

Den svenska modellen vid vägs ände?

NILS KARLSON OCH HENRIK LINDBERG

Nils Karlson är institutionell ekonom och statsvetare, docent, samt VD för forskningsinstitutet Ratio. Hans forskning handlar om samspelen mellan politik och marknader i den moderna välfärdsstaten, bl a om skatter, ekonomisk omvandling, lönebildning och grundlagsfrågor.
nils.karlson@ratio.se

Henrik Lindberg är fil dr i ekonomisk historia och arbetsmarknadsforskare vid forskningsinstitutet Ratio. Hans forskning handlar om arbetsmarknad, lönebildning, politisk ekonomi och industripolitik.
henrik.lindberg@ratio.se

Den svenska arbetsmarknadsmodellen befinner sig i ett formativt skede.

Frågan är om den även har nått vägs ände? Förutsättningarna för att upprätthålla vår speciella form för lönebildning, partsrelationer och delvis kollektivavtalsbestämda arbetsmarknadsregleringar undergrävs i dag av globalisering, EG-rättens ökade betydelse, medlemsflykt och ett förändrat värdeskapande. I artikeln analyseras den svenska arbetsmarknadsmodellens utveckling, särdrag, inre motsättningar och utmaningar. Slutsatsen är att modellen sakta men säkert riskerar att falla samman, alldeles oavsett utgången av huvudavtalsförhandlingar och diskussioner om vem som ska sätta märke eller vara normerande lönesättare. Mycket talar för att de lagar som påverkar lönebildningen behöver moderniseras.

Under de senaste åren har diskussionen om den svenska arbetsmarknadsmodellens framtid blivit allt livligare, vilket inte minst illustreras av de nyligen avbrutna förhandlingarna om ett nytt huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter och den uppskruvade debatten om Byggnads blockad i Vaxholm och Lavaldomen. Även i *Ekonomisk Debatt* fördes år 2008 en diskussion om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Frågan gällde huruvida det svenska avtalssystemet befann sig i kris eller inte. Lars Calmfors (2008) hävdade att det nuvarande systemet med den konkurrensutsatta industrin som märkessättare för löneökningarna i hela ekonomin inte kunde fungera i fortsättningen. Ett viktigt argument var att tjänstesektorn successivt har fått ökad tyngd i ekonomin och att tjänstesektorn dessutom blir alltmer utsatt för internationell konkurrens. Därför borde industrins roll som märkessättare omprövas till förmån för de internationellt konkurrensutsatta tjänstenäringarna. Repliken från Braunerhielm m fl (2008) sköt in sig på att det nuvarande systemet med att ha industrin som lönenormerande hade tjänat Sverige väl under de senaste avtalsrörelserna. Industrin kommer även fortsättningsvis att ha de mest exportberoende och konkurrensutsatta jobben och dessutom menar Braunerhielm m fl (2008) att industrins andel i ekonomin är förhållandevis intakt om man medräknat de industrinära tjänsterna.

I denna diskussion ansluter vi oss till Calmfors linje att det svenska avtalssystemet behöver reformeras, men av andra skäl än de som Calmfors anför. Vi menar att ett antal underliggande förutsättningar för den svenska arbetsmarknadsmodellen är på väg att i grunden förändras och att detta gör modellen instabil. De nya omvärldsvillkoren samt inneboende motsättningar i det nuvarande förhandlingssystemet kräver, enligt vår analys, mer

omfattande reformer än att bara ge den konkurrensutsatta tjänstesektorn en större betydelse som märkessättare. Vår ansats är således bredare än såväl Calmfors (2008) som Braunerhielm m fl (2008).

Artikeln baseras på slutrapporten i ett drygt treårigt forskningsprojekt, *En ny svensk modell – vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering* (Karlson och Lindberg 2008). I nästa avsnitt presenteras utvecklingen av och de utmärkande dragen i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därefter följer en argumentation kring hur och varför denna svenska modell riskerar att falla sönder. Slutligen följer en avslutning där slutsatserna och resonemangen i artikeln sammanfattas.

1. Arbetsmarknadens korporativa karteller

En central tes i vår analys av den svenska arbetsmarknaden är att den sedan länge utmärks av vad vi har valt att kalla *korporativa karteller* (Lindberg 2008). Dessa kännetecknas dels av korporativa arrangemang mellan stat och vissa intresseorganisationer, där dessa tilldelats särskilda myndighetsfunktioner, dels av kartellliknande överenskommelser som begränsar inhemsk och utländsk konkurrens, mellan arbetsgivare respektive arbetstagarare och deras respektive organisationer.

