

FÖRHANDLINGAR

Nationalekonomiska Föreningen

1995-11-29

Sammanfattade och redigerade av *PIRJO FURTENBACH* och
ekon dr *ANDERS PAALZOW*

Ordförande: **Björn Sprängare**

Inledare: professor **Nils Elvander**, Uppsala universitet och

professor **Ingemar Ståhl**, Lunds universitet

Kommentatorer: utredningschef **Rolf Andersson**, Svenska Kommunalarbetare-
förbundet och direktör **Ulf Dahlsten**, Posten

Övriga debattdeltagare: **Karl-Olof Faxén**, **Per-Martin Meyerson** och **Sven-Olov Larsson**.

Arbetsgivar- och löntagarorganisationernas förändrade roller

Björn Sprängare:

Välkomna allesammans till Nationalekonomiska Föreningens sammankomst. I kväll skall vi diskutera arbetsgivar- och löntagarorganisationernas förändrade roller. Vi har tyvärr fått ett återbud från docent **Per-Anders Edin**, Uppsala universitet, som ligger sjuk. Därför har vi endast två inledare, **Nils Elvander** och **Ingemar Ståhl**. Sedan kommer **Rolf Andersson** och **Ulf Dahlsten** att kommentera det som har sagts.

Nils Elvander:

Detta ämne inbjuder osökt till tankar kring den svenska modellens nedgång, *The Decline of the Swedish Model*. Den rubriken ser man ofta i vetenskapliga tidskrifter och den förekommer också i den offentliga debatten. Man dödförklarar den svenska mo-

dellen, speciellt vid varje större konflikt på arbetsmarknaden. Men på något sätt återuppstår modellen, dock kanske i något förändrad form. Man frågar sig om det finns något kvar av grundelementen i den gamla svenska modellen som kan tas till vara i ett samhällssystem som är annorlunda än det gamla industrisamhället, där centralismens krafter var starka.

Vad är då grundelementen i den svenska modellen? Som jag ser det och med mig många andra iakttagare, så handlar det väldigt mycket om starka intresseorganisationer på arbetsmarknaden, arbetsgivar- och löntagarorganisationer, som förmår att ta ett ansvar och samverka på ett konstruktivt sätt så att statsinblandning minimeras, dels vad gäller statens medverkan i konfliktlösning på arbetsmarknaden, dels vad gäller att undvika inkomstpolitik, dvs att staten skapar förutsättningar för avtalsöverens-

kommelser genom tex skattepolitiska åtgärder. Dessa är de två huvudelementen i den svenska modellens så kallade frihetsprincip, alltså frihet från statsinblandning dels vid konfliktlösningar och dels vad gäller den ekonomiska politiken, där parterna förutsätts att ta ett samhällsansvar i löneförhandlingarna.

Vägmärken för den uppåtstigande svenska modellen är som bekant Saltsjöbadsavtalet 1938 och kongressrapporten *Fackföreningsrörelsen och den fulla samsättningen* till LO-kongressen 1951, skriven av Gösta Rehn och Rudolf Meidner. Det dokumentet blev grunden till den berömda "Rehn-Meidner-modell", som kanske är själva kärnan i den svenska modellen.

Man har ofta kombinerat Rehn-Meidner-modellen med centrala, samordnade löneförhandlingar. Rehn och Meidner var själva ganska försiktiga på den punkten, man sade inte uttryckligen att modellen för arbetsmarknadsrelationer förutsatte en centralisering av löneförhandlingarna. Den försiktigheten var klok därför att LO-förbunden ännu inte var beredda att ikläda sig ansvaret för en centralisering av löneförhandlingssystemet.

Initiativet till de centrala, samordnade förhandlingarna mellan SAF och LO, som började med en första ansats 1952 och fortsatte 1956 och alla följande år fram till början av 1980-talet, kom från SAF, med den socialdemokratiska regeringens goda minne. Det kom ingalunda från LO. LO var i stället ganska svår att övertala till detta, det tog några år innan LO-förbunden insåg fördelarna med samordningen.

Det som man så småningom kom att se som den stora vinsten från LOs synpunkt var möjligheten att föra en solidarisk lönepolitik. Det begreppet hade definierats i kongressrapporten 1951 som lika lön för lika arbete, oavsett företagens lönsamhet. Likalönsprincipens genomförande förutsätter en systematisk arbetsvärdering, något som LO aldrig lyckades åstadkomma. Därför valde man den enklare vägen i den

solidariska lönepolitiken, nämligen allmän utjämning. Från början av 1960-talet kom LO mer och mer in på allmän utjämning som lönepolitiskt instrument i de centrala överenskommelserna med SAF.

Guldåldern

Nu är vi inne på den svenska modellens guldålder. Man kan här fråga sig varför SAF, som hade tagit initiativet till de samordnade förhandlingarna, därmed kom att medverka ganska kraftigt till den utjämning av lönebildningen under 1960- och 70-talen på SAF-LO-området, som man kan avläsa i den bekanta "lönestruten". Med detta diagram brukade LO illustrera det faktum att lönespännvidden mellan olika avtalsområden ungefär halverades under perioden 1959 fram till 1970-talets slut. Under denna tjugoårsperiod krympte avståndet från cirka 25 procent till 12 procent.

Hur kunde då arbetsgivarna medverka till detta? Det var väl så att SAF prioriterade det man trodde var ett effektivt instrument för att få till stånd måttliga lönekostnadsökningar, som svarade mot produktivitetstillväxten och någorlunda stämde med det som skedde i omvärlden. Det var detta som sedermera kom att kallas för EFO-modellen (efter namnen på chefsekonomerna Edgren från TCO, Faxén från SAF och Odhner från LO).

Det man åstadkom med de samordnade förhandlingarna var också att få arbetsfred i de förbundsförhandlingar som kom efter den centrala uppgörelsen mellan SAF och LO. Detta var värt mycket. Sverige hade under mellankrigstiden varit ett av de mest konfliktdrabbade länderna i Europa. Vi hade en enorm metallarbetarkonflikt 1945, och en bit in på 1950-talet var det också stora konflikter på andra områden. Det rädde praktiskt taget arbetsfred under "guldåldern" 1956-1966.

Man kan kanske säga att den svenska modellen under guldåldern var en "vackert-väder-modell". Den höll när allting

gick bra och när vi hade snabb tillväxt i ekonomin. Det var inte så svårt att föra en politik som höll inflationen och arbetslösheten nere. Fackföreningsrörelsen medverkade till detta för att man vann vissa fördelar när det gällde löneutjämning, och arbetsgivarna medverkade därför att de vann måttliga arbetskostnadsökningar och arbetsfred.

Sönderfallet

Men det visade sig från slutet av 1960-talet att så var inte fallet, utan lönekostnadsökningarna kom regelmässigt att ligga på en genomsnittlig nivå kring 10 procent. Detta gällde hela 1970-talet. 1970-talet blev ett bedrövligt årtionde och blev modellens sönderfall på grund av bland annat växande politiska spänningar. I modellen ligger självfallet också att den politiska spänningen i samhället är måttlig och att samhället inte slits sönder av ideologiska strider. Men så blev det faktiskt i någon mån i slutet av 1960-talet och början av 70-talet.

Jag tänker då inte på studentuppror och liknande utan att man började göra saker och ting som innebar avsteg från den svenska modellens frihetsprincip. På initiativ från LO och TCO infördes en rad arbetsrättsliga lagar. Oppositionen röstade i regel för dem, men sammantaget blev det ett kraftigt avsteg från den svenska modellens frihetsprincip: frågor om medbestämmande, trygghet i anställning och annat som tidigare brukat lösas genom avtal kom nu att lösas med lagstiftning. Detta bidrog till att minska förtroendet mellan arbetsgivarna, som hade föredragit avtalslösningar, och fackföreningsrörelsen som "beställde" dessa lagar från regeringen.

