹ Axelsson, Cecilia ”Bråk att vänta i avtalsrörelsen” *Svenska Dagbladet* (2011-01-07) Sektion: Näringsliv, s.4.

³⁵⁰ Tidningarnas Telegrambyrå (2010-04-16)

³⁵¹ Sandberg, Jan-Henrik ”Industriavtalet bör ses över” *Dagens arbete* (2010-05-06) s.40

³⁵² Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.43.

³⁵³ www.unionen.se ”Unionen vill diskutera förbättringar av Industriavtalet” Publicerad (2010-04-29)

³⁵⁴ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.72.

”På något sätt har systemet med opartiska ordförande lett till att man bara åker med. Det har blivit en angenämare resa och man vet att slutresultatet ändå blir bra. Både i Opo:s och i Medlingsinstitutets instruktioner står det ju att uppgörelserna ska vara på en samhällsekonomiskt försvarbar nivå. Då är det billigare att vänta och se vad som kommer än att riskera en konflikt”.³⁵⁵

Samtidigt menar Stefan Löfven att är svårt att åstadkomma en förändring, då parterna gärna drar på det i en förhoppning om att kunna få det lite mer till sin egen fördel.³⁵⁶ Det är dock viktigt att industrin är ute i god tid med sina avtal för att övriga ska kunna anpassa sig till den norm parterna inom Industriavtalet sätter.³⁵⁷ Inför avtalsrörelsen 2010 accepterade Svensk Handel om än motvilligt exportsektorn som lönenormerande, men gav uttryck åt en irritation över att industrin var för långsamma med att göra upp.³⁵⁸

4.2 Bekräftar det etablerade

Avsnitt 3.2 visar att Industriavtalets framgångar vad gäller reallöneökningar, och låg konfliktnivå har fortsatt även under 2009, 2008 och 2010 trots finanskrisen.³⁵⁹ Arbetsgivarna lyfter fram fördelen med att frågor har kunnat lösas efterhand och inte bara under avtalsrörelserna tack vare god kommunikation mellan parterna.³⁶⁰ Industriavtalet har skapat en mötesplats mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som minskat konflikterna och förbättrat förhandlingsklimatet.³⁶¹ IF Metall ingår i Industriavtalets stomme och är en av de som aktivt försvarar modellen.³⁶² De menar att lönenormen inte är för oflexibel eftersom den endast utgör den totala kostnaden. Förbunden och de lokala parterna väljer sedan själva hur de vill fördela kostanden.³⁶³ Industriavtalets norm måste bygga på långsiktighet och kan inte anpassas till de branscher som går bra för tillfället.³⁶⁴ Enligt nationalekonomen Olle Djerf är det ur såväl arbetsgivar- som samhällsekonomisk synpunkt direkt skadligt att låta den bransch det går bäst för, agera märkessättare.³⁶⁵ Arbetsgivar sidans krav 2007 var något motstridiga då Handels ville ha ett dyrare avtal och Almega ett billigare.³⁶⁶ Angående kritiken av jämställdhetspotterna sade LO:s Wanja Lundby-Wedin. ”Till skillnad från Svenskt Näringsliv kan jag inte se hur en mer jämlik lönebildning kan hota konkurrenskraften för industrin”³⁶⁷ Medlingsinstitutet menade dessutom att de förbund som slöt avtal över normen i stor utsträckning kompenserade genom ändringar i allmänna avtal.³⁶⁸

Tjänstesektorns argument är att de borde gå före eftersom de är större, men det handlar ju inte om storleken utan vad som är hållbart för samhällsekonomin.³⁶⁹ Stefan Löfven sade 2007;

”En del talar om att industrins betydelse minskar. Jag blir så häpen när man inte vet bättre. Tittar man enbart på antalet direkt anställda i industrin så har det minskat, men lägger man ihop det med antalet anställda i industrinära tjänster är det samma antal som för 30 år sedan. Folk tror att industrin minskar i betydelse bara för att

³⁵⁵ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.44.

³⁵⁶ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.43.

³⁵⁷ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007, s.118.

³⁵⁸ Tidningarnas Telegrambyrå ”LO besviket på tjänstemännens avtal” (2010-03-20)

³⁵⁹ Wrangle, Eva(red), Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009 s.10 och www.mi.se

³⁶⁰ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.48.

³⁶¹ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.42.

³⁶² www.ifmetall.se Industriavtalet (2011-03-13)

³⁶³ Wrangle, Eva, Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009 s.49.

³⁶⁴ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.87.

³⁶⁵ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.67.

³⁶⁶ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.41.

³⁶⁷ www.lo.se ”Industriavtalet har inte syftat till att förhindra jämställda löner” Publicerat (2010-04-29)

³⁶⁸ Wrangle, Eva(red), Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering, 2009 s.63.

