

# Kan exportmodellen eller lokala avtal främja sysselsättning och konkurrenskraft?

Regeringen har ställt sig bakom arbetsgivarnas målsättning om en övergång till en exportindustrialmodell för lönesättning enligt svensk förebild. Det är tvivelaktigt om modellen kan infria förespråkarnas förhoppningar om moderata löneökningar som upprätthåller konkurrenskraften. Skogsindustrin har redan tagit det logiska följande steget till helt lokala förhandlingar.

**N**äringslivets centralförbund beslöt i november 2015 att sätta punkt för inkomstpolitiska helhetslösningar genom att ändra stadgarna, så att organisationen inte längre kunde vara en avtalspart<sup>1</sup>. Den uttalade strävan var en övergång till den svenska modellen, där löneökningarna bestäms av förhandlingarna inom exportindustrin. Övriga branscher förväntas acceptera den linje som exportbranscherna kommit överens om.

Den kritiska punkten i den här modellen är vad som skall förhindra löntagarorganisationerna i andra branscher att kräva högre löneökningar för sina medlemmar än vad exportindustrin fått. Speciellt inom kvinnodominerade vårdbranscher har facket haft svårt att acceptera, att lönerna inte skulle kunna öka mer än den genomsnittliga nivån.

**Roger Wessman** är  
fristående skribent,  
föreläsare och konsult.



Efter övergången till branschvisa avtal 2018 lyckades arbetsgivarna relativt väl hålla den allmänna löneutvecklingen i linje med det som industrins avtal stakat ut. Det främsta undantaget var att lönekostnaderna i den offentliga sektorn steg klart snabbare 2019, då de arbetstidsförlängningar som avtalats i det så kallade konkurrenskraftsavtalet 2016 upphörde.

Förlängningarna hade främst drabbat den offentliga sektorn, så de relativa löneförhållandena mellan privat och offentligt anställda återgick till läget före konkurrenskraftsavtalet.



Strejk vid UPM:s fabrik i Kaukas i Villmanstrand 2022. Skogsindustrin har gått in för att föra alla förhandlingar om löner och arbetsvillkor på företagsnivå, och det har lett till konflikter med arbetstagarna. Foto: Lehtikuva/Lauri Heino

Våren 2022 accepterade kommunsektorns avtalsparter dock ett förlikningsförslag, enligt vilket de anställda under en femårsperiod skulle få en procentenhet högre årliga löneökningar än exportsektorn. Detta avtal utmanade öppet den exportdrivna lönemodellen.

### Problemet med branschvisa avtal

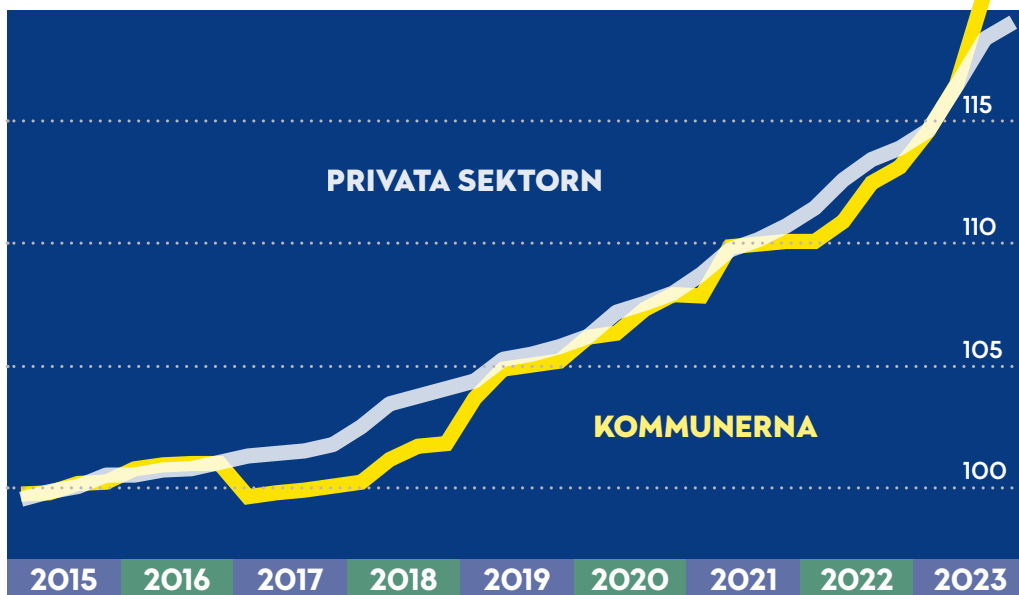
Enligt den klassiska Calmfors-Drifford-modellen<sup>2</sup> för arbetsmarknadernas funktion är problemet med branschvisa kollektivavtalsförhandlingar att arbetstagarna inom varje enskild bransch inte har skäl att ta