Ett annat problem var självfallet stagnationen och att vi fick en högre arbetslöshet än vad vi var vana vid i Sverige tidigare och framförallt en hög inflation. Modellen kunde inte hantera detta. Konfliktnivån ökade så småningom. Den stora skrällen kom med storkonflikten 1980, som också

illustrerade något bekymmersamt, nämligen att medlingsinstitutionen inte längre kunde klara av stora konflikter på arbetsmarknaden. Detta instrument för konfliktlösning hade trubbsats av under den långa perioden av arbetsfred.

De centrala avtalen följde huvudsakligen anspråken på löneutjämning från fackföreningsrörelsens sida och blev alltmer invecklade med klausuler om löneindexering (PUG) och löneutvecklingsgarantier (LUG), vilket betydde att grupper med ingen eller liten löneglidning skulle ha kompensation för industriarbetarens löneglidning. Detta spred sig över hela arbetsmarknaden och också till det växande tjänstemannaområdet. PTK som bildades 1973 började bli en allvarlig konkurrent till LO. Och man får inte heller glömma de offentliganställda, som fick fri förhandlingsrätt, inklusive strejkrätt, 1965. Genom den offentliga sektorns oerhört snabba expansion på 1960- och 1970-talen blev de offentliganställda facken en maktfaktor av första ordningen som gjorde livet svårare för LO. Det blev från slutet av 70-talet och långt in på 80-talet mer och mer stridigheter mellan olika fackliga organisationer; i stället för att gemensamt bilda front mot arbetsgivarna slogs de inbördes. Och frontställningen mot arbetsgivarna blev också konstig med en socialdemokratisk regering som indirekt hade en arbetsgivarfunktion, nämligen för de offentliganställda – mer direkt genom Statens Arbetsgivarverk och indirekt genom socialdemokratiska majoriteter i kommun- och landstingsförbundens förhandlingsdelegationer.

Man kan säga att den offentliga arbetsgivarfunktionen på 1980-talet blev ett instrument för en statlig inkomstpolic. När regeringen inte med andra metoder lyckades hålla nere lönekostnadsökningarna – genom möten på Haga eller liknande, där man med argument försökte tala parterna till rätta, eller genom tillfälliga prisstopp eller bildande av fonder och annat för att kunna dra in, som det hette, vinsterna i nä-

ringslivet – kunde man som ett sista vapen tillgripa den offentliga arbetsgivarfunktionen. Detta kom man att göra mer och mer under 1980-talet vilket ledde till stora strejker 1985–86. Det var ett nederlag för den svenska modellen att regeringen måste försöka utöva tvångsmakt gentemot statens egna anställda för att hålla lönekostnadsökningarna nere.

Roten och upphovet till lönekonflikterna under 1980-talet i den offentliga sektorn är kravet på kompensation för industriarbetarnas löneglidning. Detta är en ständigt återkommande klagan från de offentliga anställda: att de släpar efter industrisektorns löneutveckling. Det problemet är fortfarande olöst.

Sönderfallet av den svenska modellen visar sig också i att antalet aktörer ökat drastiskt. Under guldåldern fram till mitten av 60-talet var SAF och LO helt dominerande som löneledare och normkälla för hela arbetsmarknaden. Ännu på 80-talet var det tre centrala aktörer på den privata sektorn och nio på den offentliga.

Stabiliseringen

När Bertil Rehnberg skulle samla arbetsmarknadens parter till en stabiliseringsaktion 1990–91, fick han kalla på 120 parter. Det räckte inte att kalla på SAF och LO, tjänstemannaorganisationerna och de offentliga arbetsgivarna utan det behövdes 120 parter på förbunds nivå inom såväl den offentliga sektorn som den privata. Stabiliseringsaktionen är oerhört viktig om man skall kunna förstå nuläget och hur organisationerna kan tänkas klara detta framöver.

Regeringen tillgrep desperata åtgärder i februari 1990: den framlade ett så kallat stoppaket, nämligen lönestopp, prisstopp, hyresstopp, osv, och också fredsplikt under avtalsperioden 1990–91. Propositionen föll i riksdagen och det blev uppror bland LOs medlemmar, varför förslaget drogs tillbaka. Den nye finansministern Allan Larsson gav sin företrädare som

AMS-chef Bertil Rehnberg i uppdrag att försöka åstadkomma en modell för stabiliseringsavtal. Så småningom fick Rehnberg kring sig en grupp av f d förhandlingschefer från de centrala arbetsmarknadsorganisationerna.

Det blev alltså en föredettingarnas "särskilda förhandlingsgrupp", som den kallades, "de grå pantrarnas kraftsamling", och detta blev ganska effektivt så småningom. Man missade visserligen 1990, som brukade kallas för "ett kört år", men för tiden januari 1991 till och med mars 1993 sattes en lönehöjningsram i det modellbildande stabiliseringsavtalet. Detta tillät i princip ingen som helst lokal lönebildning under det första avtalsåret; det var något helt nytt. Lokal lönebildning utöver nivån i förbundsavtalen hade orsakat ungefär hälften av de alltför höga lönekostnadsökningarna tidigare under 1980-talet, 4–5 procent per år. Man kunde nu sänka löneglidningen genom detta avtal till någon enstaka procentenhet, varigenom den totala löneökningstakten halverades till cirka 4 procent per år.

Stabiliseringsaktionen blev faktiskt en framgång. Man säger ofta att det berodde på att det blev massarbetslöshet, men den kom först efter att avtalen var påskrivna våren 1991. Arbetslösheten var då fortfarande låg i Sverige, även om ökande varsel om uppsägningar var ett varningstecken. Men vad Rehnberg och hans medarbetare gjorde var att under hösten 1990 hålla "seminarier" med dessa 120 arbetsmarknadsparter om hur allvarlig landets ekonomiska situation kunde bli. Och där planterades ett krismedvetande som bidrog starkt till att stabiliseringsaktionen godtogs av praktiskt taget alla organisationer. När stabiliseringsperioden gick mot sitt slut i början av 1993 var det bara arbetsmarknadens ständige "free rider" Hans Wahlström i Transportarbetareförbundet som gick sina egna vägar.

Våren 1993 återgick man sedan till fria förbundsförhandlingar. Men det blev en uppgörelse som märkvärdigt mycket lik-

nade Rehnberg-modellen. Det var kanske inte så konstigt eftersom de två tidigare förhandlingscheferna i SAF respektive TCO, Lars-Gunnar Albåge och Rune Larson, som hade ingått i Rehnberg-gruppen, nu blev medlare och såg till att man fick modellen från den Rehnbergska stabiliseringsaktionen överförd till några nyckelavtal på arbetsmarknaden. Vi fick i stort sett en fortsättning på stabiliseringsaktionen. Man kan då säga att den täcker perioden från 1990 till 1995.

Men nu 1995 gick det inte längre. Pappersindustrin hade stuckit iväg innan verkstadsförhandlingarna var färdiga och lade sig på en för hög nivå. LOs ledning försökte nå en samordning och detta var en betydligt svårare uppgift än den hade haft i den gamla modellen. Det fanns då ett centralt tryck från LO och SAF gemensamt, vilket nu inte fanns.