³⁶⁹ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.66.

man outsourcar transporter, fastighetsskötsel och dataavdelningar. Men de skulle ju inte ha något att göra om inte industrin fanns.”³⁷⁰

Industriavtalet blev ett avsteg från arbetsgivarens väg mot förhandlingar på företagsnivå, men samtidigt uppfattas det som en god kompromiss.³⁷¹ Avtalet har genom Medlingsinstitutet även stöd från statligt håll.³⁷² Ett samförstånd mellan parterna skapar en stabilitet över mandatperioderna som antagligen inte varit möjligt om staten ansvarat för lönebildningen. Regeringen tar tydligt ställning för att avtal är att föredra framför lagstiftning, då parterna har en bättre kunskap på sitt område, det är lättare att anpassa efter branscher, konjunktursvängningar och vilar på en gemensam grund, erfarenhet och förståelse från båda sidor. Riksdag och regering har därför ett intresse av att upprätthålla goda relationer och samförstånd mellan parterna.³⁷³

4.3 Framåtblickande

De olika långa avtalsperioderna från förra årets avtalsrörelse gör att facken hamnar i otakt inför nästa avtalsrörelse. Tjänstemännen i Unionen och Sveriges Ingenjörer slöt avtal på 18 månader när LO-förbunden i industrin gjorde upp om 22 månader. Denna otakt medför att de måste gå ut med sina gemensamma krav redan i september, trots att avtalen på LO-sidan inte löper ut förrän i januari.³⁷⁴ Problemet med olika avtalslängd fick sin lösning i januari med att alla nya avtal ska vara färdiga 30 november, mitt emellan de båda avtalen, vilket också innebär att konflikträtten tidigareläggs för LO-förbunden.³⁷⁵

Teknikföretagens nye vd Åke Svensson meddelade i februari 2011 att de var villiga att teckna ett nytt industriavtal och betonade vikten av en gemensam syn på lönebildningen bland industriparterna, men menade att mycket har förändrats sedan 1997.³⁷⁶ Inför ett nytt industriavtal är det viktigt att alla är överens om premisserna. Förhandlingschef Anders Wiehe;

”Parterna måste vara överens om att Industriavtalet står över andra samarbeten. Var för sig och tillsammans måste vi alla verka för att den konkurrensutsatta industrin ska vara lönenormen på arbetsmarknaden. Vi måste skapa insikt om att våra uppgörelser utgör ramen för den övriga arbetsmarknaden.”³⁷⁷

Spänningarna har varit tydliga i synnerhet mellan Teknikföretagen och LO-förbunden, men Weihe sade ”Vi vill börja på ny kula med våra med- och motparter från ett blankt papper”³⁷⁸ Parterna har idag enats om att skapa ett nytt eller revidera det gamla Industriavtalet sommaren 2011 och i förhandlingarna medverkar även avhoppade arbetsgivarorganisationer.³⁷⁹

³⁷⁰ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.81.

³⁷¹ Rolfer, Bengt, Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet, 2007, s.48.

³⁷² Medlingsinstitutet, De svenska reglerna för förhandling och medling, 2010, s.9.

³⁷³ Prop. 1999/2000:32 s.29.

³⁷⁴ Axelsson, Sofia ”Tuffa tag, men inget kaos” (2011-01-15) *Svenska dagbladet*, sektion: näringsliv s.6.

³⁷⁵ Düsing, Pär ”Avtalsordningen återställd” (2011-01-15) *Göteborgsposten*, sektion: ekonomi/politik s.62.

³⁷⁶ Sharen Krafft, Eyal. 2011 “En glad skit på toppen” *Kollega* 2011 nr.1 s.29.

³⁷⁷ ”Ett nytt industriavtal börjar ta form” www.teknikforetagen.se (2011-03-03)

³⁷⁸ Axelsson, Cecilia ”Nu behövs en ny avtalsmodell” *Svenska Dagbladet* (2010-04-30) Sektion: Näringsliv s.6

³⁷⁹ Öberg, Tommy “Industrin svetsas ihop” *LO-tidningen* 2010 nr.39 s.13.

5. Diskussion och slutsats

I detta avslutande kapitel diskuteras Industriavtalets plats i historien, samt om avtalet inom en snar framtid ska räknas till historien eller inte. Följande avsnitt är således en ansats att besvara frågeställningen.

5.1 Historiens påverkan

Historien visar att lönebildningssystemet inte är statiskt, utan det sker en ständig växelverkan mellan stabilitet och förändring då det anpassas efter rådande samhällsförhållanden. En modell kan fungera bra under decennier för att sedan utvecklas eller gå under till förmån för en annan och för att en modell fungera långsiktigt bör den klara av konjunktursvängningar. Strukturcyklerna som utgör mönster i utvecklingen är bakåt blickande, men de kan även lära oss en del om framtiden. En kris inleder varje strukturcykel och sedan sker en utveckling över tid där institutionerna förändras med en viss eftersläpning. Vi har gått från lokal, till central förhandling, till icke samordnade förbundsförhandlingar och mot en allt mer decentraliserad lönebildningsmodell för att slutligen hamna i Industriavtalet. När även det ifrågasätts är det svårt att förutspå var det hela kommer sluta, men en sak är säker och det är att vi alltid är på väg.

