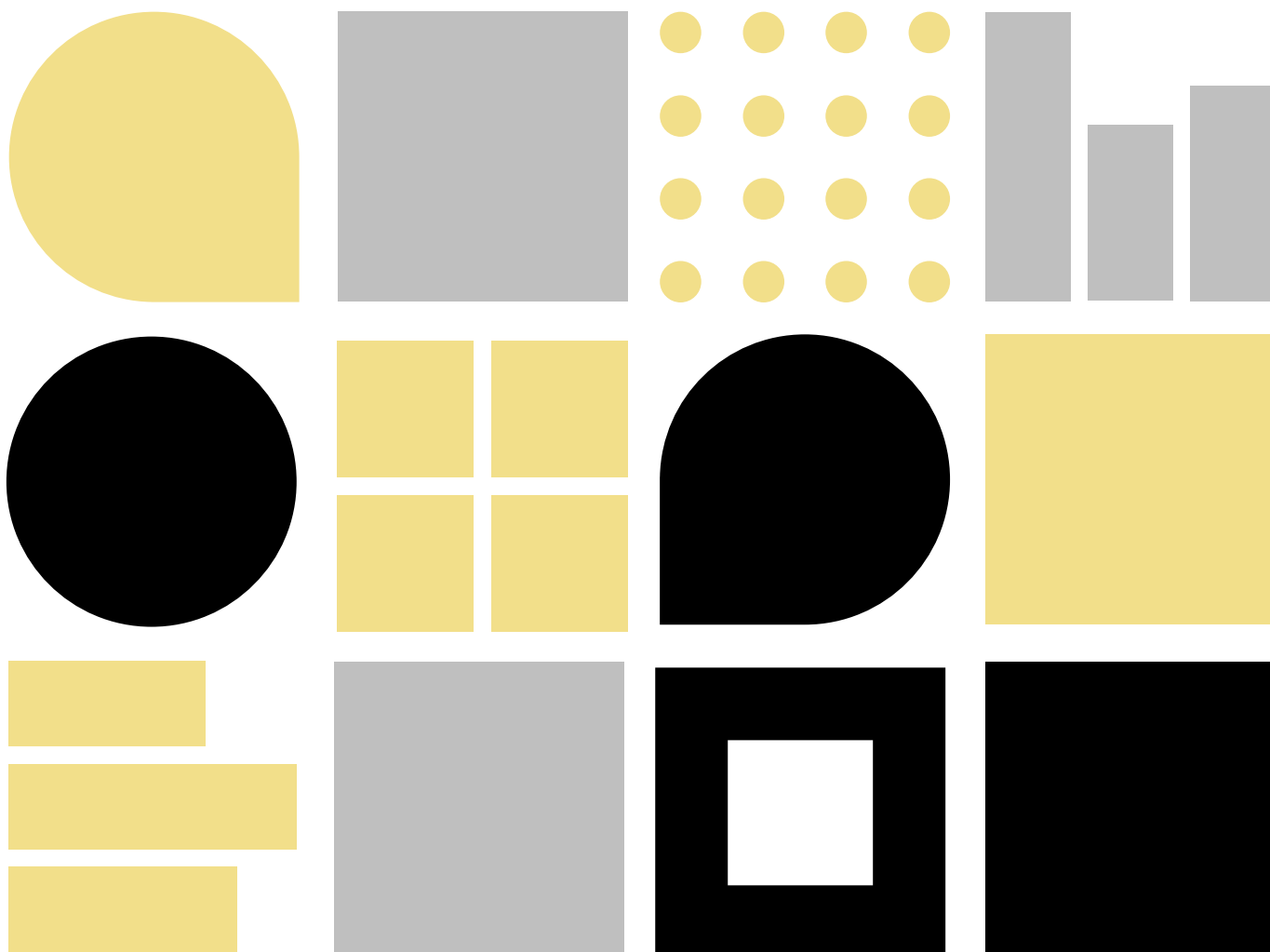


Handels syn på lönebildningen



Handels syn på lönebildningen

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporten är skriven av Stefan Carlén, Linda Palmethofer och Per Bardh.

ISBN 978-91-984879-6-1

© Handelsanställdas förbund

Handels rapporter 2019:3

VID CITAT:

Handelsanställdas förbund 2019, Handels syn på lönebildningen

Handels rapporter 2019:3

TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Carlén S & Rosenström M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen? Handels rapporter 2019:2.

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln, Handels rapporter 2019:1.

Carlén, S, Musik i butik. En studie av hur musik påverkar handelsanställdas arbetsmiljö, Handels rapporter 2018:4.

Berggren, C, En kompetent handel. Omställning och kompetensförsörjning i handeln, Handels rapporter 2018:3

Carlén S & Rosenström M, Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln? Handels rapporter 2018:2.

Rosenström, M, Ekobrottslighet i Handeln. En genomgång och analys av brott som drabbar välfärdssamhället. Handels rapporter 2018:1

Rosenström, M; E-handel över gränserna. Internationaliseringens konsekvenser för den svenska handelssektorn, Handels rapporter 2017:2

Carlén S, & Rosenström M, Hur lönsam är handeln. En analys av lönsamhetsutvecklingen inom handeln. Handels rapporter 2017:1

Rosenström M, Bakom paketen. Arbetsituation och hälsa bland anställda inom e-handeln, Handels rapporter dec 2016.

Strömbäck A, Man får lära sig leva på det man har. En kartläggning av handelsanställdas pensionärer, Handels rapporter nov 2016.

Carlén S, Stöld och snatteri. Hur ser handelsanställda på stölder och snatterier i butiker? Handels rapporter okt 2016.

Berggren C, Hur mår handeln? Om den psykosociala arbetsmiljön i detalj- och partihandeln. Handels rapporter okt 2016.

Rosenström M, Tar e-handeln över? En analys och prognos för svensk detaljhandel. Handels rapporter sep 2016.

Berggren C, Högsta vinsten ett fast jobb. Om effekterna av att arbeta ofrivillig deltid, få arbetstiden nedskuren och jaga timmar. Handels rapporter jun 2016.

För fler rapporter från tidigare år se www.handels.se

Innehållsförteckning

Förord	4
Sammanfattning	5
Kapitel 1. Inledning om lönebildningsregimer	6
1.1 Lönebildningsregimer i Sverige	6
1.1.1 Rapportens syfte, metoder och avgränsningar	8
1.1.2 Rapportens uppläggning	9
Kapitel 2. En lönebildningsregim formeras	10
2.1 Avtalsrörelsen 1993 – Handels sätter märket för hela arbetsmarknaden	10
2.2 Avtalsrörelsen 1995 – Handelsstrejken och de höga löneökningarna	13
2.3 LISA-projektet, industriavtalet och handelsnans parter.....	17
Kapitel 3 En lönebildningsregim i arbete 1998–2019	20
3.1 Lönebildningsregimen.....	20
3.2 Perioden 1998 – 2009	20
3.2.1 Avtalsperioden 1998 – 2000.....	21
3.2.2 Avtalsperioden 2001 – 2003.....	23
3.2.3 Avtalsperioden 2004 – 2006.....	23
3.2.4 Avtalsperioden 2007 – 2009	23
3.3 Perioden 2010 – 2019	24
3.3.1 Avtalsperioden 2010 – 2011	24
3.3.2 Avtalsperioden 2012.....	26
3.3.3 Avtalsperioden 2013 – 2015.....	26
3.3.4 Avtalsperioden 2016.....	27
3.3.5 Avtalsperioden 2017 – 2019.....	28
3.4 Löneutvecklingen	29
3.4.1 Avtalade löneökningar, verkliga löneökningar och löneglidning	29
3.4.2 Reallöneökningar	32
Kapitel 4. En lönebildningsregim under diskussion	33
4.1 En växande kritik efter 2010	33
4.2 Lönebildningen, samhällsekonomi och konkurrenskraften	33
4.2.1 Konkurrenskraften, den rörliga växelkursen och inflationsmålet.....	33
4.2.2 Europeanormen och prisnormen	35
4.2.3 Andra perspektiv på lönebildning och produktivitet	36
4.2.4 Försiktighetsnorm – att lägga sig lägre än löneutrymmet.....	37
4.3 Låga löneökningar, bristande jämlikhets- och låglöneprofiler.....	38
4.3.1 Låga avtalade löneökningar och dess effekter.....	38
4.3.2 Värde-diskriminering eller ”utpekade grupp av felavlönade”	38
4.3.3 Lågstalönernas betydelse	39
4.4 Inflytande och delaktighet.....	40
Kapitel 5 Handels och lönebildningen – några slutsatser	41
5.1 Handels och behovet av stabil lönebildning och en solidarisk lönepolitik.....	41
5.2 Några grunder för en reformerad lönebildningsregim	41
Referenser	44

Förord

För Handels har lönebildningen i samhället alltid varit en central fråga. Att medverka till en samhälls-ekonomiskt stabil lönebildning, med en god fördelningsprofil, som genererar reallöneökningar för medlemmarna är en grundläggande uppgift. Den nuvarande lönebildningsregimen i Sverige brukar dateras till de treåriga avtal som träffades 1998. Inom LO finns diskussioner om hur den ska kunna utvecklas, eller förändras. Såväl IF Metall som förbunden inom 6F har utrett och diskuterat för- och nackdelar med nuvarande regim. Dessa diskussioner har självklart också förts såväl inom LO som i samhället i stort. Handels har i interna diskussioner haft åsikter och synpunkter om detta, men dessa har inte samlats och dokumenterats i någon skriftlig rapport. Från Handels förbundsstyrelse fanns ett starkt önskemål om att Handels skulle ta fram en egen rapport där Handels syn på lönebildningen och förbundets positioner konkretiserades. En arbetsgrupp bestående av 1:e vice ordförande Linda Palmetzhofer, avtalssekreterare Per Bardh och chefsekonom Stefan Carlén fick i uppdrag att utreda och analysera frågan, samt sammanställa detta i en rapport.

I arbetet har det konstaterats att det saknats en berättelse om vilken roll handelns parter haft såväl i formandet av den nya lönebildningsregimen, som i den praktiska hanteringen av den 1998–2019. Det är en berättelse som därför är relativt okänd, bortsett från några väl insatta medlare som delvis berört detta i några specialskrifter. Men, vilket också kommer framgå av rapporten, så har handelns roll många gånger varit avgörande för lönebildningsregimen, såväl för dess tillkomst som i dess praktiska hantering. Det har därför känts angeläget att bidra med denna ”glömda” pusselbit till berättelsen om lönebildningens historia.

Syftet med denna genomgång är att med god evidens ha ett underlag som bidrar till att formulera realistiska alternativ för framtidens lönebildning. Vi är medvetna om att detta är något som kommer att ske via omfattande diskussioner med flera inblandade parter – från såväl fack som arbetsgivare. Men handeln är trots allt den största branschen sett till antalet anställda inom privat sektor och det är därför viktigt att även vi har en grundläggande uppfattning – grundat på våra egna erfarenheter.

Arbetet har varit roligt och lärorikt och vi anser att det vi kommit fram till är väl grundade uppfattningar. Vi överlämnar härmed till förbundsstyrelsen rapporten ”Handels syn på lönebildningen.”

Stockholm den 29 augusti 2019

Linda Palmetzhofer

Per Bardh

Stefan Carlén

Sammanfattning

Den rådande lönebildningsregimen i Sverige har under senare år diskuterats allt mer. Diskussionen har mestadels utgått från industrins starka roll i regimen. Kritiken har handlat om att relativlöneförändringar försvåras, att löneökningarna varit för låga, att löneskillnader cementeras, att stora löntagargrupper har bristande demokratiskt inflytande över lönebildningen, att den försvårar förflyttningar av arbetskraft till områden med brist, att den bygger på felaktiga premisser och överbetonar lönernas betydelse för konkurrenskraften, samt att den undergrävs av sifferlösa avtal och statlig inblandning.

Diskussionen är dock inte enkel att följa eftersom det finns olika uppfattningar, mer eller mindre grundade, om hur lönebildningsregimen verkligen fungerat i såväl teori som praktik. I denna rapport undersöks därför varje avtalsrörelse sedan 1993 med fokus på LO-samordningen, industrins avtal och handelns avtal.

Genomgången av hur lönebildningsregimen tillkom före 1998 och sedan fungerat i praktiken visar att diskussionen behöver nyanseras. Det går inte att tala om en enda och oförändrad regim. Den går att dela upp i två olika faser. En första mellan 1998 och 2009 då den fungerade relativt väl, var brett accepterad och hade stark legitimitet. Under denna period fanns en tydlig lönenormeringsprocess genom LO-samordningen som innehöll både en kostnadsnormering (genom industrins avtal) och en fördelningsnormering (genom handelns avtal). Det fanns en bred acceptans för detta från övriga samhället och ifrågasattes inte.

En andra period från 2010 och framåt har den fungerat sämre, med spruckna LO-samordningar, ökande kritik från olika parter vilket bidragit till att den blivit allt mer ifrågasatt. Fördelningsnormeringen har blivit svagare och i faktiska utfall skiljer det sig markant genom bland annat stora skillnader i löneglidning mellan kostnadsnormerande och fördelningsnormerande avtalsområden.

För att fortsatt kunna värna en stabil lönebildning behöver regimen utvecklas mer mot hur den fungerade under den tidiga fasen. Det kan ske genom en stärkt LO-samordningsprocess, där både kostnadsnormering och fördelningsnormering åter tydliggörs, och att det inte behöver vara ett avtal som löser båda delarna. Vidare måste samordning om villkorsfrågor (arbetstider, anställningsformer, pensioner och liknande) få större betydelse i processen. Särskilt viktigt är att få till stånd ökat inflytande och insyn från löntagargrupper som idag känner sig åsidosatta. Kostnadsnormeringen behöver ligga högre än under de senaste åren för att undvika obalanser och för att fördelningsnormeringen ska kunna ha större effekt – då löneglidningsdifferenser är större när avtalen hamnar på för låg nivå. Medlingsinstitutet måste återgå till att acceptera fördelningsnormering och inte aktivt medverka till att kvinnodominerade och lågavlönade grupper tvingas följa en strikt procentsats. Det är – givet skillnader i löneglidning – liktydigt med att medverka till en osolidarisk lönepolitik.

Kapitel 1. Inledning om lönebildningsregimer

1.1 Lönebildningsregimer i Sverige

Säg den lönebildningsregim som varar för alltid? Historien har visat att olika sätt att hantera lönebildningen i Sverige har avlöst varandra. Men det har också inom dessa regimer pågått förändringar och justeringar vilket gör ämnet mer komplicerat. För att kunna sätta dagens lönebildningsregim i ett sammanhang behöver vi precisera och avgränsa frågeställningarna.

Vad menas egentligen med en lönebildningsregim? Det är en första fråga som vi behöver svara på. Det är i sig inte helt enkelt. Med en lönebildningsregim avses dock här ett särskilt institutionellt arrangemang som tillkommit för att hantera löneförhandlingar, ett arrangemang som också accepteras eller godtas av en majoritet av de berörda parterna. Det måste också vara förhållandevis stabilt under en längre tid. Då en lönebildningsregim i grunden är en institutionalisering av intressekonflikter mellan arbete och kapital handlar det också ofta om styrkeförhållanden. Själva arrangemanget innehåller alltid såväl formella som informella institutioner vilka kan avspegla maktförhållanden mellan grupper i samhället.

Ett sätt att rubricera och beskriva fenomenet är ett skilja mellan en decentraliserad och en centraliserad lönebildning. I den mest decentraliserade formen sätts lönen helt mellan en individ som säljer sin arbetskraft och ett företag som köper den. Lönebildningen blir då ofta en spegel av prisbildningen, och lönen sätts där utbud och efterfrågan möts. Ett problem med denna beskrivning är att den förutsätter att maktresurserna är jämnt fördelade mellan den enskilde löntagaren och företaget. Men den kollektiva styrkan hos ett företag innebär i praktiken att makten är ojämnt fördelad. Löntagarna kan därför möta detta genom att sluta sig samman i en fackförening och på så sätt utjämna maktförhållandena. Genom att tvinga fram ett kollektivavtal som gäller alla anställda kan både makt och ekonomiska resurser utjämnas.

I ett land som Sverige där fackföreningarna har många medlemmar kommer därför lönebildningen att se helt annorlunda ut än i den ekonomiska skolboken. Med starka fackföreningar tillkommer också ett större samhällsansvar. Då lönebildningen är ekonomins viktigaste prisbildning kommer den ha stor inverkan på hela samhällsekonomin, på sysselsättningen och på inkomstfördelningen.

För att kunna hantera såväl samhällsekonomisk stabilitet som inkomstfördelning har arbetsmarknadens parter under lång tid institutionaliserat intressekonflikterna och formerat så kallade lönebildningsregimer. En tydlig sådan ordning tog sin början 1956 då centrala förhandlingar mellan LO och SAF i praktiken kom att styra lönebildningen. Grunderna för detta hade i sin tur en historia bakåt i tiden där parterna försökt komma överens om en ordning. Det teoretiska fundamentet för detta kan man finna i den så kallade Rehn/Meidnermodellen. I denna intogs den solidariska lönepolitiken en avgörande plats, tillsammans med stabiliseringspolitiken och den aktiva arbetsmarknadspolitik. Det var en modell som samtidigt försökte lösa tillväxt, strukturomvandling och inkomstfördelning. Modellen med centrala förhandlingar fungerade mycket bra under 1950- och 60-talen. Det var en lönebildningsregim som brukar framställas som något av en guldålder i svensk historia.

Modellen stod dock inte still utan utvecklades teoretiskt genom den så kallade EFO-modellen. Att den bär namnet efter chefsekonomerna Gösta Edgren (TCO), Karl-Olof Faxén (SAF) och Clas-Erik Odhner (LO) är i sig ett bevis för hur nära parterna samverkade i lönebildningsregimen. I EFO-modellen delades ekonomin in i en internationellt konkurrensutsatt del (K-sektorn) och en från internationell konkurrens skyddad del (S-sektorn). För att kunna hålla en stabil lönebildning med låg inflation och full sysselsättning var det utvecklingen inom K-sektorn som bestämde utrymmet för både vinst- och

löneökningar. Utrymmet bestämdes av K-sektorns produktivitetsexveckling och den internationella prisutvecklingen. Inom S-sektorn bestämdes priserna av den inhemska löne- och produktivitetsexvecklingen. Vid full sysselsättning skulle marknadskrafter och solidarisk lönepolitik leda till att K-sektorns löneökningar spreds till S-sektorn. I sina egna studier i EFO-rapporten om pris- och löneutvecklingen under 1950- respektive 1960-talen kom man fram till att utrymmet för kostnadsökningar var 5 procent under 1950-talet och 9 procent under 1960-talet. (Edgren mfl 1970)

Men en lönebildningsregim är inte statisk och den varar inte för evigt. Redan under 1960-talet hade vissa problem uppstått. De växande tjänstemannasektorerna fick allt större del av lönekakan, och trots försök att få med dessa i en total samordning lyckades det inte. Ytterligare sprickor kom 1966 då det för första gången varslades om stridsåtgärder, och 1971 verkställdes en konflikt. 1975 slöt den offentliga sektorn det första avtalet vilket sågs med oblidiga ögon från den privata sidan. Och 1980 verkställdes en storkonflikt på svensk arbetsmarknad när SAF lockoutade över en halv miljon LO-medlemmar och 100 000 togs ut i strejk.

Slutet för epoken med de centrala förhandlingarna brukar dateras till 1983 då Metall och Verkstadsförbundet lämnar de centrala förhandlingarna för att istället göra upp själva. Även om det formellt sett ändå fanns centrala inslag efter detta så finns fog för att ha en periodisering av lönebildningsregimen med centrala förhandlingar mellan 1956 och 1983. Då betecknar de sista åren ett långsamt sönderfall av modellen.

Perioden mellan 1984 och 1997 handlar om olika försök att få till stånd en väl fungerande lönebildningsregim igen. Under den första tiden fram till 1990 var det dock svårt bland annat till följd av skärpta ideologiska motsättningar. Här är inte syftet att komma med en allomfattande analys av denna tid. Men det var en tid med kraftig kreditexpansion från penningpolitiken, hög inflation och kompensatoriska indexklausuler i avtalen. Reallöneökningar uteblev rent statistiskt mellan 1975 och 1995 trots höga nominella löneökningar, vilket berodde på att inflationen åt upp de löneökningar som förhandlades fram. Lönebildningen hade hamnat i en återvändsgränd.¹

I ett ambitiöst försök att få ordning på lönebildningen tillsattes 1990 den så kallade Rehnbergsgruppen. Det var den socialdemokratiska regeringen som tillsatte den med syftet att få ned lönekostnadsutvecklingen och förhindra en fortsatt försvagning av konkurrenskraften. Rehnbergsgruppen bestod av flera erfarna medlare och deras uppgift blev att försöka samla arbetsmarknadens parter till att växla ned den nominella löneökningstakten, och försöka ta bort olika inflationsdrivande impulser. De samlade parterna, i det här fallet de branschvisa förbunden och arbetsgivarorganisationerna, och lade fram förslag på så kallade stabiliseringsavtal. Arbetet kantades av många misslyckanden men till slut kunde man presentera ett förslag till stabiliseringsavtal som skulle gälla 27 månader, från 1991 fram till sista mars 1993. De totala lönekostnaderna skulle öka med 4,4 procent och en mängd klausuler och garantier kopplade till prisutvecklingen rensades bort. Även om några fackförbund, främst på tjänstemannasidan, stod avvisande till stabiliseringsavtalen så kom i praktiken hela arbetsmarknaden att teckna liknande avtal med samma utlöpningsstid.