Man har försökt få till stånd samordnade förbundsförhandlingar. Det är ett system där LO ensam skall försöka sköta hela samordnarfunktionen utan någon hjälp av SAF. Det är alltså inte en gemensam samordning som det var tidigare utan det är en av LO samordnad mängd av förhandlingar. Detta misslyckades helt och hållet. Ett annat problem var att den sk Edin-normen, som chefekonomerna i centralorganisationerna hade rekommenderat i februari 1995 och som skulle ange ett utrymme som låg i nivå med lönekostnadsökningarna i omvärlden, när det kom till kritan inte spelade någon större roll i förhandlingarna.

Försvagade organisationer

Nuläget är att centralorganisationerna blivit starkt försvagade till följd av den upplösningssprocess som har pågått ända sedan slutet av 1960-talet. Det finns ingen samordningsfunktion någonstans. Också på andra sätt har organisationerna fått krympta roller. Jag tänker på att den berömda svenska korporativismen, som framförallt yttat sig i organisationernas

representation i ämbetsverkens styrelser, deltagande i offentliga utredningar o s v, har reducerats kraftigt under senare år. Det är främst SAF som har angivit takten i nedmonteringen av det korporativa systemet. Organisationerna har numera mera rådgivande än beslutande roll.

Vad finns det då för uppgifter kvar för de centrala organisationerna? Har de någon funktion att fylla överhuvudtaget? Det handlar idag om en fortskridande försvagning. Som jag ser det så är det *en* funktion som är ganska given och det är att vara serviceorgan till förbunden och vidare till de lokala fackklubbarna respektive företagen; i den offentliga sektorn handlar det om service till de lokala facken och de olika myndigheterna, kommunerna etc. Förbunden får härvid mera en rådgivande roll än beslutande. Det finns utvecklingsmöjligheter som man kan ta fasta på.

Decentraliseringen har kommit för att stanna. Man kan tänka sig att det växer fram en ny svensk modell på det lokala planet där parterna samverkar på ett bättre sätt än tidigare och där man faller tillbaka på de centrala resurserna i den mån det behövs. Det behövs en förbunds nivå med tanke på alla små företag, de klarar sig inte på egen hand.

Jag är ganska övertygad om att det kommer att finnas förbundsavtal även i framtiden men att de blir annorlunda, mindre styrande. Det kommer att finnas en Europa-norm för lönekostnadsökningar. Den stora utmaningen blir då för alla lokala parter och andra organisationer att försöka hålla sig inom denna ram. Det blir svårare att driva samverkan där det är många aktörer. Men det går att skapa en struktur i mångfalden. SAF har bildat förbundsgrupper, för närvarande är det 7 stycken, där förbunden samverkar för att uppnå en jämn och låg lönekostnadsutveckling inom sina områden. Jag är övertygad om att det växer fram något liknande på den fackliga sidan också. Någon form av samordning kommer alltid att behövas.

Ingemar Ståhl:*En anomali*

Jag vill ge en eloge till Nils Elvander för en intressant, historisk exposé över den svenska modellens uppgång och fall. Min ansats här blir en annan. Jag startar från en marknadsekonomisk utgångspunkt, ganska naturligt för en svensk national-ekonom. Jag kommer också att använda samma typ av metod som jag har gjort i ett antal studier om ett antal hårt reglerade marknader. Jag skrev tillsammans med Per-Martin Meyerson 1984 en bok, *Makten över maten*, som handlade om det korporativa systemet. Sex år senare kom boken *Makten över bostaden*. Nu kanske det är dags snart att skriva om arbetsmarknaden med samma ansats.

Jag hörde en susning genom salen när Nils Elvander sade att det var 120 parter som man måste beakta i sådana här sammanhang. Om vi tittar på arbetsmarknaden så har fyra miljoner människor anställningskontrakt, och en miljon skulle gärna vilja ha det men har det inte idag. Det finns ca 250 000 företag i marknaden och det skulle kanske behövas 100 000 företag till. Det finns ingen arbetsmarknadsminister, om han så heter Anders Sundström eller något annat, som på något sätt kan koordinera den här processen. Det är en omöjlighet.

Om man jämför jordbrukspolitik och bostadspolitik, gäller naturligtvis att stora intressegrupper som har trängts in i det politiska systemet har bildat partier, administrationer, byråkratier. På jordbrukssidan finns det jordbruksorganisationer och hela den jordbrukspolitiska byråkratin och det politiska systemet i form av Centerpartiet och på bostadssidan finns det en del intressekonstellationer. Vi kan också se samma sak på arbetsmarknaden. Det finns nästan inga oberoende arbetsmarknadsforskare här i landet. De är finansierade antingen via organisationerna eller också via kooperativt byggda forskningsorgan.

Arbetsmarknad är i allt väsentligt en anomali sett från marknadsekonomisk synpunkt. Det normala för lagstiftning, när det gäller marknaden, är att underlätta ingångna, effektiva avtal, att minska transaktionskostnaden på marknaden och se till att man på något sätt kan få till stånd effektiva avtal. Man har till och med gått så långt här i Sverige att vi kriminaliserar i vissa fall eller åtminstone ålägger skadeståndsansvar.

Om man tittar på arbetsmarknadslagstiftningen, så är den kartellagstiftningens negation. Den normala kartellagstiftningen syftar till att förhindra kartellliknande åtgärder. Det skulle vara intressant att tänka sig en process där Näringsfrihetsombudsmannen eller Konkurrensverket tog upp en process mot SAF, LO, TCO, Saco, enligt de regler som finns i kartellagstiftningen och drog dem inför Marknadsdomstolen. Utgången är ganska klar: det skulle vara höga viten om man inte upplöste dessa organisationer inom en ganska snar tid.

Karteller har normalt som uppgift att hålla tillbaka utbudet i olika former och/eller försöka höja priset över marknadspriset. Därmed skapar man då i detta fall en överskottsproduktion av jordbruket. Här påminner jordbruks- och arbetsmarknadspolitiken en hel del om varandra. Inom jordbrukspolitiken har bönderna fått ta hand om kvitteringskassor för att se till att man handlar svenskt.

På arbetsmarknaden har fackföreningsrörelsen tagit hand om kvitteringskassorna och dessa kallas för arbetslöshetskassor. Man har tagit hand om dem bitvis. AMS sköter om överskottsproduktionen och ser till att den inte kommer ut på marknaden i löneökning och försöker på det sättet pressa ner lönerna för "insiders" som redan har sina anställningskontrakt. Detta är den enkla ekonomiska teorin. Det är en kartellorganisation som kallas den svenska modellen och som ofta utlöser en

lång rad mycket eleganta utläggningar. Jag minns när svenska bostadspolitiker kom utomlands och talade på samma sätt om svensk bostadspolitik och jag antar att svenska jordbrukspolitiker i EU delar stoltheten framförallt när det gäller överskott på världsmarknaden.

Kartellorganisation

Den svenska modellen är en av statsmakterna sanktionerad kartellorganisation. Förklaringen till att det går att etablera en sådan kartell är att det vid varje tänkbar omröstning av lagstiftning finns fler "insiders" än "outsiders". Om man tittar på motiven för arbetsmarknadslagstiftningen, står det något om att man skall skydda de svaga. Det är uppenbart inte korrekt. I verkligheten skyddas de verkligt svaga "outsiders" inte av lagstiftningen. Den är i stället ett skydd för dem som redan har etablerade positioner i samhället.

Assar Lindbeck och många andra forskare har kritiserat "insider-outsider"-begreppet. Man har då konstaterat att detta är i stort sett inskrivet i lagstiftningen. Ett företag som har slutit kollektivavtal får i kollektivavtalet icke underskrida lönen enligt kollektivavtalet om man skulle anställa en ny person. Det behövs inte mera sofistikerade ekonomiska analyser gällande några avtal. Det finns vid ett par tillfällen majoritet för den här typen av lagstiftning som har flera "insiders" än "outsiders". Framtida potentiella "outsiders" får dessutom inte vara med, det blir sk ungdomsarbetslöshet.

