

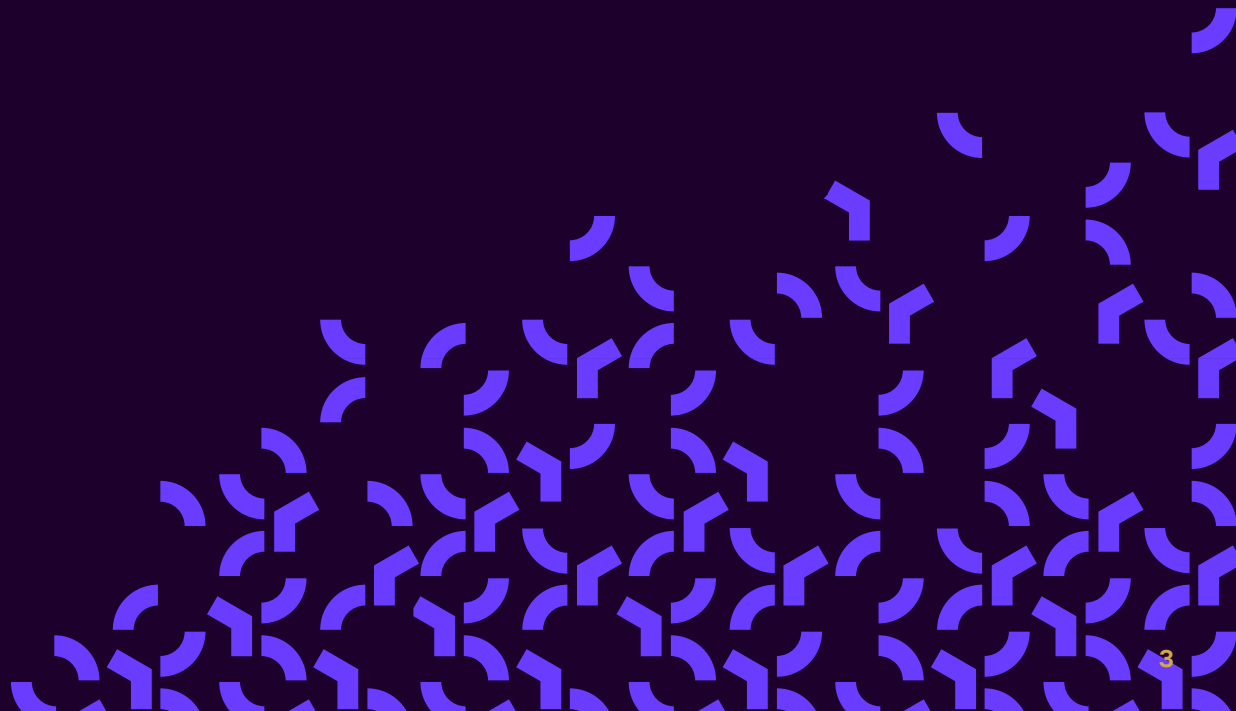
TRETTIO ÅR MED INDUSTRIAVTALET

Lönebildningen och arbetsfreden

Riksdagsdebatter, utredningar och myndighetsrapporter 2000–2025

Innehåll

- 4 Sammanfattning
- 6 Förord
- 8 Inledning
- 10 1. Industriavtalet i politik och regelverk
 - 10 1.1 Stabilitet genom industrinormering
 - 11 1.2 Politisk konsensus kring märkets roll
 - 13 1.3 En beprövad ordning
- 16 2. Empiriskt underlag: lönebildning och myndighetsanalyser
 - 16 2.1 Översikt
 - 17 2.2 Industriavtalet i myndighetsperspektiv
 - 19 2.3 Konflikt, jämställdhet och avtalstäckning
 - 20 2.4 Systemets spänningar och anpassningsförmåga
 - 21 2.5 Lönebildningens dynamik i sammandrag
- 22 3. Internationell utblick: konflikt dagar och konfliktmönster
 - 22 3.1 Sverige i Eurofounds data
 - 24 3.2 Europeisk jämförelse
 - 25 3.3 Stabilitet ger konkurrenskraft
- 28 Slutsats
- 30 Källor



Sammanfattning

Industriavtalet träffades den 18 mars 1997 och närmar sig sitt trettioårsjubileum. Decennierna före avtalet var lönebildningen en återkommande källa till konflikt och instabilitet. I dag bär avtalet upp en ordning där arbetsgivare och fackförbund gemensamt tar ansvar för att exportindustrins konkurrenskraft är förutsättningen för hållbara löneökningar.

Resultaten är mätbara. Reallönerna har ökat med omkring 60 procent mellan 1997 och 2021, och antalet förlorade arbetsdagar har sjunkit till internationellt sett rekordlåga nivåer.¹ År 2021 förlorades 11 arbetsdagar på hela den svenska arbetsmarknaden.² Att avtalet sätter märket som övriga sektorer i praktiken följer har bekräftats av lagstiftare, riksdagspartier och fristående myndigheter.

Skillnaden mellan Sverige och övriga Europa är slående. I genomsnitt förlorades mellan 2013 och 2022 103 arbetsdagar per 1 000 anställda i Belgien, 92 i Frankrike och 90 i Finland – medan Sverige närmast undvek konfliktdagar helt.³ Enligt Eurofound har antalet strejker i Sverige aldrig överskridit 20 per år sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000.⁴

Modellen har också stärkts politiskt. Fredspliktsreformen 2019, grundad på SOU 2018:40, utökade fredsplikten i vissa lägen där kollektivavtal redan finns och

förtydligade förhållandet mellan avtal och stridsåtgärder. Reformen slår fast Industriavtalets grundlogik: kollektivavtal skapar arbetsfred, och stridsåtgärden är sista medlet för att nå avtal, inte ett sätt att kringgå ett avtal som redan finns.⁵ När EU:s minimilöne-direktiv skulle genomföras drog utredningen (SOU 2023:36) slutsatsen att den svenska modellen redan uppfyller direktivets syfte, med kollektivavtalstäckning för drygt nio av tio anställda.⁶

Det empiriska underlaget pekar åt samma håll. Riksbanken konstaterar att industrins löneavtal sedan 1997 är normerande för hela arbetsmarknaden och att konkurrenskraften i omvärlden styr nivån.⁷ Konjunkturinstitutet bekräftar bilden makroekonomiskt: industrimärket har implementerats i övriga större centrala avtal.⁸ Tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader (lönkostnad i förhållande till producerad volym) ökade i snitt med 0,1 procent per år under perioden 1998–2018.⁹ IFAU:s empiriska arbete visar att kollektivavtalens lönebildning i regel sker utan att slå mot sysselsättningen.¹⁰

Industriavtalet har därför tjänat Sverige väl. Parterna har gemensamt burit en lönebildning som hanterat ekonomiska störningar, EU-rättsliga prövningar och uppmärksammade konflikter utan att grundlogiken rubbats. Att parterna själva burit huvudansvaret är vad som gjort modellen långsiktigt konkurrenskraftig.