¹ Det bör dock påpekas att under perioden skedde andra saker som kom löntagarna till del. 1978 infördes en femte semestervecka vilket ökade arbetskostnaden med 2,6 procent, och mellan 1974–1990 ökade arbetsgivaravgifterna från 21,01 procent 1974 till 38,97 procent 1990. Det motsvarar en arbetskostnadsökning med hela 18 procent, vilket kom löntagarna till del genom förbättrade välfärdssystem. Dessutom föll löneandelen i ekonomin med 6–8 procentenheter under samma tid.

1.1.1 Rapportens syfte, metoder och avgränsningar

Det finns flera syften med denna rapport. Ett första är att kartlägga och analysera vilken roll Handels och handelns parter haft i formeringen av den lönebildningsregim som tillkom från avtalen 1998. Ett andra är att analysera vilken roll som handeln har haft i denna lönebildningsregim, men också att samtidigt utvärdera hur den verkligen har fungerat. Vilka är de grundläggande byggstenar som lönebildningsregimen vilar på? Hur har den kunnat leverera en stabil lönebildning, och vilka förtjänster respektive negativa problem finns med den? Finns andra sätt att tänka på för lönebildningen som på ett bättre sätt kan bidra till en stabil samhällsekonomi och rättvis fördelning? Ett tredje syfte är att utifrån den kunskapen formulera Handels syn på lönebildningen.

Området är omfattande och därför behövs stringenta metoder och avgränsningar. En första metod är en induktiv analys av samtliga avtalsrörelser från 1993 och framåt. Metoden kan sägas vara ett försök att tillämpa den tyske historikern Leopold von Ranke's devis – *wie es eigentlich gewesen* – vad som egentligen har hänt. Även om det är en arbetsam metod så finns det flera poänger med det. Det finns, när det gäller hur lönebildningen fungerar i praktiken, en del uppfattningar som tenderar att bli etablerade "sanningar". Det är inget konstigt då lönebildningen handlar om institutionalisering av intressekonflikter, där historieskrivningen och problemformuleringsmakten är viktiga för vissa aktörer. Men det är lika viktigt att inte ta detta för givet när man ska resonera sig fram till justeringar av en lönebildningsregim. Då behövs en så korrekt bild som möjligt. Och utan att föregå denna analys är vi övertygade om att många kommer bli överraskade över hur lönebildningsregimen egentligen fungerat.

Kartläggningen och analysen av avtalsrörelserna syftar delvis till att ge ett bättre kunskapsunderlag för att dra slutsatser om såväl bildandet av lönebildningsregimen, som hur den har fungerat. Här kan självklart inte alla hundratals avtal analyseras utan avgränsningen kommer att göras kring hur LO-förbunden samordnat sig, hur industrins fackförbund koordinerat sig, samt vilken roll Handels och handeln har haft. Avgränsningen motiveras av att detta trots allt är en rapport som handlar om handelssektorns roll, och att den inte tidigare har skrivits på ett sammanfattande sätt.

En annan avgränsning är vad som ska tas med i överenskommelserna. En avtalsrörelse innehåller förutom löner- och lönekostnader även en stor mängd förändringar i allmänna villkor. Här är avgränsningen gjord så att fokus ligger på det som är kostnadsrelaterat, dvs löneökningar, arbetstidsförkortningar och avsättningar till pensionslösningar och andra förmåner. Denna avgränsning motiveras av att det annars skulle vara allt för tidskrävande.

När det gäller jämförelser om avtalade löner, faktiska löneökningar och löneglidning kommer kostnader som härrör till löneökningar och arbetstider att redovisas i statistiken. Avsättning till flexpension, delpension eller ökad avtalspension är kostnader som vi också tagit hänsyn till i analysen.

1.1.2 Rapportens uppläggning

Stabiliseringsavtalen 1991 och 1992 var något helt nytt för den svenska arbetsmarknaden. Man skulle kunna säga att de var en variant av statlig inblandning i lönebildningen, men de hade dock ändå fått stöd av en majoritet av arbetsmarknadens parter. Nu var det upp till parterna själva att börja söka efter former för en ny lönebildningsregim. Avtalen gick ut sista mars 1993. Därmed skulle avtalsrörelsen 1993 få en viktig roll för den lönebildningsregim som sedan formerades mot slutet av 1990-talet.

Om detta och framförallt Handels roll i formandet av denna lönebildningsregim handlar det andra kapitlet. Det kommer handla om avtalen som slöts 1993 och 1995 vilka är viktiga för att förstå bildandet av lönebildningsregimen. Även arbetet som skedde med Edingruppen, LISA-projektet och samarbetet mellan parterna inom industrin respektive handeln kommer belysas. Avsnittet syftar till att belysa handelns roll i bildandet av den nya lönebildningsregimen.

I det tredje kapitlet kommer fokus vara på att precisera grunderna för den lönebildningsregim som formerades i och med avtalsrörelsen 1998, samt vilken roll som Handels har spelat inom denna nya lönebildningsregim. Förutom en genomgång av de avtalsrörelser som varit mellan 1998 och 2019 kommer även frågor om hur den levererat att beaktas. I kapitel fyra kommer en diskussion föras kring en del frågeställningar rörande den kritik som finns av lönebildningsregimen. Slutligen i kapitel 5 kommer Handels syn på hur en reformerad lönebildning behöver utvecklas att formuleras.

Kapitel 2. En lönebildningsregim formeras

2.1 Avtalsrörelsen 1993 – Handels sätter märket för hela arbetsmarknaden

När LO och förbunden samlades till avtalskonferens i början av september 1992 var ekonomin i fritt fall. Den stora 1990-talskrisen, den värsta sedan 1930-talet, hade pågått i nästan två år. Och vad ingen visste då var att den skulle fortsätta i ytterligare två år. I september 1992 hade runt 300 000 förlorat sina jobb sedan krisen inleddes i slutet av 1990. Arbetslösheten hade ökat från två procent till drygt sju procent. Den då borgerliga Bildt-regeringen hade valt att möta krisen med en nyliberalt inspirerad ekonomisk politik. Genom kraftiga åtstramningar inom den ekonomiska politiken – tvärtemot den keynesianska skolbokens rekommendationer – ville man ”lära” hushåll och företag att anpassa sig. Det kallades normpolitik.

En grundbult i normpolitiken var just att slå fast normer som sedan hushåll och företag skulle tvingas att anpassa sig till. Den viktigaste normen var, ansåg man, att binda sig vid masten och alltid hålla en fast växelkurs. Trots att det var uppenbart att kronan under 1980-talets inflationstid hade blivit helt övervärderad i den fasta växelkursen var den svenska politiken helt inriktad mot att hålla den fast mot den europeiska valutaenheten ecun. Men med ett kostnadsläge som låg över 20 procent högre än konkurrentländerna hade industrin hamnat i stora svårigheter. Konkurrenskraften hade försvagats. Konkurserna fyrdubblades och arbetslösheten ökade dramatiskt.

Trots detta valde såväl regering som riksbank att försvara växelkursen med höjda räntor och sparpaket. Den 16 september höjdes riksbankens styrränta (marginalräntan) till 500 procent. Det varade bara i några dagar men räntorna var även efter detta genomgående alldeles för höga. Dessutom presenterades den 19 september ytterligare ett sparpaket på 45 miljarder kronor. Man behöver inte vara en keynesian för att förstå att höga räntor och åtstramningsprogram i en djup lågkonjunktur får svåra konsekvenser. Det kommande halvåret fram till mars 1993 skulle ytterligare 200 000 jobb gå förlorade. Hade man inte tvingats släppa fram en rörlig växelkurs 19 november 1992 så hade det varit många fler.

Det var i denna bistra samhällsekonomiska miljö som LO-förbunden under hösten 1992 ville landa en ny LO-samordning. Det var inte någon enkel uppmarsch. Förutom att den ekonomiska krisen och den höga arbetslösheten hade försvagat löntagarnas positioner hade arbetsgivarna i SAF nu sett en chans att förändra den svenska modellen i grunden. De ville inte ge några löneökningar alls, och de var benhårda på att avskaffa lönesättningen i riksavtalen och istället låta lönerna sättas lokalt på varje företag.

Inom LO försökte man dock samla ihop sig. I och med övergången till en rörlig växelkurs i november förändrades förutsättningarna igen och nya beräkningar för lönenormering behövde tas fram. Man tog fram ett gemensamt krav i december 1992 och kallade till ett extra repskapsmöte den 18 januari 1993.

LO:s avtalsförslag var en tydlig låglönesatsning som innebar ett rent kronpåslag med 375 kr till de som tjänar 13 360 kr och mindre. Därefter skulle det ske en avtrappning med 15 procent för dem som tjänar mer upp till 15 865 kr. Över detta tak föreslogs inga löneökningar alls. Utöver detta ville LO också avtala om att de två extra semesterdagarna som enligt krispaketet skulle försvinna från 1994 ska bli kvar. Låglönesatsningen täckte dock 90 procent av LO-förbundens medlemmar, vilket var något som SAF lyfte fram i sin opinionsbildning (SAF-tidningen 1993).

Inom LO var man överens om att Metall ska gå ut först och sätta märket i avtalsrörelsen. Det skedde genom att Metall försökte påbörja förhandlingar inom verkstadsindustrin. Problemet var att arbetsgivarna denna gång fortsatt intog en mycket militant linje. Metalls motpart VI (Sveriges Verkstads-

industrier, tidigare Verkstadsföreningen) vidhöll på ett aggressivt sätt SAF-linjen. Det fanns inte några pengar alls till löneökningar, och lönerna skulle inte längre sättas i riksavtalen utan bestämmas lokalt på respektive företag. VI vägrade att ens komma till rena förhandlingar. I Avtalssekretargruppen på LO berättade Metalls Göte Larsson att det var svårt att få till samtal med arbetsgivarna. Diskussionerna med VI var helt låsta. (LO, Avtalssekretargruppens minnesanteckningar 1993).

Metalls ordförande Leif "Blomman" Blomberg skrädde inte med orden, *"Likt ärkeängel Gabriel stiger SAF-chefen herr Laurin ned från sin drömvärld med budskapet i sin hand: Sänk lönerna! Inga riksavtal! Förhandla endast lokalt!"*, dundrade han i sin kolumn i medlemstidningen. Systemskiftet i såväl politiken som i partsmodellen såg han som ett stort hot, och han oroade sig över hur regeringen Bildt och SAF tillsammans verkade vilja krossa den svenska modellen en gång för alla *"Det är inte heller förvånande att SAF och arbetsgivarhökarna håller till höger och vädrar morgonluft. Tillsammans med högern ska de krossa fackföreningarna och därmed kunna hunsa med folk hur som helst."* (Metallarbetaren 1992, 1993).

Inom LO insåg man att det denna gång handlade om ett rejält hot mot såväl modellen och mot fackens roll på arbetsmarknaden. Verkstadsindustrins arbetsgivare vägrade diskutera, de satt still i båten och väntade på att avtalen skulle löpa ut.

I detta läge, när förhandlingsmodellen stod på spel, valde LO-förbunden att byta strategi. Något annat förbund var tvunget att gå först i avtalsrörelsen. I interna och LO-gemensamma diskussioner bestäms att Handels får ta över stafettpippen från Metall och försöka sätta ett märke för alla i avtalsrörelsen. *"I avtalsrörelsen 1993 går Handels i spetsen och röjer mark"*, meddelade LO:s Avtalsbilaga som gick ut tillsammans med LO-tidningen (LO-tidningen 1993).

Men även Handels motpart, Handelsarbetsgivarna (HAO), hade i princip samma uppfattning som VI. SAF-linjen var lika stark här. Det avtalsbud som handelns arbetsgivare hade gett innebar i likhet med SAF-linjen att riksavtalen inte längre skulle sätta några löner. Förhandlingarna skulle föras lokalt i företagen under fredsplikt och om man inte kom överens skulle arbetsgivarna ensidigt få sätta lönerna. Inga löneökningar alls erbjöds utan istället skulle det i lokala förhandlingar på företagen ske en omfördelning genom att försämra eller slopa ob-tilläggen, anställningstidstilläggen, semesterlönegarantin och semesterersättningen.

Handels ordförande Kenth Pettersson var irriterad, *"Arbetsgivarnas avtalsbud är ett hån mot våra anställda och visar fullt ut med vilken cynism och kyla arbetsgivarorganisationerna har för avsikt att agera i år. De tycks tro att det är fritt fram för vilka skambud som helst när landet är i en lågkonjunktur och de har sin trogna regering på plats."*, sa han. Vidare konstaterade han *"Jag uppfattar det som att HAO försöker passa på."* (Handelsnytt 1993).

Handelns parter stod lång från varandra. Efter åtta dagars förhandlande hade ingen av dem vikit undan. Förhandlingarna strandade 21 mars och Handels varslade om strejk, blockad och bojkott på strategiska lagercentraler och butiker över hela landet från den 1 april kl 12.00. Konfliktvarslet hade särskilt sikte mot påskhandeln, som var den största mathelgen under året. Några dagar senare kom HAO:s svar – ett omfattande och offensivt lockoutvarsel. Omfattande genom att lockouten utöver hela arbetsplatser också skulle gälla alla butiker de två första timmarna varje dag. Syftet var att försöka tömma strejkkassorna. Offensivt såtillvida att Handels uppfattat att endast medlemmar i Handels skulle lockoutas medan oorganiserade skulle få jobba, och att man kunde ta in extrapersonal istället för de som lockoutats.

Handels hade uppbackning och stöd från övriga fackförbund, medan HAO hade fullt stöd från SAF och arbetsgivarna. Striden om den svenska modellens vara eller icke vara kom därför att stå inom handelns område.

Parterna hade dock enats att ingå medling. Till medlare utsågs Rune Larsson och Lars-Gunnar Ahlbåge. De fick arbeta under hård tidspress, samtidigt som de hade hela den övriga svenska arbetsmarknaden i vänteläge. Till slut lade de ett medlingsbud som Handels förankrade i såväl Avtalssekretargruppen som i LO:s styrelse. Båda instanserna rekommenderade Handels att acceptera budet. Även HAO kom till slut att göra det. Två timmar innan strejken skulle dra igång kom handelns parter överens.

Uppgårelsen innebar ett tvåårigt avtal med centralt bestämda löneökningar motsvarande 546 kr för de två åren, vilket för detaljhandeln motsvarade 4,8 procent. Dessa delades dock upp i ett generellt påslag, och en pott för lokal fördelning. Det var första gången det skedde på privata sidan men det hade tidigare införts på lager och inom Kooperationen. Därför fanns i överenskommelsen särskilda tidsregler om begärd förhandling och stupstock med – om man inte kom överens. Lägstälönerna höjdes med 340 kronor vilket motsvarade 3,2 procent. Ob-tilläggen blev kvar och rördes inte. De två semesterdagarna som tagits bort i regeringens krispaket kunde man dock inte få tillbaka, och semesterersättningen sänktes följaktligen från 14 till 13 procent.

För Handels och övriga fackföreningsrörelsen fanns några centrala och principiellt viktiga delar i uppgörelsen. Genom att HAO gått med på att de centrala riksavtalen fortsatt skulle vara lönesättande, och att resultatet blev ett kronpåslag innebar det en låglönesatsning trots allt. Inte minst var försvaret av ob-tilläggen viktiga för Handels. *”Uppgårelsen är rena massakern på SAF:s linje i årets avtalsförhandlingar,”* kommenterade Kenth Pettersson uppgörelsen. (Handelsnytt 1993)

Handels uppgörelse med HAO 1993 kom att få stor betydelse. I LO-tidningen konstaterades att Handels kunnat *”slå vakt om rätten att teckna ett centralt avtal. Kanske den viktigaste principen i den här avtalsrörelsen”*. Och veckan senare konstaterades att *”Handelsavtalet blir modell för hela arbetsmarknaden.”* (LO-tidningen 1993a, 1993b).

Med detta vägledande avtal satt kunde sedan tempot öka i övriga förhandlingar. Metalls avtalssekreterare Göte Larsson var mer optimistisk efter Handelsavtalet, *”Man ska inte förringa betydelsen av en uppgörelse på Handels område”*, sa han. Förhandlingarna kom igång vilket till slut också ledde till en liknande uppgörelse mellan Metall och Verkstadsindustrierna². SAF-linjens attack mot riksavtalen kunde inte längre få stöd när det nu fanns en normerande uppgörelse om detta inom handeln.

Men den kom också att bli en milstolpe och en grund för hela den förändring av lönebildningsregimen som till slut landade 1998. För medlarna var detta avtal en klar brytning i lönebildningens och medlingens historia. Rune Larsson uttrycker det så här när han 2006 ser tillbaka på avtalsrörelsen 1993: *”För första gången föreslog medlarna och accepterade parterna i reguljära medlingsförhandlingar att samhällsekonomin skulle beaktas i medlingen. Det skedde först inom handeln, mellan HAO och Handels.”* (Larsson 2006).

Även i Medlingsinstitutets skrift *”Evig ung svensk modell”*, där lönebildningsmodellen diskuteras lyfts handelsavtalet 1993 fram som epokgörande. *”Under avtalsrörelsen 1993 följdes stabiliseringsavtalen upp genom att man på handels område efter medling vägde in samhällsekonomiska aspekter i det avtal som träffades och bildade mönster för arbetsmarknaden.”* (Medlingsinstitutet 2015)

Utgången och efterbörden av avtalsrörelsen 1993 väcker frågor.

En första fråga är: Varför blev det handeln som kom att bli arena för striden? Varför togs den inte inom industrin? Det kan man givetvis endast spekulera om men det måste ha funnits några skäl till att

² Uppgårelsen innebar att totalt 2,60 kr skulle förhandlas genom lokal pott. Inga individgarantier fanns men den innehöll en särskild skrivning om att man skulle ta hänsyn till lågavlönade. Avtalet bedömdes kosta 3,3 procent för bägge åren. Metallarbetarna som intervjuades i medlemstidningen uttryckte glädje över att riksavtalen hade försvarats. (Metallarbetaren 1993b)

Metall och VI backade undan, och att SAF släppte fram HAO? En förklaring kan ligga i den omfattande krisen som hade träffat exportindustrin hårdast. Även om den flytande kronan hade lättat problemen väsentligt, hade den tuffa normpolitiken lett till hundratusentals förlorade jobb inom industrin. Frågan var vilken mobiliseringsstyrka det fanns inom industrins branscher? Var facket oroat för att det skulle bli svårt att mobilisera inför en konflikt, och var arbetsgivarna oroad för att den hårt utsatta industrin skulle få än mer ekonomiska bekymmer? Kanske var det så att SAF-sfären underskattade styrkan hos Handels och trodde att det skulle gå enklare att avskaffa riksavtalens normsättande roll med ett kvinno-dominerat förbund? Handels pressekreterare Bill Erlandsson funderade i dessa banor, i LO-tidningen. (LO-tidningen 1993b).

En andra fråga är: Varför är denna episod så okänd när det kommer till lönebildningens historia? Den verkar vara ganska betydande, hela den svenska modellen stod på spel och resultatet beskrivs av samtida deltagare från medlingssidan som en milstolpe. Det är överlag ganska slående för den som vill ta del av lönebildningens historiska utveckling att handeln oftast varit relativt osynliggjord. Undantagen är skrifter som medlare stått bakom, men i den gängse historieskrivningen syns oftast inte handelns insatser.

I den gedigna utredning som IF Metall gjorde om lönebildningen 2018 beskrivs händelserna 1993 kortfattat så här:

Aggressiva arbetsgivare inom SAF med Verkstadsföreningen i spetsen såg, inför 1993 års avtalsrörelse, sin chans att kraftigt försvaga riksavtalen och att införa lokal lönebildning. De lyckades dock inte med sitt uppsåt. Om de hade gjort det hade det kunnat innebära att epoken av riksavtal med löneökningar var förbi.

Hotet mot riksavtalet fick dåvarande Metall, SIF och CF att inleda en samverkan. De tre fackförbundens nyinrättade förhandlingsråd lyckades teckna ett riksavtal som innehöll löneökningar, som skulle fördelas lokalt. (IF Metall, 2018).

Det är förvisso inte fel att Metall, SIF och CF hade inlett en samverkan redan 1992. Det är kanske också förståeligt att man fokuserar på sin egen historia. Men att helt utelämna handelns parter som satte ett normerande avtal och plogade för de som kom efter kan synas en smula egendomligt.

