

ARENA IDÉS

LÖNEBILDNINGS- KONFERENS 2022



@arenaide
@Daniellind_
@GermanBender



Facken inom industrins
produktivitetskommission

arenaidé

Partiellt organiserade parter
– stabilitet och legitimitet
i svensk lönebildning

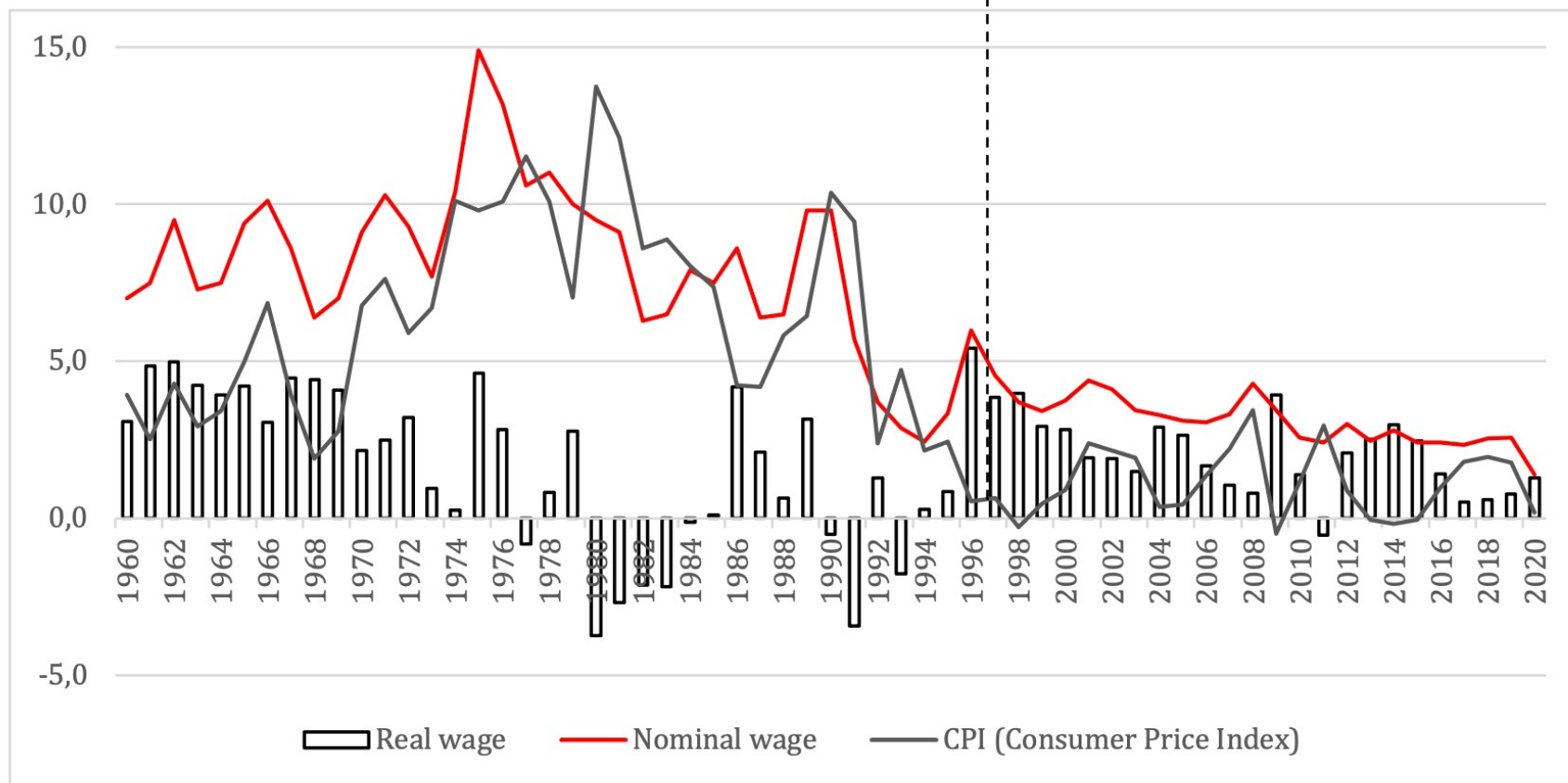
German Bender



Bakgrund

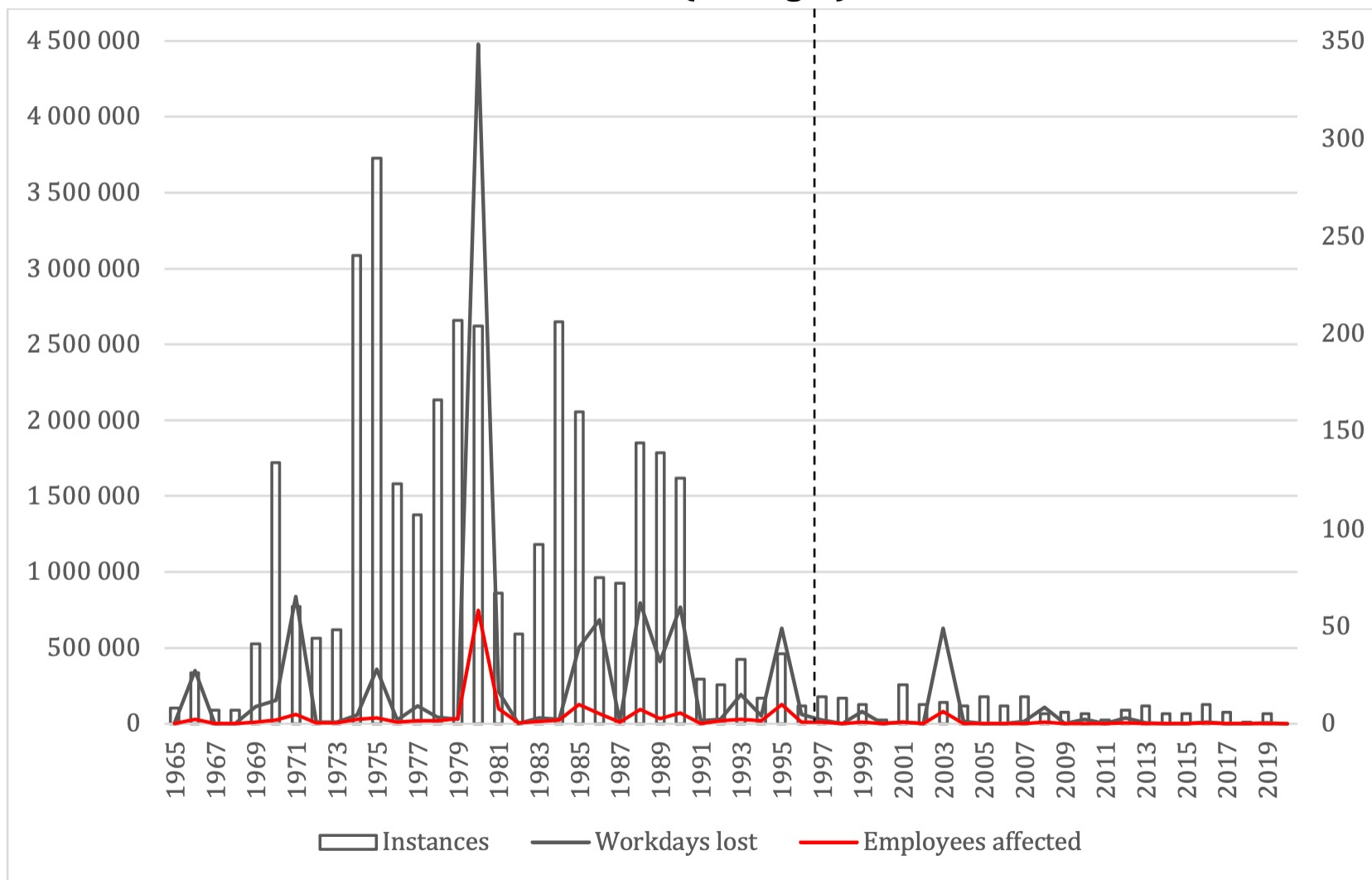
- Sedan millennieskiftet har svensk lönebildning präglats av en särskild ordning som brukar kallas industrinormeringen. Trots återkommande kritik har industrinormeringen hög legitimitet. Den har dessutom varit mycket stabil vad gäller resultat: utbredd följsamhet av industrins lönenorm och ytterst få konflikter i 25 år. Denna stabilitet och legitimitet är viktiga att förstå bättre.
- ...särskilt när normeringen nu utmanas av kraftig inflation.
- Inkomstojämlikheten i Sverige har ökat under lång tid, liksom i stora delar av västvärlden. Men till skillnad från i länder som Storbritannien och USA, där ökad lönespridning har bidragit till den växande ojämlikheten, har reallönerna i Sverige ökat i ungefär samma takt för alla löntagargrupper de senaste 25 åren.
- Med andra ord har lönebildningen i viss mån varit en motkraft till den växande ojämlikheten i Sverige. Även detta gör det viktigt att förstå normeringen bättre.