Anställning definieras på ett mycket speciellt sätt enligt svensk lagstiftning. Det är en viktig bit att anställda definieras på ett bestämt sätt. Även offentliganställda har ett intresse av att anställningskontrakt är normala och inte uppdragskontrakt, alltså tvärtemot yrkesutövare som säljer sina tjänster. Det finns en tendens att i det svenska arbetsrättsliga systemet i tveksamma fall alltid säga att anställningskontrakt föreligger. Detta visar den ena

domen efter den andra från Arbetsdomstolen. Man kan säga att man håller på att koncentrera sig kring anställning som en mycket speciell form och där man har förhållandevis små valmöjligheter. Detta innebär betydande kostnader för nyetablerade företag och framförallt vid nyanställningar.

Förhandlingsmonopol

Den andra saken är att man har fått ett förhandlingsmonopol för fackliga organisationer. Det innebär att ingen som har ett anställningskontrakt har möjlighet att direkt förhandla med sin arbetsgivare utan att det måste gå via de fackliga organisationerna. Den fackliga organisationsgraden har ökat efter det man hade individuella löneavtal. Individuella löneavtal innebär att det var facket som förhandlade för individen och inte individen själv.

Det finns en betydande rädsla t ex ute på universitetet och stora delar av SIF-sidan att är man inte med i facket, kommer de inte heller att förhandla upp lönerna. Då blir man något slags "half-outsider", det är lika bra att betala avgiften och vara "insider" och få det fackliga stödet. Dessutom finns det ett antal andra åtgärder som bidrar till att stärka MBL.

Ett exempel är risken för att bli utsatt för en blockad om man inte träffar kollektivavtal. Detta hände i somras med Toys R Us. Det intressanta är att arbetsrätten bryter stora bitar utav det normala synsättet. Banktjänstemän fick utan skadeståndsansvar sluta att hantera Toys R Us dagskassor.

Man kunde alltså införa leveransvägran inom andra fackliga organisationer mot det företag som var utsatt för blockad. Man accepterade att arbetsrätten bryter normal rätt. Man arbetar tillsammans och Sverige har en av eller kanske den högsta organisationsnivån i hela västvärlden. De fackliga organisationerna är väldigt starka. Och även om några av förbunden är svaga på den centrala nivån, så är de starkare än

någonsin på den lokala nivån. Kartell-egenskaperna har kanske aldrig varit så starka. Man kan inte sköta dem och det är av skäl som har med dimensioner att göra, att centralisera avtalsrörelsen och att få samma typ av överenskommelser.

Krigsterminologi

Detta är ingen kritik mot Nils Elvander, men det fanns något slags krigsterminologi i hans inlägg. Det finns en konflikt, det är parter som står mot varandra och man kan utlösa stridsåtgärder. Detta sker inte normalt. Vi ser oss inte som parter som skall börja något slags konflikt. Felet är att vi har skapat denna terminologi.

Vilka har då intresse av detta? Det är naturligtvis "insiders" och de är alltid en majoritet jämfört med "outsiders". Det är en betydande byråkrati som har byggts upp i detta. Jag skulle gärna vilja se några av arbetsmarknadsforskarna få ihop studier ur vad som finns av "shop stewards" ute i företagen. Det är inga små kvantiteter av personal som går åt till förhandlingsarbetet. Det gäller alla de avlönade tjänstemän och som sitter vid kassorna och det är ingen dålig karriär för fackföreningsrörelsen att ha tillgång till miljardkassorna.

Antag att vi skulle ha fyra miljoner individer som ett par gånger om året fick individuella debiteringar från skatteverket att betalas in. Då skulle det inte vara möjligt att köra en budget på 70 procents nivå av BNP.

Att ha stora arbetsgivare som normalt betalar in moms och arbetsgivaravgifter och källskatter är en viktig del av den svenska ekonomin och där spelar fackföreningsrörelsen och arbetslagstiftningen betydande roll.

Jag tänkte sluta med ett par kompletteringar. Vad händer med de kunskapsintensiva företagen? Fackföreningarna med sina krav på homogenitet kanske fungerade i ett samhälle med stora industriföretag, ganska homogen arbetskraft, osv.

Ett exempel är mäklarfirmor eller re-

sionsföretag. Dessa har omvända problem. När man läser anställningskontraktet eller arbetslagstiftningen, verkar det som om arbetsgivarna hela tiden gjorde sig av med de anställda och de anställda vill hålla sig kvar vid företaget. Vid ett mäklar- eller revisionsföretag gäller det motsatta: Hur skall de kunna behålla arbetskraften så att de inte sticker med all den kompetens som finns i företaget? Uppsägningstiderna skall vara så att man inte får säga upp omedelbart. Det finns mycket sofistikerade spelregler och tak. Allt tyder på att kunskapsintensiva företag kan komma att tvingas förhandla fram helt andra kontraktsformer än tidigare.

Björn Sprängare:

Vi har fått höra två mycket engagerade och spännande ansatser på det stora ämnet och ser nu fram emot kommentarer på dessa.

Rolf Andersson:

Nils Elvanders slutsats var att en ny svensk modell för lönebildningen måste ha sin tyngdpunkt mycket närmare produktionen än den gamla modellen. Jag delar hans uppfattning.

Den fackliga diskussionen påverkas idag av tre viktiga förändringar i lönebildningens förutsättningar.

Den första är att produktionen har ändrat karaktär. Den har förskjutits från varor mot tjänster (även inom industriföretag), från kvantitet till kvalitet och från standardiserade till kundanpassade produkter. Produktivitetsutvecklingen bestäms i mindre grad av tekniska förändringar och mer av mjuka faktorer, som arbetsorganisationen och av hur motiverade de anställda är att göra goda insatser och på vilka möjligheter de har att ta ansvar och att utveckla sin kompetens.

Lönebildningen måste ligga närmare produktionen och individen för att kunna träffa rätt med avseende på dessa produktivetspåverkande faktorer. De fackliga or-

ganisationerna vill att lönebildningen skall premiera en utveckling av medlemmarnas arbeten mot mer kvalificerade och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

De centrala avtalen måste bejaka och stödja en lokal lönebildning. En större del av löneutrymmet måste fördelas lokalt.

Den *andra* förändrade förutsättningen är att löneutvecklingen i andra länder på ett mycket påtagligt sätt styr löneutrymmet i Sverige. Det nya är snabbheten och styrkan med vilken räntehöjningar, kapitalutflöde och förändringar av investeringsbeslut drabbar oss om löner och priser kommer ur fas med omvärlden.

Den enkla slutsatsen av detta är att lönerna kan och bör öka i samma takt som i de länder Sverige är mest beroende av. Ju närmare vi knyts till EU-länderna desto mer måste deras löneutveckling utgöra norm för vår.

För det *tredje* är situationen extremt oklar vad gäller den institutionella ramen kring den framtida lönebildningen. Starka arbetsgivarparters totala inriktning på lokal lönebildning och t o m en ren chefslönesättning ser jag som att de frånhänder sig ansvaret för lönebildningen. Det är då desto viktigare att de fackliga organisationerna försöker enas.

En närmare koppling av lönebildningen till produktionen och individen kan göras på många sätt. Ur facklig synvinkel är godtyckligt satta löner det värsta som finns. En ren chefslönesättning kan därför inte accepteras.

Vi vill att en del av löneutrymmet fördelas till individer efter kriterier som de lokala parterna kommit överens om. Eftersom det sällan går att mäta den enskilde individens produktivitet, blir det främst fråga om att stimulera individen till att ta steg som man lokalt anser ökar produktiviteten.