2.2 Avtalsrörelsen 1995 – Handelsstrejken och de höga löneökningarna

Inför avtalsrörelsen 1995 hade det skett en del förändringar i samhällsekonomin. Den stora 1990-talskrisen med skenande arbetslöshet hade ersatts med en mycket hög men stabil arbetslöshet på dryga tio procent. Den rörliga växelkursen hade fått igång exportindustrin ordentligt, men den inhemska sektorn stod inför fortsatta problem till följd av det stora sparpaket på drygt 125 miljarder som den nytillträdde socialdemokratiska regeringen hade lagt fast.

Denna tudelning av ekonomin kom att försvåra LO:s samordningsprocess. Exportindustrin gick starkt medan hemmamarknadens företag och den offentliga sektorn stod stilla och försvagades.

LO:s avtalsförslag hade utarbetats under slutet av 1994 och togs upp på LO:s repskap den 6 februari. Det var ett tvåårigt avtalsförslag på 550 kr första året och 600 kr andra året. Utöver detta en jämställdhetspott på 120 kr som skulle fördelas per avtalsområde efter andel kvinnor, exempelvis om det fanns 50 procent kvinnor så skulle det ge 60 kr ($0,5 \times 120$). Handels valde dock att avvakta och lägga ned sina röster eftersom man tyckte att låglöneprofilen var för svag, samt att det var för osäkert med ett tvåårigt

avtal. LO:s styrelse ändrade förslaget till ett-årigt på 600 kr, men med samma konstruktion för jämställdhetspotten. Senast den 21 februari skulle förbunden svara om de kunde ställa upp. Av LO:s 21 förbund ställde sig 20 bakom förslaget, endast Transport avstod. Även om LO-ledningen var besviken på att man inte nått full uppslutning betraktades förslaget av flertalet förbund som en fungerande kompromiss.

Likaså hade arbetsgiversidan motstridande ingångar i avtalsrörelsen. Den decentraliserade SAF-linjen var att överlämna till förbunden att själva göra upp på branschnivå. Samtidigt menade framförallt verkstadsindustrins arbetsgivare att det var VI som skulle göra upp först med Metall.

Parellellt med allt detta hade parternas chefsekonomer, som fick namnet Edingruppen, arbetat fram en rapport med namnet "I takt med Europa". I denna diskuterades lönebildningen och lämplig normering för löneökningar. Slutsatsen var att lönerna som tumregel skulle kunna öka i takt med de viktigaste konkurrentländerna och att det de närmaste åren innebar 3,5 procent per år.

Förhandlingarna kom igång i flera branscher. För Handels del konkretiserades budet till en löneram för detaljhandeln till 700 kr, och för partihandeln på 630 kr. Skillnaden berodde på jämställdhetspotten där Handels räknade med att andelen kvinnor i detaljhandeln var 83 procent. En tydlig ingång från Handels var att inget skulle fördelas i potter lokalt. Det hade varit mycket kritik mot detta under avtalsfullmäktige. "Inte en spänn lokalt", sa Kenth Petterson.

Förhandlingarna inom verkstadsindustrin var komplicerade. VI hade gått in med en enda princip att ett riksavtal endast skulle innehålla fredsplikt, och att lönerna sedan skulle förhandlas lokalt. Detta avvisades av Metall, Sif och CF som samförhandlade och tidigare kommit fram till att löneökningstrycket i industrin var 4 procent. Under tryck av en kommande övertidsblockad kunde VI börja diskutera löner i riksavtal. Därmed var den ideologiska frågan som skilde parterna åt löst. VI ansåg dock att man kunde utgå från en låg procent i avtalade löneökningar och att utöver detta räkna med löneglidning för att kunna nå Edingruppens 3,5 procent. Dessutom ville man ha förändringar i anställningsvillkor genom förlängd provanställning till ett år, projektanställningar på två år, frihet för arbetsgivarna att styra turordning och slopad rätt till återanställning. Trots medlarnas försök sattes en övertidsblockad igång från den 2 maj.

Helgen 6–7 maj hände då det som i efterhand dominerat historieskrivningen om 1995 års avtalsrörelse. Pappers och Arbio slöt det första avtalet. Förvisso helt i enlighet med SAF:s linje om förbundens självständighet, men för parterna inom verkstadsindustrin var det ett svårt slag. Avtalet var på 21 månader och gav 543 kronor det första året och 560 kr det andra året. Avtalet värderades till 3,8 procent vilket var något högre än Edingruppens norm. Denna norm gällde dock hela arbetsmarknaden. Arbios VD Jan-Peter Duker menade att det var rimligt. "Vår bransch kan ligga lite över normen. Men det är viktigt att andra, i mindre framgångsrika branscher, inte tillåter sig samma sak." (DN 1995).

Få avtalsuppgörelser har blivit så utskälda. VI:s chefsjurist Anders Sandgren fördömde direkt avtalet och det blev en öppen splittring på arbetsgiversidan: "Det var oansvarigt av Arbio att gå med på detta. Vansinnigt, rena 80-talsnivån". sa Sandgren. Arbios VD Jan Peter Duker avvisade kritiken: "Verkstadsindustriernas kalkyler stämmer inte och visar att det inte förstått hur vårt avtal är konstruerat." (DN 1995b, 1995c).

SAF:s dåvarande VD Göran Tunhammar minns långt efter vilken irritation det hade skapat bland industrins arbetsgivare. I en intervju 2015 säger han, "På Verkstadsföreningen blev de rasande över att Arbio tecknade ett avtal som låg över vad industrin i övrigt ansåg rimligt." (Medlingsinstitutet 2015).

Till saken hörde dock att VI själva varit en stark motståndare till all form av samordning och centrala uppgörelser. Men det verkade endast gälla om de själva inte fick sätta dagordningen. En konsekvens av Pappersavtalet blev dock att någon uppgörelse inom verkstadsindustrin inte kunde göras samma helg. Det fanns ingen möjlighet att sluta avtal på mycket lägre nivåer än de som Pappersavtalet gav.

Veckan efter den 14 maj lades ett medlarbud på 1,5 procent, och utöver detta uppskattade medlarna att det skulle bli löneglidning på mellan 1,5 till 3,0 procent vilket de menade skulle kunna fungera inom ramen för 3 till 4 procent. VI var beredda att anta budet. Alla tre fack sa dock blankt nej. *”Om jag så hade använt all den övertalningsförmåga jag besitter hade jag inte lyckats prata in ett ja för det här budet. Det är för dåligt betalt för den långa avtalsperioden”*, sa Metalls ordförande Göran Johnsson.

Övertidsblockaden fortsatte in på sin 4:e vecka, Metall inledde sin kongress utan att ha ett färdigt avtal. Men tidigt på morgonen den 23:e maj hade parterna inom verkstadsindustrin accepterat ett nytt medlarbud och kommit överens. Avtalet för Metall och Sif blev, räknat både generellt och med lokal löneöversyn 3,2 procent 1995, 3,0 procent 1996 och 2,8 procent 1997. För CF blev det 2 procent varje år, men de räknade ändå med löneglidning utöver avtalen. Metall fick även en arbetstidsförkortning med 12 minuter i veckan från den 1 juni 1995, samt ytterligare 12 minuter från den 1 juni 1996. Det motsvarade totalt 19 timmar kortare arbetstid för helåret. Kostnaden uppskattades till totalt 3,7 procent för Metall.

Inom handeln var förhandlingarna fortsatt låsta. HAO hade föreslagit 125 kr mer i månaden, och att ob-tilläggen skulle halveras för att sedan fördelas i lokala pottor. Det var långt från de 700 kr i löneram som Handels hade. Samtidigt hade HTF varslat om strejk eftersom även dessa förhandlingar gick trögt. Handels varslade också om strejk. HAO svar blev en lockout där det var strejk, samt en två-timmars lockout vid samtliga butiker anslutna till HAO de första timmarna varje dag.

HTF gjorde kort därefter upp om ett två och ett halvt år långt avtal som värderades till 3,5 procent per år. Men mellan Handels och HAO var fortfarande läget ansträngt. För att öka trycket i förhandlingarna varslade Handels om strejk. Från den 29 maj skulle lagercentraler och chaufförer inom Ica, Dagab och Åhléns distribution lägga ned arbetet, dessutom fanns butiker inom bland annat HM, Ikea och Åhléns från hela landet med på strejklistan. Totalt omfattade varslet 3 500 medlemmar. Precis innan konflikten skulle träda ikraft erbjöd HAO 3,5 procent även till Handels. Men Handels förkastade budet eftersom man menade att det måste vara en löneökning i samma kronor och därför högre i procent.

Strejken verkställdes och den 29 maj lades arbetet ner på lager och butiker runt om i landet. Efter några dagar gick parterna med på medling och Lars-Gunnar Ahlbåge och Stig Malm tillsattes. Ett första medlingsförslag presenterades men avvisades av både parter den 6 juni. För lågt enligt Handels, och för högt enligt HAO. Den 7 juni varslade Handels ytterligare 14 företag till 14 juni, men passade samtidigt på att häva strejken på ett antal mindre företag. HAO vädjade om stöd från såväl SAF som från kooperations arbetsgivare. HAO varslade om total lockout 19–20 juni och den 27–29 juni. SAF slöt upp bakom HAO med ekonomiskt stöd. LO slöt upp bakom Handels och utlovade också ekonomiskt bidrag.

Parallellt med denna strejk hade Handels också en uppmärksammas konflikt om kollektivavtal med Toys R Us. Det var en principiell strejk som handlade om rätten att sluta kollektivavtal. Den var ideologisk och engagerade höger- och vänstersympatisörer. För fackföreningsrörelsen var det en konflikt som inte fick förloras eftersom det skulle kunna få allvarliga följder för kollektivavtalstäckning och hela den svenska modellen. Övriga svenska leksakshandlare såg med oro på att en stor internationell leksaksjätte skulle kunna få kostnadsfördelar genom att ge lägre löner och sämre villkor. HAO som organiserade dessa ställde sig därför på samma sida som Handels i denna konflikt.

Samtidigt fanns risk att konflikten inom handeln skulle eskalera. Men strax före midnatt accepterade båda parter ett bud och den två veckor långa konflikten avblåstes den 14 juni. Det blev ett treårigt avtal från 1 juli 1995 till 31 mars 1998. Handels var nöjt med avtalet som slog fast låglönesatsningen genom krontals- och jämställdhetsprincipen i LO-samordningen. ”*En bättre låglönesatsning har vi aldrig fått igenom*” kommenterade Kenth Pettersson. (Handelsnytt 1995).

Det första året (som egentligen var 9 månader) skulle lönerna öka med 495 kr, från 1 april 1996 med 491 kr och från 1 april 1997 med 491 kr. Lägstälönerna höjdes dock mer med 500 kr per år. Dessutom fick Handels höjningar av lägsta semesterlönegarantin (balkongtilläggen), och ob-tilläggen lämnades orörda. Handels fick dock fortsatt dela upp löneökningarna i en generell och lokal pott. (Handelsnytt 1995).

Om Handels var nöjda så var HAO missnöjda. Kostnadsnivån var för hög, jobb skulle gå förlorade och företag skulle slås ut. Handels värderade avtalet till 4,6 procent det första året, och 4,4 procent de två övriga. HAO hade en avvikande värdering på 4,1 procent första året, 3,9 året efter och 3,8 det sista året. Skillnaden i värdering beror på huruvida man tagit med effekter av lägstalöner och balkongtillägg (lägsta garanterad semesterlön).

I den allmänna historieskrivningen brukar avtalsrörelsen 1995 beskrivas som kaotisk, med bristande samordning och skadliga effekter för samhället. I princip har det blivit den bild som VI satte som också kommit att dominera historieskrivningen. I återkommande skrifter från såväl Konjunkturinstitutet som Medlingsinstitutet sägs avtalen 1995 har gett för höga löneökningar. De ledde i sin tur till att Riksbanken höjde räntorna, och att kronan stärktes vilket fick negativa effekter på sysselsättning och arbetslöshet.

Mot dessa resonemang finns dock flera relevanta invändningar. För det första var 1995 ett år då vinsterna i näringslivet var extremt höga, faktiskt den högst uppmätta vinstandelen under hela perioden sedan 1960. Vinstandelen låg på 40 procent och löneandelen på 60 procent. Året efter hade vinstandelen sjunkit ner mot 36 procent och löneandelen stigit till 64 procent. Genom de högre löneökningarna som kom till stånd i 1995 års avtal innebar det sannolikt att en alltför stor utdelning till aktieägare bromsades upp. Istället fördelades resultatet mer jämnt ut bland löntagare, vilket i sig kunde ha påverkat ekonomin i mer positiv riktning. En större förmögenhetsuppbyggnad genom vinstutdelning hade i sin tur haft negativa och än mer åtstramande effekter.

För det andra kan man argumentera för att orsakerna till att arbetslösheten bet sig fast på högre nivåer 1995–1997 i grunden berodde på en fortsatt misslyckad ekonomisk politik. Dels riksbankens räntehöjningar som i efterhand ter sig ganska omotiverade och baserade på felaktig analys. Inflationen som 1994–1995 låg inom ramen, på dryga 2 procent, hamnade de kommande åren 1996–1998 ner mot noll procent. Det indikerar inte endast en onödigt hög ränta, utan också att löneökningarna inte spillde över i någon inflation dessa år. Dels det stora sparpaket som infördes från 1995 av den nytilträdde socialdemokratiska regeringen. Betraktar vi båda dessa åtstramningar är det sannolikt dessa som i första hand låg bakom den svagare utvecklingen på arbetsmarknaden. Men historieskrivningen om den urspårade avtalsrörelsen och de höga löneökningarnas problem kan ha fyllt en annan funktion, en institutionsbildningsfunktion.

De stökiga avtalsförhandlingarna 1995 innebar nämligen att ett arbete med att forma en hållbar och ny regim för lönebildningen påbörjades på allvar.

2.3 LISA-projektet, industriavtalet och handels parter

Den 28 maj 1996 skrev statsminister Göran Persson ett brev till arbetsmarknadens parter där han uppmanade dem ”att gemensamt hitta former för förhandlingar och modeller för lönebildningen som tillgodoser kraven på en löneutveckling på god europeisk nivå”. Han ville att parterna skulle inkomma med konkreta förslag till förbättringar i lönebildnings- och förhandlingssystemet senast den 31 mars 1997. Bakgrunden var den stökiga avtalsrörelsen 1995, och att regeringen såg med oro på att löneökningarna översteg den så kallade europanormen.³

Detta var dock inte något ensidigt påhitt från statsministern, utan hade förankring i LO. Statsvetaren och lönebildningsforskaren Nils Elvander skriver att avsnittet om lönebildning, inflation och sysselsättning i Göran Perssons installationstal på den extra partikongressen 16 mars 1996 var skrivet av LO:s chefsekonom P O Edin. (Elvander 2003b). I detta tal hade han framhållit att det inte var möjligt att nå full sysselsättning utan en stabil lönebildning och mer eller mindre fört fram behoven av en ändrad lönebildningsmodell.

Bland arbetsmarknadens parter fanns också en önskan om att hitta nya former för lönebildningen. Inom LO hade man redan påbörjat arbetet före brevet från statsministern vilket kanske inte var konstigt då man ju i praktiken legat bakom detta önskemål. I Avtalssekreterargruppen meddelar redan den 10 april 1996 Ingemar Göransson att en ny arbetsgrupp bildats för ”Sysselsättning, inflation och lönebildning”. Förutom representanter från LO, så skulle ordföranden från Byggnads, Fastighets, Kommunal, Metall, SEKO, Handels och Pappers delta. (LO 1996).

Detta skulle bli upptakten för det som senare under hösten 1996 kom att kallas LISA-projektet (Lönebildning, Inflation, Sysselsättning, Arbetsmarknad). LISA-projektet hade stor betydelse för formandet av en ny lönebildningsinstitution. Projektet stod på två ben.

Det ena benet var en omfattande folkbildnings- och opinionsbildningsinsats såväl inom som utanför fackföreningsrörelsen om den nya samhällsekonomiska miljön, om sambanden mellan löner, inflation, räntesättning och arbetslöshet. Låga nominella löneökningar kunde leda till högre reallöneökningar. Förutom att tusentals fackliga klubbar utbildades, och samtliga LO-förbunds styrelser besöktes, så hölls konferenser över hela landet. Även en så kallad ”vänsteryttergrupp” träffades där LO bjudit in vänsterintellektuella opinionsbildare för att diskutera lönebildning. Syftet var att nå acceptans för en ny lönebildningsregim såväl inom som utom fackföreningsrörelsen, och betydelsen av denna kraftsamling ska inte underskattas. ”LISA är utan tvekan det största samlade informations- och opinionsbildningsprojektet kring lönebildningen i den svenska fackföreningsrörelsens historia.”, enligt Elvander.

Det andra benet i LISA var en förhandlingsdel som involverade såväl parterna som politiken via förändringar i medlingsinstitutionen. Denna del har blivit den mest omskrivna eftersom den handlade om intressemötsättningar mellan centralorganisationer och branschförbund. Från LO fanns en strävan om att återupprätta de centrala förhandlingarna med SAF. Denna önskan kom dock att få konkurrens av andra initiativ.

Parallellt med LISA hade industrin inlett diskussioner om lönebildning och förhandlingsordning. Ett arbete som i mars 1997 skulle leda till Industriavtalet. Få fenomen i svensk lönebildning är så omskrivna som detta. Det är kanske inte konstigt eftersom industriavtalet är en viktig institution i den nya löne-

³ Lönestatistiken för perioden 1995–1997 går inte att dela upp årsvis eftersom avtalen slöts efter 1 juli 1995 och den då samlades in andra kvartalet. För 1996 innebar det dubbla löneökningar rent statistiskt på 8 procent för näringslivet och 6,3 procent för totala ekonomin. Ett årligt genomsnitt ger löneökningar på 5,3 procent för näringslivet och 4,7 procent för hela ekonomin. Trots detta stannade den genomsnittliga inflationen åren efter 1996–1998 på 0,3 procent (0,5, 0,5 och -0,2).

bildningsregimen. Men det är ofrånkomligt att industriavtalets parter också tycks ha insett betydelsen av historieskrivning. Därför bör man vara lite försiktig med hur vissa ”sanningar” etableras. Hursomhelst så fanns det spänningar mellan LISA och Industriavtalet som handlade om olika syn på hur en ny lönebildningsregim skulle se ut.

Men det var inte de enda initiativen. Även inom handelssektorn förekom ett normeringsarbete. Den 13 mars 1997 publicerades en oväntad artikel på DN-debatt. Den var undertecknad av Handels ordförande Kenth Pettersson, samt ledande företrädare för HAO, KFO, ICA-handlarna, Axel Johnsson-koncernen och Kooperationen.

”Ovissheten om den framtida lönebildningen framhålls ofta i samhällsdebatten som ett allvarligt hinder för att kunna genomföra en politik som prioriterar kampen mot arbetslösheten. Vi är därför beredda att gräva ner stridsyxorna och inleda en period av förtroendefullt samarbete.” (DN-debatt 1997).

I denna artikel föreslogs en stabiliseringspakt, att handeln och resten av arbetsmarknaden skulle förlänga avtalen med måttliga löneökningar fram till år 2000. Syftet var att möjliggöra långsiktig planering och ge utrymme för stimulansåtgärder från staten.

Den försonliga tonen mellan handels parter var överraskande med tanke på den konflikt som just hade varit. Men detta måste ses i ljuset av att flera parter på arbetsmarknaden arbetade för att hitta en hållbar lönebildningsregim. Och det är sannolikt så att Handels deltagande i LISA-arbetet påverkat detta, precis som det var för industrins parter.

Den milda tonen fortsatte och redan i november 1997 hade handels parter ett avtal klart för påskrift. Detta fick dock inte arbetsgivarna göra för SAF som ville att industrin skulle göra upp först. Vi återkommer till 1998 års avtalsrörelse i nästa kapitel. Den kom att markera inledningen på en ny lönebildning.

Här ska vi avslutningsvis ta upp frågan om ett annat alternativ som låg på bordet såväl före som efter 1998 års avtalsrörelse. Det var LISA-projektets förhandlingsdel där man letade efter en ny era av centrala förhandlingar. Varför kom inte en sådan regim på plats? Varför sprack LISA? Här finns självklart inga exakta svar. Men det kan ändå finnas ett värde i att titta på det givet att förslag på mer centrala förhandlingar förs fram – exempelvis av 6F.

I Medlingsinstitutets skrift ”Evigt ung svensk modell” som kom 2015 intervjuas flera partsföreträdare. I denna menar LO:s dåvarande avtalssekreterare Hans Karlsson att det fanns en stark opposition inom LO och i synnerhet från förbunden Metall och Handels. När de båda förbunden sagt ett tydligt nej innebar det att Lisa-projektet fick somna in. *”Det fanns inga förutsättningar att driva en förhandling i den frågan med arbetsgivarna längre”,* säger Hans Karlsson.