Dagens system bygger på tidigare institutionella arrangemang och inför kommande förändringar påverkar tradition, kultur, nuvarande institutioner och givetvis även omvärlden. Historien ligger i det kollektiva medvetandet och om det svenska lönebildningssystemet förändras börjar vi inte om på ett blankt papper utan påverkas av bland annat ovanstående faktorer. Den enorma produktivitetsökning Sverige haft under ett par århundrades tid verkar ha skapat förväntningar på ständiga löneökningar, utan större hänsyn till det ekonomiska läget. Händelser tillbaka i tiden, i synnerhet den oreda som slutligen ledde fram till en omvandlingskris i början av 90-talet, möjliggjorde ett nytt systems uppkomst. Min uppfattning är att industrisamarbetet uppstod för att arbetsmarknadens parter hade för mycket att förlora på att inte samarbeta med varandra. Ett lagstiftningshot hängde över dem och de senaste åren var kantrade av misslyckade försök att få ordning på lönebildningen och även om Rehnbergkommissioner kylde av ekonomin, var det ingen hållbar lösning. Tack vare att Sverige hade en tradition av samförstånd ledde diskussionerna till samarbetet inom industrin. Kanske hade detta inte varit möjligt i andra länder utan det hämtade kraft och stöd från traditionen. Det fanns ett behov av ett nytt lönebildningssystem som kunde återupprätta förtroendet mellan parterna. Utan den breda massan i ryggen hade Industriavtalet aldrig skördat några framgångar, utan det hade förpassats till historien som ett i raden av ansatser till att förbättra lönebildningen. Min uppfattning är att den ekonomiska krisen fungerade som en väckarklocka och att Rehnbergkommissionen bidrog till att parterna på allvar lade misstänksamheten åt sidan, såväl mellan som inom arbetsgivar- och arbetstagarlagren. Troligen hade det här systemet inte kunnat växa fram tio år tidigare då samhället befann sig i en annan utvecklingsfas och parterna inte var mogna för Industriavtalet utan det krävdes någon form av kris. De hade helt enkelt inte tillräckliga incitament för den här typen utav samarbete.

5.2 Industriavtalets betydelse

Lönebildningen kretsar kring intressemotsättningar som är inbyggda i relationen mellan arbetsgivare- och arbetstagarare. Lön är en viktig fråga, då det är en kostnad för den ena parten och en inkomst för den andre. Samtidigt kan olika fackförbund också bli rivaler då alla strävar efter att gynna sin egen grupp. Konflikten behöver inte leda till något destruktivt i form utav ständiga stridsåtgärder för att sluta avtal. Min uppfattning är snarare att den här spänningen behövs för att föra lönebildningen framåt, så länge det finns en maktbalans mellan parterna. Förutsättningen för en långsiktig lösning är att parterna agerar efter en gemensam förståelse och har god samhällsekonomi som ett överordnat mål. Sedan Industriavtalet undertecknades

1997 har förhandlingsklimatet har blivit öppnare, kommunikationen fungerar bättre och transaktionskostnaderna har sänkts, vilket gynnar båda parter.

I det material jag har funnit är det få, med undantag från exempelvis Calmfors, som förnekar Industriavtalets positiva inverkan på lönebildningen, även om det på senare år angripits från olika håll. Avtalet har medfört reallöneökningar, hållit nere konflikterna på arbetsmarknaden, skapat tydliga spelregler vid avtalsförhandlingar och brutit den onda cirkeln av oreda i lönebildningen. Det har satt lönenormen för arbetsmarknaden i 13 år, slutit avtal i tid och fram till 2010 lyckats ha ett välfungerande samarbete över partsgränserna och även mellan olika huvudorganisationer. Lagstiftning har undvikits och avtalet har genererat ett bredare samförstånd kring vikten av att bevara konkurrenskraft och stabilitet. Även delen om industriell utveckling bör lyftas fram som en bidragande faktor då den skapar grundförutsättningarna för att förhandlingsdelen skall accepteras av alla.

Allt kan dock inte tillskrivas Industriavtalet. Nedväxlingen av löneökningstakten hade delvis redan skett genom stabiliseringsavtalen och övergången till en flytande växelkurs och Riksbankens inflationsmål har hållit nere inflationen. I samband med att industrisamarbetet inleddes skapades Medlingsinstitutet och sannolikt har det två institutionerna kompletterat varandra, men det ska inte förglömmas att Industriavtalet stod modell för inrättandet av ett förstärkt förlikningsmannainstitut. Avtalet har varit beroende av att det funnits en bred förståelse för k-sektorns lönenormerande roll, vilket övriga parter generellt har haft och Medlingsinstitutet har hjälpt till att stärka den uppfattningen.