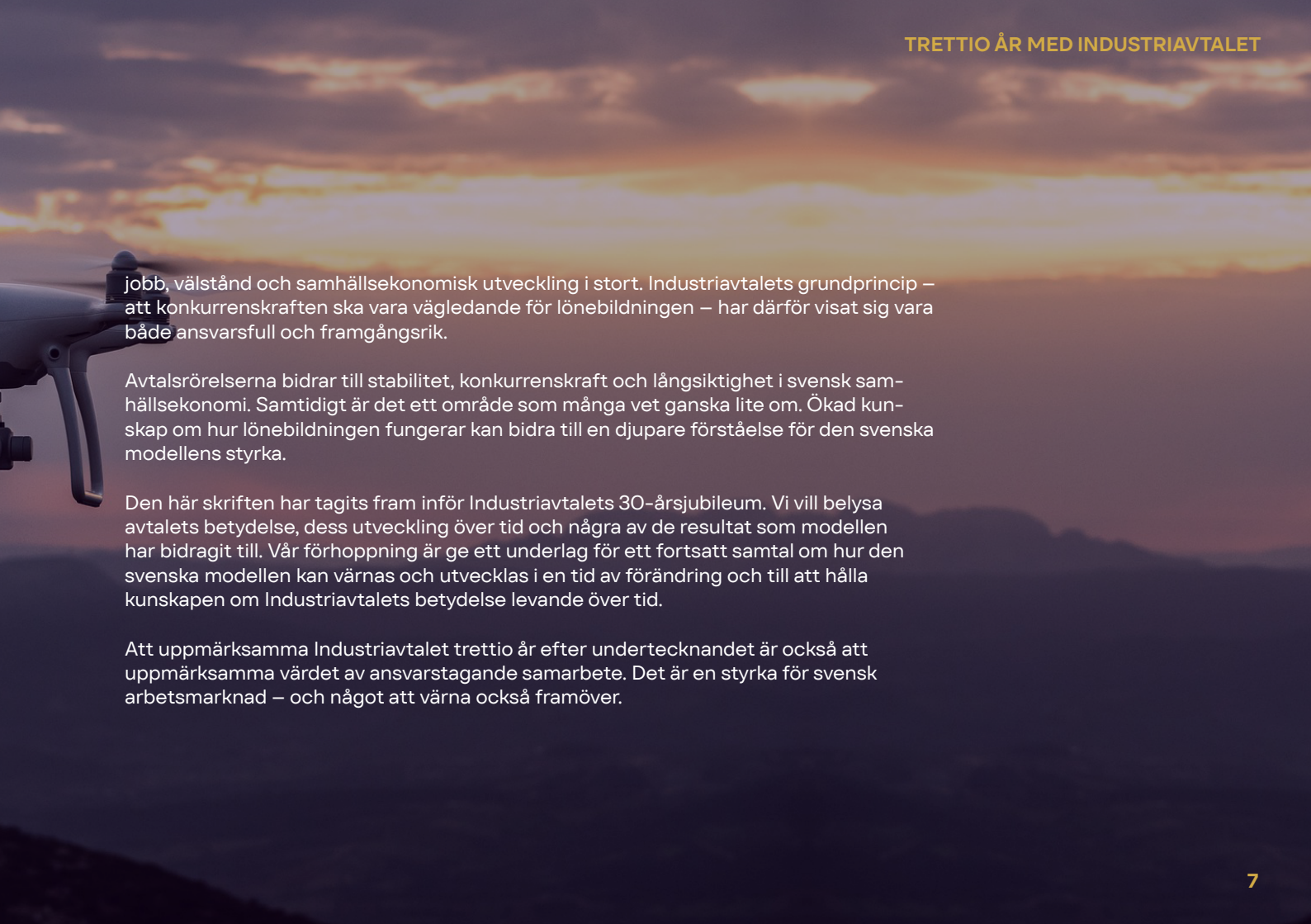
Förord

När Industriavtalet slöts den 18 mars 1997 lades grunden för en ordning som kommit att betyda mycket för svensk arbetsmarknad och svensk ekonomi. Trettio år senare finns det goda skäl att uppmärksamma avtalet – inte bara för den historiska milstolpen, utan också som en modell som under lång tid har bidragit till stabilitet, ansvarstagande och konkurrenskraft.

Industriavtalet har vuxit fram som en bärande del av den svenska modellen. Genom att arbetsgivare och fackförbund inom industrin tar gemensamt ansvar för lönebildningen skapas förutsättningar för långsiktighet, förutsägbarhet och arbetsfred. Det har också stärkt industrins möjligheter att hävda sig i hård internationell konkurrens, samtidigt som löntagare har fått del av en positiv reallöneutveckling.

Det är ingen självklarhet att en sådan ordning består över tid. Att Industriavtalet har tjänat Sverige väl är resultatet av ett uthålligt arbete från parterna, och av en gemensam förståelse för att hållbara löneökningar måste vila på verkliga ekonomiska förutsättningar. Just därför är avtalet också högst relevant i vår tid, präglad av osäkerhet i omvärlden, snabb omställning och hårdnande internationell konkurrens.

För ett exportberoende land som Sverige är detta särskilt viktigt. Industrins konkurrenskraft påverkar inte bara företagens möjligheter att växa och investera, utan också



jobb, välförhållanden och samhällsekonomisk utveckling i stort. Industriavtalets grundprincip – att konkurrenskraften ska vara vägledande för lönebildningen – har därför visat sig vara både ansvarsfull och framgångsrik.

Avtalsrörelserna bidrar till stabilitet, konkurrenskraft och långsiktighet i svensk samhällsekonomi. Samtidigt är det ett område som många vet ganska lite om. Ökad kunskap om hur lönebildningen fungerar kan bidra till en djupare förståelse för den svenska modellens styrka.

Den här skriften har tagits fram inför Industriavtalets 30-årsjubileum. Vi vill belysa avtalets betydelse, dess utveckling över tid och några av de resultat som modellen har bidragit till. Vår förhoppning är ge ett underlag för ett fortsatt samtal om hur den svenska modellen kan värnas och utvecklas i en tid av förändring och till att hålla kunskapen om Industriavtalets betydelse levande över tid.

Att uppmärksamma Industriavtalet trettio år efter undertecknandet är också att uppmärksamma värdet av ansvarstagande samarbete. Det är en styrka för svensk arbetsmarknad – och något att värna också framöver.

Inledning

Om denna rapport

Denna rapport analyserar hur Industriavtalet fungerat som institutionell kärna i den svenska lönebildningen från år 2000 till år 2025. Tre frågor prövas mot ett sammanhållet källmaterial: vilka resultat modellen levererat i fråga om reallöner, konkurrenskraft och konfliktnivå, hur den prövats i rättsliga och politiska skeden samt hur utfallet står sig i europeisk jämförelse.