Metalls dåvarande ordförande Göran Johnsson säger att för en gångs skull var han och Handels ordförande Kenth Pettersson på samma linje. *”Om han var LO:s vänsterytter så var jag väl högerytter. Men i den här frågan spelade vi mot samma mål.”*, säger Johnsson. Metall hade stöd av Handels för att avsluta LISA-modellen. Även i intervjun med VI:s chefsjurist Anders Sandgren framhålls att LISA-projektet rann ut i sanden efter stark kritik från LO-förbunden Metall och Handels.

Den som läser Medlingsinstitutets skrift från 2013 får en samstämmig bild från Hans Karlsson, Göran Johnsson och Anders Sandgren. Det var Metall och Handels som i någon sorts koalition gick emot LISA-upplägget – trots att båda förbundens ordförande satt med i LISA:s styrgrupp.

I historieskrivningen framställs detta som en maktkamp mellan centralorganisationer och förbund inom dessa. Industrins parter var mer intresserade av att få makten att styra över lönebildningen och

därför verkade de för fortsatta förbundsvisa förhandlingar. ”*Det uppstod starka spänningar mellan företrädare för LISA-projektet och bland annat facken inom industrin*” skriver Lars-Gunnar Ahlbåge och Rune Larsson. Samtidigt betonar Nils Elvander: ”*Trots den organisationspolitiskt laddade konkurrensen mellan LISA och Industriavtalet kan det med goda skäl sägas, att båda spåren ledde fram till den nya regim för löneförhandlingar och konfliktlösning på arbetsmarknaden som Sverige haft alltsedan år 2000*”.

Det kan naturligtvis vara sant att det fanns maktpolitiska spänningar. Men en fråga som är obesvarad är varför Handels aktivt, tillsammans med Metall, medverkade till att avvärja tankar om en ny era av centrala förhandlingar? Kan det ha berott på att även Handels och handeln hade ambitioner i löne-kostnadsnormering? En del agerande i avtalsrörelsen 1998 (se nästa kapitel) tyder på det. En annan förklaring kan vara att man såg det som ganska orealistiskt, eftersom det inte fanns stöd för tankarna hos tjänstemannafack, hos arbetsgivarsidan inom SAF eller inom industrin.

Kapitel 3. En lönebildningsregim i arbete 1998 – 2019

3.1 Lönebildningsregimen

Det är inte alldeles enkelt att periodisera lönebildningsregimer. Den nya lönebildningsregimen startpunkt dateras vanligen till avtalsperioden 1998 – 2000. Det är korrekt såtillvida att vissa nya institutioner och samarbeten kommit till stånd som exempelvis Industriavtalet. En alternativ startpunkt skulle kunna vara avtalsperioden 2001 – 2003. Bland annat för att det nya Medlingsinstitutet och ändrade regler för varsel och medling brukar ses som en del i regimen. Detta var inte på plats förrän 2001.

En lönebildningsregim kan definieras efter de institutionella förhållanden som råder i den. En viktig del av detta är förutsättningar för samspelet mellan löner och den förda ekonomiska politiken. Här har penningpolitiken sedan 1993 grundat sig på en rörlig växelkurs och ett inflationsmål vilket gett andra förutsättningar för lönebildningen. Till detta kan knytas frågor om sysselsättning, konkurrenskraft, europanorm, prishorm och försiktighetsnorm. En annan förutsättning har varit hur parterna formerat sig kring egna institutionella förhållanden. Här finns samordningar inom LO, Svenskt Näringsliv, industriavtalet och andra parter. Även om statlig inblandning i lönepolitiken inte ses med blida ögon i den svenska modellen har statliga organ som Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och Riksbanken olika roller att spela i lönebildningen. Deras agerande är något som parterna ändå måste förhålla sig till.

I nästa avsnitt diskuterar vi dessa förutsättningar utifrån den diskussion som finns om rådande lönebildningsregim. I detta kapitel kommer vi fortsatt att ha fokus på hur lönebildningen fungerat i verkligheten med fokus på hur LO, industrin och handeln agerat. Då det är över 20 år kommer redovisningen var mer kort till sin karaktär, men frågan om hur lönenormeringen – både kostnadsnormering och fördelningsnormering fungerat – är det som särskilt kommer belysas.

3.2 Perioden 1998 – 2009

3.2.1 Avtalsperioden 1998 – 2000

Den som studerar avtalsrörelsen inför 1998 års avtal märker snabbt att den skiljer sig från de flesta tidigare. I förra kapitlet visade vi på de stora insatser som gjordes genom LISA-projektet och olika branschvisa rekognosceringar. Inom industrin hade parterna skrivit under industriavtalet 1997, och inom handeln hade en försonande stämning lett till att man föreslog en gemensam prolongering med måttliga löneökningar på hela arbetsmarknaden. Det fanns en klar ambition att lösa det man upplevde som problem med lönebildningen.

LO:s samordning blev klar i oktober 1997. Det föreslogs 300 kr till alla och utöver detta ytterligare 1,5 procent. Samtliga förbund ställde sig bakom samordningen. Dessutom ingick en extra låglönesatsning på garanterad semesterlön motsvarande 750 kr.

För Handels del innebar LO:s samordning att man la krav på 500 kr i månaden för detaljhandeln. Förhandlingsdagar sattes ut redan i oktober för gemensamma förhandlingar med både SHT (HAO hade ändrat namn till Svensk Handel och Tjänsteföretagen) och KFO, samt även en samordning med tjänstemännen inom HTF. Förhandlingarna gick oväntat bra och redan i november var man klara att skriva under. Dagens Nyheter uppmärksammade detta i en artikel den 15 november. Där kunde man läsa att handelns parter närmade sig en uppgörelse och den skulle vara klar inom en vecka. (DN 1997).

Men trots att parterna var överens så fick inte handelsarbetsgivarna skriva under avtalet. SAF och industrins arbetsgivare sa blankt nej till sitt medlemsförbund. Istället skulle man vänta på att industrins

parter skulle bli klara. För Handels innebar det en lång väntan till april nästa år, och för HTF vars avtal hade gått ut i oktober innebar det en framtvängd uppgörelse på endast sex månader.

På industrins område var det första gången industriavtalet skulle praktiseras. Här blev det första avtalet att tillämpas Pappers avtal eftersom det gick ut sista december 1997. I början av januari träffas en treårsuppgörelse om 210 kr + 0,65% för lokal fördelning år 1, 200 kr + 0,65% och 200kr + 0,7 procent de två kommande åren. Dessutom en arbetstidsförkortning på totalt 27 timmar motsvarande 1,5 procent. Några veckor senare slöt Metall ett avtal för ett mindre område, smältverksindustrin med drygt 4 000 anställda. Det sattes i procent 1,9 procent första året, 2 procent andra och tredje året. Utöver det en arbetstidsförkortning på 27 timmar motsvarande 1,5 procent. Totalt en kostnadsökning på ca 2,5 procent per år. Genom att opartiska medlare deltog i uppgörelserna var i praktiken ramarna för vad som skulle kunna bli industrins löneökningar satta. Verkstadsindustrins uppgörelse kom i början av mars. Den avvek inte särskilt mycket från de tidigare uppgörelserna på mindre områden och sannolikt var det hyfsat samordnat när det gäller själva kostnadsökningarna. Här redovisades arbetstidsförkortningen i minuter och skulle totalt under perioden uppgå till 30 min i veckan – vilket ungefär motsvarade totalt 27 timmar.

I princip kan en industrinorm beräknas till ca två procents löneökning per år + 0,5 procents arbetstidsförkortning. Totalt skulle det bli 7,5 procents kostnadsökning. Utöver detta sades dock att avtalet skulle vara värt 8,5 procent men då hade man räknat med en löneglidning i detta på totalt 1 procent.⁴

Handeln hade fått vänta, men redan några veckor efter verkstadsindustrins avtal kunde Handels och Svensk Handel (SHT) skriva under ett treårsavtal. I Handelsnytt var Kenth Pettersson tydlig med sin frustration över att behöva vänta: *”Sanningen är att vi hade kunnat skriva avtal redan i november. Men SAF hindrade en uppgörelse i väntan på att industrin skulle bli klar och det är bara ett exempel på den kadaverdisciplin som råder på arbetsgivarsidan”*. (Handelsnytt 1997).

Avtalet skilde sig ganska mycket från industrins. Det var i enlighet med traditionen inom handeln satt i kronor. Det uppgick 430 kr första året, och 445 samt 460 kronor de två följande åren. I jämförelse med LO-samordningens 300 + 1,5 procent låg det ganska nära då kravet enligt LO-samordningen uppgick till 500 kr för detaljhandelsavtalet. Genom höjningen i kronor blev kostnadsökningen i procent högre, i genomsnitt 3,2 procent per år eller 9,6 procent.⁵

Redan här etablerades en praxis i lönebildningsregimen som sedan skulle återkomma under hela perioden. LO-samordningen har haft en viktig roll i lönenormeringen genom att utgå från både lönekostnads- och fördelningsnormering. Efter att industriavtalet slutit ett avtal som får en övergripande kostnadsnormerande roll har handeln kommit med ett avtal där fördelningsnormeringen blir tydligare – med såväl kronpåslag och potter. Detta kom, som vi ska se, att bli allt mer uttalat de följande avtalsperioderna.

3.2.2 Avtalsperioden 2001–2003

”I avtalsrörelsen 2001 åtog sig Handels att gå i spetsen för den inom LO överenskomna särskilda satsningen på lågavlönade och kvinnodominerade avtalsområden.”, skrev lönebildningens nestor Nils Elvander i en utvärdering av avtalsrörelsen 2001. Efter en genomgång av Handels avtalsrörelse och att förbundet genom varsel om konflikt lyckats få ut löneökningar på över 11 procent konkluderar han,

⁴Nils Elvander beräknade industrinormen lönekostnadspåverkande del under avtalsperioden till 2,4 procent, samt att man därtill la en tänkt löneglidning på 0,5 procent (Elvander 2003a)

⁵Handels räknade själv värdet till 3,5 procent per. Det var effekter av en semesterlönegaranti, samt en avsättning till kompetensutveckling på 0,25 procent.

”Därmed hade Handels lyckats sätta riktmärket för Kommunal och ett par andra kvinnodominerade LO-förbund, såsom Hotell och Restaurang.” (Elvander 2003a)

Nils Elvander satte här fokus på en del av lönebildningsregimen som redan hade etablerats, och som vi ska se också återupprepats kontinuerligt. Den började med en LO-samordning, och parallellt en industrisamordning. Handels roll kom att bli att klara av fördelningsnormeringen.

LO-samordningen inför avtalsrörelsen 2001 innebar en klassisk lönenormering med såväl kostnads- som fördelningsnormerande profil. Löneökning skulle vara 3,8 procent, dock lägst 650 kronor/månad. En extra satsning på lägst avlönade genom lägsta semesterlön på 800 kr eller höjning med lägst 50 kr. Lägstalönerna skulle höjas mer, med lägst 700 kr. Dessutom fanns här en låglöne- eller jämställdhetspott genom att avtalsområden med lågt förtjänstläge (under 15 000) medgavs ett större löneutrymme i kronor – 700 kr istället för 650 kronor.

Facken inom industrin följde LO-samordningens procenttal och föreslog löneökningar på 3,8 procent, med individgarantier på minst 3 procent. En fortsatt arbetstidsförkortning på 15 min per vecka varje år beräknades kosta 0,8 procent, vilket skulle rymmas inom kostnadsramen på 3,8 procent. (Medlingsinstitutet 2001)

Industriavtalen löpte ut redan 31 januari 2001. De tre första avtalen slöts genom Opo-medling inom processindustrin (allokem, stål- och metall, samt pappersindustrin) före den 31 januari. För verkstadsindustrin dröjde det till den 8 februari innan parterna accepterade medlingsförslaget. Kostnadsmissigt var de lika men med lite olika utfallsprofil under respektive år. För det första samordnades det så att de flesta avtalen blev på 38 månader för att kunna löpa ut 31 mars 2004. Totala kostnadsökningar för själva lönerna blev 7 procent och för arbetstidsförkortningen 1,5 procent. Industrinormen för kostnader beräknades till ca 2,7 procent per år. Även om ”värdet” är något lägre eftersom det var ett 38-månadersavtal och inte 36-månaders så utgår vi här från själva nivåhöjningarna. I kommunikationen kring avtalen fanns också en tänkt löneglidning på 0,2–0,3 procent per år vilket skulle innebära ca 3 procents lönekostnadsökningar.

Handels blev det första kvinnodominerade förbundet att gå ut. LO-samordningens krontal, och en del särskilda låglönesatsningar i form av extra utrymme skulle också verkställas. Handelsarbetsgivarna kom dock med ett bud på 345 kr, och ett halverat ob-tillägg som skulle läggas ut på lokala potter. Handels ordförande Ninel Jansson kallade det för ett skambud. *”Deras agerande är en gåta om det inte är så att de är mycket stridslystna och vill driva fram en konflikt”*, sa Ninel till Handelsnytt.

Förhandlingarna strandade och Handels varslade om konflikt som skulle utlösas på skärtorsdagen. Under medling accepterades dock ett nytt treårigt avtal som i princip uppfyllde övriga delar i LO-samordningen – inte minst låglöneprofilen. Lönerna i detaljhandelsavtalet höjdes med totalt 1680 kr (518, 548 och 618 kr), och lägstalönerna med 1850 kr (550, 625 och 675). Själva löneökningen beräknades kosta 11,2 procent, medan kostnadseffekterna av ökade lägstalöner och semesterlönegarantier uppgick till 0,4 procent vilket gav ett procentuellt påslag på total 11,6 procent.

Precis som Nils Elvander skrev i sin analys blev handelsavtalet märkessättande för övriga kvinnodominerade avtal som följde inom Hotell- och restaurang, Fastighets och Kommunal. Även Medlingsinstitutet konstaterade detta i sin årsrapport. Det finns där inga som helst resonemang av att den nya lönebildningsregimen helt skulle följa industrins kostnadsnorm i procent. Tvärtom ansåg man att relativlöner endast skulle kunna ändras om kvinnodominerade grupper får mer än mansdominerade. Då handelsavtalet de facto innebar att LO-samordningens satsning blivit av, konstaterade Medlingsinstitutet att: *”På några kvinnodominerade ”låglöneområden” med treårsavtal träffades avtal som i genomsnitt är cirka 1 procent högre per år.”* Vidare konkluderade Medlingsinstitutet att: *”Det kan alltså*

konstateras att de kvinnodominerade LO-förbunden har nått framgångar i den meningen att deras medlemmar har erhållit de största avtalade lönehöjningarna.” (Medlingsinstitutet 2001)

3.2.3 Avtalsperioden 2004–2006

LO-samordningen hade diskuterats under hela 2003 och i början av december hade samtliga förbund i LO ställt sig bakom de gemensamma kraven. Dessa hade som tidigare både en lönekostnads- och fördelningsnormerande framtoning. De utgående lönerna skulle höjas med 650 kr, dock lägst 3,2 procent och individuella lönegarantier skulle vara på minst 350 kr. Förutom kronpåslaget innehåll fördelningsnormeringen också att lägstalöner skulle höjas mer än utgående (kunde vara både i procent och kronor), samt att lägsta semesterlönegarantierna skulle höjas med 2 procent mer än utgående.

Facken inom industrin hade krav som var i paritet med LO-samordningen. Lönerna skulle höjas med 2,7 procent, dock lägst 560 kr och utöver detta en arbetstidsförkortning på 9 timmar per år som värderades till 0,5 procent. Tillsammans blev det kostnadsmässigt liktydigt som LO-samordningens krav. Dessutom skulle lägstalöner och övriga fasta ersättningar höjas med mer än 3,5 procent. I texten framgick också att kvinnor och lågavlönade skulle uppmärksammas särskilt.

Inom industrin blev det åter Opo som fick komma till medling. Den 18 mars slöts flera avtal inom industrin som i grunden hade samma profil. De innebar ett treårigt avtal på 6,8 procent plus en arbetstidsförkortning som värderades till 0,5 procent – total 7,3 procent. Strax därefter kom de flesta kvarvarande industriavtalen in på liknande sätt. Ett årligt genomsnitt för en kostnadsnorm på lite drygt 2,4 procent.

Inom handeln hade krav växlats redan i slutet av januari. Handels höll fast vid LO-samordningen och krävde 650 kr i utgående löner, samt 850 i höjningen av lägstalöner. Utöver detta fanns också krav på höjd semesterlönegaranti och andra förändringar i villkor. Svensk Handel ville inte siffersätta några krav för utgående löner. Däremot ville de ha en frysning av lägstalöner och en diskussion om att ändra i ob-tilläggen. Även om parterna stod långt från varandra fanns en uttalad vilja att kunna göra upp utan konfliktvarsel och medling.

Det lyckades och bara någon dag efter industrin kom handeln till en uppgörelse utan medling. Lönerna, både utgående och lägstalönerna, i detaljhandelsavtalet höjdes under treårsperioden med 1 500 kr (480, 500 och 520 kr), vilket motsvarade 8,9 procent i lönekostnader. Kronpåslaget var en del av LO-samordningen, och medförde en något högre procenttakt än industrin. Det bekräftas också i Medlingsinstitutets årsrapport för avtalsrörelsen. (Medlingsinstitutet 2004).⁶

3.2.4 Avtalsperioden 2007–2009

Inför avtalsrörelsen 2007 kom frågan om jämställda löner och värdediskriminering att hamna i fokus. Branscher och avtalsområden som dominerades av kvinnor värderades lägre än branscher som dominerades av män. Detta var en fråga som LO-förbunden ville göra något åt.

I LO-samordningen fanns därför en tydligare fördelningsnormering. I de gemensamma kraven skulle lönerna höjas med 825 kr, dock lägst 3,9 procent. Lägstalönerna skulle höjas med 910 kr. En jämställd-

⁶ Här lyfte också MI fram några förändringar i allmänna villkor som motivering, ”Parterna är ense om att individuell överenskommelse kan träffas om arbetstidens förläggning, att individuell överenskommelse om kompensation för ob-tid och overtid kan träffas med butikschefer. Parterna har även överenskommit att en större andel av det totala löneutrymmet än tidigare år kan disponeras vid lokala förhandlingar. Värdet av förändringarna bedömdes till 1,6–1,9 procent utöver industrins lönenorm 7,3 procent.”

hetspott skulle utöver detta utgå på 205 kr och beräknas efter andelen kvinnor på avtalsområdet som hade en lön under 20 000 kr. För kostnadsdelen fanns också en uppgörelse om ökad avsättning till avtalspensioner motsvarande 0,6 procent som LO och Svenskt Näringsliv tidigare kommit överens om.

Facken inom industrin hade inte särskilt nämnt jämställdhetspotten utan lade istället sina kostnadskrav i kronor och för lägstralöner högre. Lönerna skulle i likhet med LO-samordningen öka med 3,9 procent dock dock lägst 840 kr, och lägstralönerna skulle öka med 1 400 kr.

I mitten av mars slöt flera industriförbund – efter medling genom Opo – ett första avtal. Det blev tre-årigt och innebar för exempelvis Teknikavtalet en löneökning på 9,6 procent (8,1 procent + 1,5% i löneöversyn). Lägstralönerna höjdes för hela treårsperioden 1 966 kr för 18-åringar och 2 525 kr för de som hade två års anställning. Utöver detta fanns även 0,6 procent för höjningen av avtalspensioner. Det gav en kostnadsökning på 10,2 procent – eller årligen på 3,4 procent.

Handels roll i denna avtalsrörelse blev åter att sätta ett avtal som verkställde LO-samordningens kronpåslag och jämställdhetspott. Mellan parterna i handeln fanns också fortsatt en strävan att undvika medling och istället själva förhandla fram ett avtal. Ambitionen lyckades genom att parterna inom handeln utan medlare kom fram till en överenskommelse. I denna fanns såväl värdet av kronpåslag som jämställdhetspott med. Lönerna i Detaljhandelsavtalet skulle höjas i kronor med totalt 2 435 kr (764, 795 och 876 kr), och lägstralönerna lika mycket. Kostnadsökningarna för utgående löner (exklusive avtalspensionsdelen) blev 13,0 procent och för lägstralöner 16 procent.

Det som dock hände efter överenskommelsen blev medialt mycket uppmärksammat. Svensk Handel fick nej från Svenskt Näringsliv att ingå överenskommelsen. Det ledde till att förhandlingarna strandade, ett konfliktvarsel utlöstes och medlare fick komma in. I LO:s styrelse konstaterades det att överenskommelsen var i linje med såväl tidigare satta avtal och LO-samordningens normering att områden med lägre löner och många kvinnor skulle ha ett större löneökningstrymme. Medlarna hade den något konstiga uppgiften att medla mellan två parter som var överens. Ett förslag till medlingsbud förkastades därför av båda parter. Till slut den 29 mars undertecknades överenskommelsen som var likalydande med det man från början var överens om.