Även om det sällan sägs rent ut är både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i första hand karteller som syftar till att begränsa konkurrensen om arbetskraften. De förra har utvecklat en rad olika strategier för att förhindra lönekostnadsdrivande konkurrens mellan företagen, medan de senare har utvecklat motsvarande strategier för att begränsa lönesänkande konkurrens mellan arbetstagararna. Att betrakta arbetsmarknadens parter som, huvudsakligen, karteller är inte unikt men ändå förvånansvärt ovanligt bland svenska arbetsmarknadsforskare.¹ Det är förvånande mot bakgrund av att de fackliga organisationerna länge sågs som positiva exempel på kartellsamverkan och regelbundet kallades för karteller långt in på 1900-talet. I takt med att inställningen till karteller gradvis blev mer negativ har dock referenserna åt det hållet blivit färre.

Att såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer har monopolambitioner och är att betrakta som försäljnings- respektive inköpskarteller med syfte att påverka priset på arbetskraft är dock närmast självklart utifrån ekonomisk teori (Lundh 2008; Åmark 1986, 1989). En annan fråga är dock i vad mån de faktiskt lyckas med detta. Karteller är inte helt enkla att upprätthålla i längden. Ett av skälen till att karteller ibland lyckas är de korporativa arrangemang som utmärker arbetsmarknaden. Med korporatism menas här intresseorganisationernas faktiska deltagande i den offentliga politiken, såväl dess utformning som dess genomförande.² Viktigt att notera är att

¹ Bland de arbetsmarknadsforskare som har ett tydligt kartellperspektiv i sin forskning märks Lundh (2008), Lundqvist (1998, 2000), Ståhl och Wickman (1995) och Åmark (1993).

² Öberg (1994, s 22). Denna definition verkar enligt statsvetaren Öberg också vara den gängse bland forskare på området.

alla intresseorganisationer inte ges samma status (representativa monopol) – vissa väljs ut av staten. Större resursstarka organisationer dominerar och oftast är det dessa som också ges störst möjlighet att påverka politikens och regelsystemens utformning.

Genom korporativ organisering har staten också möjlighet att på egen hand gynna – eller för den delen missgynna – utvalda välorganiserade intressen, exempelvis när det gäller att upprätta och upprätthålla kartellfunktioner. Staten är inte bara en arena utan också aktör. Genom att ställa resurser till förfogande eller ge en intresseorganisation en mer officiell status kan staten stärka vissa organisationer, ibland på andra organisationers bekostnad. I utbyte förväntas den gynnade organisationen tillhandahålla expertkunskap, hjälpa till med vissa myndighetsfunktioner samt moderera och disciplinera sina medlemmar. Deras uppgift blir att ge statliga beslut legitimitet hos medlemmarna och på så sätt förhindra eller begränsa missnöjesyttringar inom de egna leden (Öberg 1994; Micheletti 1994).

Mycket av svensk arbetsmarknadslagstiftning, liksom tillämpningen och uppföljningen av densamma, är uppbyggd enligt detta mönster. Det gäller alltifrån lagstiftningen om kollektivavtal, konflikträtt och arbetsdomstol från 1928 (alltjämt intakt) till 1970-talets lagar om anställningsskydd, medbestämmande, fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen, ledighet m m. En rad konsekvenser följer av att den svenska arbetsmarknaden inte är en vanlig marknad utan en marknad med korporativa karteller.

2. Kollektivavtalen och den unika konflikträtten

Det är genom kollektivavtal som huvuddelen av anställningsvillkoren i Sverige regleras. Kollektivavtalen täcker drygt 90 procent av de anställda på svensk arbetsmarknad, vilket är högt men inte unikt i ett internationellt perspektiv. Unik är emellertid den särskilda ställning som kollektivavtalen har. Direkt lagstiftning och domstolsutslag spelar en relativt sett mindre roll på svensk arbetsmarknad än på andra håll. En betydande del av den lagstiftning som finns kring bl a anställningsskydd, ledighet och medbestämmande är nämligen endast semidispositiv eller halvtvingande, vilket innebär att lagen kan ersättas eller kompletteras med partsöverenskommelser i kollektivavtal (dock inte genom individuella avtal). Detta innebär att en betydande delegering av normgivningsmakten har gjorts till arbetsmarknadens organisationer, inte minst eftersom kollektivavtalet då begränsar den individuella avtalsfriheten på motsvarande sätt som tvingande lag (Adlercreutz 2003).