5.3 Interna och externa utmaningar

Någonting håller på att hända inom svensk lönebildning närmare bestämt med Industriavtalet och med bakgrund av den kritik som presenteras i kapitel fyra kan vi dela in det i interna och externa utmaningarna eller hot mot Industriavtalet.

5.3.1 Interna utmaningar

Det är högst osannolikt att den ursprungliga formen för Industriavtalet kommer överleva när en så betydelsefull aktör som Teknikföretagen hoppat av, men samtidigt har parterna inlett förhandlingar och till hösten är det sagt att ett nytt avtal skall stå klart. Parterna har visat en vilja att fortsätta samarbetet i någon form och därav är chanserna goda för att de fundamentala delarna av avtalet kvarstår. Jag är av uppfattningen att de nuvarande industriparterna anser att Teknikföretagen är för betydelsefulla för att de skall vara villiga att behålla avtalet som det är nu och fortsätta tillämpa det oavsett om de medverkar eller inte. Teknikföretagens förhandlingsposition kan därför tyckas vara oerhört god, men samtidigt har Teknikföretagen ett intresse av att ingå i lönenormeringen, vilket underlättar om de är part i avtalet. Min uppfattning är att de fortfarande står för huvudprinciperna i avtalet, men har hoppat av för att markera sitt missnöje mot sättet det tillämpas på. Alla ursprungliga parter borde således vara angelägna om att ett nytt Industriavtal undertecknas innan nästa avtalsrörelse för att inte riskera att de tappar sin position som lönenormerare på arbetsmarknaden, följaktligen borde de även vara villiga att göra eftergifter. Då det tidigare har funnits ett välfungerande samarbete och även en gemensam åsiktsgrund ser förutsättningarna goda ut, men jag vill inte spekulera i exakt innehåll.

Vissa frågor bör dock avhandlas vid förhandlingsbordet för att avtalet skall ha en framtid, då det fortfarande finns slitningar mellan parterna, inte minst Teknikföretagen och LO-industriförbunden. De fyra LO-förbundens dilemma ligger i om de ska ansluta sig till ett LO-samarbete som vill samordna sig i lönebildningsfrågor, exempelvis kring jämställdhetspotterna, eller prioritera industrin. Det är en angelägenhet för de inblandade förbunden, men samtidigt är det en av stöttestenarna i industrisamarbetet. Om de öppet skulle välja LO minskar sannolikt chanserna för ett industriavtal med Teknikföretagen i drastiskt.

Relativlöneökningar är en intressant aspekt i framförhandlandet av ett nytt industriavtal. Jämställdhetspotterna stötte på motstånd och Svenskt näringsliv till och med förbjöd Handels att teckna avtal över normen. Medlingsinstitutet fastslår att det relativa löneläget mellan grupper skall kunna förändras och att avsteg från normen får ske till syfte att göra relativlöneförändringar. Det krävs dock ett samtycke från motparten, vilket fanns i detaljhandelavtalet, men reaktionerna utifrån blev kraftiga. I detta läge var det upp till parterna att motivera sitt avsteg för att övertyga övriga, vilket Klackenbergs också försökte göra, men min uppfattning är att det inte finns någon direkt acceptans för relativlöneförändringar på den svenska arbetsmarknaden. Hotet ligger i att kompensationskrav kan komma från andra förbund då ett avvikande avtal blir en ny norm. När nu nya förhandlingar om Industriavtalet inleds anser jag att parterna bör klargöra vad relativlöneökningar innebär och till vilken grad de skall accepteras. Vidare har det även uppstått trötthet inom Facken inom industrin, som tidigare haft en god samordning. Hur allvarligt det är kommer antagligen de nya förhandlingarna visa. Den goda viljan har dock redan visat sig genom att problemet med de olika långa avtalstiderna överbyggdes av kompromiss och ett väl etablerat samarbete talar för att eventuella meningsskiljaktigheter kan förbises.

Systemet med de opartiska ordförandena bör även synas då flera parter har uttryckt ett missnöje och menar att det utnyttjas på fel sätt. Jag uppfattar det dock som att det är en fråga om olika attityder till OpO-funktionen. Vissa ser det som ett misslyckande om OpO behöver träda in, medan andra inte anstränger sig för att komma till en överenskommelse innan, delvis för att dra på det så länge som möjligt, men även för att de inte behöver stå för innehållet i lika hög utsträckning om en tredje part har påverkat förhandlingen. Det är givetvis svårt att motivera ett sämre avtal för medlemmarna om det slöts när det fortfarande fanns tid kvar för ytterliga förhandlingar. Trots detta är jag fullt övertygad om att systemet har många fördelar, eftersom avtalen slutits i tid och således fungerat i hög utsträckningen. Troligen handlar det mer om att dra tydliga ramar för vad som gäller. Vilka som ska ingå i samarbetet är också en aktuell fråga inför en revidering av avtalet. Flera av de nuvarande parterna har uttryckt en vilja att diskutera ifall k-sektorn skall utvidgas då samhället idag ser annorlunda ut. Det kan därmed tänkas att de nuvarande proportionerna mellan tjänstemän och arbetare i avtalet förändras. Jag förutsätter dock att de nuvarande parterna inte släpper in någon ny lättvindigt. En alltför stor och spretig normerande sektor skulle förmodligen vara svår att samordna.