Att knyta löneutvecklingen till sektorns eller branschens produktivitetsutveckling är ohållbart. Därtill är möjligheterna att öka produktiviteten alltför olika i tex industrin och barnomsorgen. Lönerelatio-

nerna skulle snart bli orimliga. Dessutom bör väl ökad produktivitet i första hand leda till lägre priser.

Då är det enligt min uppfattning bättre om lönen till någon del knyts till ett resultatmått. Det innebär under fungerande konkurrens att lika kan jämföras med lika; Ericsson med Nokia, SCA med STORA. Kanske kan också två barnstugor ha olika lön om de utför sin uppgift bättre eller sämre.

När det gäller frågan om det "nationella löneutrymmet" är den största svårigheten inte att bestämma det utan att i praktiken hålla löneökningarna inom utrymmet.

Edingruppens Europeanorm duger bra. Avvikelse mellan prognos och utfall är anmärkningsvärt små för tex OECDs sammanvägda "compensation per employee in the business sector" för de europeiska länderna. Parterna på arbetsmarknaden bör kunna acceptera en sådan relativt "stabil" norm.

Det största problemet är i praktiken att hålla de lönebildande sektorens totala löneökning inom ramen för de 3,5-4 procent, vid vilken genomsnittet för Europa tycks ha parkerat.

Jag tror att lösningen finns att finna i någon variant av den tyska modellen. Mycket förenklat innebär denna att löneförhandlingarna utgår från den tidigare förhandlade lönen och inte som i Sverige från den faktiska lönen vid förhandlings-tillfället. Löneglidningen leder då inte till en bestående höjning av lönenivån.

Ulf Dahlsten:

Jag tror att vi alla delar den uppfattning om vart vi är på väg som Rolf Andersson uttryckte, nämligen att lönebildningen kommer att komma närmare produktionen och individen. Detta håller på att hända nu. Förväntningarna på löneökningar har också skruvats ner och hänger bättre ihop med den allmänna utvecklingen.

Jag tror att förväntningsmekanismerna har haft en väldigt stor roll historiskt sett.

Allt fler forskare pekar på just förväntningarnas stora betydelse för prisbildning och inflation. Jag tror att dessa mekanismer kommer att vara viktiga också i framtiden. Det är betydelsefullt att allt fler av oss ser hur vi genom våra åtgärder kan påverka inflationsförväntningarna i samhället.

Det har sagts mycket här om förändringen i lönebildningen. Det är då viktigt att komma ihåg att lönebildningen ytterst är ett uttryck för marknadens mekanismer där värdet på arbete sätts mellan aktörerna. Därför påverkas lönebildningen indirekt av den efterfrågan på olika varor och tjänster som finns i samhället.

Det finns olika uppfattningar om hur viktiga de förändringar i efterfrågan vi nu ser omkring oss är. Enligt min mening är de dramatiska och jag tror att de i ett historiskt perspektiv kommer att framstå som än mer dramatiska än kanske nu när vi är mitt uppe i förändringarna. Många har kallat den tid vi är inne i en andra industriell revolution. Vad vi ser är en övergång från det traditionella industrisamhället till ett samhälle präglad av tjänster och informationsteknologi. Övergången från industrisysselsättning till sysselsättning i huvudsak i tjänstesektorn påbörjades i Sverige redan för närmare 40 år sedan.

Industrisamhället kännetecknades av en snabb tillväxt av industrier som förutsatte ett hierarkiskt beslutsfattande. Informationen var en trång resurs och kunde bara genom stora ansträngningar samlas ihop på central nivå. Därav den hierarkiska beslutsordningen i de gamla industrierna.

Det kan också vara värt att påminna om att inflationen i viss mån möjliggjorde en omfördelning mellan olika sektorer under industrisamhällets snabba framväxt – en omfördelning som kanske inte hade varit politiskt möjlig utan inflationens hjälp.

Också när det första trevande steget in i servicesamhället togs för närmare 40 år sedan skedde det genom hierarkiskt uppbyggda strukturer. Det var genom den offentliga sektorn som den kraftiga expansionen av tjänstesamhället först ägde rum.

Det här har fött fram en kultur och en struktur där det blivit naturligt för de flesta människor att se sig som anställda i ett stort företag eller i någon av de stora offentliga arbetsgivarna.

Arbetstagarna som möter en verklighet där företagen är organiserade hierarkiskt har organiserat sig på ett sätt som svarar mot arbetsgivarens organisation. Skulle man inte ha gjort det skulle det inte ha funnits någon balans mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med ett centraliserat beslutsfattande i de stora företagen och i de stora offentliga arbetsgivarna har lönebildningen kommit att uppfattas som en ledningsfråga.

Den andra industriella revolutionen vi nu är inne i ändrar allt detta. Informationsteknologin gör det möjligt att bryta ner de stora företagen i nätverk av många små samverkande enheter. Företagen decentraliserar sitt beslutsfattande. Till det man decentraliserar hör också personalansvaret. Vi ser mer av *out-sourcing*, ja rent av virtuella företag, växa fram. Vi får också betydligt fler små företag i servicesektorn. Det blir inte längre möjligt för staten och kommunerna att svara för tjänstesektorns expansion. Vi kanske om tio år kommer att se dubbelt så många småföretag i Sverige som vi har idag.

De här förändringarna av samhällsstrukturen påverkar också normbildningen. Vi ser vår egen roll på ett annat sätt än vi gjorde tidigare. Den nya samhällsstrukturen i kombination med den höga arbetslösheten kommer att driva fram ett synsätt där vi kommer till insikt om att framtidens arbeten inte ordnas av andra utan av oss själva. Rollerna att vara arbetstagare, uppdragstagare eller småföretagare kommer att flyta samman. Samma individ kommer att växla mellan de olika rollerna inom ganska korta tidsramar.

För att vi skall få bukt med arbetslösheten måste det helt enkelt till en snabb utveckling av småföretagandet både inom industri- och tjänstesektorn.

Arbetsmarknaden måste naturligtvis också anpassas till de nya förhållandena genom en ökad flexibilitet och mer av lokalt beslutsfattande.

Det finns även andra drivkrafter som verkar i samma riktning. En sådan är att vi idag har en högre utbildningsnivå än tidigare. De unga på arbetsmarknaden kräver delaktighet på ett helt annat sätt – någonting som arbetsgivarna måste acceptera. De unga vill inte bara ha delaktighet, de vill också ha ett ansvar som sträcker sig utöver det som var vanligt tidigare. Den här attitydförändringen leder också till att de vill vara med och bestämma över sin arbetssituation, sin arbetstid och sin lön och förhandla själva. Det krävs alltså att såväl arbetstagar- som arbetsgivar sidan släpper till mer ansvar till de lokala enheterna. Centralt måste klaras ut vilka spelregler som skall gälla. Parterna måste bli överens om vad man kan ta beslut om och i vilka former som det skall ske.

Det behövs självklart fortfarande fackliga organisationer och former för att lösa tvister. Det kan gå snett i de olika små enheterna och om det går snett, måste det finnas former för att hantera konflikterna. Det blir mycket mer av en medlar- och övervakarroll för såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan. Vi ser detta tydligt inom Posten och andra stora serviceföretag liksom inom industrin där vi alla bryter ner verksamheten i små resultatenheter.

Jag tror alltså att det är farligt att se lönebildningsfrågan som en diskussion av olika teoretiska modeller. Vad vi är på väg in i är ett helt nytt samhälle som kräver en helt ny struktur till vilken lönebildningen måste anpassas. Vi har lämnat det gamla industrisamhället bakom oss. Det är nya förutsättningar som nu gäller.