Medlingsinstitutet skriver i sin årsrapport: *”Detaljhandelsavtalet, som träffades efter mycket omfattande massmedialt intresse, blev det första avtalet för ett LO-förbund på ett kvinnodominerat och lågavlönat område. Det kom att få stor betydelse för hela arbetsmarknaden, främst för andra lågavlönade och kvinnodominerade områden.”* Vidare var man tydlig med att *”Lönenormen kom att prövas och modifieras vid avtalsförhandlingarna mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund.”*, samt att *”Industriavtalets 10,2 procent och – för lågavlönade avtalsområden – avtalet mellan Handels och Svensk Handel blev därefter vägledande för den övriga avtalsrörelsen”*.

3.3 Perioden 2010–2019

3.3.1 Avtalsperioden 2010–2011

Avtalsrörelsen 2010 skedde i efterdyningarna av finanskrisen som inträffade i september 2008. Den drabbade främst den internationellt konkurrensutsatta sektorn genom att den internationella efterfrågan bromsades upp kraftigt. Sysselsättningen i Sverige föll med 100 000 och främst var det industrin som drabbades. Särskilda krisöverenskommelser hade slutits inom industrin under 2009. Krisen var svår men blev inte lika omfattande som 90-talskrisen. En orsak var att Sverige stod utanför EMU och att penningpolitiken därför kunde reagera snabbt. Dels genom en räntesänkning från 4,75 procent till 0,25 procent, dels genom en kronförsvagning som verkade stimulerande i lågkonjunkturen. Finland som satt fast i EMU kunde dock inte nyttja detta verktyg utan drabbades än hårdare.

Sviterna från finanskrisen skulle dock komma att prägla avtalsrörelsen, en avtalsrörelse som fick stora fackliga samordningsproblem som skulle komma att prägla även kommande avtalsrörelser.

LO-samordningen innebar gemensamma krav på 620 kr, dock lägst 2,6 procent. En låglönepott på 125 kr skulle tillfalla avtalsområden med lägre löneläge än 21 300 kr. Lågsta-lönerna skulle höjas med minst 620 kr. Facken inom industrin ställde samma krav för lönerna men hade inte med något om låglönepotten, förutom en skrivning om att avtal med låga löner och många kvinnor skulle uppmärksammas. Lågsta-lönerna skulle höjas med minst samma värde som utgående löner.

Arbetsgivarna var denna gång hårt samordnade och likt avtalen under krisen 1993 kan det ha funnits en vilja att *”passa på när tillfälle bjöds”*. För både industrin och handeln var budet från arbetsgivarna till facken *”frysning”*, inga löneökningar eller andra förändringar alls. *”Ett fryst avtalsförslag har vi aldrig sett förut”*, kommenterade Handels ordförande Lars-Anders Häggström. (DN 2010a) Handels hade i enlighet med LO-samordningen krävt 745 (620+125) kr i löneökningar för detaljhandelsavtalet.

I industriförhandlingarna hände inte heller någonting under februari eftersom arbetsgivarna höll fast vid sitt frysta bud. Det gjorde att Opo än en gång fick ta över och leda förhandlingarna. Ett första förslag kom redan i början av mars om ett 18-månaders avtal på sammanlagt 2,4 procent. En rejäl nedväxling av löneökningarna med andra ord. Till detta sa dock både fack och arbetsgivare nej. Ett andra bud var ett 12-månaders på 0,7 procent vilket också avvisades direkt från facken.

Den 20 mars inträffade dock något oväntat. Tjänstemannafacken Unionen och Sveriges Ingenjörer kom till en uppgörelse på 18 månader, med en höjning på låga 0,7 procent från 1 juni 2010 och 1,4 procent från 1 juni 2011 med 0,5 procent till löneöversyn. Uppgörelsen väckte bestörtning bland LO-förbunden, och det blev en spricka bland industrifacken. IF Metalls ordförande Stefan Löfven skrev i en kommentar att *”Detta är väldigt olyckligt för vårt samarbete i facken inom industrin”*, och menade att de gjorda avtalen inte skulle ses som normerande. (DN 2010b).

Bland övriga LO-förbund var man också irriterade och någon normering ansågs det inte vara. Handels la ett omfattande strejkvarsel lagom till påskhandeln och även Livs varslade om strejk. Pressen på IF Metall var hög från flera håll. Men den 25 och 26 mars slöts avtal som skilde sig något från tjänstemannafacken inom industrin. Det var på 22 månader och innebar en höjning 0,9 procent första året och 2,3 procent andra året. Skillnaden i avtalslängd kan förvirra något men ser man till årstakten innebar kostnadsökningarna 1,7 procent per år för samtliga industriavtalen. Ett resultat som ordentligt hade växlat ned löneökningstakten.

Handels strejkhot låg kvar men efter medling slöts en uppgörelse precis innan den skulle utlösas som kraftigt avvek från industriuppgörelserna. Lönerna höjdes med totalt 971 kr (470 + 501) på två år. Kostnadsökningen blev totalt 4,7 procent vilket innebar en årstakt på drygt 2,3 procent. Lågsta-lönerna höjdes i kronor lägre totalt 777 kr, i procent – beroende på ålder och branschvana – innebar det en höjning mellan 4,0 och 4,7 procent. Detta var en avvikelse från hur lågsta-lönerna höjts sedan 1995. Även om de kvinnodominerade förbund som följde efter Handels kunde använda löneökningarna som *”märke”* så fick denna hantering av lågsta-lönerna en negativ effekt för dem.

Handels märkessättande roll för fördelningsnormeringen bekräftas även av Medlingsinstitutet som i sin årsrapport skriver: *”Detaljhandelsavtalet den 7 april blev det första avtalet för ett LO-förbund på ett kvinnodominerat och lågavlönat område. Det kom att få stor betydelse för hela arbetsmarknaden, främst för andra lågavlönade och kvinnodominerade områden.”* (Medlingsinstitutet 2010).

3.3.2 Avtalsperioden 2012

De omfattande samordningsproblem som fanns i 2010 års avtalsrörelse fortsatte in i 2012 års avtalsrörelse. Teknikarbetsgivarna hade sagt upp industriavtalet den 29 april 2010 eftersom de var missnöjda med hur parterna agerat och inte fullt ut ställt upp på industrins normerande roll. Detta ledde till att ett nytt avtal togs fram och undertecknades och inom LO fanns kritiska röster mot en formulering i första paragrafen att industriavtalet hade *”prioritet och andra avtal och samarbeten som parterna ingår i måste vara förenliga med de gemensamma intressen som bär upp detta avtal.”* Vad det exakt skulle betyda för LO-samordningen var oklart. Teknikföretagens ingång var att det inte var möjligt att exempelvis stötta låglönesatsningar i LO-samordningen, medan IF Metall inte såg något hinder i att vara med i både industrins och LO:s samordning. (DN 2011).

Ett av industriförbunden, Pappers, drog dock en annan slutsats. De menade att det nya industriavtalet skulle innebära problem för den solidariska lönepolitiken och för låglönesatsningar och jämställdhetspott. I en intervju med Dagens Arbete säger Pappers Matts Jutterström att han dels inte litar på att industrin kan klara av att ta ut de löner de kan, dels att han anser att avtalet står i konflikt med LO:s låglönesatsningar. *”Återigen blir en solidarisk lönepolitik med satsningar på låglöneyrken och kvinnolöner problematisk”*, säger han. (Dagens Arbete 2011)

För avtalsrörelsen innebar detta påfrestningar och spänningar inom LO. Industriavtalen var kortare sedan 2010 och förhandlingar drog igång redan under hösten, medan förbunden utanför industrin hade dessa under våren 2012. I ett försök att få ihop en LO-samordning föreslogs en löneökning på 3,5 procent dock lägst 860 kr, samt en jämställdhetspott på 100 kr till avtalsområden med lägre löneläge än 22 400 kr. De tre industriförbunden valde då att inte medverka i LO-samordningen. Istället blev facken inom industrins gemensamma krav 3,7 procent utan någon låglönesatsning. Ett splittrat LO försökte samla de andra förbunden till att hålla ihop med låglönesatsningar. Handels skulle återigen vara först att förhandla fram ett sådant paket.

Industrins första avtal blev klara i december 2011 och för att komma i fas med övriga arbetsmarknaden blev de på 14 månader, de var på 3 procent men årstakten var 2,6 procent. Under våren kom flera avtal utanför industrin att med lite olika utseende hamna ungefär på samma nivå.

Handels förhandlingar gick trögare än vanligt. Arbetsgivarna hade erbjudit industrin 2,6 procent på ett år, medan Handels hade tryck att verkställa en jämställdhetssatsning i kronor. Ett omfattande strejkvarsel till påsk lades och efter en tid kom medlare in. Svensk Handel hade uppbackning från arbetsgivarsidan, och Handels från LO-förbunden utanför industrin. Innan strejken hann bryta ut kom dock till sist en uppgörelse om ett ettårsavtal på 710 kronor för detaljhandeln vilket innebar 3,3 procent och därför låg högre än industrin. Lågsta lönerna höjdes dock åter lägre i kronor med 568 kr vilket motsvarade 2,8–3,3 procents höjning. I och med detta räknade och kommunicerade Medlingsinstitutet, som nu intagit en ny och hårdare hållning, att allt skulle vara i samma procent som industrin, en kostnad på industrins 2,6 procent. (Medlingsinstitutet 2016).

3.3.3 Avtalsperioden 2013–2015

Den spruckna samordningen 2012 inom LO ledde till ett omfattande försök att återigen få ihop förbunden inför avtalsrörelsen 2013. I november presenterades samma dag kraven från ett gemensamt LO och facken inom industrin. För LO-samordningen var fortsatt en låglönesatsning viktig och konstruktionen blev denna gång formulerad som ett ”knä” på 25 000 kr. De som låg under detta knä skulle ha en löneökning på 700 kr, och de över skulle ha 2,8 procent. Facken inom industrin hade endast 2,8 procent kompletterad med krav på utbyggd föräldralön.

Industrins avtal blev ett treårigt och gav totalt 6,8 procent – en årstakt på knappa 2,3 procent. Efter detta justerade LO sina krav från 700 kr under 25 000 till 1 700 kr på tre år – årstakt på 567 kr.

Handeln var först ut bland de kvinnodominerade förbunden. Hos parterna fanns nu åter en strävan att kunna göra upp utan konfliktvarsel och medling. Det lyckades och uppgörelsen blev helt i paritet med LOs justerade krav. Löneökningarna blev 1 700 kr på tre år (560, 560 och 580 kr). Då detta var i kronor blev procenten högre än industrinormen på 7,6 procent – en årstakt på 2,5. Utöver detta ökades föräldralönen från 3 till 6 månader. Lägstälönerna höjdes i kronor med 1470 vilket i procent motsvarades av 6,9–7,8 procent. Med detta ansåg Medlingsinstitutet att det var i nivå med industrins 6,8 procent. (Medlingsinstitutet 2013)

Även om avtalsrörelsen fungerat och varit samordnad fanns ändå en del frågetecken kring uppgörelserna. Ett handlade om själva löneökningstakten som många tyckte var alltför låg. Även Riksbanken kom under perioden att varna för att allt för låga löneökningar skulle kunna leda till problem med att uppnå inflationsmålet. Ett annat frågetecken var om låglönesatsningarna verkligen skulle kunna ge effekt. Skillnaden i löneökningstakt mellan lågavlönade områden och resten av arbetsmarknaden var runt 0,2 procent. Det var allt för lite för att kunna ge någon rejäl utjämning. Allra helst som löneglidningen var lägre och till och med negativ för många lågavlönade områden.

3.3.4 Avtalsperioden 2016

Trots att avtalsrörelsen 2013 hade fungerat med samordning och utan konflikter hade läget skärpts inför avtalsrörelsen 2016. Ännu en gång sprack LO-samordningen och en ny spricka inom LO visade sig. Kommunal hade denna gång ställt sig bakom en särskild satsning på en utpekad grupp som var undersköterskorna. Flera andra förbund såg inte utpekade grupper som någon framkomlig väg för ökad jämställdhet för hela arbetsmarknaden, eller för att uppnå långsiktiga mål. Inte minst för att ingen av deras egna lågavlönade grupper skulle kunna få någon fördelningsprofil. If Metall som drivit denna linje om utpekade grupper som var felavlönade lovade dock att ställa upp på detta, och Kommunal ställde sig i övrigt bakom industrin. (Dagens Samhälle 2015)

Bristen på LO-samordning innebar att förbunden fick gå fram själva. Facken inom industrin och 6F tog fram egna plattformar. Industrifacken krävde lönekostnadsökningar på 2,8 procent och utbyggd del/flexpension. 6F krävde minst 800 kr, och lägst 3,2 procent vilket motsvarade ett ”knä” på 25 000 kr.

Handels krav blev 750 kr i löneökningar och ordföranden Susanna Gideonsson förklarade för DN den 27 januari att: ”Vi står varken under industrins eller någon annans kapp. Handels roll är att sätta avtalsrörelsens andra ”märke”: jämställdhetsmärket, för kvinnorna och de lågavlönade.” Arbetsgivarna i Svensk Handel preciserade inget bud annat än ”frysta” lägstälöner.

Industrins avtal blev klart den 31 mars, en dag innan avtalen löpte ut. Löneökningen blev 2,0 procent, och därutöver avsattes 0,2 procent till deltidspensioner. Lönekostnadsnormeringen kom därmed att bli 2,2 procent. Avtalet blev ettårigt. Och då det inte fanns någon LO-samordning ansåg facken inom 6F att det inte fanns något märke i denna avtalsrörelse. Byggnads hade därför varslat om konflikt.

Handels och Svensk Handel hade i sedvanlig ordning förhandlat länge, och flera villkorsförändringar hade diskuterats igenom. De nya avtalen för handeln blev klart den 3 april och blev ettåriga. I detaljhandeln höjdes lönerna med 590 kr vilket motsvarade 2,5 procent.

Efter att Handels och Svensk Handel kommit överens om avtalet hände något ovanligt. Måndagen den 4 april kallade LO och Svenskt Näringsliv till en gemensam presskonferens. Med på konferensen var LO:s ordförande Karl-Petter Thorvaldsson och avtalssekreterare Torbjörn Johansson. Från Svenskt Näringsliv deltog VD Carola Lemne och förhandlingsansvarige Peter Jeppsson.

På presskonferensen berättade de att LO och Svenskt Näringsliv efter att Handels gjort upp skrivit en överenskommelse som utgick från att rekommendera normeringen efter både industrin och handeln.

”Svenskt Näringsliv och LO rekommenderar gemensamt de efterföljande parterna på arbetsgivar- och arbetstagsidan att betrakta dessa avtal som norm vad gäller löneökningar i såväl procent som kronor.” (LO 2016).

LOs ordförande var nöjd och konstaterade att, *”det visar på ett stort ansvar både när det gäller normeringen från industriavtalet och det krontal som Handelsanställdas förbund fick igenom i går kväll. Det är samma linje som vi haft från LO i många år, att man ska ha en procentuppräknning och så ska man ha ett krontal för de med låga löner”.* (Aftonbladet 2016).

I praktiken var detta ju inget nytt. Som vi sett hade ju handeln allt sedan lönebildningsregimens tillkomst haft en roll att sätta en andra norm. Men det var första gången som Svenskt Näringslivs ledning tillstod detta i ord i en överenskommelse och på en presskonferens.

Men det visade sig något senare att Svenskt Näringsliv ändrade sig och plötsligt ”glömde bort” det som man hade skrivit under på och sagt. En kort tid efteråt hävdade nämligen Peter Jeppsson att det inte fanns något ”andra märke” och att oavsett om det var i kronor eller procent så skulle det vara 2,2 procent som gällde. Att 590 kronor inte var 2,2 procent var dock inget som Jeppsson valde att kommentera. Karl-Petter Thorvaldsson var inte särskilt glad över denna omsvängning. *”Det är bara att läsa inmantill vad som står i överenskommelsen som vi skrivit under tillsammans”*, kommenterade han den. (Arbetet 2016b).

6F hade förklarat sig nöjda med att Handelsavtalet ändå gett en låglönesatsning och att kronmärket fått acceptans. Fastighets kom som första 6F-förbund till en uppgörelse med det nya kronmärket 590 kr. En sista pusselbit var dock Kommunals avtal, där man trots avsaknad av LO-samordning (och viss skepsis mot konceptet om utpekad grupp) hade stöd av resten av LO för en särskild satsning på undersköterskor. I slutet av april kom Kommunal överens med SKL om ett treårigt avtal, som då avvek från de ettåriga som övriga delar hade skrivit. Undersköterskesatsningen innebar att det första året 2016 skulle innebära en löneökning för utbildade undersköterskor med 1 020 kr, medan övriga fick 520 kr. Det fanns inga individgarantier, lägstalönerna höjdes med 318 kr för 19-åringar, och 354 kr för de som varit anställda i ett år och hade krav på yrkesförberedande gymnasieutbildning. Det andra och tredje året var svåra att krontalssätta eftersom de övriga avtalen var ettåriga. Detta knöts då i avtalet till de löneökningar som industrin skulle komma fram till i kommande avtalsrörelse.

3.3.5 Avtalsperioden 2017–2019

Avtalsrörelserna under 2010-talet hade varit stökiga och inom LO hade samordningen brutit samman två gånger. Inför avtalsrörelsen 2017 togs åter nya tag för att komma fram till en gemensam samordning. Industrin hade inte aktivt deltagit i någon fördelningsnormering sedan 2010. En fråga var hur det skulle kunna hanteras samtidigt som industriavtalet skulle respekteras.

LO-samordningen blev av och samlade samtliga förbund i LO. Löneutrymme skulle vara 2,8 procent, dock lägst 672 kronor vilket innebar en brytpunkt på 24 000 kr. Dessutom skulle lägstalönerna höjas med ett värde motsvarande löneökningarna. Facken inom industrin hade samma krav med tillägget att brytpunkten i kronor endast gällde LO-förbunden.

Industrins parter blev klara den 31 mars om ett treårigt avtal. Lönerna skulle öka med 6,0 procent, samt att 0,5 procent skulle avsättas till flexpension/delpension – totalt 6,5 procent. För avtalen med

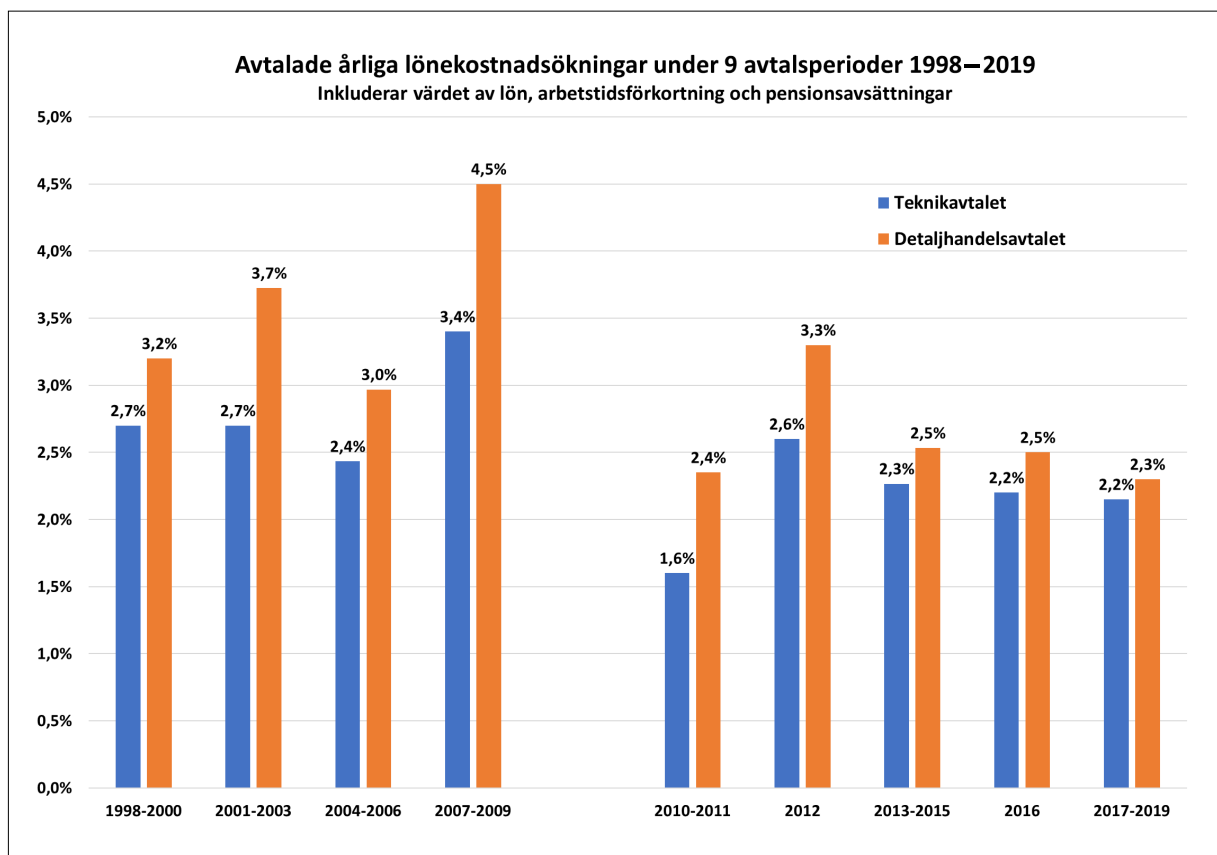
LO-förbund fanns också en låglönesatsning genom att lägsta månadslön som används vid löneutrymmets beräkning skulle vara 24 000 kronor för 2017, och sedan räknas upp med krontnivå 2018 och 2019. För teknikavtalet innebar det 24 528 och 25 043.