3.2.2 Externa utmaningar

Det finns således interna angelägenheter att ordna upp, men med bakgrund av vad som framkommit i uppsatsen torde den största utmaningen snarare ligga externt. Den huvudsakliga förutsättningen för Industriavtalets fortlevnad är att det finns ett förtroende för systemet bland arbetsmarknadsparterna, självklart inom, men även utanför industrisamarbetet. Historien har visat att system byts ut då förtroendet sviktar. För att Industriavtalet skall ha någon egentlig funktion krävs det att dess norm accepteras av hela arbetsmarknaden. Det är grundläggande att förbunden på båda sidor ställer sig bakom modellen att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som sätter märket. Förbunden i sin tur består utav enskilda arbetstagare och arbetsgivare och då organisationernas uppgift är att tillgodose medlemmarnas intressen måste en acceptans finnas hos den stora massan. Min uppfattning är att det är ett etablerat synsätt och även om det finns ett visst missnöje har ännu ingen bättre modell som accepteras av en bredare skara framlagts.

Att återgå till icke samordnade branschförhandlingar lär inte vara aktuellt med tanke på tidigare erfarenheter samt att Puckelhypotesen säger att denna modell inte värnar om hela samhället då den skapar för höga löneökningar och på så vis ökar arbetslösheten. Det är även ytterst tveksamt om centrala förhandlingar skulle vara ett alternativ, då trenden snarare har gått mot decentralisering samt att huvudorganisationerna inte heller är lika betydelsefulla längre.

De har även blivit fler samt har en något annorlunda sammansättning idag. SAF har exempelvis blivit Svenskt näringsliv som av sagt sig sin tidigare funktion som förhandlande part. Jag har inte heller funnit några direkta förespråkare för en sådan lönebildningsmodell. Troligen skulle förbunden, som under en längre tid besuttit makten över lönebildningen, göra motstånd om någon försökte ta den ifrån dem. Arbetsgivarna har försökt driva en linje för lokal förhandling, men som tidigare nämnts är facken motvilliga att föra ner det på denna nivå i synnerhet med en centralt avtalad fredsplikt. Sverige karakteriseras av starka arbetstagarorganisationer och så länge de har någonting att säga till om är det tveksamt om förhandlingarna någonsin kommer ske helt lokalt. Det finns dock redan idag stora möjligheter att påverka och anpassa lönebildningen lokalt.

Uppsatsen har inte givit någon närmare beskrivning av omvärldens lönebildningssystem, men givetvis kan Sverige influeras av andra system, dock har vi speciella förutsättningar här med en lång tradition av samförstånd, starka fackföreningar och en frånvaro av statlig intervention. Min poäng är att det inte går att ta ett annat system rakt av och implementera det i Sverige. Vid en ökad lagstiftning skulle en maktförskjutning ske och staten skulle lämna sin neutrala roll. Det går emot svensk tradition och det är tydligt att båda parter föredrar avtal framför lag. Staten har naturligtvis ändå en betydelsefull ställning, men de har valt att ställa sig utanför lönebildningen och klargjort att det är arbetsmarknadens parter som bär ansvaret, därmed finns inget överhängande lagstiftningshot. Staten understryker dock att de fortfarande har ett intresse av en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutet har till uppgift att tillgodose detta och det kan tyckas att det på så vis lägger sig i arbetsmarknadsparternas åtaganden. Institutet stödjer industrisamarbetet, men denna statliga myndighet med något begränsade befogenheter kan inte påtvinga en samsyn kring industrins lönenormerande roll utan den måste finnas från början. Det ger dock tyngd åt avtalet att staten ställer sig bakom det, men samtidigt är det ingen garanti för att det kvarstår.

5.4 Avslutande kommentarer

Uppsatsen visar på att Industriavtalet tog form ur idéer som funnits länge på arbetsmarknaden, men som återupptogs och aktualiserades när Sverige var i behov att ett nytt lönebildningssystem. Min uppfattning är att det inte råder några tvivel om att Industriavtalet har haft en avgörande betydelse för förbättringen av den svenska lönebildningen. Ett system kan dock lämpa sig för en tid, men inte anpassat för nya förutsättningar. Vad gäller Industriavtalet har det ställts inför en rad utmaningar dels genom motsättningar mellan parterna, men även utomståendes skepsis över dess lönenormerande roll.