Björn Sprängare:

Nu har vi fått höra kommentarer från inledarna. Jag skulle vilja ställa en fråga. Diskussionen har varit mycket intressant och det är alldeles uppenbart att man begrän-

sas av de roller som arbetsgivar- och lönta-garsidan har av historiska skäl. En fråga som Ingemar Ståhl hade uppe är intressant att höra mera om: De institutioner vi har ifråga om MBL, LAS och annat, är det löntagar- och arbetsgivarorganisationer som kommer att se till att de ändras eller anpassas till den nya situationen eller kommer processen att drivas genom våra politiska institutioner?

Nils Elvander:

Jag skulle vilja anta något av Ingemar Ståhls utmaning: Tänk bort organisationerna, tänk bort alla centrala avtal, kanske t o m tänk bort alla lokala avtal! Jag tror inte att detta är praktiskt möjligt. Det blir fråga om enorma transaktionskostnader. Ett företag kan inte förhandla med hundratalens anställda individuellt. Vidare, om man tar bort facket, finns ju risken att det därmed kommer att bli ökande spänningar mellan olika grupper av anställda. Somliga anser sig vid en rent individuell arbetsgivarstyrd lönesättning vara orättvist behandlade. Detta ger upphov till sociala kostnader.

Det finns väldigt mycket som talar för att facket måste finnas med. Därmed är inte sagt att det måste finnas med på det gamla sättet och enligt den gamla svenska modellen. Man borde kanske försöka tänka sig in i litet mera konkret hur en decentraliserad organisation kunde se ut när det gäller framförallt löneförhandlingar.

Det finns väldigt mycket kompetens samlad på den lokala nivån. Jag blir ofta imponerad hur mycket kunnskap som finns, inte bara när det gäller företaget utan också allmänna samhällsfrågor, på den fackliga sidan och självfallet även på arbetsgivar sidan. Där finns en potential att ta vara på.

Det är ofta så att den lokala nivån stärk-tes genom medbestämmandelagstiftning och annat under 1970-talet. Den är ganska väl rustad och skulle kunna bära upp ett decentraliserat förhandlingssystem. Det

stora problemet är att de lokala lönepåslagen skall hålla sig inom de samhällsekonomiskt rimliga ramarna; ingen har ännu kunnat visa hur det skall gå till annat än med hjälp av massarbetslöshet. Därför finns det en del som talar för att det kan bli en återgång till mera av central styrning. Jag tror inte att man skall tänka bort de lokala facken; man måste i stället bygga en ny svensk modell, utgående från samförstånd kring spelreglerna och de samhällsekonomiska förutsättningarna för en mera decentraliserad lönebildning, där den centrala förbunds nivån finns kvar som bärare av normen för löneökningar och som konfliktlösare i sista instans vad gäller intrestvister.

Ingemar Ståhl:

Det stora testet idag är hur den svenska arbetsmarknaden kan lösa problemen när vi tittar på arbetslöshetsciffrorna. Idag står i allt väsentligt en miljon utanför den reguljära arbetsmarknaden, 550 000–600 000 arbetslösa, 400 000 förtidspensionärer, om alla har en hundraprocentig kapacitetsnedsättning varierar i betydande grad. Det finns också 100 000–150 000 assimilerade, invandrare, som är utanför systemet.

Detta skall jämföras med 3,9 miljoner som har sysselsättning. Det är ett gigantiskt problem. Det finns många saker här: miljöflexibiliteten, marginalskatterna gör att vi inte får en effektiv efterfrågan från konsumenterna på tjänstesidan, Anne-Marie Pålssons pigdebattsproblem, de höga initialskatterna att så fort som man har börjat arbeta, kan man inte överleva på lönerna. Vi såg häromdagen när polisen stängde en textilfabrik i Boråstrakten att det går att bedriva textilproduktion i detta land med lönenivå på 70 kronor i timmen, men netto råkade vara brutto i timmen.

Det finns ett enormt spann mellan de officiella lönenivåer, som ligger en bra bit över 100 kronor i timmen med moms och arbetsgivaravgifter, och de nivåer där det finns i stort sett sysselsättning på den

svarta sidan på nivån 40–60 kronor. Detta är en stor utmaning, om vi inte vill fortsätta med 15 procent av arbetskraften utanför marknaden.

Det finns en inbillning att det pågår en neddragning av den offentliga sektorn. 500 000 personer mer än 1990 får 1995 sin huvudsakliga försörjning i den offentliga sektorn. Nu är de inte offentliganställda utan kassaklienter. Det är klart att om man har 500 000 nya kassaklienter får man dra ner på barnbidragen. Detta är ett nytt fenomen: 500 000 personer kom in som kassaklienter i den offentliga sektorn, bitvis för att arbetsmarknaden inte har fungerat.

Jag vill sluta litet provokativt. Ingen har gjort så mycket för invandrarna som Kenth Pettersson i Handels. Genom att höja lönerna i den reguljära handeln så får han respons i de invandrarbutiker som konkurrerar. Där har man i princip en helt fri lönesättning – folk tar ut det som blir över.

Det är också en möjlighet att man måste diskutera om arbetslöshetsersättningarna skall se ut på de sätt de gör idag. Är arbetslösheten en försäkringsbar risk? Det är en mycket bra diskussion. Tyvärr vågar ingen av mina kolleger ta upp den frågan utan man pratar om att man skall differentiera premier. Det är uppenbart att arbetslösheten normalt inte är en försäkringsbar risk. Man kan flytta, man kan bilda handelsbolag, man kan gå ner i lön. Normalt tar inte försäkringsbolag sådana risker.

Ulf Dahlsten:

Ingemar Ståhl sade i sitt anförande att det är viktigt att inte bara titta på lönerna och arbetsgivarkostnaderna utan att titta på hela bilden. Jag håller med om detta. De grundproblem vi har idag är hur vi beskattar arbete. Faktum är att vi beskattar det som om vi fortfarande hade den situation på arbetsmarknaden som vi hade för 20 år sedan. Då kunde arbetet hårdbeskattas eftersom efterfrågan på arbetskraft vida översteg utbudet. Man kanske kan säga att de höga skatterna på arbetet till och med

hjälpte till att skapa balans på arbetsmarknaden.

Idag är bilden en helt annan. Den höga beskattningen på arbete gör det omöjligt att utveckla den potential som finns inom tjänstesektorn till exempel. Att köpa en timme av någon annans arbete kan kosta fem à tio gånger din egen lön per timme. Ovanpå den andres lön tillkommer inte bara de direkta skatterna utan också de indirekta skatterna och momsens. Den stora skattereformen innebar visserligen lägre kostnader för arbete i industrin men ökade genom breddningen av momsens skatterna på arbete i tjänstesektorn.

Skall vi få någon form av balans mellan efterfrågan och utbud på arbetskraft, måste vi inse att det totala priset på arbetskraft måste ner. Om vi inte vill att arbetslöshetsproblemet skall bli bestående, måste skattesystemet förändras på ett radikalt sätt för att skapa balans.

Björn Sprängare:

Tack alla kommentatorer. Ordet är nu fritt.

Karl-Olof Faxén:

Jag var med för trettio år sedan om EFO-rapporten. Edgren från TCO, jag själv från SAF och Odhner från LO presenterade en rapport, där huvudresultatet var att vi angav en korridor för den funktionella inkomstfördelningen mellan kapital och arbete. Organisationerna kan alltså egentligen inte påverka den funktionella inkomstfördelningen särskilt mycket.