hänsyn till avtalens inverkan på den övriga ekonomin.

Företagen kan till stor del överföra kostnaden av löneökningarna till kunderna genom högre priser, då de inhemska konkurrenternas kostnader stiger lika mycket. Det gör att arbetsgivarna inte heller har så starkt tryck att hålla lönekostnaderna i schack.

Om löntagarna i alla branscher får igenom höga löneökningar blir slutresultatet dock att en hög inflation åter upp löneförhöjningarna. Om centralbanken därtill försöker hålla inflationen i schack med räntehöjningar är följden en ökad arbetslöshet.

## Förtjänstnivåindex 2015 = 100



**Figur 1.** Löneökningarna följde exportindustrins linje, tills kommunsektorn avvek 2022.

Källa: Macrobond, Statistikcentralen

För ett euroland som Finland utan egen centralbank kan höga löneökningar leda till högre arbetslöshet genom att konkurrenskraften försämras. Exporten minskar och en ökad import tränger undan den inhemska produktionen.

Även löneökningar i företag som verkar på hemmamarknaden eller inom den offentliga sektorn kan påverka konkurrenskraften. Exportföretagens kostnader ökar då de inhemska tjänster de köper blir dyrare och skatterna höjs för att täcka stigande offentliga kostnader.

Vad vi har är ett klassiskt fripassagerar-dilemma. För varje enskilt branschförbund är det vettigt att driva på höga löneökningar för sina egna medlemmar, även om slutresultatet för allas del skulle vara bättre, om alla kom överens om måttliga löneökningar.

Enligt Calmfors-Drifford-hypotesen leder centraliserade helhetsuppställningar till mer måttliga löneökningar än avtal på

branschnivå. Inget förbund kan vara fripassagerare, eftersom avtalsparterna vet att vad de kommer överens om direkt påverkar hela ekonomin.

