

Hur ska fronfagsmodellen klara att styra arbetskraften dit den behövs?

Lars Calmfors

Inntektspolitisk konferanse Unio, Oslo

25/2-2026

Tack först för inbjudan att tala över ämnet ”Hur ska frontfagsmodellen klara att styra arbetskraften dit den behövs?” även om det inte är en helt lätt uppgift.

Lönebildningsmodeller är mycket nationella med mycket inhemsk informell kunskap som det kan vara svårt för utomstående att sätta sig in i. Så jag kanske är den här som vet minst om frontfagsmodellen: inte en helt bra utgångspunkt när man ska hålla ett anförande om den.

Men det jag ska försöka göra är att ge ett nordiskt perspektiv på modellen, som jag hoppas ska vara av värde eftersom lönebildningen i alla de nordiska länderna står inför liknande utmaningar.

Min erfarenhet av den nuvarande norska diskussionen på området är framför allt från det sysselsettingsutvalg som Steinar Holden ledde 2018–21 och där jag var ledamot. Arbetet där skedde i två faser: en första fas med bara akademiska experter och en andra fas då också arbetsmarknadens parter var representerade.

Jag har framför allt två intryck från den andra fasen:

- Det ena är från det möte då partsrepresentanterna deltog första gången. Jag kände ingen av dem och hade också dålig koll på de olika organisationerna, så jag fick försöka räkna ut från de inledande kommentarerna vilka som kom från arbetstagsidan respektive från arbetsgivarsidan. Det var helt omöjligt – eftersom det verkade råda total konsensus om allt. Alla sade precis samma saker, även Unios representant. Det var mycket förvirrande.
- Det andra som var slående var den stora enigheten om förträffligheten i den norska modellen, då främst frontfagsmodellen. Alla partsrepresentanter – men av någon anledning särskilt de från LO och Speker – blev arga när jag ifrågasatte om modellen verkligen i alla avseenden är så fantastisk som alla hävdade. Det var ungefär lika populärt som om jag skulle ha insisterat på att svensk skidåkning är vida överlägsen norsk – något som jag aldrig skulle våga göra.

De här intrycken kanske säger något. För det första speglar de en stark norsk konsensuskultur i fråga om lönebildningen. För det andra vittnar de om att

frontfagsmodellen inte bara är en modell utan också nästan en religion, en trosföreställning, som helst inte bör ifrågasättas.

Detta sagt som inledande information om mina utgångspunkter.

Det nordiska perspektivet

Jag ska börja med det nordiska perspektivet. På ett övergripande plan har lönebildningsmodellerna i Danmark, Norge och Sverige mycket stora likheter.

I alla tre länderna har man gått från formellt centraliserade avtalsmodeller till mer decentraliserade modeller men med stark samordning genom att industrin, som representant för den internationellt konkurrensutsatta sektorn, bestämmer den norm för lönekostnadsökningarna som resten av arbetsmarknaden sedan ska följa.

Ni talar om *rammen* för löneökningarna, i Sverige talar vi om att industrin sätter *märket* för dem.

Det är fråga om en informell samordning som inte styrs av någon lagstiftning eller bindande avtal utan av en konsensus om att parterna ska uppföra sig på ett visst sätt. Det finns en bred samsyn om att man ska följa ett visst handlingsmönster: annars blir man skambelagd och utstött – ungefär som när man förr i tiden inte följde de religiösa påbuden.

Exakt hur det här går till kan vara svårt att precisera. Jag höll för en tid sedan ett anförande om svensk lönebildning för Sveriges Yngre Läkares Förening. Där finns ett missnöje med låga löner som inte kunnat höjas i förhållande till andra grupper. Det rådde stor förvirring bland de unga läkarna om varför. De förstod att det fanns något som kallades märket som inte fick överskridas men inte varifrån det kom, om det var lagstiftning eller någon annan högre makt som bestämt det.

Finland försöker införa en liknande avtalsmodell som i de andra nordiska länderna, men har ännu inte nått dit. Man har övergivit det tidigare systemet med centrala trepartsförhandlingar, som inkluderat också staten, men ännu inte lyckats etablera ett nytt system trots försök inte minst från den nuvarande borgerliga regeringen

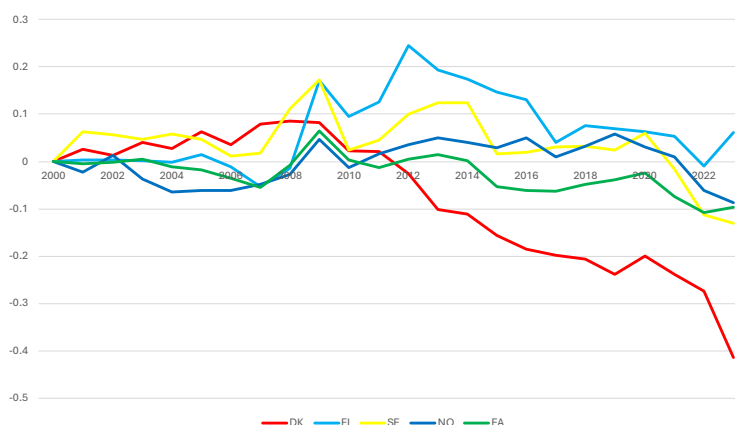
Men det finns också betydande skillnader mellan lönebildningssystemen i Danmark, Norge och Sverige:

- Huvudorganisationerna spelar fortsatt en större roll i Norge och Danmark än i Sverige liksom staten.
- Mer av löneökningarna i den privata sektorn bestäms på lokal nivå i Norge och Danmark än i Sverige, där löneökningarna utöver avtalen är små.
- Löneökningssnormen hos er – *rammen* – gäller de totala löneökningarna, i Sverige gäller den bara de avtalade löneökningarna.
- Medlarna – *Forligsinstitutionen* – har en särskilt stark ställning i Danmark.