Min slutsats är att Industriavtalet kommer att leva kvar, men i något modifierad form. I vilket fall har parterna angelägenheter att reda ut för att samarbetet ska kunna fortlöpa. Det är i sammanhanget viktigt att en uppriktig diskussion kring att utvidga den konkurrensutsatta sektorn förs. Om argumenten inte håller för att fler ska agera lönenormerare, har tjänstemännen ändå givits en ärlig chans, vilket troligen stärker Industriavtalets legitimitet. En industrisektor med en majoritet av övriga parter i ryggen kan således fortsätta sätta märket i avtalsrörelser. Samförstånd är således nyckeln till den svenska lönebildningen, men det behövs även formella regler för att upprätthålla samordningen. Förhoppningsvis avskräcker sociala sanktioner när förbund bryter mot god sed vid lönebildning genom att exempelvis strejkhotat sig till löneökningar över normen annars blir systemet väldigt skört. Jag är dock övertygad om att det är vitalt att diskussionen hålls levande och att konflikterna kommer upp till ytan för att påminna om varför ett system tillkom och på så sätt kan ta ställning till om det fortfarande är hållbart. Industrin som lönenormerare kan högst sannolikt gå stärkta ur den här krisen om de hanterar det på ett bra sätt och är öppna och ödmjuka inför resterande parter. Teknikföretagens avhopp, detaljhandelsavtalet och övrig kritik mot avtalet blir kanske Industriavtalets räddning snarare än dess död.

7. Epilog

Ett bevis på att lönebildningsfrågan och turerna kring Industriavtalet är dagsaktuellt är att det lades fram ett förslag på ett nytt industriavtal från parterna 9 maj.³⁸⁰ I den nya versionen har avtalet stramats upp för att garantera att nya kollektivavtal sluts i god tid och att avtalsområdena inom industrin är samordnade, därav har OpO fått utökade befogenheter.³⁸¹ Parterna byter även ut alla medlare utom en.³⁸² Ambitionen är att stärka industrins lönenormerande roll genom klarare syfte och striktare förhandlingsregler.³⁸³ Det är godkänt av huvudorganisationen, dock är det oklart vilken effekt det kommer ha på kraven i LO-leden.³⁸⁴ Parallellt med avtalet skapas även Industrins utvecklingsråd, som ska behandla utveckling, forskning, innovation och jämställdhetsfrågor. Förutom de industriparter som ingick i den senaste versionen är även Grafiska företagens förbund inbjudna. Rent formellt ska det träda i kraft i sommar, förutsatt att samtliga parter godkänner avtalet.³⁸⁵

³⁸⁰ Tidningarnas Telegrambyrå "Nytt industriavtal klart" (2011-05-09)

³⁸¹ Axelsson, Cecilia "Industrin vill forma lönenorm" Svenska dagbladet (2011-05-10) Sektion: Näringsliv s.10.

³⁸² Ledare "Industrin tar greppet om lönebildningen" Dagens industri, s.2 (2011-05-10)

³⁸³ www.industrikommitten.se Förslag till nytt Industriavtal klart (2011-05-09)

³⁸⁴ Axelsson, Cecilia "Industrin vill forma lönenorm" Svenska dagbladet (2011-05-10) s.10 Sektion: Näringsliv

³⁸⁵ www.industrikommitten.se Förslag till nytt Industriavtal klart (2011-05-09)

8. Referenslista

Offentligt tryck

Prop 1995/96:25 *En politik för arbete, trygghet och utveckling*

Prop 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning*

SOU 2006:32 *God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet*

Litteratur

Adlercreutz, Axel – Johann Mulder, Bernard. 2007. *Svensk arbetsrätt*. Trettonde upplagan. Stockholm

Calmfors, Lars, ”Kris i det svenska avtalssystemet?”, *Ekonomisk Debatt* 2008 nr.1

Carlsson, Nils-Åke – Kullberg, Mikael – Rödin, Hans – Nilsson, Göran. 2003. *Ska allt räknas? En promemoria om arbetskraftkostnadens utveckling, långsiktigt hållbara lönenormer och hanterbar praktisk avtalspolitik*. Facken inom industrin

Edgren, Gösta – Faxén, Karl-Olof – Odhner, Clas-Erik, 1970. *Lönebildning och samhällsekonomin*. Stockholm

Egeröd, Anne-Marie (red), 2003. *Tretton perspektiv på lönebildning – Antologi*. Stockholm

Facken inom industrin, 2008. *Facit efter 10 år med Industriavtalet*.

Fregert, Klas – Jonung, Lars. 2010. *Makroekonomi – Teori, Politik och Institutioner*. Tredje upplagan. Lund

Glavå, Mats, 2011. *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Lund

Gottfries, Nils, 2011, *Fungerar den svenska lönebildningen?*

Granqvist, Lena – Regnér Håkan, 2008. *Lön*. Andra upplagan. Stockholm

Hansson, Mikael, 2010. *Kollektivavtalsrätten – En rättsvetenskaplig berättelse*. Uppsala

Industrins ekonomiska råd, 2010. *I Finanskrisens kölvatten – risker och utmaningar*.