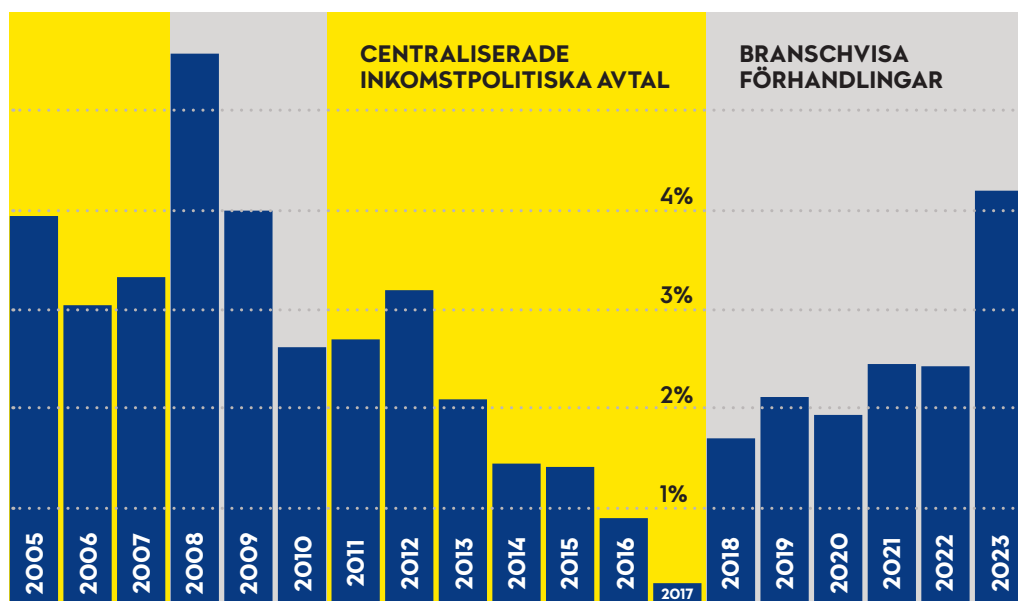
### Skenande branschvisa förhandlingar

Från den finländska arbetsmarknadshistorien har vi exempel på att löneökningarna skenat i väg under branschvisa förhandlingar, precis som Calmfors-Drifford förutspår. Den snabbaste löneuppgången sedan millennieskiftet såg vi till exempel år 2008, efter branschvisa förhandlingar där vårdarna satte takten.

Det så kallade konkurrenskraftsavtalet som ledde till nästan obefintliga löneökningar 2016 och 2107, ger också stöd åt tanken att parterna vid centraliserade förhandlingar kan vara mer benägna att beakta effekterna på hela ekonomin.

Efter återgången till branschvisa avtal 2018 har löneökningarna gradvis

## Förändring i förtjänstnivåindexet i procent år/år



**Figur 2.** De högsta löneökningarna har setts under år med branschvisa förhandlingar.

Källa: Macrobond, Statistikcentralen

accelererat, precis som teorin förutspår.

Förstås påverkas löneavtalen av den allmänna ekonomiska situationen och inte bara förhandlingsmodellen. Den ekonomiska stagnationen och höga arbetslösheten var drivande krafter bakom konkurrenskraftsavtalet, och den höga inflationen försakad av Rysslands anfallskrig i Ukraina drev upp lönekraven 2023.

Statsminister **Petteri Orpos** regering har reagerat mot de accelererande löneökningarna med ett lagförslag som skulle förhindra riksförlikningsämbetet att föreslå löneförhöjningar, som avviker från den allmänna linjen som exportindustrin satt.

Lagförslaget löser dock inte grundproblemet. Förbunden kan även om lagförslaget godkänns kräva högre löneökningar än vad den allmänna linjen föreskriver och med strejkhot försöka få arbetsgivarna att acceptera den. Det kan dock bli svårare att lösa konflikten, om parterna blir tvungna

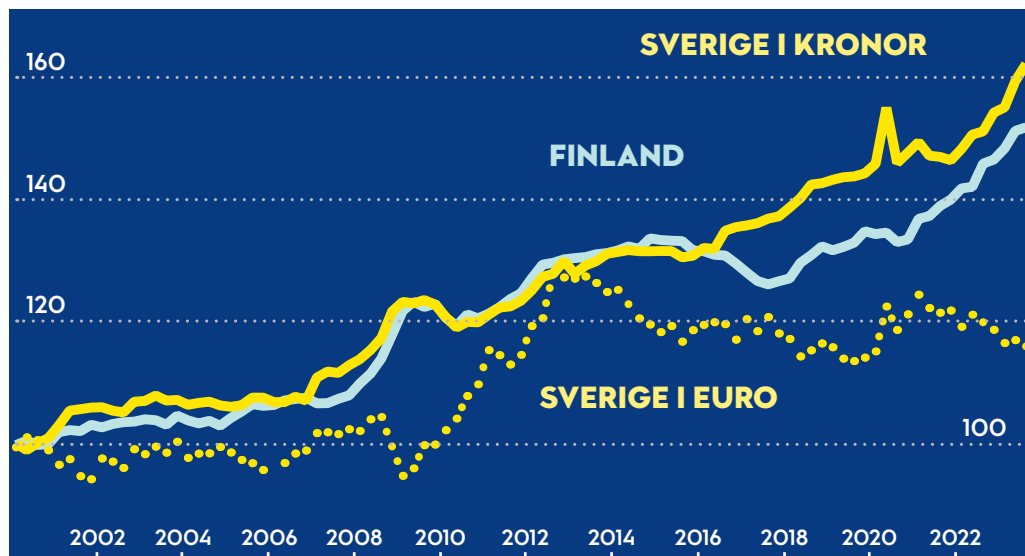
att skriva ihop ett avtal som tillfredsställer arbetstagarna, utan hjälp av en förmedlare. Kommunsektorns arbetsgivare befarar också i sitt remissvar<sup>3</sup> till lagförslaget att konflikterna därmed kan bli långvarigare.