Figur 2. Nominell lön, reallön och konsumentprisindex (procent/år)



Källa: Medlingsinstitutet (2021a). Den streckade linjen markerar perioden efter industriavtalet 1997.

Figur 3. Stridsåtgärder 1965–2020:
Berörda anställda och förlorade arbetsdagar (till vänster)
och antal fall (till höger)



Källa: Medlingsinstitutet (2021b). Den streckade linjen markerar perioden efter industriavtalet 1997.



Studiens syfte

- Huvuddelen av forskningen om svensk lönebildning finns inom nationalekonomi, sociologi och statsvetenskap – ingenting inom organisationsforskningen. Detta trots att industrinormeringen är ett exempel på framgångsrik organisering av en vital och potentiellt explosiv samhällsekonomisk process: lönebildningen.
- Det finns väldigt få studier om hur industrinormeringen fungerar i praktiken. I den begränsade forskning som finns om svensk lönebildning, betraktas industrinormeringen oftast som en svart låda. Fokus ligger ofta på att mäta effekter och utfall, t.ex. löneskillnader mellan olika grupper eller branscher.
- Syftet med denna studie är att analysera industrinormeringens organisation: ”öppna den svarta lådan”. Hur går det till? Vilka aktörer och mekanismer organiserar och koordinerar svensk lönebildning?
- Forskningsfråga: *Hur kan industrinormeringens organisation förklara systemets legitimitet och stabilitet?*



Teoretiskt ramverk

Två begrepp från organisationsforskningen...

- *Organisationsfält* (organizational field): en uppsättning aktörer som ägnar sig åt en kollektiv aktivitet i en avgränsad social sfär, samt de mekanismer och regelverk som omgärdar denna aktivitet (Scott 2014, Fligstein & McAdam 2012).
→ Används här för att avgränsa industrinormeringen.
- *Partiell organisation*: en social ordning där beslut kan fattas om minst ett av fem organisationselement – medlemskap, konstitution, regler, övervakning och sanktioner (Ahrne & Brunsson 2011 & 2019).
→ Används här för att analysera hur industrinormeringen är organiserad.



Metod

- **Steg 1:**
Fastställa organisationsfältet: vilka aktörer, regler och mekanismer finns?
- **Steg 2:**
Organisationsanalys: vilka organisationselement finns, hur är de fördelade i fältet och vilken räckvidd har de?
- **Data:**
Kollektivavtal, organisationsdokument, lagtexter, myndighetsinstruktioner och regleringsbrev, mediekällor, mm (ska kompletteras med intervjuer).

Förklaringar:



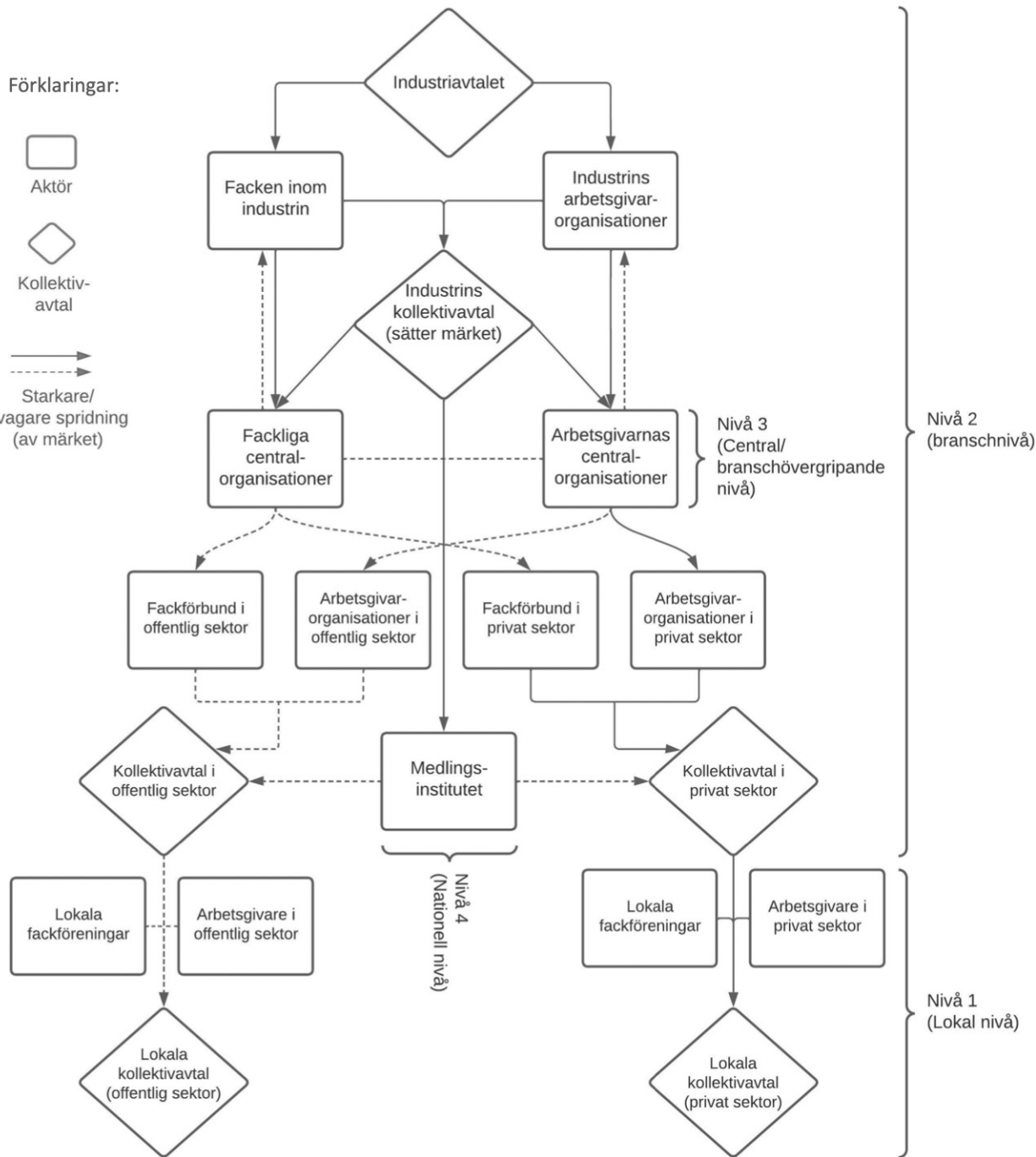
Aktör



Kollektivavtal



Starkare/
svagare spridning
(av märket)



Steg 2: Organisationsanalys

Partiell organisationsanalys. Metod baserad på teorin om partiell organisering.

- Utgångspunkten är att det aggregerade organisationsfältet (industrinormeringen) består av delfält, som ryms i varandra likt delarna i en rysk docka. Vi undersöker vilka av de fem organisationselementen som finns i fältet och vilken aktör som fattar besluten, samt med vilken räckvidd.
- Fältet kan i sin tur brytas ned i delfält och analyseras på samma sätt.
- Analysen visar steg för steg hur olika delar (delfält) av industrinormeringen är organiserade. Vi finner att delfälten bygger upp en fragmenterad partiell organisation på aggregerad nivå (industrinormeringen), genom vilken märket sprids på olika sätt.



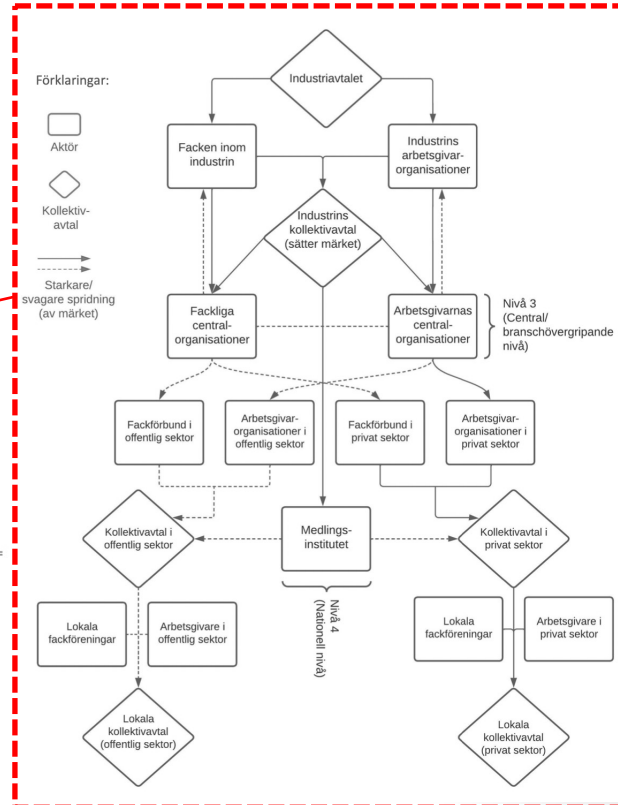
Tabell 3. Organisatoriska element och aktörer inom industrinormeringen (nivå 1–4)