Industrins normsättning i Danmark, Norge och Sverige har under de senaste decennierna bidragit till återhållsamma löneökningar: Det har inte initierats några lönekostnadsstörningar som utlöst kriser.

Lönekostnadsandelen i industrin har varierat lite upp och ner, på senare tid mest ner – i Danmark till stor del beroende på att industribranscher med hög vinstandel har expanderat (tänk Novo Nordisk), i Norge och Sverige främst beroende på svaga valutor.

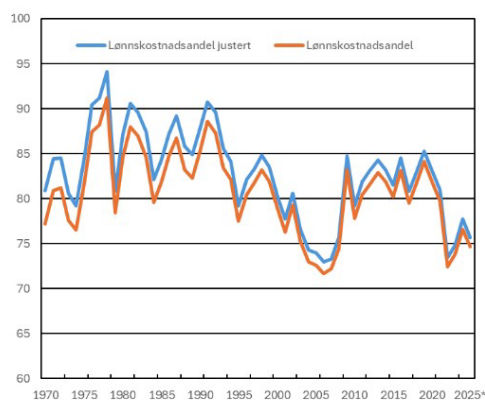
Lönekostnadsandel i industrin i de nordiska länderna och euroområdet, logaritmer, år 2000 = 0



Källa: Calmfors L (2025), Pattern Bargaining as a Means to Coordinate Wages in the Nordic Countries, *Nordic Economic Policy Review*.

För Norges del syns utvecklingen ännu tydligare på den här bilden från TBU:s senaste rapport:

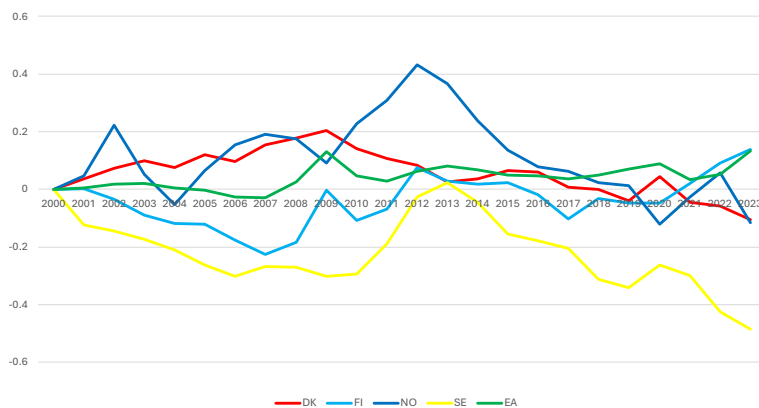
Lönekostnadsandel i norsk industri enligt TBU



Källa: Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026, TBU, 13/2-2026.

Ser man på enhetsarbetskostnaderna i industrin, så har de utvecklats ungefär som i euroområdet förutom i Sverige där de sänkts kraftigt till följd av hög produktivitetstillväxt.

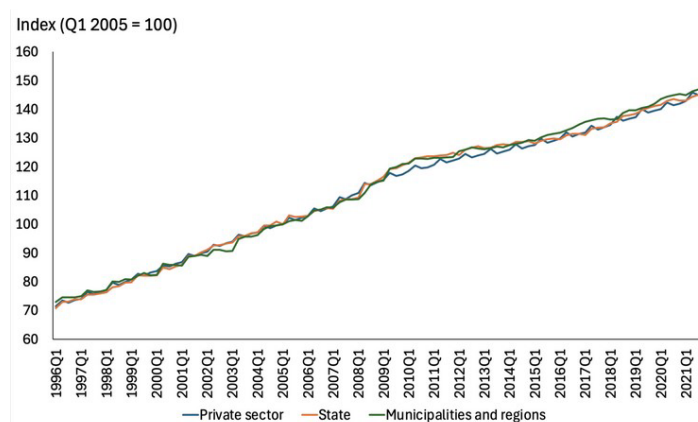
Nominell enhetsarbetskostnad i industrin i de nordiska länderna och euroområdet, logaritmer, år 2000 = 0



Källa: Calmfors L (2025), Pattern Bargaining as a Means to Coordinate Wages in the Nordic Countries, *Nordic Economic Policy Review*.

I Danmark, Norge och Sverige har industrinormen i stort sett blivit styrande för löneökningarna i resten av ekonomin. Den här bilden från Danmark visar hur löneökningarna över tid i offentlig sektor följt dem i den privata sektorn. Det ser ut på ungefär samma sätt i Sverige.