Handeln kom också till en uppgörelse. Pensionsfrågan hade varit stor i förbundet och på avtalskonferenserna hade förtroendevalda önskat en satsning på högre pensionsavsättningar. I uppgörelsen fanns för första gången en egen extra satsning på ökade avtalspensioner. Arbetsgivarnas avsättning ska öka från 4,5 procent till 5,3 procent och kostnaden beräknas till 0,6 procent. Detta drogs av löneutrymmet vilket gjorde att lönerna skulle öka med 1 575 kr (515, 525 och 535 kr) vilket totalt innebar 6,4 procent. Lägstalönerna höjdes denna gång i enlighet med LO-samordningen med samma värde i kronor.

3.4 Löneutvecklingen

3.4.1 Avtalade löneökningar, verkliga löneökningar och löneglidning

Genomgången av samtliga avtalsrörelser i detta kapitel visar att synen på rådande lönebildningsregim behöver nyanseras för att kunna diskutera den mer ingående. En första iakttagelse efter att induktivt ha beskrivit processerna är att det funnits en klar ordning när det gäller lönekostnads- och fördelningsnormering. LO-samordningen har lagt en grund för båda dessa delar i lönenormeringen, facken inom industrin har försökt anpassa detta till ett lönekostnadsmärke som sedan genom Handelsavtalen modifierats något genom en fördelningsnormering. En andra iakttagelse är att det inte går att tala om en statisk och stabil lönebildningsregim. Snarare handlar det om en väl fungerande och accepterad regim mellan 1998 och 2009, medan den efter 2010 haft stora problem med spruckna samordningar och ökad kritik.



Källa: IF Metall lönestatistik, Handelsanställdas förbund lönestatistik samt egna beräkningar

Om vi samlar ihop informationen från alla avtalsrörelser så ser vi att industrins kostnadsnormering och handelns fördelningsnormering har varit två delar i samma process. Statistiskt finns det i den offentliga statistiken problem med att över tid granska hur lönerna har utvecklats. Därför kommer användare vi här statistik från två avtalsområden som haft en normerande roll. Vi låter industrinormeringen representeras av Teknikavtalet och fördelningsnormeringen av Detaljhandelsavtalet. Notera att den sista perioden hittills innehåller endast två år, men för att göra detta jämförbart så kommer vi visa årliga genomsnitt.

I en första överblick kan vi se hur de avtalade lönekostnaderna skilt sig åt beroende på att kronpåslag och låglöne- eller jämställdhetspotter inneburit ett högre procenttal.

Vi kan också se att det i lönebildningsregimen funnits en tydlig kostnads- och fördelningsnormering under hela perioden. Det är dock uppenbart att effekten var större under den första delen fram till 2009, men att den kommit att få allt mindre utslag under den senare delen. Dessutom har takten för lönekostnadsökningar växlat ned efter 2010.

Mellan 1998 och 2009 hade industrinormeringen en avtalad lönekostnadstakt på i genomsnitt 2,8 procent per år, efter 2010 har den sjunkit till 2,1 procent per år. Fördelningsnormeringen hade en avtalad löneökningstakt på 3,6 procent per år fram till 2009, efter detta har den sjunkit till 2,5 procent per år. Skillnaden var således 1,1 procent per år fram till 2009, och 0,4 procent efter 2010. Ser vi till de allra senaste åren från 2013 och framåt har den sjunkit än mer – till 0,2 procent.

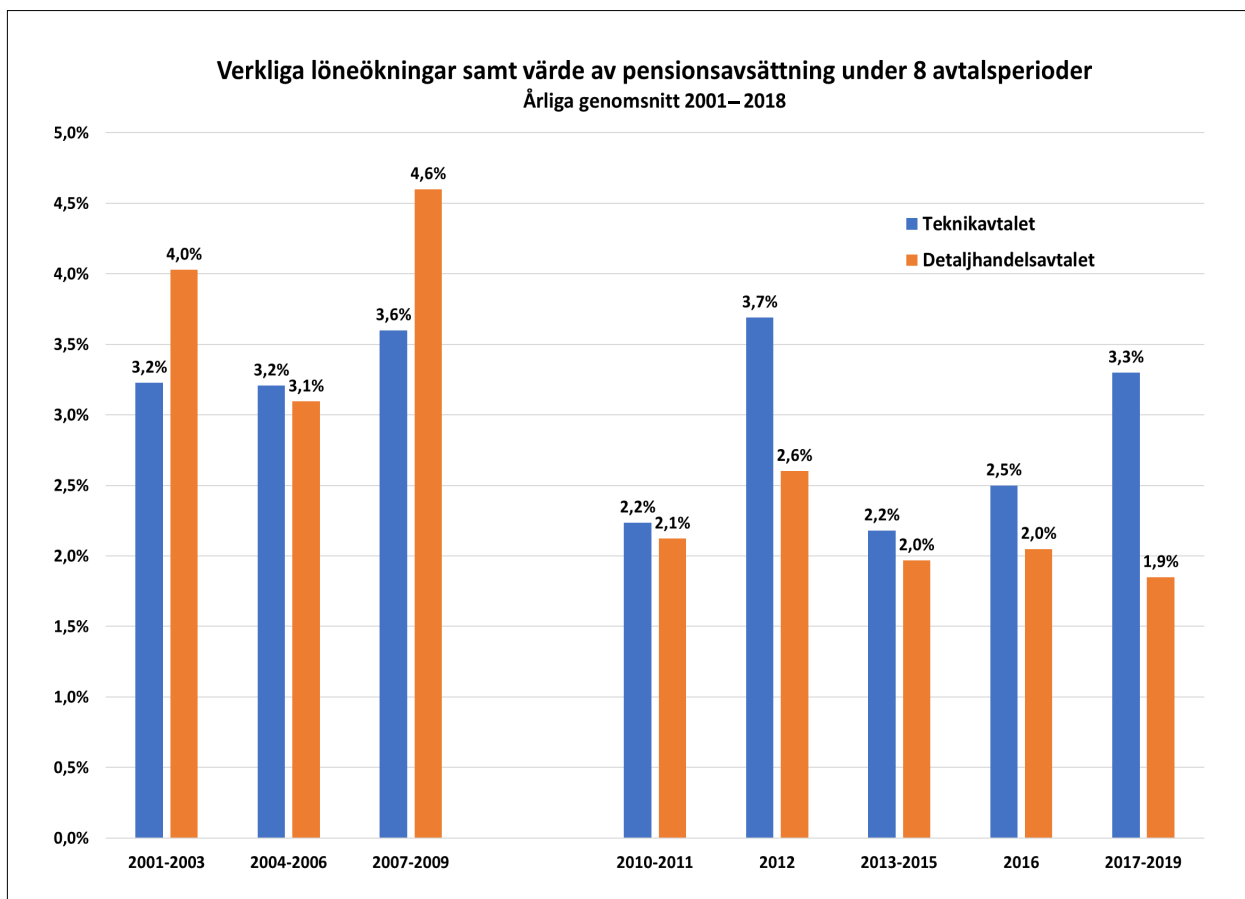
Men avtalade löneökningar är inte detsamma som verkliga löneökningar. Det är en tänkbar hypotes att avtalsområden som präglas av många kvinnor som arbetar deltid och visstid har en sämre löneglidning än avtalsområden som mer präglas av tillsvidareanställningar på heltid, samt är mer mansdominerade. För att undersöka detta ska vi jämföra de verkliga löneökningarna mellan Teknikavtalet och Detaljhandelsavtalet. Här har vi bara tillgång till statistik från år 2000 och fram till 2018 så vi får redovisa denna period. Vi lägger också till värdet av avtalade pensionsavsättningar i procentsatserna för att kunna få en så korrekt bild som möjligt.⁷

När vi betraktar de verkliga löneökningarna får vi en annan bild. Under perioden fram till 2009 minskar avståndet mellan avtalen i jämförelse med vad som avtalades, men kostnadsnormen glider inte ikapp förutom under perioden 2004–2006. Betraktar vi däremot perioden efter 2010 ser vi att i verkliga löner ökar Teknikavtalet mer, trots att avtalade löner är högre. Trots ambitionen om en fördelningsnormering så förändrar verkligheten bilden.

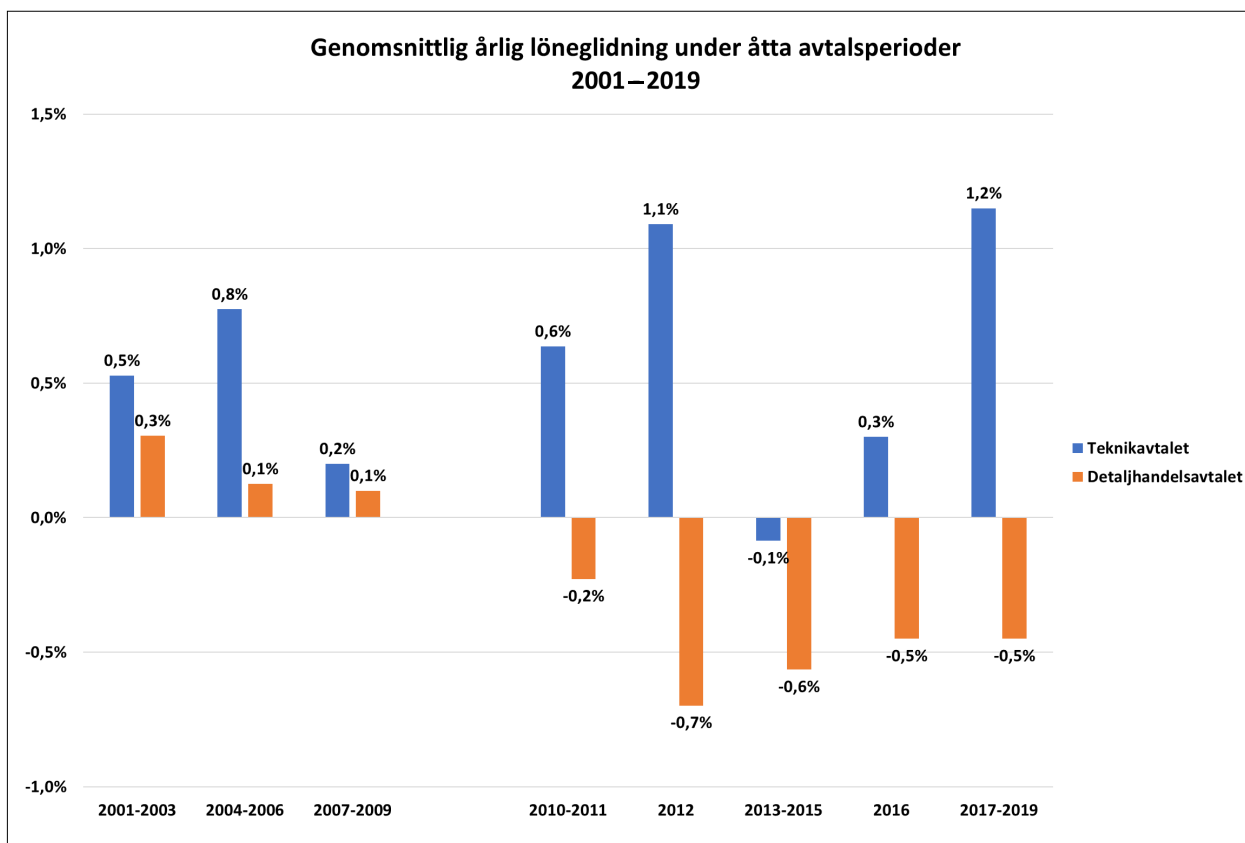
Det kan naturligtvis finnas olika orsaker till detta. Men det ger i alla fall stöd för hypotesen att det är svårare att få till stånd en löneglidning utöver avtal på ett kvinnodominerat område. Om vi istället ser till just löneglidningen får vi en än tydligare bild av skillnaderna.

Det visar sig att löneglidningen skiljer sig åt markant. Teknikavtalet har under hela perioden haft en högre löneglidning än Detaljhandelsavtalet. Under första perioden hade Teknikavtalet en genomsnittlig löneglidning på 0,5 procent. Under den andra perioden är det genomsnittet lika stort men det finns också en något negativ period 2013–2015. Ser vi till den första delen före 2010 så hade även detaljhandeln en viss löneglidning på i genomsnitt 0,2 procent, men under den andra perioden från 2010 så har löneglidningen varit negativ under hela tiden, i genomsnitt -0,5 procent.

⁷ Pensionsavsättningar gjordes för båda avtalen 2007–2009 med 0,2 per år, för Teknikavtalet 2016, 2017 och 2018 med 0,2 per år, för Detaljhandelsavtalet 2017 och 2018 med 0,2 per år. För Detaljhandelsavtalet skedde en strukturförändring 2014 som innebar att butikschefen som tidigare legat utanför statistiken infördes i den vilket gav en nivåhöjning. Denna har korrigerats genom att 2014 har uteslutits. Någon motsvarande händelse för Teknikavtalet finns ingen information om.



Källa: IF Metall lönestatistik, Handelsanställdas förbund lönestatistik samt egna beräkningar



Källa: Handelsanställdas förbund, IF Metall, Medlingsinstitutet samt egna beräkningar

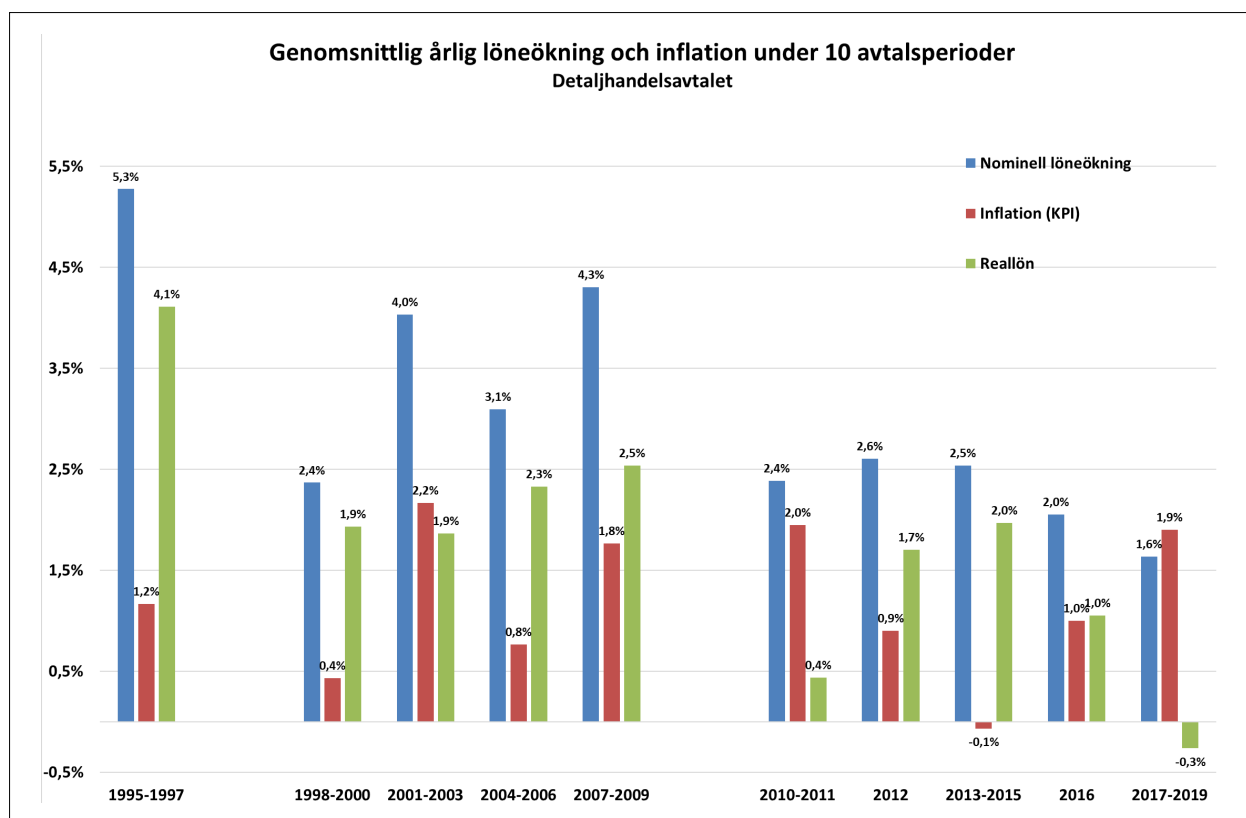
Att löneglidningen fungerar olika mellan avtalen kan vi sluta oss till. Exakt vad det beror på behöver utredas mer. Det kan bero på skillnader i personalomsättning, visstider och deltider eller en sämre fungerande lokal lönebildning. Hursomhelst ger det en indikation på att löneglidning är en faktor som man behöver ta mer hänsyn till. Det är ett starkt argument mot att alla avtal ska ha samma procentsats. I början av perioden användes också en tänkt löneglidning som uttryck för kostnader, men det slutade man med i kostnadsnormeringen.

3.4.2 Reallöneökningar

Hur har det gått med reallöneökningarna för handeln? Ser vi till hela perioden så har det varit reallöneökningar under hela tiden förutom de sista åren. Här kan dock bilden ändras något, dels för att det finns ett år kvar (även om det är ett årsgenomsnitt så skulle högre löneökningar kunna slå igenom), dels för att vi här inte har med pensionsavsättningarna som görs på i genomsnitt 0,2 procent per år.

Om vi ser till perioden 1998–2009 så var den genomsnittliga reallöneökningen 2,2 procent per år, medan den sjönk ner till 0,9 procent per år 2010–2019. Även på detta område har således den andra delen av lönebildningsregimen levererat sämre.

En ofta återkommande positiv berättelse om lönebildningsregimen är just att den kunnat leverera reallöneökningar. Det stämmer, men vi kan se att det för detaljhandeln inneburit skillnader mellan olika perioder. En jämförelse med avtalsperioden före regimen – den ofta så kritiserade perioden 1995–1997 – visar att det faktiskt var då som reallönerna ökade mest.



Handelsanställdas förbund, SCB samt egna beräkningar

Kapitel 4. En lönebildningsregim under diskussion

4.1 En växande kritik efter 2010

Lönebildningsregimen hade en stark förankring under 2000-talets första decennium. Men under de senaste åren har lönebildningsregimen diskuterats och utsatts för allt mer kritik. Stora parter på arbetsmarknaden såsom 6F-förbunden har gjort ett eget omfattande och ambitiöst utredningsarbete och lagt egna förslag. (6F 2019) Fristående ekonomer har ifrågasatt delar av regimen och kommit med förslag till förändringar. (Calmfors 2019) IF Metall har i sin egen gedigna utredning försvarat bärande delar i regimen men också diskuterat möjligheter till förändringar. (IF Metall 2018).

Det kritiken kretsat kring har varit olika delar av regimen. En sådan kritik är att lönebildningsregimen försvårar olika önskvärda relativlöneförändringar. Åtminstone om den tolkas strikt så att industrin sätter ett enda kostnadsmärke som sedan alla andra måste följa. Det skulle i så fall cementera och göra det svårt att ändra på löneskillnader mellan grupper, mellan mans- och kvinnodominerande områden och mellan arbetare och tjänstemän. En annan kritik utgår från att större delen av arbetsmarknaden har bristande inflytande över lönebildningen. En strikt tolkning av lönebildningsregimen innebär att en stor majoritet av de anställda i Sverige inte har någon möjlighet att via sina förbund påverkar löneökningarna. En tredje kritik handlar om att regimen försvårar förflyttningar av arbetskraft till områden där det råder brist på personal. Inte minst har det handlat om rekryteringsbehoven inom privat och offentlig tjänstesektor. En fjärde kritik utgår från att grunderna för modellen bygger på felaktiga premisser och överbetonar lönernas betydelse för konkurrenskraften givet att vi har en rörlig växelkurs och inflationsmål. En femte kritik är att stora grupper genom "sifferlösa avtal" eller statlig inblandning kan gå vid sidan om och därmed i praktiken hota hela modellen.

Diskussionen är många gånger svår att följa. En sådan svårighet är att den ibland handlar om den teoretiska lönebildningsregimen, och ibland om hur den fungerat i praktiken. Det kan också vara svårt att separera sådant som skett *tack vare* lönebildningsregimen från sådant som skett *trots* denna. Även om regimen består av en rad formella och informella institutionella förhållanden, så har den aldrig varit helt statisk, den har varit stadd i förändring och utveckling. Det finns också en del mytbildning kring en lönebildningsregim. Det kan handla om att det finns intressen, makt- och statusambitioner, eller ren branschegoism som kan spela in.