Kollektivavtal skiljer sig således i väsentliga avseenden från civilrättsliga avtal. I Sverige binds inte bara medlemmarna i respektive organisation av kollektivavtal utan också icke fackligt anslutna anställda som arbetar hos arbetsgivare som ingått kollektivavtal. Detta kallas kollektivavtalens fjärrverkan och illustrerar de svenska arbetsmarknadsorganisationernas huvudsakliga strategival att vara öppna, inkluderande karteller (Nyström

1998; Adlercreutz 2000; Jacobs 2001; Malmberg 2002; Lundh 2008). Nära kopplad till kollektivavtalen i sig är organisations- och förhandlingsrätten, liksom rätten att vidta olika former av stridsåtgärder som strejk, blockad och lockout. Det är med hjälp av (hotet om) dessa som kollektivavtalen upprättas och kartellerna hålls samman.

Även när det gäller konfliktreglerna intar svensk lagstiftning en särställning i och med att konflikträtten i princip är obegränsad. Detta gäller såväl arbetstagarernas strejkrätt som arbetsgivarnas lockouträtt, samt blockadrätten. I flertalet jämförbara länder i vår omvärld krävs proportionalitet mellan konflikternas omfattning och de intressen som står på spel. Sympatiåtgärder, dvs stridsåtgärder som vidtas när fredsplikt råder till förmån för annan olöst primärkonflikt, är i praktiken endast tillåtna i Norden, och oinskränkt endast i Sverige och Finland. Det är också i det närmaste unikt att tillåta sympatiåtgärder i samband med blockader mot arbetsplatser med oorganiserade arbetsgivare och oorganiserade arbetstagarare (Fahlbeck 2007).

Denna obegränsade konflikträtt för kollektivavtalsteckning – med en rad uppmärksammade fall under senare år – utgör en integrerad del av den svenska kollektivavtalsmodellen och har hela tiden tyst accepterats av arbetsgivarna. Med ett talande uttryck har Moberg (2006) karaktäriserat dessa blockader som *systemförsvarskonflikter*. Svensk lagstiftning kring kollektivavtal och stridsåtgärder ingår numera i MBL, men är i princip oförändrad sedan 1928.

3. Parternas symbios och centralisering

Den svenska arbetsmarknadsmodellens framväxt och funktionssätt, bl a Saltsjöbadsavtalets tillkomst, handlar om dessa partskartellers symbios. LO och SAF var beroende av varandra och drev varandra mot en långtgående centralisering av beslutsfunktionerna inom respektive organisation (Lundh 2008; Nycander 2008; Karlson och Lindberg 2008). Detta möjliggjordes genom en blandning av avskräckning och förtroende. Hotet från den andra sidans potential att ta till massiva konfliktåtgärder krävde samling och sammanhållning internt, samtidigt som det var viktigt att motparten stod enad för att kunna åstadkomma långsiktiga överenskommelser som båda parter kunde lita på.

Centraliseringen och samordningen institutionaliserades i samband med Saltsjöbadsavtalet 1938. Ett resultat av detta blev att politikerna för lång tid framåt motades bort från ett så centralt politikområde som arbetsmarknaden och i stället överläts regelskapandet åt parterna i form av korporativ organisering. Därmed lyckades parterna också lösa flera av de problem och motsättningar som hade funnits på svensk arbetsmarknad. Det var viktigt att exportindustrins avtal skulle sätta märke för resten av arbetsmarknaden snarare än de skyddade sektorerna, exempelvis byggsektorn, vilka skulle kunna pressa upp lönerna. Med ”märket” avses i detta sammanhang behovet av ett normerande avtal som fungerar som förebild och sät-

ter nivån för övriga avtal. Saltsjöbadsavtalet bidrog också till arbetsfreden genom den centralisering som den medförde hos SAF och LO. En gemensam strävan var att åstadkomma en så hög organisationsgrad som möjligt. För båda parter gällde det att kunna kontrollera sina medlemsförbund och förbundens medlemmar. SAF förmådde LO att 1941 centralisera sin organisation och tog också initiativet till en centralisering av löneförhandlingarna i syfte att standardisera lönevillkoren och kontrollera lönekostnadsökningarna (Johansson och Magnusson 1998; Karlson och Lindberg 2008; Lundh 2008).

