

# Avtalsrörelsen 2001: Den nya lönebildningsregimen på prov

*I mars 1997 ingicks ett samarbets- och förhandlingsavtal mellan samtliga organisationer inom industrisektorn. Genom Industriavtalet skapades en ny förhandlingsordning och ett nytt slags privat medlingsinstitut, som inom industrins avtalsområden kom att ersätta det statliga förlikningsorganet. År 2000 fick Industriavtalet två efterföljare inom den offentliga sektorn, och det blev i viktiga avseenden en förebild för det nyinrättade förstärkta Medlinginstitutet. Alla dessa förändringar sammantagna gör att man kan tala om en ny lönebildningsregim i Sverige, som debuterar under det nya millenniets första år och täcker cirka 60 procent av arbetskraften. Varför och hur skedde detta? Hur har denna regim bestått provet i avtalsrörelsen 2001? Vilka förutsättningar har den att klara lönebildningen de närmaste åren och att bli bestående under överskådlig tid? Vad händer på de delar av arbetsmarknaden som inte täcks av IA och dess motsvarigheter? Dessa frågor skall här diskuteras mot bakgrund av en kort översikt av den nya regimen tillkomst och en mera utförlig beskrivning och analys av händelseförloppet i 2001 års avtalsrörelse.*

Den 1 juni 1996 publicerades på DN Debatt en artikel undertecknad av ordförandena i samtliga fackliga organisationer inom industrisektorn – sex LO-förbund med Metall i spetsen samt SIF i TCO och Civilingenjörsförbundet (CF) i SACO. Artikeln var en inbjudan till motparterna på arbetsgivar sidan att inleda förhandlingar om nya former för lönebildningen till gagn för den konkurrensutsatta industrin och för landets ekonomi. SAF-förbunden inom industrisektorn svarade ja i augusti genom en ny DN-artikel. Förhandlingar inleddes omgående och resulterade redan efter ett halvår i det så kallade Industriavtalet (IA). Vad låg bakom detta märkliga fackliga initiativ? Vilka följ-

der fick IA, dels inom industrisektorn, dels inom övriga delar av arbetsmarknaden? Hur påverkades avtalsrörelserna 1998 och 2001? Har Sverige fått en ny regim för lönebildning och konfliktlösning genom IA som kan bli bestående under överskådlig tid?

Inom den mångdisciplinärt präglade litteraturen om Industrial Relations har det ofta framhållits att arbetsmarknadsrelationerna i demokratiska industriländer i regel bildar nationellt särpräglade system av aktörer och spelregler, som grundlades i samband med industrialismens genombrott och sedan dess bestått i sina huvuddrag (Crouch 1993 och Adams 1995). Gentemot denna tes om "institutional path dependency" har under senare år ställts en hypotes om ökande konvergens mellan industriländernas arbetsmarknadsregimer beroende på internationaliseringen. Det senaste betydande tillskottet till denna litteratur är en stor empirisk undersökning av arbetsmarknadsrelationernas utveckling i 20

*NILS ELVANDER är professor emeritus i statskunskap och arbetsmarknadsrelationer vid Uppsala universitet. I sin forskning har han under många år ingående studerat svensk lönebildning och dess aktörer.*

OECD-länder under perioden 1970–1998. Här får konvergenhypotesen inte mycket stöd; ”path dependency” framstår som den starkaste kraften (Traxler m fl 2001).

Men institutionell seghet behöver ju inte utesluta förändringar. Inom ramen för den tidigt grundade uppsättningen av kollektiva aktörer och spelregler för förhandlingar och konfliktlösning kan stora tyngdpunktsförskjutningar ske som gör det befogat att tala om regimskiften. Sverige är ett bra exempel på detta. Perioden 1938–1970 kan kallas Saltsjöbadsregimen : den grundades genom Huvudavtalet mellan SAF och LO 1938, den kännetecknades av arbetsfred och centralstyrd lönebildning utan statsinblandning, dess grundprincip var att arbetsmarknadsfrågor i första hand skulle lösas genom kollektivavtal och inte genom lagstiftning. Omkring 1970 ersattes Saltsjöbadsregimen av en konfrontationsregim som varade till slutet av 1990-talet: en arbetsrättslig lagstiftningsoffensiv inleddes av politiska skäl, fackföreningsrörelsen radikaliserades, SAF lanserade en ideologisk motoffensiv, det centraliserade förhandlingssystemet upplöstes steg för steg, samtidigt som staten utan större framgång försökte styra lönebildningen genom inkomstpolitiska ingrepp (Elvander 1988, 2002a och Nycander 2002). Den fråga som här skall diskuteras är alltså om Industriavtalet 1997 betecknar inledningen till en ny lönebildningsregim – kanske rentav en samarbetsregim, liknande den som rådde under Saltsjöbadsepoken?

Den undersökning vars huvuddrag här skall redovisas gäller främst avtalsrörelsen 2001 och är baserad på avtalstexter, medlingsförslag och andra dokument samt på ett 30-tal intervjuer hösten 2001 med de ledande aktörerna inom IA-området (inklusive de opartiska ordförandena), handeln och byggbranschen samt den offentliga sektorn. I samband härmed har material även insamlats rörande tillkomsten av Industriavtalet och Medlingsinstitutet samt huvudlinjerna i 1998 års avtalsrörelse, den första där industrins förhandlingsavtal sattes på prov. Denna

bakgrund har behandlats mera utförligt i en annan artikel (Elvander 2002a).

## 1. Industriavtalets tillkomst

I januari 1990 stod den rådande konfrontationsregimen inför en akut kris. Det stod klart att de löpande tvåårsavtalen för 1989–1990 på den privata sektorn skulle medföra lönekostnadsökningar på mer än 10 procent per år, dubbelt så mycket som OECD-genomsnittet och även något högre än genomsnittet under det inflationistiska 1980-talet i Sverige. Den socialdemokratiska minoritetsregeringen gjorde först ett försök att förnä parterna att omförhandla avtalen för 1990 på en lägre nivå, vilket avvisades av fackförbunden, sedan ett försök med lagstiftning om lönestopp och strejklöslöshet (fredsplikt) samt inkomstpolitiska åtgärder för perioden 1990–1991, vilket avvisades av riksdagen och därmed ledde till regeringskris och byte av finansminister. Vid samma tidpunkt fattade SAFs styrelse ett principbeslut att SAF ej vidare skulle medverka i centrala löneförhandlingar med LO och PTK (vilket hade skett några gånger under 80-talet, senast 1989). Därmed stängdes vägen till centrala ramavtal på frivillig väg. Regeringens nästa drag var att tillsätta den så kallade Förhandlingsgruppen (FHG), även kallad Rehnberggruppen efter sin ordförande, före AMS-chefen och medlingsveteranen Bertil Rehnberg. FHG bestod i övrigt av före detta förhandlingschefer i arbetsmarknadens centralorganisationer.