Materialet består av riksdagsdebatter och protokoll, statliga utredningar och propositioner samt publikationer från Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Riksbanken, IFAU och Eurofound. Metoden är kvalitativ dokumentanalys med kvantitativa kontrollpunkter: utsagor om modellens funktion prövas mot statistik om konflikt dagar, löneutveckling och enhetsarbetskostnader (lönekostnad i förhållande till producerad volym).

Rapporten följer en tydlig analysgång från institution till utfall. Kapitel 1, Industriavtalet i politik och regelverk, behandlar den historiska framväxten, den politiska förankringen och centrala rättsliga prövningar. Kapitel 2, Empiriskt underlag: lönebildning och myndighetsanalyser, prövar modellens funktionssätt mot myndighetsdata och forskning om lönebildning, medling och konflikter. Kapitel 3, Internationell utblick: konflikt dagar och konfliktmönster, jämför Sveriges utfall med andra europeiska länder för att avgöra hur exceptionell utvecklingen är.

Förra sommaren inbjöd de fackliga organisationerna inom industrin sina motparter på arbetsgivarsidan till samtal om bland annat lönebildningen och industripolitiken. De samtal som kom till stånd förra hösten visade på en uppriktig vilja att hitta nya vägar, och våra diskussioner ledde i mars i år fram till ett samarbetsavtal och ett förhandlingsavtal för industrin. ¹¹

1. Industriavtalet i politik och regelverk

1.1 Stabilitet genom industrinormering

Industriavtalet började som en uppgörelse mellan arbetsmarknadens parter. Genom återkommande lagstiftning och statliga utredningar har det under ett kvarts sekel vuxit till en institution. Industrin är konkurrensutsatt och måste hålla kostnaderna i schack gentemot omvärlden. När de enas om ett så kallat kostnadsmärke, en gemensam riktnivå för löne- och arbetskostnadsökningar, blir det den nivå övriga sektorer i praktiken förhåller sig till. Hierarkin har staten inte infört med tvång, men lagstiftaren har återkommande bekräftat och värnat den.

Fredspliktsreformen 2019 är det tydligaste exemplet. Bakgrunden var en återkommande situation där en arbetsgivare som redan hade kollektivavtal med en facklig organisation ändå kunde mötas av strejkvarsel från en annan.¹² Parterna enades själva om en lösning sommaren 2018, och regeringen införlivade den i svensk lagstiftning den 1 augusti 2019. Reformen stärker den ordning Industriavtalet vilar på: avtalet ger arbetsfred, och stridsåtgärder är sista medlet för att nå ett avtal, inte ett sätt att kringgå ett avtal som redan finns.

EU:s minimilönedirektiv (2022/2041) blev nästa större prövning. När direktivet skulle genomföras aktualiserades frågan om den svenska ordningen utan lagstadgade minimilöner ändå uppfyller dess syfte. SOU 2023:36 prövar frågan uttryckligen. Kollektivavtalen täcker drygt nio av tio anställda, Industriavtalet fungerar som normerande kraft, och utredningens slutsats är att direktivets syfte i huvudsak redan är uppfyllt i Sverige. Det väsentliga kompletterande kravet rör rapportering, inte någon omläggning till lagstadgade nivåer. Den svenska lönebildningsmodellen framstår därmed som robust i förhållande till direktivet, med Industriavtalet som en central del av svaret snarare än som en svag punkt.

1.2 Politisk konsensus kring märkets roll

Stödet för Industriavtalet är inte knutet till en regering eller till en viss sida av politiken. Det är en hållning som riksdagens partier successivt anslutit sig till sedan tidigt 2000-tal, och som vuxit sig allt bredare i takt med att modellen prövats.

Grunden lades redan under avtalets första decennium. Vaxholmsfallet 2004, där ett lettiskt bolag vägrade teckna svenskt kollektivavtal, blev en tidig prövning där partierna gick i sår om de rättsliga slutsatserna. Men i synen på själva kollektivavtalsmodellen framträdde brett stöd över blockgränserna. Anders Karlsson (S) hänvisade till modellens långa rötter och Saltsjöbadsavtalet 1938,¹³ medan Stefan Attefall (KD) konstaterade att "kollektivavtalsmodellen i allt väsentligt är ett bra sätt att lösa arbetsmarknadens villkor".¹⁴

Den borgerliga regeringen 2006–2014 fördjupade hållningen. Statsminister Fredrik Reinfeldt menade att lagstiftningen "har fungerat i allt väsentligt väl", och att modellen tillsammans med Riksbankens roll lade grund för en fungerande lönebildning.¹⁵

Annika Carlsson (C) framhöll året efter att kollektivavtalet är den grund som håller samman arbetsmarknaden.¹⁶ Finansminister Anders Borg drog 2009 en rak linje tillbaka till 1950- och 1960-talen: stark arbetsrörelse, ansvarstagande parter och en lönebildning förankrad i vad den konkurrensutsatta sektorn klarar av.¹⁷

Regeringsskiftet 2014 förändrade inte synen på Industriavtalet. Fredspliktsreformen 2019 visar det tydligast: en socialdemokratisk regering valde att förstärka avtalets grundlogik genom att befästa den i lag, snarare än att gå mot ökad statlig styrning av lönebildningen.

Inflationschocken 2022–2023 prövade sedermera enigheten skarpare än något politiskt skifte. Att industrins parter höll märket långt under prisuppgången hade kunnat utlösa fördelningspolitisk strid, men gjorde tvärtom. Eva Nordmark (S) underströk 2023 att Industriavtalet ”haft en mycket viktig funktion” för hela arbetsmarknadens löneutveckling. Samma slutsats drogs av regeringen.¹⁸

Nyanserna inom enigheten rör utformning snarare än grundprincip. Från höger har enskilda röster ifrågasatt centralt styrd normbildning,¹⁹ och Maria Malmer Stenergard (M) påpekade 2016 att rätten att inte teckna kollektivavtal också ingår i modellen.²⁰ Från vänster har V framhållit att fackföreningarna måste kunna agera fritt och utan politisk detaljstyrning,²¹ medan SD i motion 2018/19:164 underströk att utländsk arbetskraft ska möta svenska villkor i linje med modellen.²² Det som binder samman invändningarna är att de förs inom ramen för modellen, inte mot den.

Exportindustrins konkurrenskraft som ankare, partsansvaret som princip och kollektivavtalet som arbetsmarknadens centrala ordning har åtnjutit en blocköverskridande riksdagsmajoritet under lång tid.