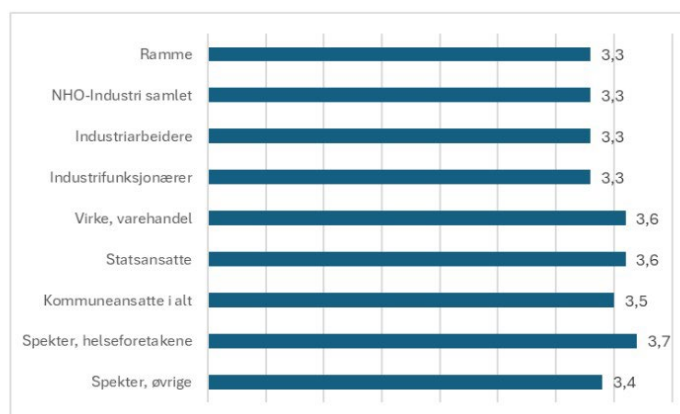
Timlöner i privat och i offentlig sektor i Danmark



Källa: Würtz Rasmussen A och Ejrnæs M (2025), *Public Sector Wages, Nordic Economic Policy Review*.

Och det här diagrammet från TBU visar på ganska parallella löneökningar över tid i olika delar av den norska ekonomin.

Genomsnittlig löneökningstakt 2014–25 enligt TBU



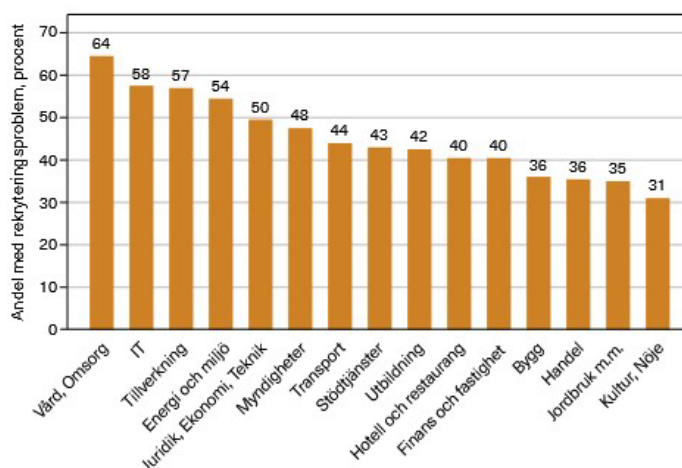
Källa: Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2026, TBU, 13/2-2026.

Det här är vad som jag ser som akilleshälen för frontfagsmodellen och de andra nordiska lönebildningsmodellerna. Hur förenar man den aggregerade återhållsamhet i lönebildningen som industrinormeringen gett, och därmed dess bidrag till internationell konkurrenskraft, med önskemål om att lönebildningen också bör styra arbetskraften till bristområden?

Här finns ett gemensamt problem för alla de nordiska länderna: svårigheter att rekrytera särskilt till välfärdssektorn (vård, omsorg, skola) men också till andra offentliga verksamheter som polis, försvarsmakt och kriminalvård. (Kriminalvård är förstås ett särskilt svenskt problem – jag vet att ni i Norge talar om ”det svenska tillståndet”: något, som vi förstås inte är särskilt stolta över.)

I Sverige är arbetskraftsbristen särskilt akut i vård och omsorg. På lärarsidan är problemen inte kvantitativt lika tydliga, men kvalitativt desto större: en rad studier har belagt en trend mot sjunkande kvalitet hos dem som antagits till lärarutbildning.

Andel av rekryterande arbetsgivare i Sverige som haft rekryteringsproblem det senaste halvåret



Källa: SNS Konjunkturrådsrapport (2026).

Arbetskraftsbristen i välfärdssektorn kommer att förvärras över tid

Det finns anledning tro att de här bristproblemen i välfärdssektorn kommer att förvärras över tid på grund av den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning. Det kan

visserligen på kort sikt motverkas av sjunkande fertilitet, som minskar arbetskraftsbehoven i barnomsorg och skola, men på lång sikt förvärras bristproblemen när arbetskraften minskar.

Det finns en förhoppning hos många att den tekniska utvecklingen ska hantera problemen: att samma mängd välfärdstjänster som idag ska kunna utföras med mindre arbetskraft när tjänsteproduktionen effektiviseras med robotar, AI och andra digitala verktyg.

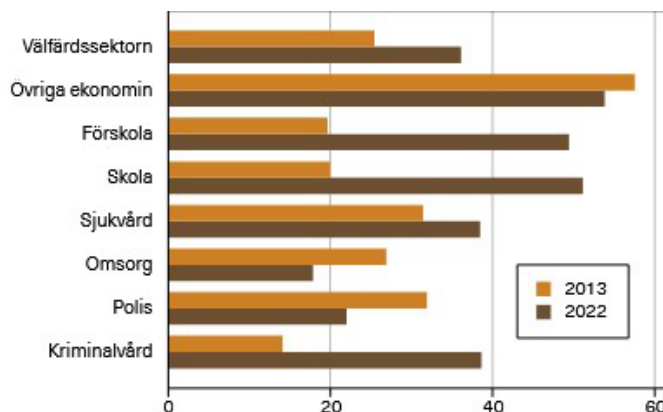
Jag tror inte på den här optimistiska bilden.

För det första förbiser den att den tekniska utvecklingen allmänt sett gör oss rikare, vilket historiskt inneburit att vi lagt en större del av våra utgifter på välfärdstjänster.

För det andra kommer med all sannolikhet produktivitetstillväxten att vara högre i den övriga ekonomin än i den arbetsintensiva välfärdssektorn. Så har det varit historiskt – det är det som brukar benämnas Baumols sjuka, efter den amerikanske ekonomen William Baumol.

Det finns inga skäl att tro att AI-utvecklingen kommer att påverka relationen mellan produktivitetstillväxt i välfärdssektorn och i den övriga ekonomin på något annat sätt än tidigare produktivitetstillväxt. Exponeringen för AI är mindre i välfärdssektorn än i övriga ekonomin. Det är förstås vad man ska vänta sig med tanke på att vård, omsorg och undervisning kräver mycket mer av personlig kontakt än arbetsuppgifter på de flesta andra områden.