Dess uppgift var till en början att hjälpa parterna att utforma förbundsavtal på låg nivå för 1990–1991. Detta var ett originellt grepp, en verklig innovation på medlingsområdet. FHG misslyckades emellertid att nå stabiliseringsavtal för 1990 på grund av hårt motstånd från privattjänstemännen i PTK. Därefter höjdes ambitionsnivån till att gälla en standardiserad mall för tvååriga stabiliseringsavtal på hela arbetsmarknaden för perioden januari 1991 till april 1993, innefattande bland annat lönestopp och förbud mot lokala förhandlingar under det

första året. Efter åtskilliga förvecklingar, där FHG ibland agerade som en skiljedomstol, och hårt motstånd från vissa fackförbund (Handels, Transport, PTK-förbunden) antogs i praktiken stabiliseringsavtalsmallen av alla berörda organisationer, cirka 120, vilket var tio gånger så många som på det gamla centraliserade systemets tid. SAF var, märkligt nog med tanke på principbeslutet att lämna detta system, den främste pådrivaren i denna på en gång decentraliserade och centralstyrda uppslutning kring den Rehnbergska stabiliseringsaktionen.

Stabiliseringsaktionen blev en stor framgång: pris- och lönespiralen bröts, löneökningstakten sänktes till cirka tre procent per år, och reallöneökningar möjliggjordes för första gången på länge genom att den nya låginflationspolitiken slog igenom 1992. En innovation av bestående värde var avskaffandet av de inflationsdrivande följsamhetsklausuler (kompensation för prishöjningar och löneglidning) som hade satt sin prägel på 1970- och 80-talens centrala avtal och utlöst flera konflikter i den offentliga sektorn. En annan insats som fick stor betydelse för den kommande utvecklingen var att FHG hösten 1990 gjorde en bedömning tillsammans med experter av den kritiska samhällsekonomiska situationen som nästan alla arbetsmarknadsorganisationer anslöt sig till. Detta blev upptakten till den normstyrning av lönebildningen som de centrala organisationernas ekonomer under ledning av LOs Per-Olof Edin bedrev i mitten av 1990-talet och som slog igenom fullt ut i andra former några år senare genom Industriavtalets och Medlingsinstitutets tillkomst. Slutligen bör det påpekas att två ledamöter av FHG kom att spela en avgörande roll för denna utveckling i egenskap av medlare och senare opartiska ordföranden i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning: Lars-Gunnar Albåge, förhandlingschef i SAF, och Rune Larson, tidigare stridbar förhandlingsledare för statstjänstemännen i TCO-S. Redan i den första "fria" avtalsrörelsen efter stabiliseringsperioden som inföll våren 1993 gjorde Albåge

och Larson ett mönsterbildande ingripande som medlare i handelssektorn, vilket i realiteten innebar nya stabiliseringsavtal på hela arbetsmarknaden för en tvåårsperiod. Den samlade stabiliseringsaktionen 1991–1995 underlättades av att den öppna arbetslösheten ökade från cirka två till nio procent under dessa år (Elvander 1997).

1995 års avtalsrörelse blev ett bakslag i den pågående utvecklingen mot ökad normstyrning av lönebildningen. Centralstyrningen genom medling, förstärkt genom av medlarna formulerade inledande deklamationer i avtalen om nödvändigheten av fortsatt återhållsamhet, som hade varit så framgångsrik 1993, omöjliggjordes av att samordningen av förbundsförhandlingarna inom LO bröt samman och att effekterna av SAFs abdikation från förhandlingsarenan blev fullt synliga i form av öppna motsättningar mellan verkstadsindustrins och skogsindustrins företrädare om löneökningsutrymmet. De totala lönekostnadsökningarna blev nära fem procent per år under den treårsperiod som de flesta avtal omfattade, vilket med en dryg procentenhet överskred den så kallade Europeanormen 3,5 procent. Här till kom ett antal stora strejker inom handeln och den offentliga sektorn; 1995 års avtalsrörelse blev den mest konfliktdrabbade sedan stor-konfliktens år 1980. För de privata arbetsgivarna blev utfallet en allvarlig motgång, särskilt vad gäller Verkstadsföreningen som tvingades släppa sina långtgående krav på decentralisering av lönebildningen sedan tre veckors facklig övertidsblockad slagit hårt mot de stora exportföretagen.

Mot denna hotfulla bakgrund ingrep regeringen våren 1996 med en uppmaning till arbetsmarknadens parter att senast 31 mars 1997 lämna besked om förutsättningarna att gemensamt finna former för förhandlingar och lönebildning som möjliggör en löneutveckling på god europeisk nivå. Några dagar senare kom den första reaktionen i form av industrifackens DN-artikel. Initiativet till de förhandlingar som ledde fram till Industriavtalet hade förberetts genom informella kon-

takter mellan fackförbunden sedan vintern 1995–1996, men det var också väl samordnat med regeringens ingripande.

Industriavtalet ger uttryck för en stark intressegemenskap vad gäller politiska och ekonomiska förutsättningar för en god industriell utveckling. Särskilt nämns energipolitiken, vissa industrirelevanta skattefrågor samt FoU-politik och kompetensutveckling. Den övergripande samordningen av det löpande samarbetet mellan avtalsrörelserna samt tillsättning av olika gemensamma organ sköts av Industrikommittén, bestående av ledande företrädare för berörda förbund. Industrikommittén utser ett antal partsneutrala experter som ledamöter av ett Industrins Ekonomiska Råd med huvuduppgift att avge rapporter om det ekonomiska läget inför avtalsförhandlingarna. Slutligen tillsätter kommittén en grupp av medlare med betydligt större befogenheter än de traditionella statliga medlarna. En så kallad opartisk ordförande skall biträda parterna i förbunds-förhandlingar enligt reglerna i ett till huvudavtalet fogat förhandlingsavtal.