### Förebilden finns i Sverige

Förebilden till idén att binda riksförlikningsämbetet till den exportdrivna modellen hittas igen i vårt västra grannland. Det svenska Medlingsinstitutet inrättades år 2000 med uppgift att verka för att den konkurrensutsatta sektorn sätter normen för löneökningar på hela arbetsmarknaden. Institutet övervakar att avtalen följer den ökningstakt i arbetskostnaderna (det så kallade märket) som sätts av parterna.

En central orsak till att det svenska systemet fungerar är dock att märket utgör en stark social norm som både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna slutit upp bakom. Det gör tröskeln hög för enskilda

## Enhetsarbetskostnader år 2000 = 100



**Figur 3.** Lönekostnaderna har stigit snabbare i Sverige än i Finland, men den svenska kronan har försvagats. Källa: Macrobond, Eurostat, Europeiska Centralbanken

branschförbund att öppet utmana normen genom att kräva högre löneökningar för sina egna medlemmar.<sup>4</sup>

Att avgöra exakt vad kostnadseffekten av ett enskilt avtal är kan dock vara komplicerat, då avtalen kan vara mycket komplicerade och innefatta olika lokalt fördelade lönepotter och förändringar i arbetstids- och andra villkor. Medlingsinstitutets uppgift blir då att bedöma den totala kostnadseffekten, så att utomstående kan bedöma huruvida ett branschavtal följer märket.

Den sociala normen stärks i Sverige av det att förhandlingarna som sätter märket sker koordinerat för hela industrin. I den deltar förbund från alla fackliga centralorganisationer – arbetarnas LO, tjänstemännens TCO och akademikernas Saco.<sup>5</sup>

I Finland har facket inte accepterat exportindustrins linje som normerande. Det finns heller inget motsvarande heltäckande avtal för alla anställda inom industrin att gå efter. Det bredaste avtalet är mellan Indu-

strifacket och Teknologindustri. Skogsindustrin står helt utanför, då arbetsgivarna beslutit att inte göra upp avtal på bransch-nivå.

### Kronan bestämmer konkurrenskraften

Att just industrin skall sätta takten för löneökningar motiveras med att denna är utsatt för internationell konkurrens och därmed inte kan skjuta över löneökningarna till kunderna. Därför har avtalsparterna inom industrin större tryck på sig att förhandla fram moderata löneökningar än branscher inom den slutna sektorn som kan vältra över kostnaderna på inhemska kunder eller skattebetalarna.

Just för Sveriges del är det här argumentet relativt svagt, då landet har en fritt fluktuerande valuta som har stor betydelse för exportindustrins konkurrenskraft. Löneökningar kan kompenseras av en försvagning i valutan.

Sedan millennieskiftet har enhetsarbets-

## ”Sverige har den svaga kronan, inte speciellt måttliga löneökningar, att tacka för att konkurrenskraften utvecklats bättre än i Finland.”

kostnaderna i Sverige stigit något snabbare än i Finland. Gapet förorsakas framför allt av det finländska konkurrenskraftsavtalet, som sänkte kostnaderna.

Enhetsarbetskostnaderna mäter lönekostnaderna per producerad enhet. Den tar alltså hänsyn till utvecklingen i produktiviteten.

Under samma tidsperiod har dock eurons kurs stigit med en tredjedel i förhållande till den svenska kronan. Tack vare detta har den svenska industrins priskonkurrenskraft kraftigt förbättrats jämfört med den finländska industrin, mätt med enhetsarbetskostnader i euro.