AI-exponering i olika sektorer i Sverige



Källa: SNS Konjunkturrådsrapport (2026).

Så vi bör inte räkna med att den tekniska utvecklingen ska minska arbetskraftsbehoven i vårdsektorn. Produktivitetstillväxt där tenderar förstås att göra det. Men den snabbare produktivitetstillväxten i resten av ekonomin tenderar i stället att leda till att efterfrågan på vårdstjänster, och därmed på arbetskraft i vårdsektorn, ökar. Det är fullt möjligt att den effekten kommer att dominera.

Relativlönerna i vårdsektorn

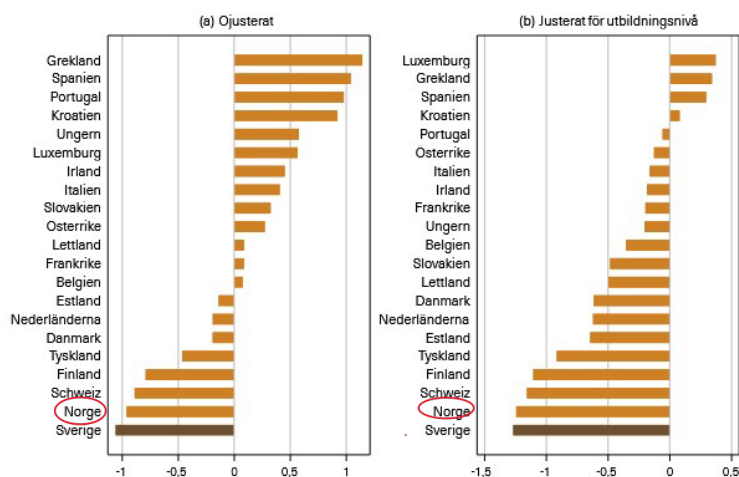
Relativlönerna i vårdsektorn, alltså hur höga lönerna är där i förhållande till övriga ekonomin, är en central faktor för personalförsörjningen. Det är därför intressant att se hur det ser ut i både de nordiska länderna och på andra håll.

Det här har nyligen analyserats i en studie av vårdsektorns personalförsörjning av Studieförbundet Näringsliv och Samhälles, SNS, Konjunkturråd i Sverige. SNS är en av de ledande svenska tankesmedjorna och har i mer än 50 år låtit ledande akademiska ekonomer producera en årlig rapport om olika ekonomiska problem.

Till en början handlade rapporten främst om konjunkturläget och den makroekonomiska politiken, men över tid har rapporterna kommit att handla allt mer om strukturella problem och i år var alltså temat vårdsektorns personalförsörjning.

De här två diagrammen från årets Konjunkturrådsrapport visar löneskillnaden mellan välfärdssektorn och den övriga ekonomin i olika europeiska länder uttryckt som skillnaden i genomsnittlig inkomstdecil mellan yrken som kan knytas till välfärdssektorn och yrken som kan knytas till den övriga ekonomin.

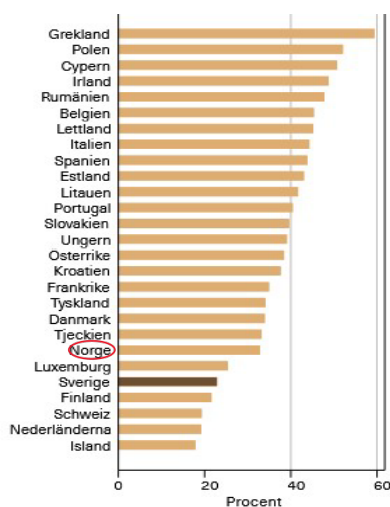
Skillnad i genomsnittlig månadsinkomst mellan anställda i välfärdsyrken och i övriga ekonomin



Källa: SNS Konjunkturråd (2026).

Den vänstra panelen är råa data, i den högra har löneskillnaden justerats för skillnader i utbildningsnivå. Det framgår att det är fråga om stora negativa lönegap för välfärdsyrkena i särskilt Sverige och Norge. Det negativa lönegapet är större när man tar hänsyn till utbildningsnivån. Det beror på att den är högre i välfärdssektorn än i den övriga ekonomin.

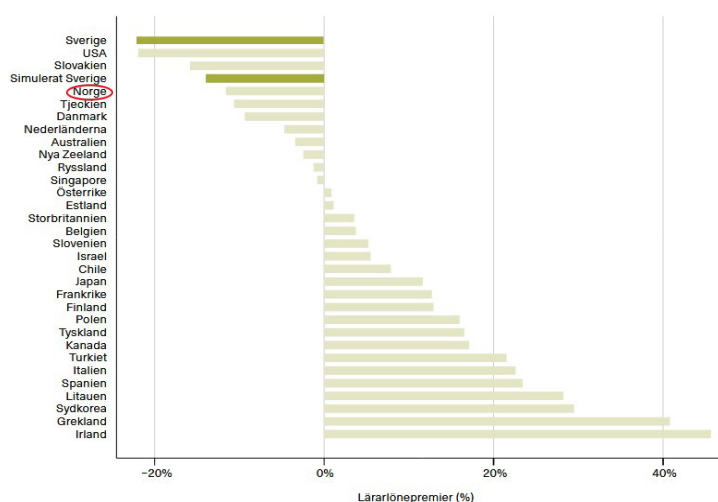
Skillnad i andel högutbildade i olika länder mellan välfärdssektorn och övriga ekonomin



Källa: SNS Konjunkturårsrapport 2026.