1.3 En beprövad ordning

För att förstå varför avtalet har kunnat ge så genomgripande stabilitet behövs en kort återblick. Under 1970- och 1980-talen svarade Sverige på återkommande lönedrivna kostnadskriser med devalveringar. Mellan 1977 och 1982 sänktes kronans värde i sex omgångar, sammanlagt med över 40 procent. Lars Jonung beskrev logiken som självdestruktiv: efter varje devalvering följde ny kostnadsutveckling som åter eroderade konkurrenskraften, vilket han kallade för ”den svenska sjukan”.²³ Konfliktnivåerna speglade samma dysfunktionalitet. Löneförhandlingsutredningen konstaterade i SOU 1991:13 att antalet lovliga konflikt dagar på 1980-talet var sju gånger fler än på 1970-talet, och att löneökningarna långt översteg det reala utrymmet.²⁴

Vändpunkten kom med stabiliseringsavtalen 1991–1993, framförhandlade i Rehnberg-kommissionens trepartsprocess. Uppgörelserna visade att ett annat förhållningsätt

var möjligt. Parterna bekräftade tillsammans en ny insikt: svensk lönebildning, i en öppen ekonomi, måste anpassas till att exportföretagens konkurrenskraft består och att inflationen hålls låg. Reallöneökningar skulle nås med betydligt lägre nominella tal. Industriavtalet 1997 var den långsiktiga inramningen av samma idé. Industrins parter gick före med uttalad avsikt att stärka den konkurrensutsatta sektorns roll som normsättare.²⁵

Staten validerade snabbt det parterna etablerat. Utredningen Medling och lönebildning (SOU 1998:141) pekade på Industriavtalet som ett föregångsexempel,²⁶ och regeringen slog året därpå fast i propositionen Lönebildning för full sysselsättning att avtalet bidragit både till lägre nominell löneökningstakt och till en i stort sett konfliktfri avtalsrörelse 1998. Samma proposition formulerade också den principiella grunden: "Efter som möjligheterna att övervältra kostnader på andra är minst inom områden med tydlig konkurrens, som exportindustrin, är förutsättningarna för en framgångsrik utveckling störst om sådana områden tecknar nya avtal före andra".²⁷ Medlingsinstitutet inrättades år 2000 och hämtade enligt SOU 2006:32 mycket av sin inspiration från Industriavtalet. När den nya ordningen utvärderades efter fyra år konstaterade utredningen att Industriavtalsparterna levt upp till målet om en lönebildning i samhällsekonomisk balans och att den lett till stabilt stigande reallöner under perioden 2000–2004.²⁸

Efter att stommen var satt kom de prövningar som gjort avtalet känt. EU-rätten satte sin tydligaste prägel genom Vaxholmsfallet 2004, då ett lettiskt byggföretag vägrade ingå kollektivavtal med svenska parter.²⁹ EU-domstolens dom i Laval-målet (2007), om utstationering och villkor för utländska tjänsteföretag, skärpte problematiken och utlöste politisk debatt. Utfallet blev dock inte en försvagning av modellen utan ett förtydligande. Lagstiftarna anpassade spelreglerna, och SOU 2023:36 slog senare fast att Sverige redan uppfyller minimilönedirektivets syfte utan att behöva reformera grundstrukturen.

Hamnkonflikten i Göteborg 2017–2019 satte saken på sin spets. När Hamnarbetarförbundet tog till stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan hade kollektivavtal med en annan organisation utlöstes fredspliktsreformen 2019, som befäste Industriavtalets grundprincip i lag.

Inflationschocken 2022–2023 blev ett prov av annat slag. Industrins parter enades om det högsta märket hittills under Industriavtalets epok, men ändå långt under prisuppgången. Nivån spred sig brett över arbetsmarknaden, och Medlingsinstitutet konstaterade att ”med facit i hand så klarade lönebildningsmodellen testet”.³⁰ Alternativet, att lönerna fullt ut skulle kompensera inflationen, hade sannolikt försvagat konkurrenskraften och förlängt krisen.

Återkommande prövningar, från devalveringskrisens efterdyningar via EU-rätten till hamnkonflikten och inflationsprovet, har stärkt systemets rättsliga och politiska förankring. För en modell som i hög grad vilar på självständiga parter är det ett anmärkningsvärt positivt utfall.

2. Empiriskt underlag: lönebildning och myndighetsanalyser

Sedan millennieskiftet har myndigheter och fristående institut byggt upp ett sammanhängande underlag om svensk lönebildning. Medlingsinstitutets årsrapporter dokumenterar hur märket slår igenom i avtalsrörelserna. Konjunkturinstitutet och Riksbanken står för de makroekonomiska bedömningarna. IFAU bidrar med empirisk forskning om löner och sysselsättning, och utredningar som SOU 2006:32 och SOU 2023:36 prövar systemet i ett bredare institutionellt perspektiv.

2.1 Översikt

Medlingsinstitutet publicerar årligen rapporter om avtalsrörelse och lönebildning, kompletterat av djupstudier av konfliktmönster, jämförda löner och kollektivavtalsstäckning. Konjunkturinstitutet ger sedan flera år ut Lönebildningsrapporten, en löpande makroekonomisk bedömning av om lönebildningen håller sig inom balanserade ramar. Riksbanken behandlar lönebildningens inverkan på inflation och konkurrenskraft i sina penningpolitiska rapporter. IFAU:s utvärderingar utgör den empiriska forskningskärnan om hur kollektivavtal faktiskt påverkar löner, sysselsättning och matchning. Bredden ger en samlad bild av hur Industriavtalets norm slår igenom i sektorerna, vad medlingen ser, var lönebildningen upplevs som orättvis och hur märkets styrka förändrats över tid.

2.2 Industriavtalet i myndighetsperspektiv

Medlingsinstitutets årsrapporter återkommer till en grundobservation: industrins uppgörelser sätter tonen för hela marknadens kostnads- och löneutveckling. Avtalet slöts 1997 och har sedan omförhandlats 2011 och 2016.³¹

Industrins parter har i praktiken gått före varje avtalsrörelse sedan 1998. Deras märke blir norm för övriga förhandlingar, och normeringen omfattar inte bara löneökningar utan hela förändringen i arbetskraftskostnad, det vill säga lön plus övriga avtalade poster. I 2011 års avtal skärptes språket: parterna förband sig att ”var och en och gemensamt” verka för att industrins kostnadsmärke ska bli den norm övriga parter håller sig till. Dagens avtal från 2016 knyter samman en rad arbetsgivar- och fackorganisationer. Bland arbetsgivarsidan finns, förutom Teknikföretagen, även Byggnadsämnesförbundet, Grafiska Företagens Förbund, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Gröna arbetsgivare, TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag och Trä- och Möbelföretagen. Bland facken Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.³²

Bilden bekräftas makroekonomiskt. Riksbanken slog 2017 fast att industrins kollektivavtal sedan 1997 ”varit normerande för resten av arbetsmarknaden” och att konkurrenskraften gentemot omvärlden styr nivån. Konjunkturinstitutet drar samma slutsats: 2023 års avtalsuppgörelse blev den högsta avtalade arbetskostnadsökningen sedan Industriavtalet tecknades, men höll sig ändå under prisuppgången. Konjunkturinstitutets data visar att tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader ökade med i genomsnitt 0,1 procent per år under perioden 1998–2018. Det betyder att löneökningarna i praktiken

följt produktivitetsutvecklingen, vilket är just det märket är konstruerat för. Industrins konkurrenskraft gentemot omvärlden bibehålls, och de devalveringscykler som präglade 1970- och 1980-talet uteblir.