Sverige har således den svaga kronan, inte speciellt måttliga löneökningar, att tacka för att konkurrenskraften utvecklats bättre än i Finland.

Under årens lopp har fluktuationerna i kronans kurs lett till stora svängningar i den svenska industrins konkurrenskraft. Det verkar dock inte ha haft stor inverkan på löneutvecklingen. Löneökningstakten har till exempel inte accelererat då kronan försvagats, och svenska företag skulle ha haft råd att betala högre löner. Löneökningarna har legat stadigt kring 3 procent årligen.

Snarare än exportindustrins lönebetalningsförmåga verkar löneökningarna ha bestämts av Riksbankens inflationsmål. Lönerna har satts så att reallönerna stadigt stiger, om inflationen hålls på förväntad

nivå. Denna analys bekräftas till exempel av Sveriges mest internationellt renommerade ekonomiska forskare, professorn och före detta ledamoten i Riksbankens styrelse **Lars E.O. Svensson**.<sup>6</sup>

Att industrin förhandlat fram konstant moderata löneökningar kan således inte förklaras med behovet att upprätthålla konkurrenskraften. Speciellt under år då kronan varit svag har detta tryck varit marginellt.

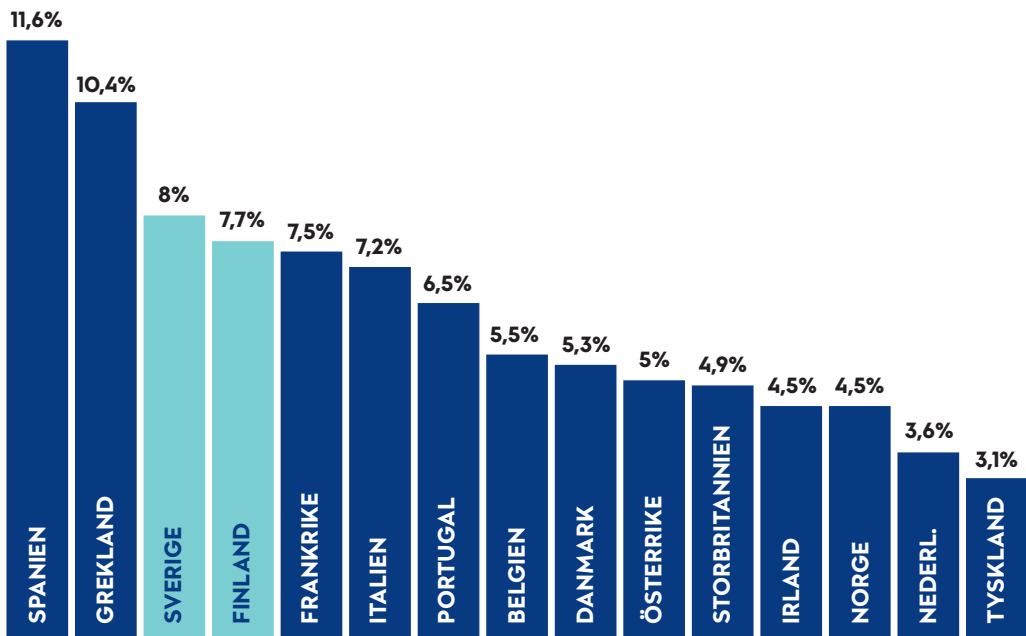
Förklaringen är snarare den, att avtalsparterna inom industrin vet att de sätter löneökningstakten för hela ekonomin. Om de sätter högre löner än inflationsmålet tål kommer Riksbanken att vara tvungen att svara med räntehöjningar samtidigt som den högre inflationen åter upp värdet av de högre löneökningarna.

### Läget annorlunda för ett euroland

En exportdriven lönemodell kunde tänkas passa bättre för ett euroland som Finland än för Sverige. Genom att vi har en gemensam valuta med de flesta av våra handelspartner bestäms industrins konkurrenskraft mer av storleken på löneökningarna än av fluktuationer i valutakurserna. Trycket på industrin att hålla löneökningarna måttliga borde vara ännu större än i Sverige, då alla vet att höga löneökningar inte kan ätas upp av en försvagning av valutan.