Man får en likartad bild om man bara tittar på lärarlöner. Enligt en annan svensk studie ligger de förhållandevis lågt i både Sverige och Norge. Raden med Sverige simulerat är den som bäst fångar dagens svenska.

Lärarlönepremie i olika länder, procent

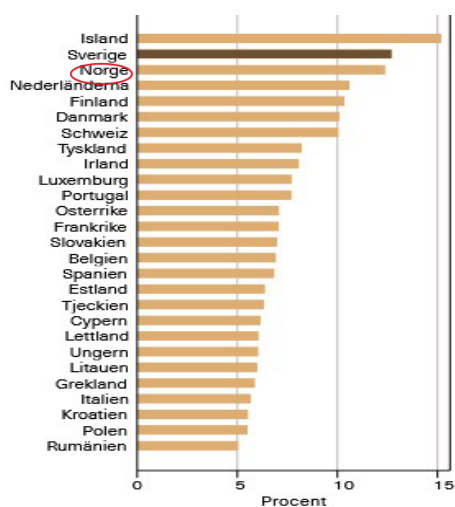


Källa: Grönqvist E, Thoresson A och L Hensvik (2023), Effekter av förstelärrarreformen, SNS Analys, 96.

Hur ska man förklara det förhållandevis låga löneläget i välfärdssektorn i Sverige och Norge? Jag ska lyfta fram tre faktorer.

- Den första är att de stora posterna – vård, barn- och äldreomsorg samt undervisning – traditionellt varit kvinnodominerade yrken som av historiska skäl betalats lågt. Den historiska lönediskrimineringen spelar fortfarande roll.
- En andra förklaring är att den offentliga sektorn i regel är den dominerande arbetsgivaren i välfärdsyrken, det vill säga har en monopolsituation. Enligt grundläggande arbetsmarknasteori har privata företag som är dominerande arbetsgivare, säg på en bruksort, incitament att hålla nere lönerna så mycket att de får arbetskraftsbrist i meningen att de skulle vilja anställa fler till den lön de erbjuder om det fanns ett tillräckligt utbud. De tjänar mer på de låga lönerna än vad de förlorar genom att inte kunna producera mer. Offentliga verksamheter är inte vinstdrivande men förmodligen verkar liknande krafter där. Politiker kan vilja hålla tillbaka lönerna för att på så sätt undvika högre skatter trots att det innebär brist på arbetskraft och därmed lägre tjänsteproduktion än som annars skulle vara möjlig. Kalkylen är då helt enkelt röstmaximering: för de flesta väljare framstår köproblemen i vård och omsorg förmodligen som mindre tydliga problem än höga skatter.
- En tredje förklaring är sannolikt att välfärdssektorn helt enkelt är så stor att det är dyrt att höja lönerna där och att det därför finns starka incitament att försöka undvika det.

Välfärdssektorns sysselsättningsandel i olika länder

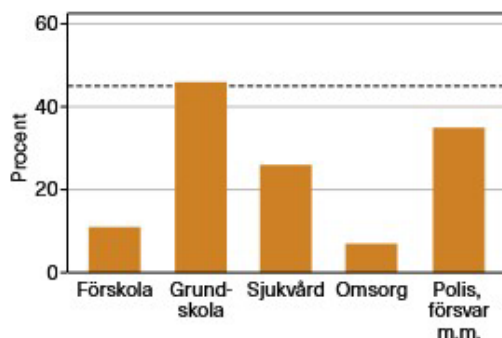


Källa: SNS Konjunkturårsrapport (2026).

Systemet med att industrin sätter en norm för löneökningarna gör det svårt att få till stånd sådana relativlöneförändringar som behövs för att trygga välfärdssektorns personalförsörjning.

En försvårande faktor som tillkommit är den ökning av möjligheterna till distansarbete, alltså i praktiken att arbeta hemifrån, som skett under senare år och som gynnat anställda mer i den övriga ekonomin än i välfärdssektorn. Det framgår av bilden, där den streckade linjen visar omfattningen av arbete hemifrån i resten av ekonomin i Sverige.

Andel som arbetat något hemifrån under de senaste fyra veckorna i Sverige



Källa: SNS Konjunkturrådsrapport (2026).

Enkäter har visat att anställda som fått större möjligheter att arbeta hemifrån skulle ha varit villiga att i utbyte gå ner i lön. Men det har man inte behövt göra. Det betyder att förändringarna i omfattningen av arbete hemifrån minskat attraktiviteten av anställningar i de delar av välfärdssektorn där det inte är möjligt i någon högre grad.

Jag tror det behövs förändringar i lönebildningssystemet för att öka relativlönernas flexibilitet. Jag ska ägna resten av anförandet åt att tänka högt om det. Närmare bestämt ska jag ta upp följande punkter:

- Relativlöneförändringar inom den offentliga sektorn
- Löneökningar utöver avtalen, löneglidning
- Sifferlösa avtal
- Konfliktvägen
- Särskilda statliga satsningar
- Omfördelning av arbetsuppgifter inom välfärdssektorn
- Konsensus mellan arbetsmarknadsparterna om relativlöneförändringar

Relativlöneförändringar inom den offentliga sektorn

Min första punkt gäller möjligheten till relativlöneförändringar inom den offentliga sektorn samtidigt som man håller sig till industrinormen/rammen för hela sektorn. Det var den väg som förordades av en statlig kommitté i Danmark, Lønstrukturkomitéen, som hade till uppgift att utreda lönebildningen i offentlig sektor.