Stabiliteten framträder också i ett längre tidsperspektiv. Medlingsinstitutets rapport för 2019 framhåller att tydlig normering givit god reallöneutveckling under två decennier samt mycket få konfliktdagar. I linje med förtroendet för Riksbankens inflationsmål pekas Industriavtalet ut som en central förklaring till att löne- och prisspiraler kunnat undvikas och exportindustrins konkurrenskraft upprätthållas. Mellan 1997 och 2021 ökade reallönerna med 60 procent, ett tydligt trendbrott mot 1970- och 1980-talen. IFAU:s empiriska arbete kompletterar bilden: höjda lägstalöner leder i de flesta fall till högre löner för berörda grupper, utan tydlig negativ effekt på arbetstid eller avslutade anställningar. Slutsatsen är att kollektivavtal kan höja lönegolvet utan att slå mot sysselsättningen.

Konfliktdagar i siffror

Medlingsinstitutets statistik över förlorade arbetsdagar ger en tydlig bild av hur konfliktmönstret förändrats. Toppåret i modern tid var 1980, med närmare fyra och en halv miljon dagar. Under de senaste tio åren har antalet förlorade arbetsdagar inte överstigit 40 000 något år.

Sedan Industriavtalet trädde i kraft och Medlingsinstitutet bildades år 2000 har antalet konfliktdagar minskat kraftigt. År 2021 förlorades 11 arbetsdagar, år 2023 cirka 3 880, och år 2024 steg siffran till 45 717, till stor del drivet av Vårdförbundets konflikt mot den kommunala arbetsgivarsidan (SKR och Sobona) och IF Metalls konflikt mot Tesla.³³ Också 2024 års nivå är låg jämfört med vad som var vanligt före Industriavtalets tillkomst.

Utvärderingen God sed vid lönebildning (SOU 2006:32) fångade tidigt mönstret. Industriavtalsparterna ”kan ... för sin del sägas ha levt upp till målet om lönebildning i samhällsekonomisk balans”, och lönebildningen hade resulterat i ”stabilt stigande reallöner” under perioden 2000–2004. Samma utredning slog fast att samarbetsavtalen, framför allt Industriavtalet, ”haft stor betydelse för såväl utvecklingen av förhandlingssystemet på den svenska arbetsmarknaden som för den totala kostnadsramen för lönebildningen”.

Bilden av låg konfliktnivå delas av båda sidor i kammaren. Statsminister Fredrik Reinfeldt (M) konstaterade 2013 att ”Sverige kanske är ett av de länder i världen som har minst problem när det gäller konflikter i form av strejker och andra yttringar”, och koppelade det till ”framgångarna med den svenska modellen”.³⁴ Näringsminister Mikael Damberg (S) fastslog 2017 att ”Sverige har unikt få konflikt dagar på arbetsmarknaden”.³⁵

2.3 Konflikt, jämställdhet och avtalstäckning

Vid sidan av årsrapporterna har Medlingsinstitutet publicerat djupstudier som prövar Industriavtalets logik i specifika frågor.

Konflikt rapporten 2017 kartlade på regeringens uppdrag konflikter där facket går till strid mot en arbetsgivare som redan har kollektivavtal med en annan organisation. Slutsatsen är att situationen är ovanlig: drygt sextio ärenden under sjutton år och cirka 4 800 förlorade arbetsdagar.³⁶ Stridsåtgärden används restriktivt och i enlighet med syftet: att teckna eget kollektivavtal. Slutsatsen blev underlag för fredspliktsreformen 2019, som införlivade samma logik i lag.

Två regeringsuppdrag prövade om märket hindrar relativa löneförskjutningar mellan yrkesgrupper. 2015 ledde uppdraget till en genomgång av kollektivavtalens utform

ning,³⁷ och 2018 studerades relativlöneutvecklingen 2014–2017.³⁸ I bägge fall blev svaret nej: stora förskjutningar har skett inom märkets ram över tid. När politiken i stället försökt påverka relativlöner via riktade lönesatsningar har erfarenheten visat på legitimitetsproblem och oönskad lönespridning som partsförhandlingarna undviker.

Kollektivavtal omfattar drygt nio av tio anställda.³⁹ Det är den täckning SOU 2023:36 utgår från i bedömningen av minimilönedirektivet. Industriavtalets normerande effekt vilar därmed på en bred bas.

2.4 Systemets spänningar och anpassningsförmåga

Medlingsinstitutets årsrapporter 2018–2019 konstaterar att modellen tjänat landet väl under två decennier. Styrkan i en tydlig normering är just förutsägbarheten. Inom ramen förhandlar förbunden själva om fördelning, vilket gör att relativa löneförändringar sker gradvis och förutsägbart. Det gynnar både exportindustrins kalkyler och hela arbetsmarknadens kostnadsbild.

I 2020 års rapport tonas 1990-talets hotbild mot lönebildningen ned. Lönerna driver inte inflation på samma sätt längre, och Riksbanken har inte behövt svara med räntehöjningar i takt med löneökningarna. Systemet fungerar med andra ord som avsett: konkurrenskraften kan värnas utan bred åtstramning.

Rapporten för 2022 preciserar medlingsuppdraget. En samhällsekonomiskt välfungerande lönebildning går före arbetsfred som mål i sig, och medlare ska inte nödvändigtvis pressa fram fred till varje pris.⁴⁰ Märket handlar alltså inte bara om lugn på arbetsmarknaden, utan om ekonomisk balans, och de första industriförhandlingarna sätter normen för vad som räknas som balanserat.

Efter pandemi, krig och global inflation sammanfattar rapporten för 2024 modellens robusthet. Medlingsinstitutet lyfter fram förmågan att väga konkurrenskraft och produktivitet mot arbetsvillkor som kärnan i en framgångsrik modell. År 2024 förlorades 45 717 arbetsdagar, främst i Vårdförbundets och IF Metalls konflikter. Stridsåtgärder förekommer därmed ännu. I ett trettioårsperspektiv är nivån dock en bråkdel av vad som var normalt före Industriavtalets tillkomst.

2.5 Lönebildningens dynamik i sammandrag

Märkets bindande karaktär begränsar lönekonkurrens i sektorer med kompetensbrist. Eftersom alla större avtalsområden förväntas följa industrins kostnadsmärke kan enskilda sektorer inte höja lönerna utöver märket för att locka personal. Kommuner och regioner är ett tydligt exempel: efterfrågan på sjuksköterskor och lärare överstiger ofta tillgången, men lönen kan inte fritt användas som rekryteringsverktyg. Andra instrument som arbetsvillkor och karriärvägar får då större betydelse.