Att perioden efter Saltsjöbadsavtalet blev en av de mer framgångsrika i svensk ekonomi råder det närmast konsensus om bland svenska ekonomhistoriker (Schön 2000; Magnusson 2000; Myhrman 2003).³ En viktig anledning till detta tycks vara att de institutionella arrangemangen på arbetsmarknaden var väl anpassade för att hantera dåtidens utmaningar. Problemet för parterna att hantera var arbetskraftsbristen som riskerade att leda till en skenande lönekostnadsutveckling (Appelqvist 2001). Tack vare hårt centraliserade avtalsförhandlingar med industrin som märkessättande kunde dock lönekostnaderna och därmed inflationen hållas i schack fram till 1970-talet. Lundh (2002) menar att den sk fordristiska arbetsorganisationen med det löpande bandet som en tydlig illustration gjorde arbetstagarna utbytbara mot varandra. Traditionellt yrkesskicklig arbetskraft hade relativt mindre betydelse vilket passade in i den centraliserade modell för lönebildning som upprättades. Samma effekt hade den tidens tayloristiska produktionssätt med hierarkiska organisationer samt central planering och styrning som viktiga inslag. Den centraliserade avtalsmodellen passade väl under dessa realekonomiska förutsättningar.

4. Omvärldsförändringar och inre motsättningar

Den svenska arbetsmarknadsmodellen formerades således och nådde sin höjdpunkt under radikalt andra omvärldsvillkor, dvs teknik, arbetsorganisation och näringsstruktur, än de som gäller i dag. Att den svenska arbetsmarknadsmodellen står inför ett sönderfall beror delvis på att omvärldsvillkoren har försvårat för starkt centraliserade och samordnade partskarteller att leverera såväl arbetsfred och kontrollerade lönekostnadsökningar som hög utvecklingskraft i näringslivet. Det finns fler dimensioner av detta. Dagens värdeskapande sker i ett alltmer globalt, konkurrensutsatt system. Tillverkare i andra länder, ibland inom samma koncern, står ständigt redo att ta över produktion och kunder, även om den utländska konkurrensens betydelse skiljer sig väsentligt åt i olika branscher (Karlson och Lindberg 2008, s 24).

³ Se dock Krantz (2005) för en avvikande uppfattning i frågan. Enligt Krantz ledde det nära samarbetet mellan arbete och kapital till att utvecklingskraften hämmades.

Nya sätt att organisera arbete och produktion

En viktig del av de nya villkoren som påverkar arbetsmarknaden är de nya sätten att organisera arbete och produktion. Schematiskt håller vi på att lämna en ekonomi där företagen var hierarkiska och vertikalt integrerade, där produktionen var standardiserad och inriktad på serietillverkning och där arbetskraften var utbytbar och yrkesgränserna strikta. I dag har företagen en plattare organisering, produktionen sker kundorderstyrt i kortare serier och arbetstagarna har mer utbildning och därmed specialkompetenser vilket gör dem mindre utbytbara. Samtidigt är allt fler företag integrerade i långa, globala, lagerlösa värdenätverk där många företag samverkar.

Denna process skiljer sig mellan olika branscher och från företag till företag, men riktningen är tydlig. De nya sätten att organisera arbete och produktion drivs av informationstekniken som har gjort information om allt från teknik, andra anställdas arbete och kundernas preferenser mer tillgänglig inom företagsorganisationen. Dessutom har ny teknik gjort verktyg, maskiner och utrustning flexibel och programmerbar vilket har gjort kapitalstocken mer mångsidig. Detta möjliggör kortare produktionscykler och snabbare leveranser till kunder som dessutom kan få mer av skräddarsydda produkter i stället för ett standardsortiment (Lindbeck och Snower 1999; Lundh 2002). Omfattningen av dessa nya produktionskoncept skiljer sig åt branschvis men ökar i omfattning. NUTEK (1996, 1999) påvisade att en stor majoritet av alla medelstora och större företag (över 50 anställda) fick en mer flexibel arbetsorganisation under 1990-talet.