Det kan låta som en önskvärd lösning, men det säger sig självt att det skulle vara extremt svårt att få acceptans för att högre löneökningar för vissa grupper av offentligtanställda ska kompenseras av motsvarande lägre löneökningar för andra, så det är svårt att se detta som en framkomlig väg. Det skulle inte fungera i Sverige. Jag kan för lite för att kunna bedöma detta för Norges del, men jag har svårt att tro att normmänn i detta avseende skiljer sig särskilt mycket från svenskar. Jag noterar också att detta diskuterades i Holden-IV-utvalget som också poängterar svårigheterna.

Löneglidning

En andra väg är lokala löneökningar, löneglidning, utöver avtalen på högre nivå. Man skulle kunna tänka att det kunde vara en möjlig väg särskilt i Sverige, eftersom vårt industrimärke inte gäller de totala löneökningarna utan bara de avtalade på förbunds nivå. Men löneglidningen i Sverige är generellt sett låg, inte minst i välfärdssektorn. Det verkar som de centrala arbetsgivarorganisationerna utövar en stark disciplin över de lokala förhandlingarna. Jag skulle också gissa att detta skulle vara svårt att få att fungera i offentlig sektor i Norge.

Sifferlösa avtal

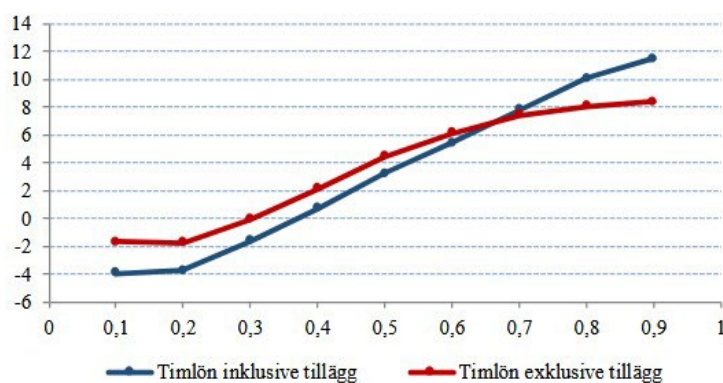
En tredje metod är sifferlösa avtal, alltså att avtalen på förbunds nivå inte fastställer några siffror utan lämnar besluten om löneökningar på olika arbetsplatser till den lokala nivån. Sådana avtal är vanliga i Sverige särskilt inom offentlig sektor, både inom kommuner/regioner och inom staten. De har använts särskilt av Vårdförbundet för att få upp lönerna för sjuksköterskor och av lärarfacken för att få upp lönerna för deras medlemmar.

Forskningen har haft svårt att visa att sifferlösa avtal i Sverige generellt skulle ge högre löneökningar. En studie av Arbetsmarknadsekonomiska rådet för några år sedan kom till

samma resultat för sjuksköterskor när den studerade månadslöner men fann en lönepremie på 2–3 procent för timlöner. Den verkade bero på att sifferlösa avtal var förenade med kortare arbetstid.

Studien fann en tydlig effekt av sifferlösa avtal på lönespridningen för sjuksköterskor: negativ lönepremie för dem med lägst löner (observationer under noll-linjen i bilden), positiv lönepremie för dem med högre löner (observationer över noll-linjen).

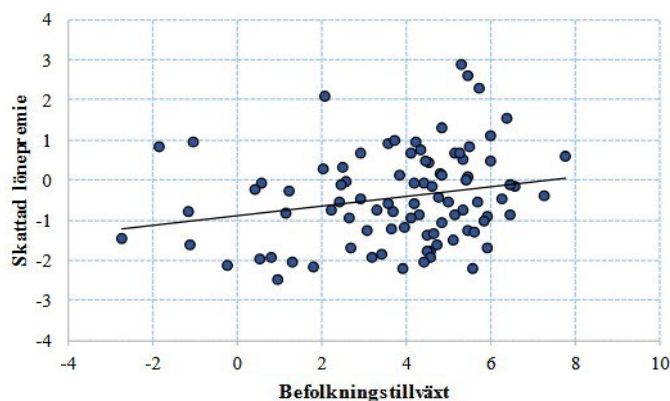
Lönepremie i sifferlösa avtal för sjuksköterskor i olika kvantiler av lönefördelningen i Sverige, procent



Källa: Calmfors L, Ek S, Kolm A-S och P Skedinger (2019), *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*, Dialogos.

Det verkar också som att sifferlösa avtal gör lönerna mer känsliga för variationer i arbetsmarknadssituationen enligt samma studie. För olika arbetsmarknadsregioner i Sverige fann studien en högre lönepremie för sifferlösa avtal ju större befolkningstillväxten var (som en indikator på arbetskraftsefterfrågan på sjuksköterskor). Det innebär stöd för hypotesen att sifferlösa avtal ger marknadskrafterna större spelrum.

Regionala lönepremier i sifferlösa avtal och regional befolkningstillväxt i Sverige



Källa: Calmfors L, Ek S, Kolm A-S och P Skedinger (2019), *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*, Dialogos.