Syftet med detta avtal är att ge parterna ”förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat”. Utgångspunkten är att nya förbundsavtal skall kunna träffas innan de föregående löpt ut – ett stort framsteg i förhållande till den gamla traditionen av långhalning (1995 års avtalsrörelse avslutades sålunda efter mer än ett års trassliga förhandlingar). Tre månader före utlöpningsdagen skall parterna presentera sina krav, och senast när en månad återstår skall de biträdas av en opartisk ordförande som på eget initiativ kan inträda i förhandlingarna, framlägga egna lösningsförslag och uppskjuta varslade stridsåtgärder i längst 14 dagar. En opartisk ordförandes befogenheter ”gäller under hela förhandlingsförloppet och träder i stället för bestämmelser enligt lag om medling”. Denna formulering visar att parterna avsåg att införa ett slags privat medlingsinstitut inom industrisektorn (Elvander 2000).

## 2. Industriavtalsmodellens etablering

Industrins förhandlingsavtal sattes första gången på prov i den avtalsrörelse som inleddes på senhösten 1997. Denna gång var massa- och pappersindustrin först ut med ett treårsavtal redan den 4 januari 1998 (den tidiga tidpunkten berodde på att branschen hade ett ettårsavtal för 1997, som tillkommit med hjälp av medlarna Albåge och Larson och blivit normbildande på nivån 2,6 procent lönekostnadsökning för övriga branscher med ettårsavtal – alltså en återgång till 1993 års förhandlingsmodell). Ett försök av parterna inom handeln i november att rycka åt sig initiativet genom ett mönsterbildande avtal på treprocentnivån hade bestämt avvisats av industriarbetsgivarna. Nu skulle den hävdvunna – men under konfrontationsregimen ej sällan åsidosatta – principen om den konkurrensutsatta sektorns löneledande roll ges en kraftfull markering med hjälp av Industriavtalet. Så skedde också: pappersindustriavtalet blev vägledande för övriga förbunds-förhandlingar inom industrisektorn de följande veckorna. Resultatet blev treårsavtal på nivån 2,9 procent total lönekostnadsökning per år (inklusive viss beräknad löneglidning och 0,5 procent kostnad för arbetstidsförkortning).

Arbetstidsförkortningen, som i det längsta hade motarbetats av arbetsgivarna, var en innovation för alla branscher utom verkstadsindustrin (där den hade påbörjats enligt en annan modell redan 1995) och den var baserad på en principskiss för individuella arbetstidskonton som hade utformats under Pappersförhandlingarna av de opartiska ordförandena Albåge och Larson. Modellen möjliggjorde ett starkt inslag av individuell valfrihet i uttaget av arbetstidsförkortningens utrymme. Industrisektorns treårsavtal blev också riktningsgivande för övriga delar av arbetsmarknaden såsom handeln och det kommunala området, dock ej beträffande arbetstidsförkortning; i den frågan fanns inga fackliga önskemål om förhandlingslösningar

– man föredrog lagstiftning om kortare arbetstid på dessa stora kvinnodominerade områden

Industriavtalets debut i 1998 års avtalsrörelse måste betecknas som en stor framgång. Tidsplaneringen höll, varsel och stridsåtgärder kunde undvikas trots hårda motsättningar i vissa sakfrågor, och förbundsförhandlingarnas resultat överensstämde i stort sett med omvärldens löneökningstakt. Det nya medlingsförfarandet fungerade väl under ledning av veteranerna Albåge och Larson; successivt har ett antal nya opartiska ordföranden ("OpO" enligt förhandlarjargongen – denna förkortning används för enkelhetens skull i det följande) utbildats. Den löneledande och normbildande rollen för den konkurrensutsatta industrin syntes ha fått allmän acceptans och starkt genomslag i praktiken.

Men när Industriavtalet undertecknades i mars 1997 var det ingalunda givet att det skulle få en så dominerande roll på arbetsmarknaden. Ledningarna i LO och SAF hade helt andra strategiska preferenser. Detta blev uppenbart när de övriga svaren på regeringens hemställan till arbetsmarknadens parter kom in två veckor efter Industriavtalets undertecknande. Medan LO föreslog ett helt nytt statligt medlingsinstitut utrustat med betydande resurser, partssammansatta ekonomiska råd och befogenheter att i samråd med parterna centralplanera avtalsrörelserna, krävde SAF framförallt begränsningar av rätten till stridsåtgärder. Det enda de båda topporganisationerna var eniga om var att en statlig utredning borde tillsättas med sikte på en förstärkning av det sedan 1906 existerande och internationellt sett svaga medlingsinstitutet. Regeringen tillsatte en sådan utredning redan i april 1997 med direktiv som i hög grad återspeglade LOs uppfattning. TCO och SACO tog avstånd från allt detta; de ville bevara den rådande ordningen.

I direktiven till Svante Öbergs enmansutredning fanns några formuleringar om att utredningen borde ta hänsyn till samarbetsavtalet mellan industrins parter. Denna

text hade tillkommit efter en påminnelse i sista stund från IA-parterna till statsråden i Näringsdepartementet. I slutbetänkandet på senhösten 1998 framhölls att det nya Medlingsinstitutet inte skulle ingripa på avtalsområden där det finns kollektivavtal om motsvarande medlingsförfarande. Ett år senare fick IA-modellen som alternativ till – och i viss mån förebild för – den förstärkta statliga medlingsfunktionen ett fullständigt genomslag i regeringens proposition om "Lönebildning för full sysselsättning" (1999/2000: 32). Av LOs och SAFs förslag fanns inte många spår, medan Industriavtalet lyftes fram som ett föredöme. Bakom denna uppseendeväckande maktförskjutning från topporganisationerna, i synnerhet LO, till industrisektorns parter låg dessa parters framgångsrika hantering av 1998 års avtalsrörelse och även deras direkta påverkan i slutskedet på propositionens utformning.

En ytterligare bekräftelse på IA-modellens genombrott kom på försommaren år 2000, samtidigt som Medlingsinstitutet inrättades direkt efter riksdagsbeslutet. Parterna inom hela offentliga sektorn ingick samarbets- eller förhandlingsavtal som i viktiga avseenden hade IA som förebild, bland annat vad gäller motsvarigheter till industrins tidsplanering och opartiska ordförande (detsamma gäller motsvarande befogenheter hos Medlingsinstitutet). Därmed täcks nära 60 procent av arbetsmarknaden av avtalsbaserade medlingsfunktioner som ersätter den statliga medlingen. IA-modellen föreföll alltså vara väl etablerad. Men dess första verkliga eldprov återstod: avtalsrörelsen år 2001.

