

Ett nytt expertråd skulle kunna skapa bättre balans mellan olika branschers löner

Dagens Nyheter den 2 juni 2025

Sedan slutet av 1990-talet bestämmer industrin det så kallade märket för löneavtalen i Sverige. Industrins parter sluter det första avtalet i en avtalsrörelse, vilket blir en norm för lönekostnadsökningarna i alla andra avtal. En utgångspunkt för märkessättningen är att lönehöjningarna ska vara återhållsamma och trygga näringslivets internationella konkurrenskraft.

Parterna vill gärna se detta system som unikt svenskt. Det är det inte. Danmark och Norge har liknande modeller. Även Finland kan vara på väg mot ett sådant system. Därför bör man tala om en nordisk lönebildningsmodell. Den analyseras i årets upplaga av *Nordic Economic Policy Review*, som utges av Nordiska ministerrådet.

Även om lönebildningsmodellerna liknar varandra, så finns skillnader. I Danmark och Norge sker ibland trepartsförhandlingar med staten som en ytterligare aktör. Där spelar också centralorganisationerna i privat sektor en ännu större roll för att upprätthålla industrinormen än hos oss. Till skillnad från i Sverige omfattar den i de två länderna även lokala löneökningar utöver avtalen (löneglidning), som där utgör merparten av industrins löneökningar.

Danmark tillämpar så kallad efterregulering i offentlig sektor: Löneökningarna i olika delar av den justeras i efterhand om de avvikit (mycket) från dem i näringslivet. I Finland försöker nuvarande borgerliga regering införa en avtalsmodell av liknande slag som i övriga nordiska länder, men än så länge med begränsad framgång: Det finns ett starkt motstånd från facken i offentlig sektor.

Lönebildningssystemen i Danmark, Norge och Sverige har upprätthållit en stark internationell konkurrenskraft. En indikation är att vinsternas andel av förädlingsvärdet i industrin fluktuerat kring en stabil nivå (Norge och Sverige) eller ökat (Danmark). De tre länderna har också stora överskott i handelsbalansen, alltså större export än import. I Finland innebar höga löneökningar perioden 2008–12 ett kraftigt fall i vinstandelen i industrin. Detta ledde till statliga ingrepp i lönebildningen som bidragit till att höja vinstandelen igen.

Lönekostnadsökningarna i offentlig sektor har följt dem i privat sektor i Danmark, Norge och Sverige. En fördel med det är att risken för lönespiraler av det slag som vi hade på 1970- och 1980-talen minskar. Men följsamheten är också den nordiska lönebildningsmodellens svaghet eftersom den gör det svårt att ändra lönerelationer.

Sådana kan vara önskvärda av rent värderingsmässiga skäl, till exempel för att rätta till historiskt betingade löneskillnader mellan manligt dominerade yrken i privat näringsliv och kvinnodominerade sådana i offentligt finansierade verksamheter. Relativlönehöjningar i de senare kan också behövas för att trygga personalförsörjningen. Här står de nordiska länderna inför likartade problem med stora framtida arbetskraftsbehov inom vård och äldreomsorg när befolkningen åldras.

Det av Svenskt Näringsliv upprättade Arbetsmarknadsekonomiska rådet, som fanns 2015–18 (med mig som ordförande), försökte få till en offentlig debatt om detta i Sverige men mötte motstånd från industrins parter. I Danmark och Norge har statliga utredningar nyligen uppmärksammat frågan.

Det är intressant att jämföra olika försök att höja relativlönerna i offentligt finansierad verksamhet i de nordiska länderna:

I Sverige bidrog sifferlösa avtal, som innebar bestämning av lönerna på lokal nivå, till att dessa höjdes mer för lärare och sjuksköterskor än för andra grupper i mitten av 2010-talet. Men under senare år har löneökningarna i offentlig sektor varit lägre än i privat.

I Finland har kommunanställda strejkat sig till högre löneökningar än industrinormen.

I Danmark har regeringen i en trepartsöverenskommelse tillskjutit extra medel till kommuner och regioner för lönehöjningar som ska göra arbete i välfärden mer attraktivt.

Inget av angreppssätten är idealt. Den svenska metoden är i bästa fall långsam, i värsta fall verkningslös. Den finska konfliktvägen kan trigga höga lönekrav i den övriga ekonomin och innebär risker för de offentliga finanserna, eftersom staten med automatik finansierar de löneökningar som förhandlas fram i kommunsektorn. I Danmark har regeringens inblandning kritiserats för att hota hela industrinormeringen.

Utmaningen är att förena en fungerande lönenormering med tillräcklig flexibilitet i lönebildningen. Det är svårt att förutse hur svår målkonflikten blir. I Sverige kan behovet av relativlöneökningar för att locka mer personal till vård och äldreomsorg motverkas av att lägre barnafödande minskar efterfrågan på arbetskraft i barnomsorg och skola. Men samtidigt kan arbetstidsförkortningar göra att det behövs fler anställda i alla delar av välfärdssektorn.

Mer flexibla relativlöner kräver en fungerande dialog mellan arbetsmarknadens parter och med det politiska systemet i syfte att etablera någon form av konsensus. För att underlätta det har jag föreslagit att parterna ska etablera ett oberoende expertråd som kan rekommendera förändrade lönerelationer vid stora obalanser på en delarbetsmarknad. Jag tycker fortfarande att det är ett bra förslag.

Lars Calmfors