Kask, Peeter-Jaan, 2004. *Lönebildningen och frukten av vårt arbete – En faktabok om lönebildning i samhällsekonomin*. Tredje upplagan. Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet. Stockholm

Konjunkturinstitutet, 2010, *Lönebildningsrapporten 2010*. Stockholm

Landsorganisationen i Sverige, 2006. *Norm för lönebildning*.

Lundh, Christer, 2010. *Spelets regler – institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Andra upplagan. Stockholm.

Medlingsinstitutet, 2003. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003 – Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm

Medlingsinstitutet, 2006. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006 – Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm

Medlingsinstitutet, 2007. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007 – Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm

Medlingsinstitutet, 2010. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010 – Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm

Nycander, Svante, 2008. *Makten över arbetsmarknaden – ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. Andra upplagan.

Persson, Mats – Skult, Eva (red), 2011. *Tillämpad makroekonomi*. Fjärde upplagan. Stockholm

Rolfer, Bengt, 2008. *Från röra till reda – Tio år med Industriavtalet*. Stockholm

Sandgren, Claes, 2007. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – Ämne, material, metod och argumentation*. Andra upplagan. Stockholm

Schön, Lennart, 2007. *En modern svensk ekonomisk historia – Tillväxt och omvandling under två sekel*. Andra upplagan. Stockholm

Sigeman, Tore, 2010. *Arbetsrätten*. Femte upplagan. Stockholm

Thourise, Anna (red), 2007. *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Agoras årsbok 2007. Stockholm

Wrange, Eva (red), 2009. *Vem skall bestämma takten? Parternas syn på lönenormering*. Stockholm

Tidningsartiklar

Andersson, Bosse, ”Avtalsmodellen på väg att stöpas om”, *Dagens Nyheter* 2007-03-31.

Andersson, Bosse ”Tjänstebranschen rustar för lönestrid mot industrin” *Dagens Nyheter* 2008-01-07.

Andersson, Bosse, ”Uppgörelsen stoppades”, *Dagens Nyheter* 2007-03-28.

Axelsson, Cecilia ”Bråk att vänta i avtalsrörelsen” *Svenska Dagbladet* 2011-01-07

Axelsson, Cecilia ”Fackens lönefront rämnar” *Svenska Dagbladet* 2010-03-21

Axelsson, Cecilia ”Nu behövs en ny avtalsmodell” *Svenska Dagbladet* 2010-04-30

Axelsson, Cecilia, ”Tuffa tag men inget kaos”, *Svenska dagbladet* 2011-01-15.

Björklund, Gunnar, Ludvigsson, Ivan, Nilsson, Lennart ”Lagstifta mot strejker”, *Dagens Nyheter* 1996-10-24.

Davidsson, Mattias – Norrby, Ann. 2009 “Han är mäktigast inom arbetsrätt” *Lag & Avtal* nr.5 2009.

Düsing, Pär, ”Avtalsordningen återställd”, *Göteborgsposten* 2011-01-15.

Ekbbåge, Sune, Henning, Bo, Johansson, Göran mfl "Låga löneökningar vårt ansvar", *Dagens Nyheter* 1996-06-01.

Hellblom, Ola "Upprörda känslor kring handelsavtal" *Dagens Industri* 2007-03-31.

Kronlid, Johanna – Örneborg, Elisabeth, 2009. "Kampen om det magiska märket", *Lag & Avtal* nr.8 2009.

Ledare. "Ansvarslösa konflikter förmörkar avtalsrörelsen" *Dagens Industri* 2010-04-17

Ledare "Ständigt denna lag" *Dagens Nyheter* 2010-03-28.

Lindström, Olle. "Tidsproblemet löst i lönerörelse" *Tidningarnas Telegrambyrå* 2011-01-14.

Norrby, Ann. 2009 "Här är ditt 00-tal" *Lag & Avtal* nr.12 2009.

Sandberg, Jan-Henrik "Industriavtalet bör ses över" *Dagens arbete* 2010-05-06.

Sharen Krafft, Eyal, "En glad skit på toppen", *Kollega* 2011 nr.1.

Teknikföretagen, "Uppsägning av Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning" 2010-04-29.

Tidningarnas Telegrambyrå "Första löneavtalet klart" 2010-03-20.

Tidningarnas Telegrambyrå "Ingen strejk i handeln i påsk" 2007-03-30.

Tidningarnas Telegrambyrå "LO besviket på tjänstemännens avtal" 2010-03-20.

Tidningarnas Telegrambyrå. "Öppen spricka i LO" 2007-11-16.

Öberg, Anna D. 2011 "Avtal 2011: Industrin är samspelt igen" *Akademikern* 2011 nr.2.