### 3. Industrisektorns avtalsrörelse 2001

De tongivande avtalen inom exportindustrin skulle löpa ut den 31 januari 2001. Parterna inledde därför direktförhandlingar tidigt under hösten 2000 med sikte på att lösa avtalsfrågorna på egen hand. Inför årsskiftet stod det emellertid klart att detta inte skulle lyck-

as, varför OpO-gruppen kopplades in<sup>1</sup>. Den 8 januari lades ett slutbud från OpO rörande processindustrin, som antogs av de berörda arbetsgivarförbunden men avvisades av de tre LO-förbunden Pappers, Industrifacket och Metall. Nya förhandlingar under OpO-medverkan ledde till ett modellavtal mellan Almega och Industrifacket (allokemisk industri) i mitten av januari, som efter några dagar följdes av likvärdiga avtal i stål- och metallindustrin samt massa- och pappersindustrin.<sup>2</sup> Därmed hade tre avtal, som skulle bli riktningsgivande för övriga avtal inom industrisektorn, träffats när åtta dagar kvarstod av den gamla avtalsperioden. Avtalen skilde sig från OpO-budet på två punkter: dels en längre avtalsperiod, 38 månader i stället 36, dels något högre lönekostnadsutrymme (totalt 8,5 procent, varav arbetstidsförkortning 1,5 procent, i genomsnitt ca 2,7 procent per år). Med en veckas försening – trots intensiv OpO-hjälp – träffades sedan avtal med likartat innehåll inom verkstadsindustrin, avseende såväl Metall som SIF och CF. Ungefär samtidigt slöts avtal inom processindustrins tjänstemannaområden.

Det avgörande skedet i industrisektorns avtalsrörelse var alltså ganska problemfyllt. Vad berodde detta på? Varför avvisade LO-facken inom processindustrin att slutbud från OpO-gruppen? Varför skedde ingen samordning mellan dessa förbund och tjänstemannafacken SIF och CF? Varför kom verkstadsindustrin sist? Förklaringen till LO-förbundens agerande har delvis att göra med LOs interna samordningsproblem. I oktober 2000 hade LO-förbunden enat sig om en gemensam linje inför den kommande avtalsrörelsen: generell löneökning på 3,8 procent under en ettårsperiod (samma nivå som kraven från de samverkande "Facken inom industrin" men utan arbetstidsförkortning) och därtill en särskild låglönesatsning för avtalsområden med stor andel lågavlönade medlemmar. Detta innebar i praktiken att LO-facken inom industrin stödde de kvinnodominerade låglöneförbunden, främst Handels och Kommunal, genom krav på extra lönellyft i olika

former (tre olika modeller för höjning av särskilda tillägg framlades) i storleksordningen en procent. Men det blev också ett litet stöd för vissa grupper med relativt lågt löneläge inom industrisektorn, vilket visade sig när förhandlingarna inom processindustrin gick in i ett avgörande skede kring årsskiftet. Här hade parterna i direktförhandlingar under hösten löst de flesta frågor, dock ej huvudfrågan om nivån, alltså det totala ekonomiska utrymmet. Det var på den frågan som det otillräckligt förankrade slutbudet från OpO-gruppen fälldes av de tre LO-förbunden: dels påstods den generella nivåhöjningen under de tre avtalsåren ligga under Europeanormen, dels ansågs OpO-budets låglönepåslag vara otillräckliga. Låglönegrupperna var visserligen relativt små (med visst undantag för allokemiska området), men deras löneläge spelade ändå en stor roll i slutförhandlingarna, delvis beroende på hänsyn till LO-samordningen.

Dessa hänsyn förklarar också att samverkan med SIF och CF kom att stå tillbaka för samverkan mellan Industrifacket, Pappers och Metall. Under industriavtalets första år hade "Facken inom industrin" (FI) inrättats som ett permanent samarbetsorgan med egna utredningsresurser. Avtalsrörelsen 2001 hade förberetts genom ett antal expertrapporter samt gemensamma förhandlingskrav från FI. Men samarbetet över de traditionella centralorganisations- och klassgränserna hade inte hunnit bli lika fast etablerat inom hela

<sup>1</sup> OpO-gruppen bestod vid denna tidpunkt av åtta ledamöter, uppdelade efter grupper av avtalsområden på tre team, och med Lars-Gunnar Albåge och Rune Larson som verkställande ledamöter. – Den följande redogörelsen bygger, förutom på ovan nämnda källmaterial, på OpOs rapport Industriavtalet i 2001 års avtalsrörelse (2002) samt Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001 (2002).

<sup>2</sup> Det allokemiska avtalsområdet består dels av de få stora läkemedelsföretagen, dels av ett antal mindre kemiska företag, och det har en relativt liten andelen processindustri; kemisk processindustri ligger huvudsakligen under kemiavtalet mellan Almega och Industrifacket.

industrisektorn som inom dess tyngsta del, verkstadsindustrin; där hade Verkstadsförningens upprepade krav på total decentralisering av lönebildningen till företagsnivå drivit fram en organiserad samverkan mellan Metall, SIF och CF sedan 1992, kallad Förhandlingsrådet. De samverkande förbunden lyckades framgångsrikt avvärja arbetsgivar sidans offensiv, och de blev därmed den hårda kärnan i FI. Men utanför verkstadsindustrin var samarbetet mellan LO-sidan och SIF-CF inte lika väl etablerat, vilket bidrog till splittringstendensen i avtalsförhandlingarnas slutskede i februari 2001.

Verkstadsföreningen har – till skillnad från processindustrin – en lång tradition av att låta förhandlingarna gå till medling och att göra upp i sista stund.<sup>3</sup> Detta mönster upprepades 2001. OpO-förhandlingarna komplicerades av att samtliga förhandlingsfrågor omfattades – att jämföra med t ex pappersindustrin där parterna själva hade löst alla frågor utom nivån för lönekostnadshöjningen. En annan försvårande omständighet är verkstadsindustrins enorma heterogenitet: alla slags företag ingår, från multinationella högteknologiska jättekoncerner som ABB, Ericsson och Volvo till små lokala reparationsverkstäder. Storföretagens chefer har ett dominerande inflytande i Sveriges Verkstadsindustriers överstyrelse, där förhandlingsorganet VFs policy fastläggs. Efter att ha varit den starkaste pådrivande kraften för decentralisering av lönebildningen inom SAF-området allt sedan början av 1980-talet, ibland i form av utspel till de fackliga organisationerna (särskilt CF) om rena företagsavtal, bytte storföretagen i VF strategi, främst på grund av motgångarna i 1995 års avtalsrörelse. Utan att uppge det långsiktiga målet lokala medarbetaravtal (omfattande både arbetare och tjänstemän) förordade storföretagsledarna att VF skulle medverka i IA-samarbetet och inta en mera pragmatisk hållning ifråga om riksavtalens roll i lönebildningen. Denna kursomläggning påverkades starkt av den alltmer sammansvetsade Metall-SIF-CF-frontens betydande förhandlingsstyrka.