Decentralisering och märkessättning

Det förändrade värdeskapandet är sannolikt en viktig anledning till att lokal eller individuell lönesättning används i allt högre grad. Lindbeck och Snower (2001) menar att den faktiska decentralisering av lönebildningen som har skett i land efter land är en avspeglning av de nya sätten att organisera företag och produktion, bort från tayloristiska koncept. När arbetstagare får allt fler olikartade och differentierade uppgifter att utföra lämpar sig centraliserade system för lönesättning allt sämre. Enligt Lindbeck och Snower (2001) har utvecklingen bort från yrkesmässig specialisering där varje arbetstagare sköter ett moment i en produktionsprocess i riktning mot självstyrande arbetslag där man som arbetstagare har flera uppgifter, ökat kostnaden för centraliserade förhandlingar. Så länge arbetstagarna är specialiserade efter yrke och arbetstagarna i varje yrkesgrupp har liknande produktivitet samt vilja att arbeta, krävs förhållandevis lite information för lönesättningen. Men när allt fler arbetsplatser lämnar det tayloristiska sättet att organisera arbetet så visar sig olägenheterna med en (mer) centralt fastställd lön och andra kontraktsvillkor. Således är det naturligt att det stora flertalet OECD-länder inklusive Sverige har rört sig mot en mer decentraliserad lönebildning sedan 1980 (Calmfors m fl 2001; Sciarra 2005).

I Sverige finns emellertid ett viktigt hinder för att fortsätta den processen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen har allt sedan Saltsjöbadsavta-

lets dagar haft behov av ett märke, en tydlig normering för lönebildningen. Denna norm ”får” sedan inte överskridas utan särskilda skäl.⁴ Kritiken mot att industrisektorn ska ”sätta märket”, vilket varit fallet sedan Industriavtalets tillkomst, har dock flera motstridiga utgångspunkter. Vissa hävdar att det är för högt, att deras bransch inte kan bära de höga lönekostnaderna. Andra menar att det är för lågt, att de inte kan ta ut de löneökningar som är möjliga i deras bransch. Ytterligare andra menar att märket förhindrar lönejusteringar mellan branscher. Flera alternativ till märkessättare finns, både historiskt och i dagens debatt.

Den riktigt intressanta frågan är emellertid, varför det är nödvändigt med ett märke? Ett huvudskäl till detta är de svenska konfliktreglernas utformning. I och med att bägge parter har möjligheter att använda sympatiåtgärder för att understödja andra förbund i konflikter kan ingen aktör förvänta sig en trovärdig fredsplikt efter undertecknat kollektivavtal – om inte andra aktörer i systemet också har undertecknat avtal. Följaktligen är behovet av ”samverkan” eller samordning kring ett gemensamt ”märke” på respektive sida av marknaden grundläggande för modellens funktions sätt. Att ta en konflikt i dagens globala konkurrensutsatta ekonomi med sammanlänkad produktion och distribution är kostsamt och varken företag eller arbetstagare i flertalet branscher och sektorer kan ha detta som ett alternativ. I icke-konkurrensutsatta, dvs skyddade, branscher finns dock den möjligheten och risken finns alltså att konflikter, via möjligheten till sympatiåtgärder, sprider sig över arbetsmarknaden, de höga kostnaderna till trots (Karlson och Lindberg 2008).

Centralisering och framför allt samordning blir nödvändig för att undvika kostnadsdrivande konflikter av 1970-talssnitt eller som under den decentraliserade avtalsrörelsen 1995. Samordningen administreras då av arbetsmarknadens karteller på ömse sidor vilket gör att den faktiska decentralisering som skett i Sverige från tidigt 1980-tal har stannat av och eventuellt förbytts i sin motsats (de Geer 2007; Karlson och Lindberg 2008; Karlson 2009). Utan central kartellsamverkan tycks inte den nuvarande svenska arbetsmarknadsmodellen kunna leverera kostnads- och konfliktkontroll – då blir det å andra sidan svårt att fortsätta decentralisera lönebildningen, vilket får negativa effekter för sysselsättningen och ekonomins utvecklingskraft. Detta *lönebildningens dilemma* kan inte hanteras genom att den ena eller andra sektorn sätter märket utan ligger inneboende i dagens svenska arbetsmarknadsmodell med rådande konfliktregler.