Öberg, Anna D. "Ingenting är längre som förut" *Akademikern* 2010 nr.4.

Öberg, Tommy, "Industrin svetsas ihop", *LO-tidningen* 2010 nr.39.

Öberg, Tommy, "Begränsad entusiasm för nytt industriförbund", *LO-tidningen* 2010-12-02.

Örneborg, Elisabeth "Teko överger Industriavtalet" *Lag & avtal* Publicerat 2010-10-13.

Elektroniska källor

Facken inom industrin

"Avsiktsförklaring" Hämtad (2011-03-15)

<http://www.fackeninomindustrin.se/home/fi2/home.nsf/unidView/298210199E1E97EEC125782A0050247F>

GS

http://www.gsacket.se/home/gs/content.nsf/aget?open&key=gs_om_gs Hämtad (2011-04-02)

IF Metall

http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?open&key=industriavtalet_1295514260284 Publicerat (2011-03-13), Hämtat (2011-04-12)

Industriarbetsgivarna

http://www.industriarbetsgivarna.se/web/om_oss.aspx Hämtad (2011-04-02)

Industrikommittén

”Förslag till nytt industriavtal klart”

http://www.industrikommitten.se/home/IK2/content.nsf/aget?openagent&key=forslag_till_nytt_industriavtal_klart_1304940898203 Publicerad (2011-05-09) Hämtad (2011-05-11)

3.B Giltighetstid

http://www.industrikommitten.se/home/ik2/content.nsf/aget?open&key=industriavtalet_1281023713046 (Hämtad (2011-04-27))

Kommunal

<http://www.kommunal.se/Kommunal/Om-Kommunal/Kommunal-100-ar/Kommunals-strejkhistoria/> Hämtad (2011-04-20)

Konjunkturinstitutet

LO

”Industriavtalet har inte syftat till att förhindra jämställda löner”

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/AC9C998C0CFBBF70C12577140050C40E>
Publicerat (2010-04-29), Hämtat (2011-03-17)

Medlingsinstitutet

Hämtade (2011-02-14)

http://www.mi.se/om_medling/lev3_mn_avtalsrorelse.html

http://www.mi.se/konfliktstatistik/lev3_konfliktstatistik.html

http://www.mi.se/aktuellt/lev3_akt_reallon.html

http://www.mi.se/om_medling/lev3_mn_mer_om_mi.html

Nationalencyklopedin

<http://www.ne.se/lang/1%C3%B6neglidning> Hämtad (2011-02-25)

www.ne.se/transaktionskostnader Hämtad (2011-02-03)

Pappers

http://www.pappers.se/home/da/content.nsf/aget?open&key=forbundscontoret_1296038200671 Hämtad (2011-04-02)

Riksbanken

Hämtade (2011-03-14)

<http://www.riksbank.se/templates/Page.aspx?id=9139>

<http://www.riksbank.se/templates/Page.aspx?id=11017>

SACO

<http://www.saco.se/templates/LandingPage.aspx?id=36&epslanguage=SV> Hämtad (2011-03-18)

Svenskt näringsliv

”Teknikföretagen lämnar Industriavtalet”

http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/avtalsrorelsen_2010/teknikforetagen-lamnar-industriavtalet_108571.html Publicerat (2010-04-29), Hämtat (2011-03-17)

”Svenskt Näringsliv om uppsägningen av Industriavtalet”

http://www.svensktnaringsliv.se/material/pressmeddelanden/svenskt-naringsliv-om-uppsagningen-av-industriavtalet_108620.html Publicerat (2010-04-29), Hämtat (2011-03-17)

Antal medlemsföretag i medlemsorganisationerna

http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00023/Antal_f_retag_och_an_23547a.pdf
Hämtad (2011-04-27)

Sveriges ingenjörer

http://www.sverigesingenjorer.se/om_forbundet/Sidor/default.aspx Hämtad (2011-03-17)

Teknikföretagen

”Ett nytt industriavtal börjar ta form”

<http://www.teknikforetagen.se/hem/publicerat/nyheter/ett-nytt-industriavtal-borjar-ta-form/>
Publicerat (2011-03-03), Hämtat (2011-03-17)

TCO

<http://www.tco.se/Default.aspx?id=7> Hämtad (2011-04-02)

Teko

”Teko säger upp Industriavtalet och Förslagsavtalet”

<http://www.teko.se/Media/TEKOs-pressmeddelanden/TEKO-sager-upp-Industriavtalet-och-Forslagsavtalet/> Publicerat (2010-10-12), Hämtat (2011-03-17)

Unionen

”Unionen vill diskutera förbättringar av Industriavtalet”

http://www.unionen.se/Templates/News_54949.aspx Publicerad (2010-04-29), Hämtad (2011-03-17)

”Unionen vill starta dialog om lönebildning”

http://www.unionen.se/Templates/News_57094.aspx
Publicerat (2010-09-13), Hämtat (2011-03-17)