Den empiriska genomgången av hur lönebildningsregimen tillkom och sedan fungerat i praktiken sedan 1998 visar att diskussionen behöver nyanseras. En första iakttagelse är att det är svårt att prata om en enda och oförändrad regim. Den går att dela upp i två olika faser. En första mellan 1998 och 2009 då den fungerade relativt väl, var brett accepterad och hade stark legitimitet. En andra period från 2010 och framåt där den fungerat sämre, med spruckna LO-samordningar, ökande kritik från olika parter och som bidragit till att den blivit allt mer ifrågasatt.

4.2 Lönebildningen, samhällsekonomin och konkurrenskraften

4.2.1 Konkurrenskraften, den rörliga växelkursen och inflationsmålet

Ett argument för att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ha en lönekostnadsnormerande roll är att det är viktigt för svensk konkurrenskraft. Det är ett ekonomiskt argument som grundar sig på att om löneökningarna i denna sektor blir för höga så skulle det innebära ökade kostnader och tappad konkurrenskraft. Det skulle i sin tur innebära negativa effekter för samhällsekonomin genom utslagning av företag och sysselsättning i Sverige.

Detta ekonomiska argument har dock ifrågasatts eftersom det i grunden handlar om det relativa kostnadsläget gentemot andra länder, och i nuvarande penningpolitiska regim finns andra mekanismer som har starkare påverkan på kostnadsläget. Redan i Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport från 2005 tonades lönebildningens roll för konkurrenskraften ner givet den penningpolitiska regim vi har med rörlig växelkurs och inflationsmål.

”Sambandet mellan löneökningar och konkurrenskraften är avhängigt växelkursregimen. Vid en fast växelkurs bestäms utvecklingen av konkurrenskraften främst av löneökningar i Sverige jämfört med löneökningar i omvärlden. Om lönekostnaderna ökar alltför snabbt uppstår kostnadskriser som tvingar fram devalveringar för att konkurrenskraften ska återupprättas. Med en rörlig växelkurs har inte relativt högre nominella löneökningar samma direkta betydelse för svensk konkurrenskraft eftersom även växelkursen varierar. Vid nuvarande penningpolitiska regim med rörlig växelkurs är i stället Riksbankens inflationsmål det nominella ankarat för pris- och lönebildningen. Alltför höga löneökningar i förhållande till två procents inflation leder till en stramare penningpolitik, vilket bromsar svensk produktion och sysselsättning. Inflationsmålet är således styrande för svenska löneökningar och inte, på samma sätt som tidigare, löneökningstakten i omvärlden.” (Konjunkturinstitutet 2005).

Att konkurrenskraft sett som kostnadsläge mot konkurrentländer mer bestäms av växelkursen än av exportindustrins löneökningar är således inget nytt argument. En förändring av växelkursen med säg fem procent påverkar priset på exporten direkt, medan löneökningar på några få procent och en mindre del av en total kostnadsmassa får marginellt genomslag. Särskilt om löneökningar ligger kring någon procentenhet upp eller ner från det som relaterar till produktivitet och företagens prisutveckling.

Detta betyder dock inte att lönerna generellt i Sverige har liten betydelse för konkurrenskraften. Det beror på att Riksbankens inflationsmål och hur det tillämpas i rådande ekonomiska teori (en teori som dock kan ifrågasättas – se alternativa synsätt nedan) spelar en avgörande roll för räntesättning, sysselsättning och även indirekt för växelkursen. Enligt denna kan allt för höga löneökningar (alternativt uppfattat höga löneökningar) leda till en räntehöjning, vilket i sin tur skulle leda till att avkastningen på placerat kapital höjs i Sverige. Internationellt kapital skulle då söka sig till svenska värdepapper och efterfrågan på svenska kronor skulle öka, vilket skulle innebära en starkare krona och försvagat kostnadsläge. Här finns också risker i att Riksbanken kan göra felbedömningar.

Växelkursförändringar är dock svåra att förutse. I grunden kan en rörlig växelkurs fungera som en automatisk stabilisator för ett land som Sverige där internationell handel är relativt omfattande. En god internationell konjunktur innebär att svenska exportföretag säljer mer i andra valutor. När de sedan ska växlas in till kronor för att betala löner, arbetsgivaravgifter, skatter, utdelningar mm så tenderar detta att öka efterfrågan på kronor vilket höjer kronans värde och dämpar risken för överhettning. I en sämre internationell konjunktur leder det till motsatt utveckling och stimulerar istället försäljningen. Denna marknadsekonomiska mekanism kan i sin tur stärkas av förväntningar från internationella placerare. Men denna marknad fungerar inte alltid på det sätt som den ekonomiska skolboken säger.

Även om växelkursen i teorin ska anpassa sig efter skillnader i prisutveckling mellan länder så är erfarenheten att detta inte är så enkelt att förutsäga. På kort sikt kan växelkursen styras av andra och ibland ganska ologiska faktorer. Denna erfarenhet har medfört att man inte tar någon hänsyn till förändringar i växelkurser när lönenormering inför avtalsrörelser diskuteras inom LO. Man antar i grunden en oförändrad växelkurs.

Med detta sagt finns däremot ett ofta förbisett ”försäkringsargument” i relationen mellan lönebildning och växelkurs. Det handlar om risken att utsättas för en kostnadskris och diskuterades en del

i samband med EMU-omröstningen. I en fast växelkurs, eller än tydligare vid EMU-medlemskap, där såväl växelkurs som räntepolitik inte kan anpassas för svenska förhållanden, kan det uppstå asymmetriska störningar. I en del fall utvecklas de till allvarliga kostnadskriser. En rörlig växelkurs och en samordnad lönebildning i sig minskar dock risken för att hamna i sådana kriser och de är därför inte lika troliga. Men om det skulle inträffa något oförutsett (med produktivitet, löner, eller annat) som påtagligt påverkade svenska förhållanden finns växelkursen som en försäkring. Detta bör inte underskattas och kan ge lite mer frihet i frågan om försiktighetsnorm i lönebildningen.

Till sist bör det framhållas att begreppet konkurrenskraft är något oskarpt. Vi har här diskuterat det i termer av kostnadsläge gentemot konkurrentländer. Det är vanligen så man tänker sig konkurrenskraft och det är sannolikt ett arv från en tid med fast växelkurs och framtvungade devalveringar. Men om vi istället ser ett lands långsiktiga konkurrenskraft på världsmarknader så handlar det om frågor om befolkningens utbildningsnivå, arbetsmarknadens omställningsförmåga och ekonomins produktivitet. Här har svensk fackföreningsrörelse bidragit till att den svenska arbetskraften i grunden bejakar teknologisk och organisatorisk förändring även om det riskerar att hota jobben. För ett land är en sådan inställning viktig för långsiktig konkurrenskraft men den är också betingad av att det finns trygghets-system som kan bidra till omställning.

Är då detta faktum – att det inte finns något starkt ekonomiskt konkurrenskraftsskäl till industrins lönenormerande roll – ett argument mot en sådan? Nej, så behöver man inte se det. Det kan fortfarande finnas historiska, praktiska, och samordningsfunktionella skäl. Däremot behöver lönenormeringen inte vila på en konstruerad verklighet.

4.2.2 Europeanormen och prisnormen

Europeanormen är en metod för att hitta en normering av lönekostnaderna i ett land. Den innebär att lönerna i Sverige bör öka ”i takt med Europa” det vill säga våra viktigaste konkurrentländer. Den fördes fram i Edingruppen 1995 som ett sätt att navigera i lönebildningen. En kritik mot Europeanormen är att den inte står på särskild stabil teoretisk grund. I en rapport från Nils Gottfries ifrågasätts Europeanormens relevans för lönenormeringen utifrån det faktum att vi har en rörlig växelkurs och ett inflationsmål. Med en sådan regim är arbetskostnadsutvecklingen i konkurrentländer mindre viktig än den inhemska utvecklingen av näringslivets förädlingsvärdepriser, samt den trendmässiga inhemska produktivitetens utvecklingen. I grunden är det Riksbankens inflationsmål som är ett ankare för lönebildningen och normeringen bör istället utgå från detta. (Gottfries 2019).

De invändningar Gottfries för fram är i grunden riktiga och i linje med den diskussion vi hade om konkurrenskraften i förra avsnittet. Även Edingruppen själv menade att det fanns bristande teoretisk grund i Europeanormen. Men vi måste i ärlighetens namn sätta Edingruppens arbete i ett historiskt sammanhang. De försökte 1995 få fram något att hålla sig till de närmaste åren i samband med avtalsrörelsen 1998. Deras syfte var inte att slå fast något evigt teoretiskt hållbart utan att ge vägledning i en besvärlig tid. Därför tog de fram ”*en praktiskt användbar, lättbegriplig och kommunicerbar norm för löneutvecklingen, en norm som vi formulerat som ”löner i takt med Europa”*”. (Edingruppen 1995).

I deras beräkningar hamnade den normen under några kommande år på 3,5 procent.

Prisnormen (eller inflationsmålsnormen) är mer teoretiskt hållbar. Den innebär i grunden att lönerna i Sverige kan öka i takt med hur det svenska näringslivets priser (förädlingsvärdepris) och hur näringslivets produktivitet ökar. Detta är logiskt i en regim med inflationsmål och rörlig växelkurs. Om vi tar ett drastiskt exempel – tänk om europeiska löner ökar med 10 procent men svensk pris- och produktivitet endast är 2 procent. I så fall skulle det vara skadligt att öka lönerna med lika mycket som i Europa. Företagen skulle tvingas höja sina priser, inflationen skulle ta fart och Riksbanken skulle höja räntor-

na och därmed strama åt produktion och sysselsättning. Och om det vore omvänt att europeiska löner ökade med 2 procent medan inhemsk pris- och produktivitet ökar med 10 procent – i så fall skulle inte hela löneutrymmet i Sverige kunna tas ut vilket skulle kunna leda till en osolidarisk lönepolitik, ökad vinstutdelning och ökad ojämlikhet. Nu ska vi dock säga att några så stora skillnader inte är realistiska men de kan tjäna som ett pedagogiskt exempel.

Även om prisenormen är teoretiskt hållbar finns det problem med denna. Ett praktiskt problem är att produktiviteten fluktuerar över åren och att det kan vara svårt att på ett korrekt sätt avgöra framtida produktivitet. Detta problem brukar hanteras genom att trendmässig produktivitet under ett antal år används för lönenormeringsberäkningar. Men detta innebär alltid vissa osäkerheter, vilket var ett av skälen till att Edingruppen valde Europeanormen. Ett annat problem med prisenormen är att den bygger på en teori där produktiviteten är en exogen variabel, något som faller ner från himlen. I prisenormen antas en given produktivitet. Men det finns goda skäl att anta att produktiviteten i sig kan vara endogen och därför kan påverkas av löner (se avsnitt 4.2.3 nedan).

Till sist bör det dock framhållas att i praktiken har Europeanormen spelat en relativt liten roll för lönenormeringen – åtminstone bland fackliga ekonomer inom LO. I grunden har prisenormen varit den som använts för beräkningar av framtida löneutrymme, medan Europeanormen beaktats och diskuterats då den avvikit från prisenormen. I exempelvis IF Metalls utredning om lönepolitiken sägs att båda ansatserna används för att göra bedömningarna (IF Metall 2018).

Detta är kanske inte så känt utanför LO-kretsar. Det finns också, bortsett från att Europeanormen är praktisk och enkel, ett visst historiskt skimmer kring den med kopplingar till den tid då vi hade mål att hålla en fast växelkurs, och den påminner därför om tankar i såväl Rehn-Meidnermodellen, EFO-modellen och FOS-modellen.

I ett lönenormeringsarbete som utfördes av LO-fackliga ekonomer redan 2005–2006 ledde dessa diskussioner om Europeanorm och prisenorm till den intressanta slutsatsen att Europeanormen skulle ses som huvudregel, medan prisenormen var en biregel som skulle användas då prisenormen avvek från huvudregeln (Europeanormen). I praktiken innebar ju detta resonemang att biregeln (prisenormen) alltid användes, förutom vid de tillfällen då biregeln och huvudregeln råkade sammanfalla. (LO 2006)

4.2.3 Andra perspektiv på lönebildning och produktivitet

Även om nuvarande lönebildningsregim i praktiken bygger på att löneutrymmet bestäms av inhemska priser och produktivitet, så är det som vi ovan nämnde också något som kan och bör diskuteras. Svensk fackföreningsrörelse stannar inte upp i sitt ekonomiska tänkande, och i diskussioner om lönebildning bör flera tankar prövas.

Det finns flera diskutabla antaganden bakom prisenormen. En sådan är just att produktivitetens utveckling är en exogen variabel och något som vi endast kan förhålla oss till. I Rehn-Meidner-modellen finns dock ett något annorlunda perspektiv. Den solidariska lönepolitiken byggde på att lönebildningen i sig kunde skapa ett omvandlingstryck. Att hålla upp löner som slog mot företagets vinster, syftade bland annat till att skapa incitament för effektivisering, teknikutveckling och ökad produktivitet. Detta innebär i så fall att vi behöver se att löner inte endast behöver anpassa sig till produktivitetens utveckling utan de kan också bidra till den. Solidarisk lönepolitik är i detta synsätt inte endast en jämlikhetsfråga utan också en tillväxtfråga.

Att lönetryck stimulerar produktiviteten är inte obekant i ekonomiskt tänkande. Exempelvis fanns detta formulerat redan i ekonomipristagaren John Hicks bok ”Theory of Wages” från 1932. I en bilaga till LO:s utredning ”Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik” diskuteras detta mer utförligt, bland annat av ekonomerna Storm och Naastepad. (se Johansson red, 2015).

En alltför förenklad bild av prisnormen leder till uppfattningen att löneökningar utöver en exogen given produktivitet alltid leder till att företagets vinster sjunker i samma proportion och därför också till att de höjer sina priser i samma relation. Men detta bortser helt från att löneökningar kan ha andra effekter som är positiva för konsumtion och investeringar. Storm och Naastepad refererar till flera studier som visar på att reallönetillväxt påverkar arbetsproduktiviteten genom att den stimulerar företagets innovationer, mekanisering och effektivisering. Dessutom leder ökade löner till en högre aggregerad efterfrågan vilket leder till ökad försäljning som i sin tur påverkar vinsterna positivt. I sina egna undersökningar om de nordiska länderna så menar de att lönetillväxten har gett så pass höga effekter på arbetsproduktivitet och efterfrågan att påverkan på företagets vinster blivit så liten att inflationsaspekterna är marginella. (Storm & Naastepad 2015).

Frågeställningar om löneledd tillväxt, löneandelar och vinstandelar, och dess inverkan på synen på lönebildning är självklart av intresse för svensk fackföreningsrörelse. Exakt vilken roll det kan ha för formerna för lönebildningen är dock inte helt klart. Men det sätter ett ökat fokus på hur institutionerna ser ut, hur de ska utformas och vilken grund det ska finnas för lönebildningen.⁸

4.2.4 Försiktighetsnorm – att lägga sig lägre än löneutrymmet

Under denna era har det förekommit argument om att parterna ska förhandla fram löner under det beräknade löneutrymmet. Ett av motiven har varit det som kallas för ”försiktighetsnorm”, att vi ska ha en säkerhetsmarginal mot kostnadsökningar som kan riskera att leda till försämrad konkurrenskraft. Ett annat motiv har varit att det skulle kunna leda till ökad sysselsättning. Om parterna skulle förhandla fram lägre löneökningar så skulle det ge utrymme för företagen att göra mer produktiva investeringar, och för Riksbanken att sänka räntorna och på så sätt än mer stimulera ekonomin.

En svaghet i detta teoretiska resonemang är att det bortser från att det finns många olika parter på arbetsmarknaden, att det finns skillnader i styrka mellan grupper på arbetsmarknaden och att verkligheten inte alltid ser ut som i en teoretisk modell. Om inte hela löneutrymmet tas ut så behöver det inte leda till att alla vinster som uppstår i företagen omvandlas till produktiva investeringar. Ett löneutrymme som inte tas ut kan lika gärna leda till högre vinstutdelning eller ökade ersättningar till företagsledningar med bonusar och andra program. Det kommer också kunna utnyttjas av de löntagargrupper som har en stark ställning på arbetsmarknaden och fyllas ut genom löneglidning för dessa grupper.

För LO-förbunden finns därför inget skäl till att medvetet lägga sig under löneutrymmet. Det skulle bidra till en osolidarisk lönepolitik. Dessutom riskerar en sådan strategi att långsiktigt motverka strukturomvandling, genom att lönernas andel av det som produceras blir lägre vilket skulle leda till en mer arbetskraftsintensiv produktion och en mindre kapitalintensiv.

Argumentet för försiktighet om att ha en marginal mot kostnadsökningar är inte heller något som är relevant. Det är i grunden samma resonemang som det vi beskrivit ovan om rädslan för att hamna i en kostnadskris och det bygger på tanken om en fast växelkurs. Tvärtom kan det givet att lönerna har en produktivitetshöjande och efterfrågehöjande effekt finnas skäl att lägga sig något högre än det beräknade löneutrymmet. Under senare tid har snarare risker med allt för låga löneökningar lyfts fram (se nedan).

För detta argument talar också fördelningsfrågan i lönebildningen då vi vet att utjämning mellan låg- och högavlönade grupper varit störst då löneutrymmet tagits ut. (Morin 2019).

4.3 Låga löneökningar, bristande jämlikhets- och låglöneprofiler

4.3.1 Låga avtalade löneökningar och dess effekter

En kritik mot lönebildningsregimen är att de avtalade löneökningarna hamnat på för låg nivå, och att detta kan vara skadligt för ekonomin, skapa brist i vissa sektorer utanför industrin och försvåra relativlöneförändringar. Denna kritik handlar också främst om den senare perioden efter 2010.

I Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport från 2015 varnades det för att låga löneökningar kan ge ökad arbetslöshet, och leda till minskade inflationstakt, vilket skulle skapa än större problem för Riksbanken att klara av inflationsmålet. (Konjunkturinstitutet 2015) Problemet med för låga löneökningar har kommit att bli allt mer uppmärksammat, bland annat till följd av en situation där Riksbanken tvingats ha minusränta och att lönerna ökat svagt trots högkonjunkturen. Detta har medfört att även Riksbanken velat se högre löneökningar (DI 2019).

Även Lars Calmfors, som annars kan se positivt på lägre löneökningar, pekar på att de låga löneökningarna nu skapat problem. Han menar att låga löneökningar som i sin tur bidrar till låg inflation, och när det är svårt för Riksbanken sänka nominell ränta mer, tvärtom kan höja realräntan vilket ger negativa effekter på efterfrågan, produktion och sysselsättning. Vidare har det bidragit till svårigheter för Riksbanken att nå inflationsmålet, och att de nominella räntorna trots högkonjunktur är negativa. Det innebär att det inte finns någon fallhöjd för räntorna när konjunkturen försvagas, och att det kan fördjupa nästa lågkonjunktur. Calmfors menar också att industrimärket blivit allt mer styrande och att det bidragit till ineffektiv allokering och arbetskraftsbrist särskilt i offentlig sektor, eftersom relativlönerna varit svåra att ändra. (Calmfors 2019)

Vi har också sett att de avtalade löneökningarna – kostnadsnormeringen – varit betydligt lägre under den senaste perioden än vad de varit tidigare. De har hamnat på ett årligt genomsnitt på runt 2,2 procent allt sedan 2013. Detta trots att det beräknade förväntade löneutrymmet under perioden låg i intervallet 2,5–3,5 procent. För avtalsområden som har svårt att få till löneglidning, oftast kvinnodominerade inom LO-kollektivet, är detta ett reellt problem då det är svårt att få upp lönerna till följd av negativ löneglidning.

Det kan också tänkas att de låga löneökningar kan ha bidragit till minskad produktivitet i företagen, vilket då skulle innebära en negativ spiral, eftersom den förväntade framtida produktiviteten påverkas av detta. I så fall skulle det förväntade löneutrymmet enligt prisnormen bli än lägre, vilket skulle kunna leda till en lägre produktivitetsutveckling.

4.3.2 Värdediskriminering eller "utpekad grupp av felavlönade"

De låga avtalade löneökningarna under de senaste åren har inte bara påverkat kostnadsnormeringen, utan också fördelningsnormeringen. Det har blivit svårare att få till stånd en fördelningsnormering med sikte på att komma till rätta med ojämsställda löner. Detta är en stor skillnad mellan hur lönebildningsregimen såg ut 1998–2009, och hur den sett ut de senaste åren.