Tack vare Industriavtalet hade parterna inom den konkurrensutsatta sektorn i praktiken lyckats skapa en sammanhängande sexårig avtalsperiod 1998–2004 med avtalensliga lönekostnadsökningar i storleksordningen tre procent per år, väl i linje med Europeanormen. Liksom 1998 höll tidsplaneringen i stort sett i avtalsrörelsen 2001 och konflikter kunde undvikas. Viktiga framsteg gjordes på arbetstidsförkortningens område, trots ett hela tiden närvarande politiskt hot om lagstiftning. Frågan var nu om dessa framgångar skulle få en motsvarighet även inom andra delar av arbetsmarknaden.

#### 4. Den offentliga sektorn följer efter

Hösten 1997 tog de offentliga arbetsgivarorganisationerna initiativ till överläggningar med motparterna om samarbetsavtal med IA som förebild. På det statliga området slöts ett sådant samarbetsavtal i juni 2000, innehållande bland annat regler om partssammansatta samarbetsorgan och så kallade opartiska rådgivare med ungefär samma befogenheter som industrins OpO. Parterna i den kommunala sektorn nöjde sig däremot med ett tunt avtal om enbart en förhandlingsordning utan några särskilda samarbetsorgan men med tidsplaner och ”förhandlingsmedlare” av IA-typ. Huvudorsaken till dessa skillnader är att partsrelationerna sedan slutet av 1980-talet varit fredliga inom det statliga området, medan kommuner och landsting präglats av hårdare motsättningar och en starkare politisk styrning av arbetsgivarpolitiken än den statliga sektorn.

Avtalsrörelsen 1998 inom den offentliga sektorn ledde i regel till treårsavtal på samma

<sup>3</sup> Processindustrin är extremt känslig för arbetskonflikter – varje driftsstopp vållar stora förluster – vilket till stor del förklarar en långvarig tradition av partssamarbete, centralt såväl som lokalt, med sikte på att undvika konflikt och göra upp utan medling; pappersindustrin hade sålunda ingen medling mellan 1932 och 1997. I jämförelse härmed är verkstadsindustrin mera konfliktdrabbad och benägen att anlita medling.

nivå som industrisektorn. Men det fanns två stora undantag: sjuksköterskorna och lärarna hade femårsavtal efter medlingsuppgörelser i januari 1996, beroende på att fackens krav på extra löneyft i samband med bland annat övergång till decentraliserad och individuell lönesättning ansågs nödvändig för en särskilt lång avtalsperiod. Vårdförbundet gjorde upp med Landstings- och Kommunförbunden i mars 2000 om ett nytt femårsavtal på en nivå som enligt fackets bedömning (som tycks besannas) skulle ge cirka fem procent per år – tre procent över minimiutrymme i avtalet – tack vare den individuella fördelningen och marknadsläget. Arbetsgivarna försökte i förhandlingarna med Kommunaltjänstemannaförbundet m fl ett år senare få acceptans för sjuksköterskeavtalets grundprinciper, men det avvisades, och resultatet blev i stället ett fyraårigt avtal på det kommunala TCO-området i mitten av april 2001 med ett garanterat löneutrymme på 2,5 procent per år i genomsnitt. Därmed uppnådde SKTF även att komma i fas med Vårdförbundets femårsavtal. På skolområdet löpte femårsavtalet också ut på våren år 2000, men där dröjde det ända till december innan ett nytt femårigt avtal kunde slutas; detta berodde på att en preliminär överenskommelse avvisades av Lärarnas Riksförbund i SACO efter att ha blivit nedröstad i en medlemsomröstning. Läraravtalet beräknades ge cirka 20 procent totalt, men endast för de två första åren var ett visst utfall (sammanlagt sex procent) garanterat.

På SACO-förbundens avtalsområden inom den kommunala sektorn innebar avtalsrörelsen 2001 en mycket långtgående decentralisering och individualisering. I mars ingick Läkarförbundet och Landstingsförbundet ett fyraårigt avtal utan fastställt löneökningstrymme annat än för det första året. Ungefär samtidigt slöt Akademikeralliansen (19 SACO-förbund) ett så kallat tomt avtal: inga centrala utrymmen, endast lokal lönesättning enskilt eller gruppvis; ej heller avtalsperioden var fastställd.

Avtalsrörelsen 2001 på det kommunala

området var ovanlig även i ett annat avseende. Normalt brukar Kommunal, LOs största förbund med ca 600 000 medlemmar (80 procent kvinnor), sluta det första avtalet inom sektorn. Men denna gång hade Kommunal, mot bakgrund av samordningsöverenskommelsen inom LO, gjort en underhandsuppgörelse med arbetsgivarförbunden om att få komma sist och få ut något högre löneutrymme än löntagarna inom industrin och övriga offentliganställda. Målet var en stegvis uppgradering till industriarbetarnas nivå, särskilt för grupper med "kvalificerade yrken" såsom undersköterskor. Efter segdragna förhandlingar med hjälp av förhandlingsmedlare slöts i mitten av maj, sex veckor efter utlöpningsdagen för den offentliga sektorns samtliga avtal (31 mars), ett treårsavtal som gav i genomsnitt 3,7 procent per år i löneökning, nära en procent över industrins nivåökning. Till skillnad från alla andra avtal inom den kommunala sektorn ingick i Kommunals avtal även en garanti om viss minsta individuella lönehöjning. En sådan individgaranti, som ju begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vid fördelningen av löneutrymme, är vanlig inom den privata sektorn; drygt hälften av alla dess avtal har någon form av individgarantier och dessa tar i anspråk ungefär hälften av de avtalade löneökningarna. Detta gäller särskilt LO-förbunden.<sup>4</sup>

På den statliga sektorn träffade Arbetsgivarverket i början av april ettårsavtal med de tre fackliga huvudorganisationerna. Att det blev så kort avtalsperiod berodde på komplikationer i samtidigt pågående förhandlingar om ett nytt pensionsavtal. För SACO-S var avtalet sifferlöst liksom för dess kommunala motsvarighet. För TCO-grupperna i förhandlingsrådet OFR och för LO-förbundet SEKO

<sup>4</sup> I Kommunals avtal, liksom i övriga treåriga avtal, är det tredje avtalsåret uppsägningsbart enligt samma modell som i avtalen 1998-2001. Till skillnad från övriga LO-förbund valde Kommunal hösten 2002 att utnyttja denna uppsägningsrätt, med hänvisning till fortsatt eftersläpning i utfallet av de lokala förhandlingarna under de två första avtalsåren.



fanns en miniminivå på 2,6 procent och en individgaranti. Det kan tilläggas att ettårsavtalen följande år kompletterades med likartade tvåårsavtal.