Problem att hålla ihop kartellerna

Samtidigt har det blivit allt svårare att hålla ihop arbetsmarknadskartellerna internt. För att ta ett exempel från arbetsgivarsidan: Hur ska man kunna förmå enskilda företag eller medlemsorganisationer att komma överens om gemensamma lönebud, uppfordra enighet under löneförhandlingarna tills avtalet är undertecknat och utöva tillsyn så att inte någon

⁴ För en översikt av diskussionen, se Medlingsinstitutets årsrapport 2006 samt SOU 2006:32.

över- eller underbjuder de etablerade lönevillkoren (Lundh 2008)? Detta kräver centralisering, disciplinering och koordinering, men det kräver också en känsla av inbördes solidaritet mellan dem som ingår i kartellen. Möjligheterna att hålla ihop såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas kartell bygger i hög grad på att medlemmarna tycker att kollektivt agerande och konkurrensbegränsningar av olika slag gynnar deras intressen (Lundh 2008). När heterogeniteten då ökar, för att ta ett exempel från arbetstagsidan, uppstår fler och större intressekonflikter inom gruppen och därmed försvagas såväl incitamenten att vara med i och sammanhållningen i den befintliga kartellen.

Den växande globaliseringen av svensk ekonomi, exempelvis mätt i termer av utrikeshandel och internationella företag som påvisats av SOU 2008:21, ökar också exitmöjligheterna för företagen. Valet att flytta hela eller delar av produktionen utomlands blir reellt. Eftersom den centrala maktresursen som företagen förfogar över är investeringsbeslutet – och detta befinner sig utom räckhåll för företagens egna organisationer – innebär det att arbetsgivarnas kollektiva styrka minskar medan företagens individuella styrka ökar i takt med att rörligheten över gränserna växer. Dessutom har många större företag betydande ekonomiska resurser, inte sällan större än arbetsgivarnas organisationer, och därför har arbetsgivarna ofta ett permanent försteg framför arbetstagarerna och dess organisationer (Traxler m fl 2001). Om de kollektiva och individuella målen inte sammanfaller har företagen, i och med de växande exitmöjligheterna, svagare incitament att både ansluta och engagera sig i arbetsgivarorganisationer vilket på sikt försvagar arbetsgivarnas kartell.

På den fackliga sidan finns problem av motsvarande dignitet. Den fackliga anslutningsgraden har fallit under lång tid i den industrialiserade världen. Inom EU25 är i dag endast 25 procent av löntagarna fackligt organiserade. Sverige utgjorde länge undantaget från den trenden (Kjellberg 2002), men så är ej längre fallet. Sedan år 1998 är den fackliga anslutningsgraden på väg nedåt och har fallit från drygt 80 till 70 procent. Anorlunda uttryckt är i dag 30 procent av de anställda *inte* med i facket. Den stora delen av den minskningen har skett under åren 2007 och 2008 då anslutningsgraden sjunkit med nära 8 procentenheter. Snabbast är fallet bland unga, storstadsbor och inom tjänstesektorn (Kjellberg 2008). I gruppen heltidsarbetande 16-24 år har antalet fackligt anslutna minskat med hela 25 procentenheter på drygt 10 år och organisationsgraden var i den gruppen bara strax över 50 procent år 2006.

För de fackliga organisationerna utgör de fallande medlemstalen ett betydande problem. De under senare tid omdebatterade förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen är sannolikt av underordnad betydelse. Sverige förefaller snarare vara på väg att anpassa sig till utvecklingen i övriga västeuropeiska länder, om än från en hög nivå. Med nuvarande utveckling kommer allt större segment av den svenska arbetsmarknaden att vara utan facklig organisering och därmed också förmodligen utan kollektivavtal på

längre sikt. Vad denna utveckling på sikt kan innebära för legitimiteten i den svenska modellens korporativa inslag, semidispositiva lagstiftning och parternas normgivningsmakt är det lätt att föreställa sig.

Lika viktigt för de fackliga partskartellernas funktionssätt är EG-rättens ökade betydelse. EG-rättens starkare betoning av den fria rörligheten, tydligast illustrerat av Laval- och Ruffertdomarna, har kommit i konflikt med hur den svenska arbetsmarknadsmodellen har ”löst” frågan om att hindra social dumping. Det närmast unika sättet att ge fackföreningarna myndighetsliknande funktioner att påtvinga utländska företag hela eller delar av de svenska kollektivavtalen visade sig i en domstolsprövning i EG-rätten inte hålla måttet. Både svensk lagstiftning och svenska kollektivavtal kommer därför att behöva ändras.