Industriavtalets parter har en särställning som övriga sektorer i huvudsak anpassar sig efter. Den främsta anledningen till det är effektivitet: när industrins parter enas tidigt minskar osäkerheten i efterföljande förhandlingar för hela arbetsmarknaden. Större förbund klarar det enklare än små, eftersom de har mer förhandlingsutrymme inom märkets ram. Att Kommunal 2020 lämnade LO-samordningen, den gemensamma avtalslinjen mellan LO-förbunden, visar på spänningen mellan kollektiv disciplin och egna medlemmars intressen.

I det ljuset är myndigheternas slutsats genomgående densamma. Modellen har burit genom ekonomiska störningar och framstår, år efter år, som alltmer robust.

3. Internationell utblick: konfliktdagar och konfliktmönster

3.1 Sverige i Eurofound's data

Eurofound, EU:s trepartsorgan för levnads- och arbetsvillkor, publicerar regelbundet data om arbetsmarknadskonflikter i medlemsländerna. För Sverige visar siffrorna en konsekvent låg nivå av förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda under perioden 2017–2022:

ÅR	FÖRLORADE ARBETSDAGAR PER 1 000 ANSTÄLLDA	ABSOLUT ANTAL FÖRLORADE DAGAR
2017	0,5	2 570
2018	0,01	50
2019	1,5	1,5
2020	0,0	0,0
2021	0,0	0,0
2022	1,1	–

Källa: Eurofound (2024); Natiwonal Mediation Office.

Eurofound konstaterar att antalet strejker i Sverige inte har överstigit 20 per år sedan Medlingsinstitutet bildades 2000.

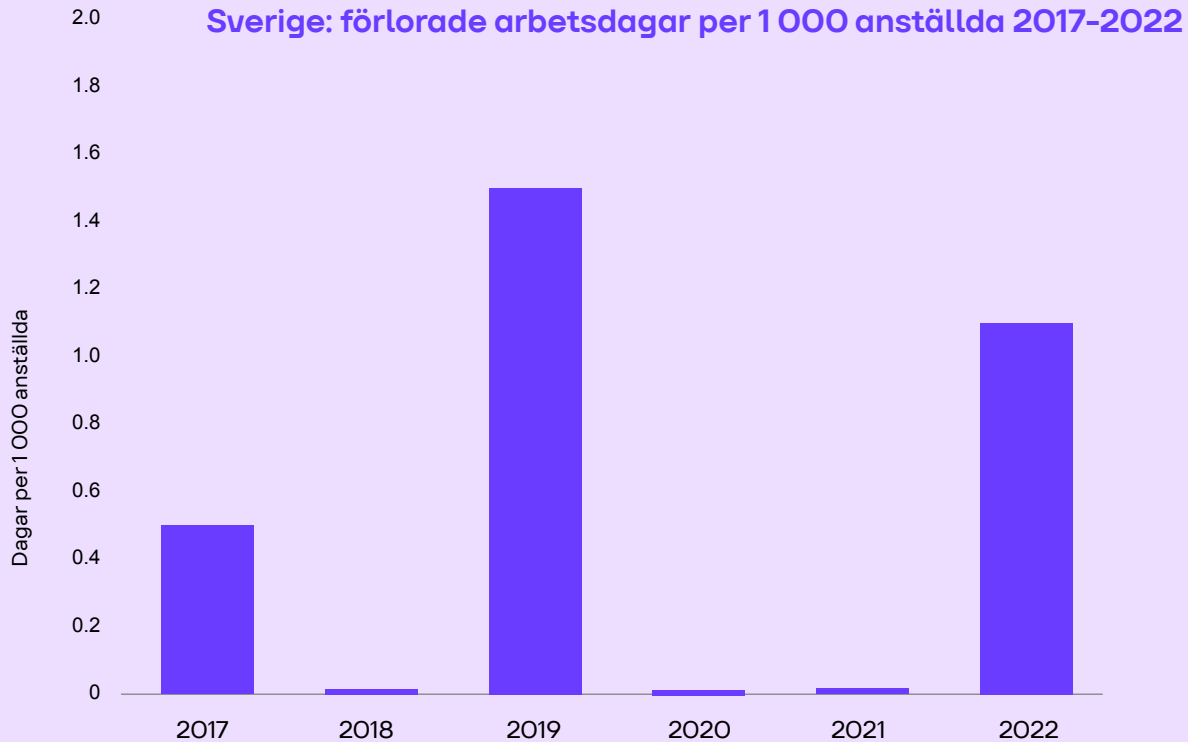
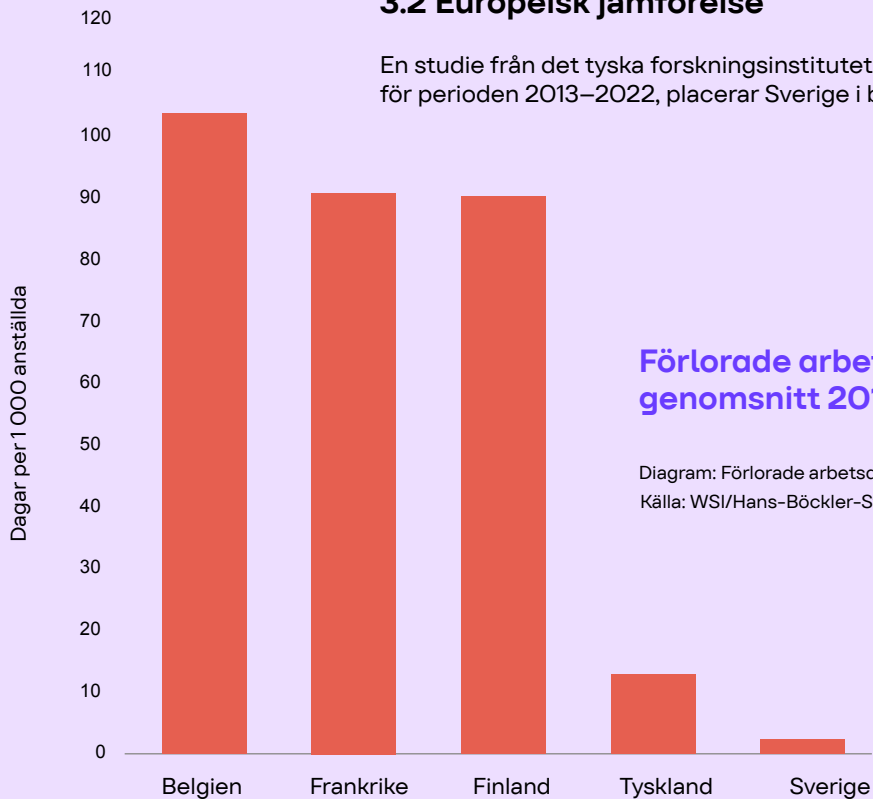


Diagram: Sverige, förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda 2017-2022

Källa: Eurofound (2024), Industrial action and disputes in Sweden.