Konfliktvägen

En fjärde väg är förstås konfliktvägen: att fackförbunden i välfärdssektorn kan försöka strejka sig till högre löneökningar än i resten av ekonomin. Det är den väg som facken valt i Finland. Där strejkade sig de anställda i kommunsektorn till en överenskommelse om ett löneprogram som under perioden 2023–27 ska ge dem högre löneökningar än den så kallade allmänna linjen, det vill säga löneökningarna i resten av ekonomin.

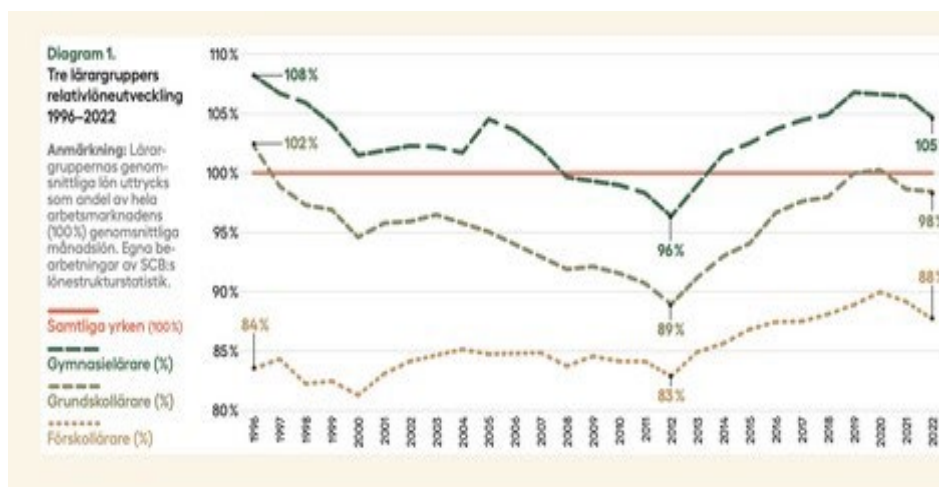
Men detta är en riskabel metod. Den innebär stora risker för att också andra löntagargrupper ska höja sina löner utan hänsyn till inflationsmål och internationell konkurrenskraft. I Finland ser det visserligen inte ut att utvecklas någon löne-löne-spiral. Men med de problem med internationell konkurrenskraft och svag tillväxt som landet har skulle det ha behövts flera år av betydligt lägre lönekostnadsökningar än i andra euroländer, en så kallad intern devalvering, för att öka nettoexporten och på så sätt sätta fart på ekonomin igen. Att det inte hänt beror förmodligen till stor del på bristen på samsyn om lönebildningen.

Särskilda statliga lönesatsningar

En femte metod är särskilda statliga satsningar för att öka lönerna i just bristyrken. I Sverige har det tillämpats för lärarna, vars relativlöner som jag förut visade ligger internationellt sett lågt. Det var framför allt två reformer:

- Karriärlärarreformen 2013, som innebar att särskilt yrkesskickliga lärare kunde befordras till så kallade förstelärare och då få löneyft med 5000 kronor i månaden, cirka 20 procent.
- Lärarlönelyftet 2016, som innebar ett generellt extra löneyft för lärare.

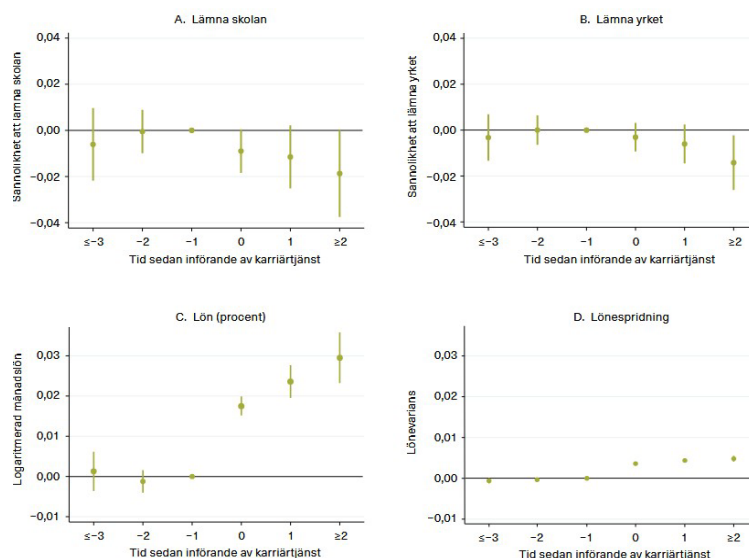
Båda reformerna finansierades med riktade statsbidrag till kommunerna. Som bilden visar innebar reformerna en markant höjning av de genomsnittliga relativlönerna för lärare.



Källa: Sveriges lärares hemsida.

Särskilt effekterna av karriärlärarreformen verkar ha haft önskade effekter på personalförsörjningen: man har funnit statistiskt signifikanta effekter i form av minskad sannolikhet att lämna skolor där reformen införts och på att över huvud taget lämna läraryrket.

Effekter av den svenska försteläraryrkeformen



Källa: Grönqvist E, Thoresson A och L Hensvik (2023), Effekter av försteläraryrkeformen, *SNS Analys*, 96.

I Danmark slöts 2023 en särskild trepartsöverenskommelse där regeringen tillsköt extra medel till välfärdssektorn i storleksordningen 0,25 procent av BNP för extra löneökningar utöver de vanliga kollektivavtalen för att göra det mer attraktivt att arbeta där.