Sammanfattningsvis kan det till en början sägas att den offentliga sektorn följde industrisektorn vad gäller löneutvecklingen för TCO-förbunden i avtalsrörelsen 2001, medan femårsavtalen för sjuksköterskor och lärare som hade träffats året innan låg på en väsentligt högre reell nivå. För Kommunals avtal 2001 blev utrymmet nära en procent högre än i industrins avtal – en följd av överenskommelsen inom LO och tillmötesgående från arbetsgivarna. Utfallet av SACO-förbundens sifferlösa avtal är naturligtvis svårt att beräkna (detsamma gäller CF-avtalen inom industrin, som saknar generella lönehöjningar och individgarantier – till skillnad från SIF:s stora avtalsområden). Industriavtalets lönenormerande roll torde ha försvagats för stora grupper av offentliganställda, jämfört med 1998. Normeringen av tidsplanen för förhandlingarna fungerade däremot ungefär lika bra som inom industrisektorn – med ett stort undantag, nämligen Kommunals förhandlingar. Beträffande avtalsperiodens längd, en fråga som inte normeras av IA, blev av varierande skäl variationen inom den offentliga sektorn ovanligt stor, från ett till fem år.

## 5. De utomstående: handeln och byggbranschen

Den privata handeln har vissa strukturella egenheter som skiljer den från de flesta andra områden av arbetsmarknaden: många små företag där fackklubbar saknas och de anställda endast har regionala fackliga ombud att ty sig till; stora snabbväxande butikskedjor som tenderar att köpa upp de små butikerna; stor rörlighet i den kvinnodominerade medlemskåren (LO-förbundet Handelsanställda "omsätter" nästan alla sina 70 000 medlemmar under en femårsperiod); låg löneglidning och hög nivå på tilläggen för obekvämt arbetstid – 1990-talets stora stridsfråga. Allt

detta skiljer sig väsentligt från industrins och offentliga sektorns förhållanden och skapar tillsammans sämre förutsättningar för samarbete kring regelsystem för förhandlingar och konfliktlösning samt normstyrning av lönebildningen (Elvander 1997). Tjänstemannaförbundet HTF ingick visserligen ett förhandlingsavtal med motparten Handelsarbetsgivarna (HA) hösten 1997, men Handels har avvisat arbetsgivaridans inviter om samarbetsavtal. Partsrelationerna mellan Handels och HA under 1990-talet har pendlat mellan å ena sidan samarbete i syfte att etablera den växande handels- och tjänstesektorn i rollen som löneledare (lyckat 1993, misslyckat 1997 på grund av industriarbetsgivarernas veto inom SAF), å andra sidan öppna konflikter (1995 två veckors strejk och overtidsblockad samt ett varsel om storlockout; 2001 varsel om fackliga stridsåtgärder).

I avtalsrörelsen 2001 åtog sig Handels att gå i spetsen för den inom LO överenskomna särskilda satsningen på lågavlönade och kvinnodominerade avtalsområden. Liksom för Kommunal löpte avtalet ut den 31 mars. Handels gick ut hårt i januari med krav på 4,5 procents löneökning i ett ettårsavtal, medan HA erbjöd samma utrymme för en hel treårsperiod. Medlingsinstitutet gjorde sig beredda att ingripa, samtidigt som handelstjänstemännen i HTF och SACO i mitten av mars med hjälp av medlingsfunktionen i förhandlingsavtalet med HA slöt ett treårsavtal på nivån 8,4 procent totalt. Här fanns alltså ingen motsvarighet till industrisektorns samarbete mellan tjänstemän och arbetare. Handels varslade i början av april om strejk och overtidsblockad, men redan 7 april antog parterna ett slutbud från medlarna: lönerna höjdes i snitt med 11 procent under en treårsperiod (13 procent för särskilt lågavlönade) och den kontroversiella frågan om OB-tilllägg (som HA vill avskaffa men som är en helig sak för Handels medlemmar) hänsköts till en gemensam utredning med opartisk ordförande. Därmed hade Handels lyckats sätta riktmärket för Kommunal och ett par

andra kvinnodominerade LO-förbund, såsom Hotell och Restaurang.

Byggnadsindustrin är också en strukturellt och organisatoriskt särpräglad bransch – men på ett helt annat sätt än handeln. Företagsstrukturen är visserligen likartad med några få mycket stora koncerner och ett stort antal lokala småföretag, men organisationsmönstret och lönesystemet är helt annorlunda och skiljer sig även från tillverknings- och processindustrin. Arbetsgivarsidan har sedan slutet av 1800-talet främst utgjorts av ett stort antal lokala eller regionala byggmästarföreningar som sedermera kompletterades med en central organisation.<sup>5</sup> Men år 2000 fusionerades dessa föreningar med centralorganisationen till Sveriges Byggindustrier (BI). Den främsta fackliga motparten, LO-förbundet Byggnads, har däremot kvar hela sin starka regionala förhandlingsapparat i form av 32 avdelningar – en motsvarighet till de gamla byggmästarföreningarna – där den reella makten i stor utsträckning utövas av hundratals ombudsmän.