3.2 Europeisk jämförelse

En studie från det tyska forskningsinstitutet WSI vid Hans-Böckler-Stiftung, med data för perioden 2013–2022, placerar Sverige i botten bland jämförbara europeiska länder:



Förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda, genomsnitt 2013–2022

Diagram: Förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda 2013–2022

Källa: WSI/Hans-Böckler-Stiftung (2024); ETUI Strike Map.⁴¹

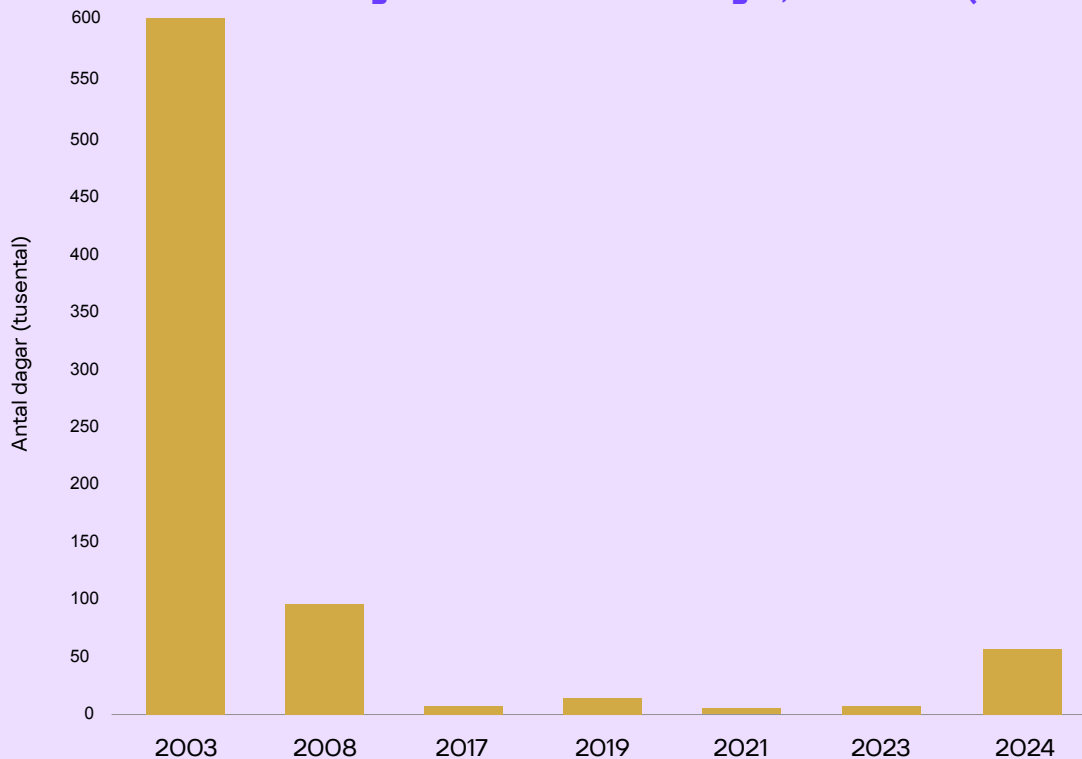
Skillnaderna är dramatiska. Belgien förlorade i snitt 103 arbetsdagar per 1 000 anställda, Frankrike 92 och Finland 90. Tyskland, som ofta framhålls som ett land med stabila arbetsmarknadsrelationer, landade på 14. Sverige låg nära noll. ETU:s europeiska strejkkarta, som täcker perioderna 2000–2009 och 2010–2020, bekräftar mönstret: Sverige placerar sig konsekvent i botten.

År 2023 förlorade Tyskland över 1,5 miljoner arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter, motsvarande 14 dagar per 1 000 anställda och det högsta sedan 2015. Sverige registrerade samma år cirka 3 880 förlorade dagar eller knappt en dag per tusen anställda.

3.3 Stabilitet ger konkurrenskraft

Medlingsinstitutet pekar återkommande ut två huvudsakliga förklaringar: Industriavtalet och det institutionella ramverket för medling. Avtalets normerande roll innebär att parterna sätter märket innan de flesta andra avtalsområden går in i förhandlingar, vilket minskar utrymmet för långdragna tvister. Medlingsinstitutets befogenhet att skjuta upp varslade stridsåtgärder i upp till 14 dagar bidrar till att tvister i regel löses utan att utlösas.

Sveriges förlorade arbetsdagar, utvalda år (MI tidsserie)



Källa: Medlingsinstitutet, Statistik över förlorade arbetsdagar. Anm: 2003 dominerades av konflikten mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och kommuner/landsting; 2024 av Vårdförbundet/SKR och IF Metall/Tesla.

Den låga konfliktnivån har också ett ekonomiskt värde. Utredningen Bättre kommunikation för fler investeringar (SOU 2018:56) visar att den uppfattas positivt av utländska investerare. I en enkätundersökning bland företag som investerat i Sverige svarade nästan en tredjedel att antalet förväntade strejkdagar talar starkt för (9–10 på en tio-gradig skala) en etablering i Sverige. Slutsatsen är klar: ”starka fackföreningar snarare kan leda till större ansvarstagande och färre strejktimmar”.⁴² Formuleringen fångar grundlogiken i Industriavtalet. Partsansvar ger förutsägbarhet, och förutsägbarhet är konkurrenskraft.

Den internationella jämförelsen ger ett tydligt utfall: den svenska modellen, med Industriavtalet som nav, ger en mycket låg konfliktnivå i europeiskt perspektiv.

Slutsats

Industriavtalet närmar sig trettio år. Under den perioden har avtalet, tillsammans med en brett förankrad partsmodell, givit Sverige en lönebildning där exportindustrins konkurrenskraft sätter ramen för vad ekonomin i sin helhet kan ta ut i löneökningar. Resultaten är en mer välfungerande samhällsekonomi. Reallönerna har ökat med omkring 60 procent sedan 1997, konfliktdagarna har sjunkit till internationellt sett unikt låga nivåer, och den konkurrensutsatta sektorns märke har brett accepterats som norm.

Nuvarande ordning har också ett historiskt djup. Den växte fram ur 1980-talets devalveringscykler och stabiliseringsavtalen i början av 1990-talet (Rehnbergkommissionens trepartsförhandlingar), befästes i Industriavtalet 1997 och bekräftades politiskt i SOU 1998:141, proposition 1999/2000:32 och inrättandet av Medlingsinstitutet. När SOU 2006:32 utvärderade systemet hade Industriavtalsparterna redan visat att de "för sin del [kan] sägas ha levt upp till målet om lönebildning i samhällsekonomisk balans". Sedan dess har den slutsatsen bekräftats gång på gång.

Riksbanken och Konjunkturinstitutet bekräftar bilden oberoende av varandra. Riksbanken har konstaterat att industrins löneavtal sedan 1997 är normerande för hela arbetsmarknaden, och att konkurrenskraften i omvärlden styr nivån. Konjunkturinstitutet visar att industrimärket implementerats i övriga större centrala avtal, och att tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader hållits stabila över tid. IFAU:s empiriska arbete visar samtidigt att kollektivavtalens lönebildning i regel sker utan att slå mot sysselsättningen.