Detta har gjort svenska fackföreningar djupt oroliga. De vill naturligtvis värna den fackliga kartellfunktionen och förhindra att arbetskraft med lägre löner och sämre socialt skydd verkar på svensk arbetsmarknad. Även vissa arbetsgivare, åtminstone inom tidigare skyddade branscher, har sannolikt motsvarande kartellintressen, även om dessa sällan uttalas offentligt. Där handlar det snarare om att skydda sig emot utländsk konkurrens i allmänhet.

5. Svenska modellen vid vägs ände?

Som visats finns det finns ett antal rejäla utmaningar för den svenska arbetsmarknadsmodellen som delvis, men inte i första hand, berör den ofta ställda frågan om vem som ska sätta märket i avtalsrörelserna. Om inget görs riskerar modellen att sakta men säkert falla samman.

De tidigare diskuterade omständigheterna gör att dagens modell inte är stabil, åtminstone på lite längre sikt. När förutsättningarna för att upprätthålla arbetsmarknadens partskarteller undergrävs av globalisering, EG-rättens ökade betydelse och medlemsflykt kommer det att bli allt svårare att klara samordning, konflikt- och kostnadskontroll, alldeles oavsett vad man kan enas om som märke eller normerande lönesättare. Frestelsen att agera fripassagerare kommer att vara stor hos många arbetstagar- och arbetsgivarförbund. Med minskad samordning växer, med oförändrade konfliktregler, konfliktmöjligheterna vilket ökar svårigheterna att hålla nere konflikt-nivån och lönekostnaderna. Samtidigt är det troligt att irritationen hos mer ansvarsfulla aktörer på ömse sidor av marknaden kommer att öka.

Alternativt kan, på grund av lönebildningens dilemma, parterna initialt måhända förbättra samordning och kartellsamverkan genom hårdare centralisering och styrning, men då riskerar å andra sidan effekten att bli försvagad utvecklingskraft, med långsiktigt negativa effekter för selsättning och utanförskap. En sådan utveckling kan dessutom förstärkas av en fortsatt lagstiftning som skyddar insiders på outsiders bekostnad på arbetsmarknaden.

Egentligen oavsett scenario kan sönderfallet leda till att de korporativa

partskartellernas legitimitet undergrävs hos såväl allmänheten som lagstiftaren. Det är knappast troligt att riksdag och regering kan fortsätta vara passiva åskådare till denna utveckling särskilt länge till. Stora delar av svensk arbetsmarknadslagstiftning är skapad i en helt annan tid med helt andra förutsättningar för produktion och ekonomiskt värdeskapande. Det som var ändamålsenligt då är det knappast i dag.

Adlercreutz, A (2003), *Svensk arbetsrätt – tolfte omarbetade upplagan*, Norstedts juridik, Stockholm.

Appelqvist, J (2001), *Den svenska modellen ur ett institutionellt perspektiv*, Ekonomisk-historiska institutionen, Lund.

Braunerhielm, P, O Djerf, H Frisén och H Ohlsson (2008), "Krisstämpeln på det svenska avtalssystemet – en överdrift", *Ekonomisk Debatt*, årg 36, nr 5, s 15-30.

Calmfors, L (2008), "Kris i det svenska avtalssystemet", *Ekonomisk Debatt*, årg 36, nr 1, s 6-19.

Calmfors, L m fl (2001), "The Future of Collective Bargaining in Europe", i Boeri, T, A Brugiavini och L Calmfors (red), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press, Oxford.

Fahlbeck, R (2007), *Stridsåtgärder, särskilt sympatitåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor – En internationell jämförelse*, Juristförlaget, Lund.

de Geer, Hans (2007), *Från svenska modellen till Svenskt näringsliv*, Ratio, Stockholm.

Jacobs, A (2001), "The Law of Strikes and Lockouts", i Blanpin, R och C Engels (red), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, Haag.

Johansson, A och L Magnusson (1998), *LO under andra halvsekle – Fackföreningsrörelsen och samhället*, Tidens förlag, Stockholm.

Karlson, N (2009), "Varför decentraliseras inte svensk lönebildning?", under publicering i antologi.

Karlson, N och H Lindberg (2008), *En ny svensk modell. Välgval på arbetsmarknaden: Sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*, Norstedts akademiska förlag, Stockholm.