Å andra sidan kan ett land som är medlem av den gemensamma valutan tidvis ha behov av att klart förbättra sin konkurrenskraft genom att få ner lönekostnaderna, då den inte kan låta sin valuta försvagas. För Finland fanns ett dylikt behov till exempel efter kollapsen av Nokias mobiltelefonverksamhet och raset i exporten till Ryssland 2015.

Situationen löstes genom konkurrenskraftsavtalet, som förhandlades fram i trepartsförhandlingar mellan arbetsmarknadens centralorganisationer och staten.



**Figur 4.** Både Sverige och Finland har hög arbetslöshet jämfört med resten av Europa.  
Källa: Macrobond, Eurostat

Staten lockade löntagarna bland annat med skattesänkningar för att kompensera för avtalets direkta inverkan på deras disponibla inkomster.

Frågan är om en dylik lösning vid behov går att förhandla fram på branschnivå.

### Svårt korrigera relativa löner

Problemet med både centraliserade helhetsavtal och den exportledda modellen är dock, att de stipulerar lika stora löneökningar för alla. Det blir därmed svårt att korrigera de relativa lönerna mellan olika grupper, om det skulle finnas behov till det.

Behovet att förändra relativa löner kan finnas dels för att korrigera historiska orättvisor i lönesättningen, dels av att förändringar i ekonomin minskat efterfrågan på vissa yrken och ökat efterfrågan av andra.

För kvinnodominerade värdeyrken kan bägge faktorerna anföras som motivering till en höjning av de relativa lönerna.

Om lönerna inom olika yrkeskategorier inte anpassar sig till utbud och efterfrågan

**”Är vi villiga att acceptera hur låga löner som helst, om det krävs för att få ner arbetslösheten?”**

är följden strukturell arbetslöshet. Vi har samtidigt brist på arbetskraft i vissa branscher, och arbetslöshet bland arbetare som inte har yrkeskunskap eller fallenhet att sköta det jobb det finns efterfrågan på.

Både Finland och Sverige hör till de västeuropeiska länder som har den högsta arbetslösheten. På basen av detta är det tvivelaktigt att framföra den svenska lönebildningsmodellen som ett sätt att förbättra sysselsättningsläget i Finland.

Problemet löses dock inte genom att ge möjligheter till olika stora löneökningar i olika branscher. Länder där riksomfattande löneförhandlingar förs på branschnivå, som till exempel Frankrike och Italien, klarar sig

knappt bättre än Sverige och Finland. Det är inte särskilt överraskande på basen av ovannämnda teori, enligt vilken branschvisa förhandlingar över lag tenderar att leda till överstora löneökningar.

Bland de länder som har relativt låg arbetslöshet finns länder där löneförhandlingar i stor utsträckning sker på företagsnivå. Speciellt Tyskland har sett en dramatisk nedgång i arbetslösheten under de senaste decennierna efter arbetsmarknadsreformer som gav ökade möjligheter att anpassa lönerna efter sysselsättningsläget.

Enligt Calmfors-Drifford-modellen fungerar decentraliserade förhandlingar på företagsnivå bra. Då förhandlingarna förs på företagsnivå har parterna stor anledning att hålla löneökningarna måttliga. Konkurrensen med andra företag begränsar möjligheten att vältra över kostnaden på kunderna. Om det finns utbredd arbetslöshet i branschen kan ett företag erbjuda dessa jobb till en lägre lön än vad andra företag betalar sina anställda.

### Risken för alltför låga löner

Det finns dock en befogad oro att decentraliserade löneförhandlingar kan ge arbetsgivarna en för stark förhandlingsposition och trycka ner lönerna för lågt.

Delvis är det här en värderingsfråga. Är vi villiga att acceptera hur låga löner som helst, om det krävs för att få ner arbetslösheten? I Tyskland ledde den tilltagande mängden låglönejobb till ett införande av minimilöner år 2015, för att begränsa hur långt företagen kunde pressa ner lönerna.