Byggnadsavtalet är av historiska skäl ytterst detaljerat i sin reglering av arbetsvillkoren – enligt Byggnads uppfattning en nödvändighet inte bara för arbetarna utan också för de små företagen – men dess inverkan på lönenivån är likväl begränsad. Branschen är extremt konjunkturkänslig. Under byggboomen i slutet av 1980-talet utgjorde de regionalt/lokalt överenskomna lönepåslagen 80–90 procent av den totala löneökningen (inom industrisektorn var löneglidningen vid samma tid cirka 50 procent). Efter 90-talets lågkonjunktur har löneökningstakten återigen stigit: cirka 6 procent under 2001, medan riksavtalets utrymme är knappt 3 procent per år i ett treårsavtal. Lönesystemets konstruktion är en viktig orsak till denna tyngdpunkt på lokal kollektiv lönebildning. Frekvensen av ackordslön är mycket högre än i andra branscher och lönesättningen sker till stor del genom ständigt pågående omförhandlingar av ackorden på varje enskild arbetsplats. I högkonjunkturer skapar detta system en löneupptrivande höjning av ackorden

som sprider sig till den tidavlönade majoriteten av byggnadsarbetare. Härtill kommer stor rörlighet inom den helt mansdominerade arbetskraften och en – av LO-förbunden inom industrin i princip accepterad – tradition av relativt högt löneläge, motiverad av hård arbetsmiljö och stor säsongarbetslöshet. Arbetsgivarna har sedan början av 90-talet pressat på för att få in ett ökande inslag av resultatlön och lokal lönesättning (utan inblandning av de regionala ombudsmännen). Byggnads var med på en försöksverksamhet med resultatlön, men principmotsättningarna kvarstod och ledde till en kortvarig strejk 1994 och doldes sedan nödtorftigt i en oklar kompromiss fyra år senare (upprepad i riksavtalet 2001). Mot denna konfliktbetonade bakgrund är det inte förvånande att arbetsgivarnas erbjudande 1999 om ett samarbetsavtal av IA-typ blankt avvisades av Byggnads. Härtill bidrog att ett organiserat samarbete med tjänstemannaorganisationerna ej heller kommit till stånd. Likhetera med Handels är påfallande; båda förbunden intar också en skeptisk hållning till IA, vars OpO-makt över förhandlingarna anses inskränka förbundsparternas avtalsfrihet.

Avtalsförhandlingarna 2001 startade i ett klimat av hårda motsättningar och ömsesidig misstro. BI gjorde något så ovanligt för arbetsgivarsidan som att säga upp det gällande 18-månadersavtalet; det skedde på utlöpningsdagen 31 mars och det berodde på att Byggnads inte ville diskutera BIs förslag om en oberoende kommission för att utreda ett eventuellt nytt system för lönebildningen, innefattande fast månadslön plus resultatbonus i stället för lagackordet. Parterna varslade om stridsåtgärder, Medlingsinstitutet inkopplades, men Byggnads ville inte samarbeta med medlarna förrän de släppt frågan om oberoende kommission. En uppgörelse försvårades också av starka motsättningar kring avtalsperiodens längd:

<sup>5</sup> Byggmästarföreningarna var egna juridiska personer; detsamma gäller än idag Byggnadsarbetareförbundets 32 regionala avdelningar.

BI ville ha ett år, Byggnads tre år – tvärt emot det sedvanliga mönstret i riksavtalsförhandlingar. Sedan medlarna frånträtt uppdraget och en kortvarig strejk utbrutit, främst riktad mot storbolagen och baserad på en för allmänheten svårbegriplig detaljfråga beträffande ackordslöneutbetalning, träffades den 25 april en medlingsuppställning om ett treårsavtal på drygt 8 procent, inklusive en liten arbetstidsförkortning, men utan den av BI begärda kommissionen.

## 6. Den nya lönebildningsregimen: hot och möjligheter

Den lönebildningsregim som etablerades genom Industriavtalet, och även genom dess motsvarigheter inom den offentliga sektorn samt genom det nya Medlingsinstitutet, har i huvudsak bestått eldprovet i avtalsrörelsen 2001. Den har stått stadigt på dessa tre ben. Inom industrisektorn fungerade det nya systemet för tidsplanering och konfliktlösning ungefär lika bra som 1998. Huvudresultatet härav blev i realiteten en sammanhängande avtalsperiod på sex år 1998–2004 med lönekostnadsökningar (inklusive arbetstidsförkortning) enligt avtal på nivån tre procent per år, vilket med hänsyn till den av statsmakterna etablerade och hittills relativt framgångsrika låginflationspolitiken ger ett väl tilltaget utrymme för reallöneökning. Lönekostnadsökningarna ligger också i nivå med Europeanormen; en annan sak är att det faktiska utfallet ser ut att bli cirka en procentenhet högre än de avtalsenliga ökningarna (vilket dock är en något mindre skillnad än under den första treårsperioden). Industriavtalets parter lyckades därmed sätta en norm för löneutvecklingen som – med vissa klara undantag – följdes i avtalen på övriga delar av arbetsmarknaden. En annan framgång för IA-modellen är att dess opartiska ordförande-grupp kunde stå till förfogande för medling på andra avtalsområden sedan industrisektorns förhandlingar avslutats. Detta gällde såväl den offentliga sektorn (Kommunal) som några privatsektorsområden utan

eget avtalsbaserat konfliktlösningssystem, där Medlingsinstitutet tog hjälp av en eller två OpO (13 fall, däribland Handels- och Byggnadsförhandlingarna). Detta konstruktiva samarbete mellan OpO-gruppen och Medlingsinstitutet har av allt att döma kommit för att stanna.

Men å andra sidan är det just dessa tre avtalsområden som också tydligast representerar vissa potentiella hot mot industrisektorns ställning som löneledare. Ett tydligt hot utgår från politiska krav, stödda av de fackliga topporganisationerna, att lönediskriminering av kvinnor ska avskaffas, i första hand genom avtal men om detta inte ger tillfredsställande resultat också genom lagstiftning. LO-strategin för att hantera detta problem – i realiteten stödd av de socialdemokratiskt styrda kommunala arbetsgivarförbunden – alltså att låta Kommunal, föregånget av Handels, komma sist i avtalsrörelsen och få ut mest i löneökning, kan delvis ses som en strategi för att förebygga ytterligare statsingripande genom lagstiftning (utöver den nyligen genomförda skärpningen av jämställdhetslagen). Förbundsparterna inom alla sektorer slår vakt om avtalsfriheten och värjer sig mot politisk inblandning i lönebildningen. Därför torde det finnas en beredskap att även i fortsättningen genom avtal steg för steg lyfta kvinnodominerade avtalsområdens löneläge något mera än industrisektorns löneökningstakt. Medlingsinstitutet anvisar just denna väg i sin första årsrapport 2001 och framhåller jämställdhetslagens begränsade effekt. Problemet är emellertid att det politiska trycket, särskilt vad gäller den kommunala sektorn, kan bli så starkt att det utlöser en stor avtalsburen lönehöjningsoffensiv, som får spridningseffekter och allvarligt hotar den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande funktion och därmed också kan bli ett hot mot sysselsättning och välfärd.