Sedan kom FOS-rapporten för snart tio år sedan, där Spånt var med från TCO efter Edgren. Denna rapport angav motsvarande korridorer för lönerelationerna. Organisationerna kan i realiteten inte påverka lönerelationerna i samhället särskilt mycket. Detta beror på löneglidningens dominerande inflytande på lönebildningen i Sverige. När den avtalsmässiga löneutvecklingen ger en mindre del av den totala löneutvecklingen, kan avtalen rimligen

inte ha avgörande inflytande vare sig på lönerelationerna eller på lönenivån.

Nu är läget sådant att vi inte vet hur man skall finna en lönepolitik som möjliggör full sysselsättning och god tillväxt. Edin-rapporten angav tre och en halv procent som ram. Denna ram kommer nu i tre år att överskridas med omkring två procentenheter. Här ligger ett *systemfel*. Det är inte de enskilda operatörernas fel utan felet ligger i lönebildningssystemet som sådant.

Nu menade vi i FOS för det första, att lönesättning efter befattningens arbetsvårighet måste ersättas med individuell lön efter personlig förmåga. I Sverige byter mer än tio procent av alla anställda arbetsgivare varje år. Ombytessökanden finner nya arbetsgivare, som kan utnyttja vederbörandes personliga förmåga bättre än den gamla arbetsgivaren och därför kan betala en högre lön. En lönepolitik, som bortser från denna dynamik, kommer att brytas sönder av marknaden. Det är den grundläggande orsak till att löneglidningen aldrig håller sig inom de makroekonomiska ramarna.

Den personliga förmågan kan endast bedömas på arbetsplatsen. Individuell lönesättning efter personlig förmåga leder till arbetsplatsvisa kollektivavtal. Hårtill kommer att även arbetsplatsförhållandenas inverkan på lönen endast kan bedömas lokalt.

Slutsatsen blir att systemfelet ligger i att parterna försöker avtalsreglera lönerna ovanför arbetsplatsnivå. Resultatet av detta blir så stor löneglidning, att de makroekonomiska ramarna sprängs. Detta gäller inte endast när man försöker reglera lönerna genom centrala avtal mellan huvudorganisationerna. Man har samma problem, när verkstadsindustrierna går fram branschvis.

Detta var det centrala i FOS-gruppens rekommendationer för snart tio år sedan. Som vi skrev i mars 1987 kunde våra rekommendationer för lönepolitiken synas alltför svår genomförbara för att vara rea-

listiska. Skulle vår lönepolitik emellertid visa sig omöjlig att genomföra, återstod enligt FOS-gruppens mening inget annat för 1990-talet än stagnation och växande arbetslöshet. Denna förutsägelse har be-sannats på ett kusligt sätt. Det är systemfe-let i lönebildningen som är huvudorsak till den kris vi har.

Jag tror att FOS-gruppens lönepolitik kräver organisationernas starka medver-kan vid de arbetsplatsvisa förhandling-arna, om Edin-gruppens ram om tre och en halv procent skall kunna innehållas. Jag vet inte vad Ingemar Ståhl tror. Men jag tror inte att lönebildningen enbart genom marknaden vid full sysselsättning kommer att motsvara vad det internationella läget kräver. Jag tror att här krävs en medverkan från organisationerna.

Hur ett sådant nytt lönebildningssystem skall se ut i övrigt, vet jag idag lika litet om som 1987. Varken Odhner, Spånt eller jag själv hade eller har den erfarenhet och kompetens som krävs för att utarbeta ett fullständigt förslag. Man kan se konvul-sionerna på arbetsgivarsidan som ett sö-kande efter organisatoriska former för ar-betsplatsvis, individuell lönebildning.

I den tillväxtproposition, som kom för någon månad sedan, uppmanar regeringen arbetsmarknadens parter att inom ett år re-formera systemet, så att Edin-gruppens ram kan hållas i fortsättningen även vid låg arbetslöshet. Men jag ser i proposition-en ingen antydning om, hur genomgri-pande för organisationernas struktur och arbetssätt en sådan reform måste bli för att kunna leda till målet.

Enligt min uppfattning ligger det i bägge parternas egenintresse, och som också har framkommit här, att inför nästa avtalsomgång vara färdiga med ett nytt lö-nebildningssystem, som möjliggör full sysselsättning efter sekelskiftet. Det kan ingen annan än parterna själva göra.

Nils Elvander:

Från statsmakternas sida har det påpekats många gånger att parterna själva måste finna formerna för nya spelregler och lö-neförhandlingssystem. LO-ekonomerna säger också detta i sin senaste rapport. Men ingen kan ge något recept på hur detta rent konkret skall gå till.

Jag vill peka på ytterligare några viktiga faktorer, nämligen förhållandet mellan lö-nebildningen, med det system vi har, och massarbetslösheten. Den klassiska svenska modellens karaktär av "vackert-väder-modell" blir extra tydlig om man ser hur nuläget är. Visst är det så att man förhandlar om löner för "insiders", för dem som har jobb. Frågan är om man gör det mera i Sverige än i andra länder.

Jag tittade för några år sedan på hur lo-kal lönebildning går till i jämförbara före-tag i Sverige och Storbritannien. Storbri-tannien är Europas främsta exempel på ett starkt decentraliserat system och det har blivit ganska likt det amerikanska syste-met med väldigt låg grad av kollektivav-talstäckning. Över hälften av den brittiska arbetskraften saknar kollektivavtal. Den fackliga anslutningsgraden har sjunkit drastiskt under 1980-talet. Det var alldeles uppenbart att det lokala facket bara tänkte på sitt eget folk och att det lokala intresset var helt utdragsgivande.

Jag tror att en modell som den brittiska där den lokala egoismen, omtanken om "insiders", är ännu starkare än vad den är i det svenska systemet är en dålig modell. I Sverige finns det ändå vissa incitament till solidaritet med de arbetslösa i organi-sationsmönstret, i det som finns kvar av de gamla starka centralorganisationerna, vil-kas ideologi går i solidaritetsfrämjande riktning. Jag skulle vilja säga att man borde ge en rikare innebörd åt detta och ut-vidga solidariteten till att hjälpa folk som står utanför arbetsmarknaden: de som ännu inte har kommit in och de som är ar-betslösa, de som är förtidspensionerade,

osv. Det får inte vara så att facket förhandlar bort jobb.

Per-Martin Meyerson:

Jag vill ställa en fråga till Nils Elvander. När man lyssnar på dig ikväll och när man läser dina böcker finner man att du i dina analyser över svensk arbetsmarknad utgår från en retrospektiv beskrivning av faktiska lönebildningsmodeller. Du ställer dig sedan i nuläget och säger att ungefär så här kommer det att gå. Du ger däremot ingen analys av de olika modellernas effektivitet eller orsakerna till att de uppstod. Fick vi hela tiden en med hänsyn till de rådande ekonomiska förhållandena optimal modell eller var de ett uttryck för de rådande maktförhållandena? Vi fann, Ingemar Ståhl och jag, när vi studerade jordbrukssektorn, att det fanns en facklig och en politisk gren av bonderörelsen som försvarade ett på karteller och monopol uppbyggt system. Härigenom fick vi en närmast destruktiv utveckling av livsmedelssektorn. Kan du se samma negativa utveckling av lönebildningsmekanismerna under den historiska period du beskriver?

Björn Sprängare:

Vi kommer att få höra Nils Elvanders svar senare men nu är ordet fortfarande fritt.

Sven-Olov Larsson:

Jag tänker lite i samma termer som Ingemar Ståhl när han nämnde det som Nils Elvander talade om, självbevarelsedrift hos de fackliga organisationerna. Om det är så att organisationsgraden går ner, har man därmed ryckt undan grunden för sin existens. Då är frågan: Finns inte motiv för att ha löner som ger en drivkraft för att åstadkomma en anpassning som skulle krävas? Därmed skulle de fackliga organisationerna ha ett externt berättigande framöver.