Lönerna kan bli för låga även om vår målsättning är att maximera sysselsättningen. Detta inträffar då företagen skulle vilja anställa flera, men potentiella arbetstagare inte är villiga att ta emot jobben, då de upplever lönerna som alltför låga.

Företagen är inte nödvändigtvis i en dylik



Exportmodellen gör det svårt att höja lönenivån i förhållande till andra yrkesgrupper i relativt lågavlönade branscher som vården.

Foto: Mostphotos

situation beredda att höja lönerna för att locka till sig mera arbetskraft, emedan de då skulle vara tvungna att betala högre löner även för nuvarande anställda.

Om sysselsättningen hålls för låg på grund av för låga löner syns problemet inte i arbetslöshetsciffrorna, som bara räknar de som aktivt söker jobb. Det syns då i att allt fler stannar utanför arbetskraften.

I till exempel USA har studier visat att en höjning av minimilöner kan öka sysselsättningen speciellt på områden, där det finns begränsad konkurrens mellan företagen om arbetskraften, och arbetsgivarna därför har en stark förhandlingsposition i förhållande till de anställda.<sup>7</sup>

Införandet av minimilönerna i Tyskland hade inte heller någon stor negativ effekt på sysselsättningen.<sup>8</sup>

### Vägen mot mer lokala förhandlingar

Parallellt med talet om en övergång till en exportbranschdriven lönemodell har arbetsgivarna och den nuvarande regeringen också



talat för en allt större möjlighet till lokala förhandlingar.

En sådan övergång har i någon mån skett, då det i flera kollektivtal har skrivits in klausuler som ger möjlighet för företagen och arbetstagarnas representanter att komma överens om lokala avvikelser i arbetsvillkoren. Kollektivtalen kan också ge möjlighet att lokalt komma överens om till exempel hur löneökningar fördelas.<sup>9</sup>

En överenskommelse om hur löneförhöjningarna fördelas på lokal nivå kunde ge utrymme för att justera de relativa lönerna mellan olika arbetstagargrupper. Enligt näringslivets forskningsinstitut Etna har de lokala pottorna minskat löneskillnaden mellan arbetare men ökat löneskillnaderna mellan tjänstemän. Detta förklaras av att arbetarnas representanter har varit mer inriktade på att minska löneskillnaderna än tjänstemännens.

Justeringsmånen i de lokala pottorna gäller dock enbart för anställda inom samma företag och kan inte korrigera löneskillnaderna mellan olika branscher.

På lokal nivå är det förstås alltid möjligt att komma överens om högre löneökningar och bättre arbetsvillkor än vad kollektivavtalen slagit fast inom branscher där det finns brist på arbetskraft. Speciellt inom den offentliga sektorn är arbetsgivarna benägna att hålla sig strikt till kollektivavtalen.

### **Lagstiftning för ökad lokal flexibilitet**

Regeringen driver också på en lagändring som skall utöka möjligheterna till lokala avtal. Det gäller främst för företag som inte är medlemmar i arbetsgivarförbundet men som är tvungna att följa kollektivtal som är allmänbindande för hela branschen. Dessa företag skall enligt lagförslaget också få möjligheter till att göra lokala avtal med sina arbetstagare, även om arbetarna inte är fackanslutna och representeras av en facklig förtroendeman.

## **”Enligt Etna har de lokala pottorna minskat löneskillnaden mellan arbetare men ökat löneskillnaderna mellan tjänstemän.”**

Lagändringen ger inte de oorganiserade företagen möjlighet att sluta lokala avtal till vilka villkor som helst. De kan endast göra lokala avtal inom de ramar som kollektivavtal och lagar stipulerar, precis som organiserade företag redan nu har möjlighet att göra.

Oron från fackets sida är dock att lagändringen minskar företagens intresse att ansluta sig till arbetsgivarorganisationerna. Nu är möjligheten att göra lokala avtal en morot, som lockar företagen att organisera sig.<sup>10</sup>

Om allt färre företag organiserar sig, kan det dock leda till att kollektivavtalen inte längre är allmänbindande, vilket kräver att avtalen har en tillräckligt hög täckningsgrad. Då blir det fritt fram för företagen att sluta avtal med sina anställda inom de vida gränser som lagen sätter.