Avtalsförhandlingarna i byggbranschen illustrerar på ett annat sätt den på Industriavtalet baserade normstyrningens svårigheter. Med så stora motsättningar i grundläggande principfrågor om lönesystem och facklig

makt är ett av lönenormer och spelregler styrt beteende, som motsvarar vad som gäller på de av förhandlings- och samverkansavtal bundna delarna av arbetsmarknaden, ej att förvänta. Visserligen ligger de nominella löneökningarna enligt Byggnadsavtalet i nivå med den av industrisektorn satta normen, knappt 3 procent per år, men båda parterna är på det klara med att den faktiska lönehöjningen kan bli mer än dubbelt så stor och att de centrala organisationerna saknar möjligheter att styra den regionala/lokala lönebildningen i ett konjunkturläge med brist på arbetskraft. Byggindustrin är ett extremt exempel på hårda partsmotsättningar och oförmåga att begränsa löneutvecklingen med hänsyn till samhällsekonomin. Men det finns vissa motsvarigheter på andra håll, t ex flygbranschen, och härtill kommer som alltid risken för spridningseffekter.

En närliggande hotbild är växande skillnader mellan tjänstemän och arbetare inom industrisektorn. Medan t ex brist på vissa nyckelgrupper och smittoeffekter från storföretagschefernas mångdubbelt högre och snabbt ökande löne- och bonusförmåner driver upp lönerna för stora delar av CF- och SIF- kollektiven, har LO- förbundens medlemmar nästan inga motsvarigheter till dessa dragkrafter i lönebildningen. Om en sådan utveckling – som man kan se tecken på redan i dag – får fortsätta ohejdat, öppnar sig här en klyfta som kan bli ett allvarligt hot mot sammanhållningen kring Industriavtalet. Storföretagen och deras organisationer har här ett stort ansvar för det samarbetsavtal som de engagerat sig så starkt för.

Men trots dessa hotbilder finns också förutsättningar för att Industriavtalet kan befästas och bli bestående under överskådlig framtid och därmed spela en fortsatt viktig roll för arbetsmarknad och samhällsekonomi. Parterna har visat en stark vilja att vårda avtalet kontinuerligt och se till att nära förestående generationsskifte på ledande poster inom förhandlingsapparaten inte medför störningar i samarbetet. Mycket kunnande, energi och prestige har nedlagts i detta kon-

struktiva samarbete; ett sammanbrott skulle kunna uppfattas som en riksolycka. Härtill kommer ett väl fungerande samarbete mellan OpO-gruppen och Medlingsinstitutet, vars debut år 2001 framstår som i alla avseenden framgångsrik. Den nya samarbetsregimen, vilande på de tre benen Industriavtalet, Medlingsinstitutet och den offentliga sektorns förhandlingsavtal, har rent tekniskt sett bestått sitt första stora prov i avtalsrörelsen 2001 med glans. Mycket talar för att den har kommit för att stanna en längre tid. Den ytterst låga frekvensen av konfliktvarsel och öppna konflikter, jämfört med 1995 och tidigare perioder, är ett starkt belägg för detta omdöme. Om man ser enbart till det materiella utfallet av avtalsrörelsen – med IAs normering i linje med Europainormen som måttstock – blir bilden något mindre ljus: IA- normeringen tycks ha försvagats något vad gäller den offentliga sektorn, jämfört med 1998, och misslyckandet att skapa en väl fungerande lönebildning inom byggindustrin är illavarslande.

Till sist bör två externa kraftkällor för Industriavtalet – och därmed också indirekt för övriga delar av den nya samverkansregimen – framhållas. Dels har reallöneökningarna under hela perioden blivit ett mycket starkt motiv för löntagarna och deras fackliga företrädare att hålla fast vid IA och dess lönenormerande roll. Dels torde, på arbetsgivar- sidan, de svenska (och alltmer utlandsägda) storföretagens behov av IA- samarbetet ha accentuerats av den djupa recessionen i IT-branschen, förtroendekrisen för ledningen i vissa amerikanska och europeiska storkoncerner samt den långvariga osäkerheten om den internationella konjunkturutvecklingen. Allmänt sett har ju världen blivit en otryggare plats att leva på efter 11 september 2001. Detta ökar behovet av trovärdigt partssamarbete och trygghetssymboler. En jämförelse med Saltsjöbadsavtalet 1938 ligger här nära till hands (Elvander 2002b). En ny samarbetsregim som omfattar hela (eller nästan hela) arbetsmarknaden är i detta dubbla perspektiv ett fullt möjligt scenario för en överskådlig framtid.

## Referenser

- Adams, R (1995), *Industrial Relations Under Liberal Democracy. North America in Comparative Perspective*, University of South Carolina Press.
- Crouch, C (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Clarendon Press, Oxford.
- Elvander, N (1988), *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*, Publica, Stockholm.
- Elvander, N (1997), "The Swedish Bargaining System in the Melting Pot", i N Elvander och B Holmlund (red), *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Elvander, N (2000), *Industriavtalet i tillämpning*, ALMEGAs Förlag, Sandviken.
- Elvander, N (2002a), "The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, vol 8, s 197-216.
- Elvander, N (2002b), "Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet – en jämförelse", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 8, s 191-204.
- Industriavtalet i 2001 års avtalsrörelse. Händelseförlopp och resultat. En rapport av de opartiska ordförandena inom industrin (OpO), Överlämnad till Industrikommittén i februari 2002.
- Medlingsinstitutets årsrapport: *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001*, Medlingsinstitutet, Stockholm 2002.
- Nycander, S (2002), *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, SNS Förlag, Stockholm.
- Traxler, F, m fl (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press, Oxford.

# Annonsera i ekonomisk debatt

Priser: 1/1-sida: 5 300 kr, 1/2-sida: 3 200 kr, 1/3-sida: 2 300 kr, 1/4-sida: 1 900 kr.  
Priserna gäller svartvita annonser i inlagan.

## Bokningstider

Nr	2	3	4
Bokning	17/3	14/4	6/5
Material lämnas	24/3	22/4	13/5
Utgivning	9/4	14/5	4/6

Annonsbokning: Ekonomisk Debatt, c/o Elisabeth Gustafsson,  
IUI, Box 5501, 114 85 Stockholm. Tel: 08-665 45 03, Fax: 08-665 45 99,  
E-post: elisabethg@iui.se. Lämna gärna annonserna som pdf-filer.