Andra parter på arbetsmarknaden brukar se sådana här extra statliga lönesatsningar som skadliga ingrepp i partsmodellen. Jag kan inte bedöma konsekvenserna av det som gjordes i Danmark. I Sverige förekom en hel del kritik mot lärarlönesatsningarna, men på det hela taget är det svårt att se några negativa effekter på avtalssystemet – de verkar ha uppfattats som engångssatsningar som inte verkar ha påverkat avtalssystemets långsiktiga sätt att fungera.

Omfördelning av arbetsuppgifterna i välfärdssektorn

En sjätte metod, om jag ska fortsätta min uppräknings, är att omfördela arbetsuppgifter inom välfärdssektorn: ökade anställningar av lågkvalificerad arbetskraft, som det finns ett större utbud av, för att avlasta den mer kvalificerade personalen.

Det skulle i sig göra arbetet för kvalificerad personal i välfärden mer attraktivt. Men det skulle också innebära en strukturförändring som sänker den genomsnittliga löneökningstakten i sektorn – om man inte renser för struktureffekten – och om man räknar så tillåta högre löneökningar för den mer kvalificerade personalen. Det här är en väg som förordas i den rapport från SNS Konjunkturråd som jag nämnde tidigare.

Arbetsmarknadsparterna tar ett större ansvar för relativlöneförändringar

En sjunde metod, och den som jag skulle vilja se mer av, är att arbetsmarknadens parter själva tar ett större ansvar för att kombinera relativlöneökningar till förmån för områden med stor arbetskraftsbrist med en ansvarsfull lönebildning i stort: alltså att försöka införa mer flexibilitet i normsättningen genom tydliga ställningstaganden om att acceptera relativlöneförändringar i situationer med stora obalanser på olika delarbetsmarknader.

I den svenska lönepolitiska debatten har det framförts sådana förslag. Mitt eget förslag är att arbetsmarknadsparterna skulle tillsätta ett eget råd med oberoende experter – jag har kallat det en *obalansnämnd* – dit parter som anser att det föreligger stora arbetsmarknadsobalanser på sina områden skulle kunna vända sig för att få ett utlåtande om de är så stora att det motiverar avvikelser från industrins löneökningssnorm.

Tanken är att sådana utlåtanden bara ska vara vägledande, inte bindande. Men det skulle kunna hjälpa till att skapa konsensus om när det kan behövas relativlöneförändringar och göra sådana möjliga utan att det ska behöva hota hela det nuvarande systemet.

Ett alternativt förslag från en av statens analysmyndigheter, *Tillväxtanalys* – i en rapport om hur den kroniska bristen på ingenjörer på svensk arbetsmarknad tycks hänga samman med låga relativlöner – är att inrätta en statlig myndighet med uppgift att kontinuerligt följa om relativlöneutvecklingen på olika områden står i samklang med marknadskrafterna.

Slutord

Jag ska inte landa i några entydiga slutsatser utan bara konstatera att den avtalsmodell som i Danmark, Norge och Sverige varit så framgångsrik med att åstadkomma en ansvarsfull lönebildning på aggregerad nivå har stora problem med relativlöneflexibiliteten – och att det är ett problem för den framtida personalförsörjningen i välfärdssektorn.

Jag har läst hur de här problemen togs upp i Holden-IV-utvalget. Tyvärr blev jag inte särskilt mycket klokare av att läsa texten där. Den går som katten kring het gröt och konstaterar att det kan uppkomma situationer där rekryteringsproblem i välfärdssektorn kan kräva relativlöneförändringar, men att det kan bli svårt att hantera.

Fast på något sätt – oklart hur – kommer enligt texten ändå frontfagsmodellen att lösa problemen och åstadkomma den flexibilitet som kan krävas. Jag tolkar texten där som en typisk kompromissprodukt som alla kunnat ställa sig bakom genom att man undviker tydliga ställningstaganden om hur det ska gå till att göra relativlönerna mer flexibla. Jag tror att det behövs mycket mer. Det behövs en tydlig strategi för att åstadkomma mer sådan flexibilitet i såväl i Norge som de andra nordiska länderna.

Tyvärr verkar det finnas ett stort motstånd mot det. Avtalsförhandlare är ett mycket konservativt släkte. Det finns en stor tröghet i att justera de förhandlingssystem som man vant sig vid att hantera, så när någon föreslår modifikationer av dem så blir det ofta mycket negativa reaktioner. Det finns en starkare *status-quo-bias* än på nästan alla andra områden.

I Sverige tillsatte Svenskt Näringsliv – de privata arbetsgivarnas topporganisation, motsvarande NHO i Norge – 2015 ett expertråd bestående av akademiska forskare, Arbetsmarknadsekonomiska rådet, med mig som ordförande för att göra oberoende analyser av lönebildning och arbetsmarknad. Men det var inte mer högt i tak än att när vi föreslog lite mer flexibilitet i märkessättningen, så valde man att lägga ner rådet.

Jag följer inte norsk lönepolitisk debatt annat än sporadiskt. Men min känsla är att det finns ungefär lika stort motstånd mot förändringar av frontfagsmodellen som det finns mot förändringar av industrins märkessättning i Sverige. Jag tror därför att det även i Norge skulle finnas mycket att vinna på mer flexibelt tänkande på det här område: helt enkelt att man ska se mer på frontfagsmodellen som just en modell vilken kan förändras och inte så mycket som en religion som inte får ifrågasättas.