I internationell jämförelse framträder bilden ännu skarpare. Medan Belgien, Frankrike och Finland förlorar mellan 90 och 103 arbetsdagar per 1 000 anställda i snitt, och Tyskland 14, ligger Sverige nära noll. Eurofound konstaterar att antalet strejker inte överstigit 20 per år sedan Medlingsinstitutet bildades. I enkätstudier framhåller utländska investerare den låga strejkrisken som en av Sveriges styrkor som investeringsland.

Riksdagens partier sluter i grunden upp bakom modellen, om än med olika betoningar. Moderater har beskrivit Sverige som "ett av de länder i världen som har minst problem" med strejker, Socialdemokrater pekar på "unikt få konfliktdagar". Tonläget varierar, men slutsatsen sammanfaller.

Systemet är dock inte hugget i sten. Att 45 717 arbetsdagar gick förlorade år 2024 är ett besked om att stridsåtgärden är ett inslag som fortfarande förekommer, snarare än att utgöra ett historiskt arv. I ett trettioårsperspektiv är nivån däremot en bråkdel av vad som var normalt före Industriavtalets tillkomst.

Sett i det längre perspektivet, från 1980 års fyra och en halv miljon förlorade arbetsdagar till 2021 års elva, är riktningen entydig. Stark konkurrenskraft är en förutsättning för löneökningar, och Industriavtalet är det som håller ihop ekvationen.

Industriavtalet har tjänat Sverige väl. Arbetsgivare och fackförbund har gemensamt burit en ordning som hanterat devalveringskris, EU-rättsliga prövningar, hamnkonflikter och inflationschocker utan att grundprincipen rubbats. Att parterna själva tagit ansvaret är vad som gjort modellen långsiktigt konkurrenskraftig, och vad som gjort att reallöneutvecklingen kunnat komma hela arbetsmarknaden till del.

Källor

I löptexten anges källor som numrerade slutnotreferenser. Fullständiga källuppgifter samlas i slutnoteapparaten nedan.

- 1 Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och Lönebildningen, årsrapport 2020. [mi.se](#).
- 2 Medlingsinstitutet, Statistik över förlorade arbetsdagar (tidsserie). [mi.se](#).
- 3 WSI/Hans-Böckler-Stiftung, Germany saw record number of industrial disputes in 2023, 2024. [swissinfo.ch](#).
- 4 Eurofound, Industrial action and disputes in Sweden, 2024. [eurofound.europa.eu](#).
- 5 Proposition 2018/19:105, Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister. Sveriges riksdag.
- 6 SOU 2023:36, Genomförande av minimilönedirektivet. [Regeringen.se](#).
- 7 Sveriges Riksbank, Penningpolitisk rapport, juli 2017. [riksbank.se](#).
- 8 Konjunkturinstitutet, Lönebildningsrapporten 2024. [konj.se](#).
- 9 Medlingsinstitutet, Löneutvecklingen i Sverige. [mi.se](#).
- 10 IFAU 2014:8, Avtalslöner, löner och sysselsättning. [ifau.se](#).
- 11 Lennart Nilsson och Heinrich Blauert, "Har facket glömt vad vi var överens om?", Svenska Dagbladet, 11 november 1997.
- 12 SOU 2018:40, Vissa fredspliktsfrågor. [Regeringen.se](#) (PDF).
- 13 Anders Karlsson (S), anförande 2004-12-17 (GS0954-1). Riksdagens öppna data.
- 14 Stefan Attefall (KD), anförande 2004-12-17 (GS0954-4). Riksdagens öppna data.
- 15 Statsminister Fredrik Reinfeldt (M), anförande 2006-12-07 (GU0935-101). Riksdagens öppna data.
- 16 Annika Qarlisson (C), anförande 2007-03-29 (GU0984-90). Riksdagens öppna data.
- 17 Finansminister Anders Borg (M), anförande 2009-11-18 (GX0932-43). Riksdagens öppna data.

- 18 Riksdagens protokoll 2022/23:134, 2023-08-22. Sveriges riksdag.
- 19 Henrik Westman (M), anförande 2001-02-21 (GO0970-128). Riksdagens öppna data.
- 20 Maria Malmer Stenergard (M), anförande 2016-03-10 (H30978-57). Riksdagens öppna data.
- 21 Ulla Andersson (V), anförande 2017-09-20 (H5097-90). Riksdagens öppna data.
- 22 Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD), motion 2018/19:164, En tillväxtorienterad politik för industrilandet Sverige. Sveriges riksdag.
- 23 Lars Jonung, Med backspegeln som kompass: en ESO-rapport om stabiliseringspolitiken på 1990-talet, Ds 1999:9, 1999. Regeringen.se.
- 24 SOU 1991:13, Spelreglerna på arbetsmarknaden (Löneförhandlingsutredningen). Regeringen.se.
- 25 Medlingsinstitutet (red.), Röstet om lönebildning och medling, 2011. mi.se.
- 26 SOU 1998:141, Medling och lönebildning. Regeringen.se.
- 27 Proposition 1999/2000:32, Lönebildning för full sysselsättning. Sveriges riksdag.
- 28 SOU 2006:32, God sed vid lönebildning — Utvärdering av Medlingsinstitutet. Regeringen.se.
- 29 Anders Karlsson (S), anförande 2004-12-02 (GS0942-56). Riksdagens öppna data.
- 30 Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen, årsrapport 2023. mi.se.
- 31 Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen, årsrapport 2019. mi.se.
- 32 Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen, årsrapport 2018. mi.se.
- 33 Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen, årsrapport 2024. mi.se.
- 34 Statsminister Fredrik Reinfeldt (M), anförande 2013-11-07 (H10923-47). Riksdagens öppna data.
- 35 Närings- och innovationsminister Mikael Damberg (S), anförande 2017-12-14 (H50950-92). Riksdagens öppna data.
- 36 Medlingsinstitutet, Konflikter mot arbetsgivare med kollektivavtal, 2017. mi.se. Jfr regeringsuppdrag februari 2017, Regeringen.se.
- 37 Medlingsinstitutet, Lönebildning och jämställdhet. mi.se.
- 38 Medlingsinstitutet, Yrke, lön och kön. mi.se.
- 39 Medlingsinstitutet, Kollektivavtalsäckning och arbetsmarknadens organisationer, 2024. mi.se.
- 40 Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen, årsrapport 2022. mi.se.
- 41 ETUI, Strike Map of Europe. etui.org.
- 42 SOU 2018:56, Bättre kommunikation för fler investeringar. Regeringen.se.



Teknikföretagens 4600 medlemsföretag står för en tredjedel av Sveriges export och över en miljon jobb. Vår uppgift är att stärka våra medlemmars konkurrenskraft och driva den hållbara utvecklingen framåt. Tillsammans med företag över hela landet formar vi teknikbranschens framtid – för vi är teknik Sverige.

www.teknikforetagen.se