Kjellberg, A (2002), "Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands", *Arkiv*, nr 86-87, s 44-96.

Kjellberg, A (2008), "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007", manuskript, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

Krantz, O (2005), "Economic Growth and Economic Policy in Sweden in the 20th Century: A Comparative Perspective", Working Paper 32, Ratio, Stockholm.

Lindbeck, A och D Snower (1999), "Multi-Task Learning and the Reorganization of Work. From Tayloristic to Holistic Organization", IZA Discussion Paper, Bonn.

Lindbeck, A och D Snower (2001), "Centralized Bargaining and Reorganised Work: Are They Compatible?", *European Economic Review*, vol 45, s 1851-1875.

Lindberg, H (2008), *Korporativa karteller – en studie av byggsektor och jordbruk i den svenska modellen*, Norstedts akademiska förlag, Stockholm.

Lundh, C (2002), *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*, SNS, Stockholm.

Lundh, C (2008), *Arbetsmarknadens karteller. Nya perspektiv på det svenska kollektivavtalssystemets historia*, Norstedts akademiska förlag, Stockholm.

Lundqvist, T (1998), *Arbetsgivarna efter 1945 – arbetskraftsbrist och kartellstrategi. Verkstadsföreningen samt Bryggeriarbetsgivarförbundet och SAF*, Arbetsrapport 1998:38, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Lundqvist, T (2000), *Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning – En ekonomisk-historisk studie av Verkstadsföreningen 1946-1983*, Forskningsrapport 2000:1, Svensk Modell i Förändring, Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet.

Malmberg, J (2002), "The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions", i Wahlgren, P (red), *Stability and Change in Nordic Labour Law*, Scandinavian Studies in Law, Stockholm.

Magnusson, L (2000), *Sveriges ekonomiska historia*, Prisma, Stockholm.

Medlingsinstitutet (2006), *Medlingsinstitutets årsrapport*, Medlingsinstitutet, Stockholm.

Micheletti, M (1994), *Det civila samhället och staten – medborgarsammanslutningarnas roll i svensk politik*, Fritzes, Stockholm.

REFERENSER

- Moberg, E (2006), *Strejk, lockout och blockad*, Ratio, Stockholm.
- Myhrman, J (2003), *Hur Sverige blev rikt*, inledning av Lars Magnusson, SNS Förlag, Stockholm.
- Nyström, B (1998), ”Kollektivavtalet en säregen avtalstyp”, i Nyström, B och L Gorton (red), *Variationer på ett obligationsrättsligt tema*, Institutionen för handelsrätt, Lund.
- NUTEK (1996), *Towards Flexible Organizations*, NUTEK, B 1996:6, Stockholm.
- NUTEK (1999), *Flexibility Matters: Flexible Enterprises in the Nordic Countries*, NUTEK, Stockholm.
- Nycander, S (2008), *Makten över arbetsmarknaden – ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, SNS, Stockholm.
- Schön, L (2000), *Sveriges moderna ekonomiska historia – Tillväxt och omvandling under två sekel*, SNS, Stockholm.
- Sciara, S (2005), ”The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990 – 2004. Draft General Report”, projektrapport *The Evolving Structure of Collective Bargaining. A Comparative Analysis Based on National Reports in the Countries of the European Union*, Europeiska Kommissionen, Università degli Studi di Firenze, Florens.
- SOU 2006:32, *God sed vid lönebildning. Utvärdering av Medlingsinstitutet*, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- SOU 2008:21, *Permanent förändring – Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik*, Bilaga 7 till långtidsutredningen, Finansdepartementet, Stockholm.
- Ståhl, I och K Wickman (1995), *En miljon utan jobb. Suedosclerosis III*, Marknadsekonomisk Rapport 1995, Timbro, Stockholm.
- Traxler, F, S Blaschke och B Kittel (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford University Press, Oxford.
- Åmark, K (1986), *Facklig makt och fackligt medlemskap. De svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890-1940*, Arkiv, Lund.
- Åmark, K (1989), *Maktkamp i byggbransch – avtalsrörelser och konflikter i byggbranschen 1914-1920*, Arkiv, Lund.
- Åmark, K (1993), *Vem styr marknaden? Facket, makten och marknaden 1850-1990*, Tiden, Stockholm.
- Öberg, P (1994), *Särintresse och allmänintresse: Korporatismens ansikten*, Statsvetenskapliga föreningen, Uppsala universitet.