Under den tidigare perioden var fokus på värdediskriminering, att det stora problemet med ojämsställda löner var att avtalsområden med många kvinnor värderades lägre än avtalsområden med många män. Som vi sett fanns det under perioden utöver kronpåslag även fullt accepterade extra satsningar på dessa värdediskriminerade områden med extra potter i LO-samordningen 2001 och 2007. Syftet med dessa var

⁸ Den som vill fördjupa sig i dessa frågor kan med fördel läsa Carlén (2019), och Persson (2019).

att lyfta hela kollektiv som dominerades av kvinnor och att detta skulle ha goda effekter på jämställdheten. Vi kan också se att det fick den effekten i statistiken i förra kapitlet.

Ett alternativ till särskilda potter för att lyfta hela kollektiv började diskuteras under den senare perioden. Det handlade rent praktiskt om att peka ut en grupp som var felavlönad och satsa på den. Detta kan låta bra, särskilt för den utpekade gruppen, men som metod för att komma till rätta med värdediskriminering på hela arbetsmarknaden har den mycket liten effekt. En uppenbar nackdel är att en sådan strategi i grunden kan leda till att det blir andra lågavlönade kvinnor som i praktiken får stå tillbaka för att en annan grupp ska kunna få ut mer. En annan nackdel är att det kan leda till interna konflikter om vilken grupp som ska få bli utpekad. Som ensam strategi är detta därför inget som kan rekommenderas. Möjligen om det, utöver detta, i grunden finns en tydlig extra satsning på att lyfta hela kollektiv av lågavlönade kvinnor.

4.3.3 Lågstralönernas betydelse

Lågstralönerna i avtalen är av stor betydelse för fördelningsnormeringen. Lågstralönerna syftar till att motverka lönedumpning, ökad fattigdom och för att hindra uppkomsten av extrema låglönebranscher. De är ett värn mot en negativ utveckling, där vi skulle få en växande grupp av arbetande fattiga som hade svårt att försörja sig.

De fyller en särskild funktion för jämställdheten på arbetsmarknaden. De områden som skulle drabbas hårdast av sänkta eller frysta lågstralöner är kvinnodominerade områden inom privat och offentlig tjänstesektor. Inom detaljhandeln befinner sig i dagsläget drygt 20 procent av de anställda på någon av lågstralönerna. Med en stor personalomsättning i branschen – drygt 30 procent omsätts varje år – skulle det snabbt leda till att hela löneläget sjunker. Och det främst i kvinnodominerade branscher som redan i dag har lägre löner.

I den svenska modellen fyller också lågstralönerna en näringspolitisk funktion genom att skapa ett omvandlingstryck i ekonomin som leder till att sämre jobb slås ut och ersätt med mer kvalificerade jobb. Genom den höjda produktiviteten frigörs resurser och den ekonomiska tillväxten gynnas. Tanken att vi skulle rädda jobb genom att sänka löner är främmande. Det är inte någon framkomlig väg för att utveckla ett samhälle. Lågstralönerna har en funktion i denna process, inte minst i tjänstesektorer som handel och hotell- och restauranger. Utveckling sker genom att företagen gradvis ersätter lågbetalda jobb med högre betalda och mer produktiva. I den svenska modellen är det dock extra viktigt att de som i denna process slås ut från arbetsmarknaden kan ställa om till nya arbeten. För att omvandlingen ska accepteras behövs en politik för trygg omställning, med bland annat en hög a-kassa och en aktiv och väl fungerande arbetsmarknads- och utbildningspolitik.

Frågan om sysselsättningseffekter av lågstralöner kan man diskutera. Det vi vet generellt är att länder med låga lågstralöner inte har högre sysselsättning än länder med höga lågstralöner. Snarare tvärtom. Därför är den fackliga strategin för att möjliggöra att nyanlända eller andra personer som står långt från arbetsmarknaden att utveckla arbetsmarknadspolitiska stöd. De är betydligt mer träffsäkra och billigare. I stället för att sänka lågstralöner är det bättre att fokusera på att öka utbildningsinslagen i de insatser som vi redan har. Eftersom brister i utbildning i grunden är orsak till svårigheter att få jobb är sänkta lågstralöner knappast särskilt verksamt. Däremot kan sänkta lågstralöner – särskilt om de sker via politiska beslut – leda till allvarliga konsekvenser för många individer och för hela partsmodellen.

För Handels som haft en fördelningsnormerande roll höjdes lågstralönerna lika mycket eller mer (2001) i kronor än vad utgående löner gjorde mellan 1998–2009. Efter 2010 har de dock höjts något mindre i kronor fram till 2016. Efter en utvärdering har det visat sig att detta hade negativ effekt på hela avtals-

områdets löneutveckling, och att det satte ett märke för andra lågavlönade och kvinnodominerade som kom efter Handels vilket också ledde till negativa effekter för dessa. Detta medförde att avtalen från 2017 återgick till att höja lägсталönerna minst lika mycket i kronor.

4.4 Inflytande och delaktighet

Lönebildningen i Sverige är en omfattande demokratisk process. Genom sina fackliga organisationer ska löntagarna ha ett starkt inflytande över lönebildningen. Via det framförhandlade kollektivavtalet utövas löntagarnas inflytande över lönebildning och anställningsvillkor. Kollektivavtalets innehåll är en historisk och social skapelse som årtionde efter årtionde utvecklats och anpassats genom demokratiskt förankrade processer.

I svenska fackförbund finns en demokratisk process bakom en avtalsrörelse. Genom inbjudna avtalskonferenser eller via avtalsfullmäktige diskuteras beståndsdelarna i ett avtal. Genom demokratiska processer väljs förtroendevalda att ingå i förhandlingsdelegationer. I förbundens styrelser finns valda förtroendevalda som fattar beslut om att acceptera eller förkasta avtalen.

Det är i det ljuset förståeligt att det kan finnas kritik från de förbund som står utanför Industriavtalet att en så viktig del av avtalen – själva lönebildningen – bestäms (eller upplevs bestämmas) någon annanstans utan reellt inflytande över löneökningarna. Varför ska en minoritet sätta ett märke för alla andra som de måste köpa? Varför ska man vara medlem i ett förbund som inte har något inflytande. Det är högst relevanta frågor.

Inom LO finns det dock flera forum för insyn och delaktighet via avtalsråd, ekonomers normeringsgrupper, särskilda utredningar och inte minst genom LO-styrelsen. Det finns alltid möjlighet att utveckla dessa forum. Ingen tjänar på att stora löntagargrupper anser sig vara åsidosatta. Att stärka LO-samordningen och LO:s roll är en möjlig väg att förbättra en ökad insyn och delaktighet i lönebildningsprocessen.

Kapitel 5 Handels och lönebildningen – några slutsatser

5.1 Handels och behovet av stabil lönebildning och en solidarisk lönepolitik

Handelsanställdas förbund har flera mål med lönepolitiken. Ett är att bidra till en samhällsekonomiskt stabil lönebildning, ett annat är att slå vakt om den solidariska lönepolitiken. Handels kongress formulerade det på detta sätt:

”Handels står upp för den solidariska lönepolitiken. Lika lön för lika och likvärdigt arbete samt allmän löneutjämning mellan olika löntagargrupper är våra lönepolitiska ledstjärnor. Handels medverkar till en stabil lönebildning genom att inte agera på ett sådant sätt att skadlig löneinflation skapas. Reallöneökningar, och därmed ökad köpkraft, ska nås utan att samhälls-ekonomi skadas. Samtidigt måste en stabil lönebildning kunna kombineras med satsningar på mer jämställda löner och på att minska löneklyftorna. Annars förlorar begreppet solidarisk lönepolitik sin mening.” (Handelsanställdas förbund 2016).

Denna rapport visar också att Handels alltsedan 1990-talet aktivt bidragit till detta. Dels genom att forma den lönebildningsregim som tillkom 1998, men också genom att förbundet haft en tydlig roll i hur denna lönebildningsregim i praktiken sett ut. Detta har främst handlat om att bidra genom att verkställa den fördelningsnormering som LO-förbunden gemensamt slutit upp bakom.

Dessvärre visar denna rapport också att lönebildningsregimen gått från att ha varit accepterad och legitim mellan 1998 och 2009, till att bli allt mer har blivit kritiserad och ifrågasatt. Spruckna LO-samordningar och större svårigheter att få till stånd en solidarisk lönepolitik gynnar varken Handels eller övriga LO-förbunds medlemmar. För att kunna garantera en stabil lönebildning och en solidarisk lönepolitik behövs därför en reformering av lönebildningsregimen.

5.2 Några grunder för en reformerad lönebildningsregim

Lönenormering är grundläggande för att kunna uppnå de övergripande målen om stabil lönebildning och solidarisk lönepolitik. Lönenormering innehåller alltid därför två delar som behöver jämkas ihop för att kunna fungera.

För det första finns behov av en lönekostnadsnormering. De totala lönekostnaderna i samhället måste kunna öka balanserat så att målen i övrigt uppnås. Normeringen måste se till att lönekostnadsökningarna *inte blir för låga* eftersom det i så fall kan leda till negativ fördelning (resursstarka grupper får mer i löneökning, och vinsterna ökar), och negativa effekter på samhällsekonomins efterfrågan (vilket kan leda till lägre sysselsättning), och att omvandlingstrycket minskar. Men de totala lönekostnadsökningarna *får inte heller bli för höga* eftersom det kan leda till skadlig löneinflation och åtstramande effekter från Riksbanken.

För det andra finns behov av en fördelningsnormering. I denna process hanteras frågor som rör hur löneökningarna ska fördelas mellan låg- och höginkomsttagare, mellan män och kvinnor och mellan arbetare och tjänstemän. De verktyg som finns för detta handlar bland annat om att använda löneökningar i kronor och procent, särskilda låglöne- och jämställdhetssatsningar och att hantera satsningar på lägstalöner.

Detta samspel fungerade relativt väl under perioden 1998–2009. Det visar den genomgång av samtliga avtalsrörelser som redovisas i denna rapport. Det fanns en bred acceptans för låglönesatsningar och jämställdhetsatsningar inom ramen för lönebildningen. Det fanns också acceptans för olika krontal och procenttal i lönebildningen. LO-samordningen lade en grund för den samlade normeringen, industrifacken harmoniserade sina krav och levererade en kostnadsnormering medan handeln levererade en fördelningsnormering. Medlingsinstitutet såg inte detta som något udda, eller som något där lågavlönade förbund skulle vara tvungna att ”sälja” viktiga värden i kollektivavtalen för att kunna uppnå. Tvärtom kunde institutet se det som viktigt för kvinnodominerade förbund.

Från 2010 och framåt har detta fungerat betydligt sämre. Det har funnits ett högre tryck på att alla avtal ska ha samma procentuella utslag som det först tecknade avtalet. Det har också funnits en allt hårdare tolkning från Medlingsinstitutet i denna fråga. Vissa avtalsområden med många kvinnor har upplevt att de tvingats acceptera försämringar för att få något över denna procent, trots att kronpåslaget inte avviker från det som var normalt före 2010. Det är inte acceptabelt. Det har dessutom bidragit till att lönebildningsregimen fungerat sämre, och att den har kommit att tappa i legitimitet.

Ett annat problem har varit att de kostnadsnormerande avtalen hamnat på låga nivåer de senaste åren – på i genomsnitt 2,2 procent. Detta har inte endast bidragit till låga löneökningar och samhällsekonomiska problem med minusränta i en högkonjunktur. Det har också försvårat relativlöneförändring, bidragit till arbetskraftsbrist i olika sektorer och inte minst försvårat för fördelningsnormeringen för kvinnodominerade avtal där löneglidningen varit negativ.

Handels är ett förbund inom LO och det är främst via LO som vi vill föra diskussioner om en reformering av lönebildningsregimen, även om vi också gärna ser tjänstemannaförbund delta i detta. Vår historiska uppgift är dock att verka för ett sammanhållet och starkt LO, och vi ser följande punkter som viktiga i en reformering av lönebildningsregimen. I grunden är det en utveckling av den lönebildningsregim som fungerade väl före 2010.

- Stärk LO-samordningen och LO:s roll. En LO-samordning som innehåller både en kostnadsnormering och fördelningsnormering i procent och kronor, och/eller särskilda satsningar på jämställda löner är en tillräckligt stor del av arbetsmarknaden för att kunna fungera som en lönenormerande kraft i dessa avseenden.
- Kostnadsnormering och fördelningsnormering kan fungera som olika ”märken”. Det är inte nödvändigt eller ens alltid praktiskt möjligt att båda dessa måste lösas i ett första avtal, utan kan ske i form av ett andra märke. Fackföreningsrörelsen behöver vara tydlig med det. Lönenormering och ”märke” är nämligen två olika saker. Lönenormering är en process där både kostnader och fördelning ingår, medan ”märke” är ett begrepp för ett första avtal som accepteras av andra att ha en normerande roll. Ett gemensamt beslut om detta ska tas av LO:s styrelse. Om detta inte skulle innehålla tillräckliga fördelningsnormerande inslag kan det ändå accepteras som delvis normerande. I så fall ska det vara tydligt att det kan komma ett andra märke i kronor – på samma sätt som det fungerat tidigare.
- Stärk samordningen om villkorsfrågor. En lönebildningsregim handlar inte endast om lönesättningen. Det finns dessutom avtalsfrågor som rör arbetstider, semester, pensions- och försäkringslösningar, anställningsformer och annat som är viktigt för löntagarna. Särskilt för avtalsområden med många lågavlönade och kvinnor kan framgångar i villkorsfrågor vara mer värda än själva lönerna. Ett gemensamt och solidariskt agerande i dessa frågor är därför en viktig del i ett paket inom fördelningsnormering, och kommer kunna underlätta annan samordning.

- Kostnadsnormeringen måste ligga högre än den gjort de senaste åren. Lönebildningen får inte leda till samhällsekonomiska obalanser, och svårigheter för fördelningsnormeringen att få effekt.
- Hänsyn till fördelningsnormering måste tas på större allvar. Medlingsinstitutet ska inte aktivt medverka till att kvinnodominerade och lågavlönade grupper tvingas följa en strikt procentsats. Särskilt problematiskt är detta då vi vet att skillnad i löneglidning är stor mellan mans- och kvinnodominerade avtalsområden, men att ingen hänsyn tas till detta. En sådan hänsyn till fördelningsnormering står inte i motsatsställning till konkurrensutsatt sektors roll i lönekostnadsnormeringen, och det är inget som hotar en stabil lönebildning. Det visar erfarenheterna från lönebildningsregimens första tid – före 2010.
- Stärk dialog och samordning mellan fackliga organisationer inom och utom industrin. Handels upplever själv att dialogen fungerar relativt väl, inte minst i de LO-gemensamma forum som finns för detta. Men vi kan se att det skett en förändring under senare år och att det finns utrymme för förbättringar. Förbund som upplever att de inte har något inflytande över lönebildningen behöver kunna få mer insyn i det som upplevs som slutna processer. Hur detta ska lösas rent praktiskt är något som behöver en fortsatt diskussion.

Referenser

- Aftonbladet (2016), "LO och Svenskt Näringsliv går ihop mot fackens krav" 2016-04-04 finns tillgänglig på <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/A2XrLx/lo-och-svenskt-naringsliv-gar-ihop-mot-fackens-krav>.
- Arbetet (2016), "LO och Svenskt Näringsliv: följ den satta nivån", 2016-04-04, finns tillgänglig på <https://arbetet.se/2016/04/04/lo-och-svenskt-naringsliv-folj-den-satta-nivan/>.
- Arbetet (2016b) "LO och Svenskt Näringsliv i bråk om krontalsmarke" 2016-06-08, <https://arbetet.se/2016/06/08/lo-och-svenskt-naringsliv-i-brak-om-krontalsmarke/>.
- Calmfors, L (2019), Industrins lönenormering kan och bör reformeras, Underlagsrapport nr 4 till 6Fs projekt Lönebildning för jämlikhet, 6F.
- Carlén, T (2019), Löneledd tillväxt. Vad säger forskningen?, LO.
- Dagens Arbete (2011), Pappers vill ha kvar kontrollen i avtalsrörelsen, 2011-05-25, finns tillgänglig på <http://www.facket.org/home/da/home.nsf/unid/37E756B2FFD8FBDDC125789B0045AEE4?OpenDocument>.
- Dagens Samhälle, Höjda vårdlöner stärker välfärden, 2015-12-03 <https://www.dagenssamhalle.se/debatt/hojda-varldloener-staerker-vaelfaerden-20688>.
- DI (2019), Riksbanken bör inte driva löner, 2019-01-28.
- DN, 1994-09-05, <https://www.dn.se/arkiv/ekonomi/vinstlyft-baddar-for-loneklyftor-exportforetagens-anstallda-i-elitserie/>
- DN (1995a), Pappers först med avtal. 543 kronor i löneförhöjning resultat av nattmangling, 1995-05-07
- DN (1995b), Splittring hos arbetsgivarna, 1995-05-09.
- DN (1995c), Arbio hamnade i skottgluggen, 1995-05-09.
- DN (1997), Förhandlingar: Handelns parter nära uppgörelser. Både Handelsanställda och HTF hoppas på avtal i veckan, 1997-11-15.
- DN (2010a), Handeln vill frysa anställdas löner, 2018-01-29.
- DN (2010b), Flera fackförbund beklagar avtalet, 2018-03-20.
- DN (2011) Industriavtal klart, 2011-05-10.
- DN (2013) <https://www.dn.se/arkiv/debatt/medlingsinstitutets-ansvar-att-lonegapet-inte-minskar/>.
- Edgren G, Faxen K O och Odhner C E (1970), Lönebildning och samhällsekonomi, Stockholm.
- Elvander, N, (2002) The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective, European Journal of Industrial Relations.
- Elvander, N (2003a), Avtalsrörelsen 2001: Den nya lönebildningsregimen på prov, Ekonomisk Debatt nr 1 2003. <https://web.archive.org/web/20051027091659/http://www.ne.su.se/ed/pdf/31-1-ne.pdf>.
- Elvander, N (2003b), Vad kan vi lära av LISA? i Tretton perspektiv på lönebildningen, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Gottfries, N (2019), Europaanormen saknar relevans, Underlagsrapport nr 7 till 6Fs projekt Lönebildning för jämlikhet, 6F.
- Handelsanställdas förbund, Lönestatistik Detaljhandelsavtalet.
- Handelsnytt (1995), Extranummer. Nya avtalen så räknar du ut din lön., 1995-06-21.
- Handelsnytt (1997), Treåriga avtal ger anställda 3,5 procent i löneökning, nr 4 1997.
- IF Metall, Lönestatistik för Teknikavtalet - Riksavtalsbundna företag.
- IF Metall (2018), IF Metalls lönepolitiska utredning.
- Johansson, T (red), (2015), Lönebildning bortom Nairu, bilaga 18.
- Karlsson, N (2011), Varför decentraliseras inte svensk lönebildning? Finns tillgänglig på <http://ratio.se/app/uploads/2014/10/varfor-decentraliseras-inte-svensk-lonebildning.pdf>.
- Konjunkturinstitutet (2005), Lönebildningsrapporten 2005.
- Lag och Avtal (2016), "Handels vill sätta kvinnomärket", 2016-02-03. <https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/handels-vill-satta-kvinnomarket-6551262>.

- Larsson, R (2006), Ett systemskifte i medlingsverksamheten, i Egerö & Nyström (red), Hundra år av medling i Sverige, Jubileumstidsskrift, Medlingsinstitutet 2006.
- LO, Avtalssekretargruppens minnesanteckningar.
- LO (2006), Norm för lönebildning, 2006.
- LO (2016), Överenskommelse mellan LO och Svenskt Näringsliv. Rekommendation till arbetsmarknadens parter i avtalsrörelse. 2016, finns tillgänglig på http://www.lo.se/start/nyheter/rekommendation_till_arbetsmarknadens_parter_i_avtalsrorelsen_2016.
- LO-tidningen (1993a), Handels försvarade sitt ob och ett centralt avtal, nr 10 1993.
- LO-tidningen (1993b), Handels avtal blir modell för hela arbetsmarknaden, nr 11 1993.
- fram Lundqvist, T (2000), Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning En ekonomiskhistorisk studie av Verkstadsföreningen 1946–1983. Svensk modell i Förändring, Forskningsrapport 2000:1.
- Medlingsinstitutet, Årsrapporter 2001–2018.
- Medlingsinstitutet (2003) Tretton perspektiv på lönebildningen, Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2015), Evigt ung svensk modell? Samtal om lönebildningens framväxt och framtid, Medlingsinstitutet.
- Metallarbetaren (1992), Den tickande bomben. Blommans krönika. Vol 36-39 1992.
- Metallarbetaren (1993a), Inga friska vårvindar. Blommans krönika. Nr 3 1993.
- Metallarbetaren (1993b), Avtal med frågetecken, Nr 6 1993.
- Persson, C (2019), Olika risker med en långsiktig minskning av löneandelen i ekonomin, Underlagsrapport nr 6 till 6Fs projekt Lönebildning för jämlikhet, 6F.
- Rehnström S, & Sjunnebo R (2015), Tillsammans – LO-samordning och samverkan i praktiken, Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik, Bilaga 16, LO.

**Du når
Handels Direkt på
0771-666 444**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund

Handels Direkt 0771-666 444