Nils Elvander:

I min bok *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986* som utkom 1988, har jag ett nyckelbegrepp som jag kallar organisationsbevarande. Det betyder tendensen hos varje organisation, inte bara intresseorganisationer utan också företag, att ständigt finna uppgifter för att motivera den egna fortsatta existensen. Det gamla målet är uppfyllt och då hittar man på något nytt mål för att legitimera sin fortsatta existens.

Jag tyckte mig se ganska starka tendenser till organisationsbevarande på den svenska arbetsmarknaden. Det är väl en del av svaret på den fråga som ställdes.

Fanns det någonstans på vägen i utvecklingen under 1980-talet punkter där man valde fel och där jag som forskare kunde se att utvecklingen gick fel väg? Kanske något av detta kan hänföras till egenskaper hos framförallt de fackliga organisationerna? Jag måste säga att det inte var så svårt att finna sådana punkter i utvecklingen.

En är storkonflikten 1980, som till stor del utlöstes av en konkurrens mellan den framväxande offentliga sektorn med dess starka fackliga organisationer och den privata sektorn. Detta mönster fortsatte sedan under 80-talet. Jag kan ta som ett exempel vad som hände 1984 när man för första gången sedan 1955 skulle ha icke-samordnade förbundsförhandlingar på SAF- och LO-området. Vad hände då? Nivån trissades upp till ungefär det dubbla i förhållande till vad regeringen hade angivit som norm för löneökningstakten med hänsyn till inflationsmålet.

Det berodde på att, enkelt uttryckt, Metall och Kommunal konkurrerade med varandra. Löneökningarna trissades upp, man tappade kontrollen. Kjell-Olof Feldt, som hade rest till Australien, återkom och sade att "dessa dårar stryper den svenska arbetsmarknaden". Sedan bidrog han med inkomstpolitiska åtgärder som i stort sett alla var verkningslösa. Det finns flera stäl-

len där man kan peka på att det gick fel.

Per-Martin Meyerson undrade om detta då kan förklaras politiskt, att det skulle vara arbetarrörelsens egen omsorg om sin maktposition som gör att man har låtit trenden växa till sig på det här sättet. Det ligger väl något i att den politiska grenen av arbetarrörelsen varit alltför eftergiven gentemot den fackliga grenen.

Men man bör komma ihåg att under just 1980-talet började det komma en allt starkare självhävdelse från den politiska grenen av arbetarrörelsen gentemot den fackliga. Kjell-Olof Feldts reaktion 1984 var ett av många tecken på detta. Politiken har hävdat sig starkare gentemot den fackliga sidan under senare år. Jag tror dock att politikerna gör klokt i att avstå från inkomstpolitiska ingrepp, därför att de tenderar att försvaga ansvarskänslan hos organisationerna och detta yttrar sig i processer som man inte kan kontrollera.

Det är svårt att beräkna effekterna av inkomstpolitiska ingrepp. Väldigt mycket stannar vid tomma ord. Jag brukar kalla detta för "symbolpolitik", t ex när man inrättar stora fonder med pengar som man drar in från företagens övervinster, fonder för forskning och utveckling av arbetsliv och mycket annat. Det ser bra ut för stunden men ger ingen varaktig bot utan kan snarare försämra. Jag tror att statsmakterna så mycket som möjligt bör hålla sig borta från arbetsmarknaden. Det är inte staten som skall ange ramarna för lönebildningen utan det måste parterna göra själva. Den stora utmaningen är att klara denna uppgift i ett mera decentraliserat system.

Ingemar Ståhl:

Jag skulle gärna vilja uppehålla mig vid det stora problemet och som man kan se som vattendelare i svensk politik, händelseförloppet 1995, att övergå från fullsysselsättningssamhälle till ett samhälle med 10, 15, 20 procents, man kan välja vilken siffra man vill, arbetslöshetsnivå. Det

finns ett antal olika förklaringar.

Det fanns ingen sysselsättningsökning i näringskapacitet under den här perioden, bara den offentliga sektorn ökade. Dessutom har det hänt en väldig massa när det gäller arbetsorganisationerna och teknik både i den privata och offentliga sektorn. Individuell kompetens och initiativförmåga betyder mycket mera idag.

Det är ingen tillfällighet att de som sparas i första hand är undersköterskor och biträden medan däremot sjuksköterskorna vädrar morgonluft tack vare sin mycket större kompetens inom området. Så ser det ut överallt. Gamla taxichaufförer får ge vika för invandrarchaufförer eftersom de arbetar inom sektorn där man inte har fast lön utan tar vad som blir över.

Det här är en ny bild och det innebär att vi måste ha lönespridningar som vi inte har sett maken till i detta land. Den svenska lönepolitiken med 3-4 procentiga löneavvikelse från Tyskland resulterar i arbetslöshet. Vi ligger på 250 kronors nivå i timmen och konkurrerar med länder på 5-7 kronors nivå i timmen. Det vore märkligt om detta inte skapade en del spänningar. Detta är ett stort problem.

Avslutningsvis måste jag säga att jag är väldigt skeptisk till att man går med i EMU. Är det möjligt att 1995 upprepa den socialdemokratiska regeringskonstens mästestycke och hitta centralt en helt ny modell för prissättning på 5 miljoner människor och 400 000 företag?

Rolf Andersson:

Ingemar Ståhl säger att vi på 1980-talet hade 3-4 procent högre löner än Tyskland och fick därför arbetslöshet. Kan vi inte vända på det och säga att vi på slutet av 1980-talet hade 1,5 procents arbetslöshet medan tyskarna hade 8-10 procents arbetslöshet. Därför fick vi högre löneökningar och därför fick vi en löneutveckling som bidrog till att vi fick den arbetslöshet vi har idag. Detta så mycket mer som svensk lönebildning under den här perio-

den fungerade sämre än vad den gjort under efterkrigstiden.

Vi utvecklades allt mer mot en mellanmodell där löneavtal sluts mellan parter som är tillräckligt starka för att kunna åstadkomma negativa effekter för hela ekonomin men inte tillräckligt starka för att kunna ta samhällsekonomiskt ansvar. Vi kan inte ha en sådan lönebildning utan vi måste hitta en lönebildning som ligger närmare produktionen men utan att därför utesluta möjligheten till att bedriva omfördelning. Nästan alla är tex eniga om att många stora kvinnodominerade yrkesgrupper är lönemässigt undervärderade. Ingen tror väl att detta kan rättas till om lönerna helt bestäms lokalt.

En fungerande modell för lönebildningen måste vara en kompromiss som tillgodoser väsentliga intressen hos båda parter. Den måste ge utrymme för en balans mellan kraven på effektivitet och rättvisa. Det är emellertid helt klart att en betydligt större andel av löneökningarna än tidigare måste fördelas lokalt.

Ulf Dahlsten:

Nils Elvander talade om solidariteten mellan de som har och inte har arbete. Jag upplever att det har hänt något, att något är på gång. För bara två år sedan fanns den bedömningen med. I årets avtalsrörelse är det ingen tvekan om att de som har arbete ser till sina intressen och ger uttryck för det: "Vi kan inte ta ansvar för arbetslösheten eller ta ansvar för vad som händer på den sidan, vi vill ha löner som vi kan leva på." Det är en klar attitydförändring som har skett.

Jag är alldeles övertygad att det inte är arbetsmarknadens parter som kan lösa arbetslöshetsproblemet utan här krävs det ordentliga strukturförändringar av statsmakterna, i skattestrukturen framförallt.

Björn Sprängare:

Jag föreslår att vi ger alla deltagarna en varm applåd.