Aktör	Industrins parter	Central-organisationer och -förbund	Medlings-institutet	Parter på sektors-nivå	Lokala parter	Elementets fragmentisering & avgränsning
Organisatoriskt element						
Medlemskap	A	A	A	A	A	Total & aktörsräckvidd
Regler	X	–	–	–	–	Ingen & fälträckvidd
Konstitution	X+	A+	X	A	A	Total & fälträckvidd
Övervakning	A	A	X	A	–	Hög & fälträckvidd
Sanktioner	A+	A	–	A	–	Låg & aktörsräckvidd
Aktörens organisation	Ingen partialitet & låg avgränsning	Låg partialitet & hög avgränsning	Viss partialitet & låg avgränsning	Låg partialitet & hög avgränsning	Hög partialitet & hög avgränsning	

X = fälträckvidd = beslut angående det organisatoriska elementet rör alla aktörer i fältet.

A = avgränsad räckvidd = beslut angående det organisatoriska elementet rör inte alla aktörer i fältet.

+ eller – = stark eller svag aktör med avseende på det organisatoriska elementet.



Förklaringar:



Aktör



Kollektiv-
avtal



Starkare/
svagare spridning
(av märket)

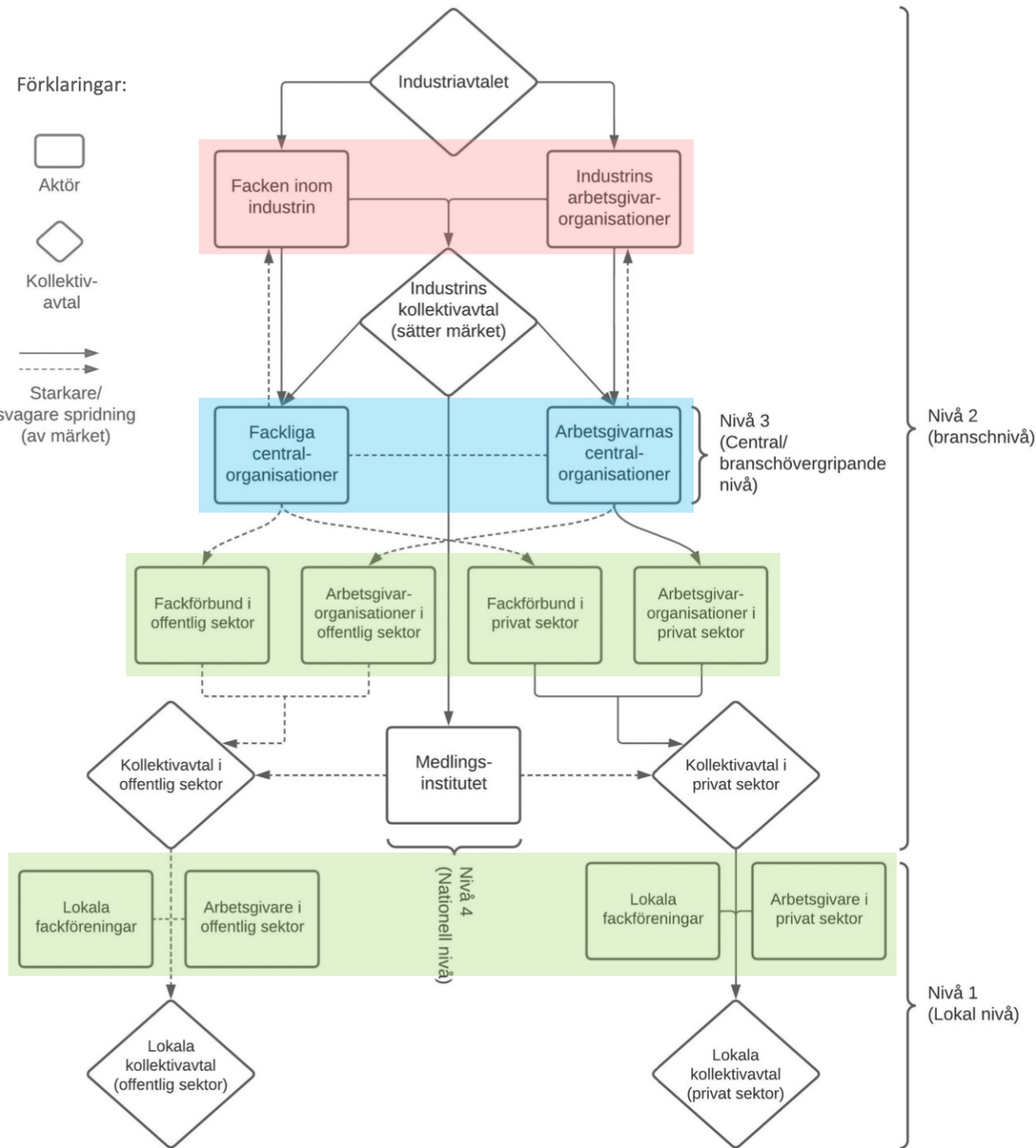


Table 1. Organizational elements and actors in the Industrial Norm System (tiers 1–4)

Actor	Industrial partners	Peak organizations and confederations	NMO	Sectoral partners	Local partners	Element fragmentation & restriction
Membership	R	R	R	R	R	Complete & actor scope
Rules	X	–	–	–	–	None & field scope
Constitution	X+	R+	X	R	R	Complete & field scope
Monitoring	R	R	X	R	–	High & field scope
Sanctions	R+	R	–	R	–	Low & actor scope
Actor organization	No partiality & low restriction	Low partiality & high restriction	Medium partiality & low restriction	Low partiality & high restriction	High partiality & high restriction	

Table 2. The industrial partners (tier 2)

Actor	Industrial trade unions	Industrial employer associations
Membership	R	R
Rules	X+ ————— X+	
Constitution	X+ ————— X	
Monitoring	R+ ————— R+	
Sanctions	R+ ————— R+	

Stark facklig
organisering

Table 3. Peak organizations and confederations (tier 3)

Actor	LO (blue-collar, public & private sector trade unions)	SN (private sector employer associations)	Saco-S, AA, QER (public sector, white-collar trade unions)	SKR & AV (public sector employer associations)