### **Skogsindustrin banar väg**

Skogsindustrin meddelade 2020 att den inte längre sluter branschvisa avtal, utan alla förhandlingar förs på företagsnivå. I och med att det inte längre finns något gällande kollektivavtal kan företagen fritt förhandla om löner och andra arbetsvillkor.

En motsvarande utveckling har skett inom dataservicebranschen där kollektivavtalet för närvarande bara täcker en mindre andel av branschen och därför inte längre bedöms vara allmänbindande. De företag som väljer att inte ansluta sig till branschens

kollektivavtal är inte bundna av dem.

Dessa avtal har inte lett till någon lönedumping. Enligt Etlas studie har övergången till lokala avtal till och med lett till högre löneökningar inom pappersindustrin medan löneökningarna i övriga skogsindustrin och dataserviceindustrin inte signifikant påverkats.<sup>11</sup>

Hur representativa dessa branscher är för effekten av en övergång till lokala avtal kan ifrågasättas.

Förhandlingssituationen inom skogsindustrin har inte dramatiskt förändrats. Det är en internationell bransch som i Finland domineras av några stora företag, på vilka arbetarna är relativt väl organiserade.

Det är inte så stor skillnad för Pappersförbundets förhandlingsposition om det ställs mot företagen en för en, eller diskuterar ett avtal för hela branschen. Det finns ingen större oro för konkurrens från små oorganiserade företag som kan verka utan avtal med förbundet.

Redan tidigare har situationen inom skogsindustrin varit den att överenskomna löneökningar inte har kunnat överföras till priserna, som sätts på världsmarknaden.

Dataservice hör till de branscher som snarare lider av kronisk arbetskraftsbrist, och det finns knappast någon press nedåt på lönerna.

Vad effekterna av ett läge utan allmänbindande kollektivtal skulle vara i till exempel byggnadsindustrin, som i dag har hög arbetslöshet och en stor mängd medelstora och små företag, är en helt annan fråga.

## FOTNOTER

<sup>1</sup> Elinkeinoelämän keskusliitto: "EK:n sääntömuutos viitoittaa tietä kohti paikallista sopimista." 25.11.2015. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ekn-saantomuutos-viitoittaa-tieta-kohti-paikallista-sopimista/>

<sup>2</sup> Calmfors, Lars & Driffill, John: "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, Vol. 3:6, (1988), 13–61

<sup>3</sup> Oikeusministeriö: "Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista". 9.1.2024. <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/ShowAllProposalAnswers?proposalId=a928c435-63c9-4674-a07d-08c4f2e1c19d>

<sup>4</sup> Industrins ekonomiska råd: "Den svenska industrin, industriavtalet och framtida utmaningar." Stockholm 2017.

<sup>5</sup> Kjellberg Anders: "Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och nytt huvudavtal" Arena Idé, Stockholm, (2023). sid 42ff

<sup>6</sup> Svensson, Lars E.O.: "The Possible Unemployment Cost of Average Inflation below a Credible Target", *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol 7:1 (2015), 258–96

<sup>7</sup> Azar, José et al: "Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration" National Bureau of Economic Research: Working Paper 26101. (2019)

<sup>8</sup> Caliendo, Marco et al: "The Causal Effects of the Minimum Wage" IZA Institute of Labor Economics. Discussion paper. 12043 (2018)

<sup>9</sup> Kauhanen Antti et al: "Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining". ETLA: Working Papers 83 (2020)

<sup>10</sup> Kaukoranta, Ilkka: "Hallituksen toimet uhkaavat pohjoismaista sopimisen mallia." SAK Blogi 14.02.2024 <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/hallituksen-toimet-uhkaavat-pohjoismaista-sopimisen-mallia>

<sup>11</sup> "Kauhanen, Antti: "Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ei laskenut palkkoja: Tuloksia metsäteollisuudesta ja ohjelmistoalalta". ETLA Muistio No 121. (25.4.2023)