Membership	R	R	R	R
Rules	–	–	–	–
Constitution	R- ————— R+		R- ————— R-	
Monitoring	R	R	R	R
Sanctions	R- ————— R+		R- ————— R-	

Stark AG-
organisering

Table 4. Non-industrial social partners (tiers 2 & 1)

Actor	Sectoral Trade unions	Sectoral Employer associations	Local Trade unions/individual employees	Local Employers
Membership	R	R	R	R
Rules	–	–	–	–
Constitution	R ————— R		R ————— R	
Monitoring	R	R	–	–
Sanctions	R ————— R		–	–

Svag
organisering

Slutsatser



- Industrinormeringen är ett partiellt organiserat och fragmentiserat fält. Omfattar betydligt mer än industriavtalet och märket.
- Organisationsfältet har en stark kärna som utgörs av industriavtalet och dess parter. Men består även av andra aktörer fattar självständiga beslut, och en mängd mekanismer.
- Organisationsanalysen visar att fältets partialitet gör att normeringen (märkets spridning) är olika stark på olika nivåer (vertikal samordning) och mellan olika sektorer (horisontell samordning).
- Forskningsfrågan: *Hur kan industrinormeringens organisation förklara systemets legitimitet och stabilitet?*

Slutsatser



- Ett mer centraliserat eller starkt organiserat fält (tex genom centrala avtal, hårdare styrning eller lagstiftning) hade inkräktat på parternas självreglering – och därmed haft lägre legitimitet och blivit mer instabilt.
- Det hade kanske också haft svårare att delvis förändras och anpassa sig till olika intressen och omvärldskrav (som sifferlösa avtal och låglönesatsningar).
- Partialitet är en styrka i industrinormeringens organisationsform – inte en svaghet.
- Nackdelar med partiella organisationsformer:
 - Svårt att göra snabba och genomgripande förändringar.
 - Svårt med ansvarsutkrävande.
 - Svårt att få överblick över systemets funktionssätt, utveckling, aktörer och mekanismer.

Partiellt organiserade parter
– stabilitet och legitimitet
i svensk lönebildning

German Bender

ARENA IDÉS

LÖNEBILDNINGS- KONFERENS 2022



@arenaide
@Daniellind_
@GermanBender



Facken inom industrins
produktivitetskommission

arenaidé