



EKONOMI  
HÖGSKOLAN  
Lunds universitet

Ekonomihögskolan  
Institutionen för Handelsrätt  
HARK 13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

VT 2009

# Den svenska modellen

-

## Var är den på väg?

Handledare: Annamaria Westregård

Författare: Nils Gustavsson

# Sammanfattning

Sverige har under en lång period haft en nästintill unik arbetsmarknadsmodell, den så kallade svenska modellen. Denna modell bygger på ett antal hörnstenar som ett bra samarbetsklimat mellan marknadens parter, hög facklig organisationsgrad och en stat som håller sig neutral och utanför arbetsmarknaden. Under 1970-talet började dock en förändring att ske och idag är modellen bara en skugga av sitt forna jag. Uppsatsen kommer att undersöka hur väsentliga delar av modellen idag förändras och vilken effekt detta kan ha på arbetsmarknaden och dess parter, men även se hur en till synes liten förändring av a-kassan kan få en stor inverkan på systemet. Slutligen kommer jag att se var någonstans den svenska modellen är på väg och vilka olika vägar den kan komma att ta.

Nyckelord: den svenska modellen, fackföreningar, kollektivavtal, förändringar av arbetslöshetskassa, huvudavtal

# Abstract

During a long time Sweden has utilised a nearly unique labour-market policy, the so called Swedish model. This model is based on a number of keystones such as a good collaboration between the parties of the market, a highly organized union and a government that is neutral and not involved with the labour-market. During the 1970's a change started to occur though and today the model is but a shadow of its former self. This paper will examine how essential parts of the model changes today and what effect this could have on the labour-market and its factions, but also how a seemingly minor change in the unemployment benefit fund could have a major impact on the system. Finally I will see where the Swedish model today is heading and what different routes it could come to take.

Keywords: the Swedish model, labour unions, collective agreement, changes in the unemployment benefit fund, principal agreement

# Innehållsförteckning

<i>Förkortningar</i> .....	5
<i>1. Inledning</i> .....	6
1.1 Syfte och frågeställning.....	6
1.2 Metod.....	7
1.3 Avgränsning .....	7
1.4 Disposition.....	8
<i>2. Hur den svenska modellen växte fram</i> .....	9
2.1 Sverige innan modellens framväxt.....	9
2.2 Den svenska modellens framväxt.....	12
2.3 Vad innebar den svenska modellen?.....	13
2.4 När den svenska modellen började försvinna.....	14
2.5 De senaste åren.....	16
<i>3. Hur modellen håller på att avvecklas</i> .....	18
3.1 Förändringar i a-kassan och ett medlemsfall i fackföreningarna.....	18
3.2 Bristen på samarbetsvilja och en statlig inblandning.....	21
3.2.1 Försök till ett nytt huvudavtal.....	21
3.2.2 Effekter av att avtalsförsöket föll.....	22
3.2.3 Statlig inblandning.....	24
<i>4. Teorier om var modellen är på väg</i> .....	26
4.1 Sönderfall.....	26
4.2 Omreglering.....	26
4.3 Avreglering.....	27
4.4 Modernisering.....	27
<i>5. Analys och slutord</i> .....	29
5.1 Analys.....	29
5.2 Slutord.....	33
<i>Källförteckning</i> .....	35

# Förkortningar

A-kassa	Arbetslöshetskassa
AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
LAF	Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PTK	Privattjänstemannakartellen
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1. Inledning

Vi har i Sverige under en lång period åtnjutit effekterna av vad som kommit att kallas den svenska modellen (alternativt den nordiska), med arbetsfred, en policy av samarbete istället för konflikt mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, starka arbetsmarknadsorganisationer och en statlig neutralitet. Även om modellen de senaste decennierna successivt har urholkats har den ändå hela tiden legat som grund för den svenska arbetsmarknaden. Detta kan dock komma att ändras. Enligt VD:n för Ratio pekar allting på att vi idag befinner oss i ett formativt skede av den svenska arbetsmarknadsmodellen,<sup>1</sup> och vi ser idag en sviktande samarbetsvilja, fallande fackliga organisationsgrad och frångång från arbetsmarknadsregleringen genom kollektivavtal.

En förändring av mentaliteten och inställningen gentemot facket samt arbetarrörelsen gör även den sitt för att förändra modellen. I till exempel radioprogrammet God Morgon världen! kunde vi den tolfte april höra statsvetaren Marie Demker och journalisten/författaren Andrew Brown diskutera hur undersökningar nu pekar på att socialdemokraterna för första gången på ungefär nittio år inte längre är det största partiet i Sverige och att den självklarhet som vi länge såg i att vara facklig medlem inte längre står att finna.<sup>2</sup>

Förändringarna på marknaden och i samhället leder till att den svenska modellen förändras. Möjligen har parterna fortfarande en chans att påverka händelseförloppet, men risken finns även att skeendet har gått så långt att det nu är utom deras händer.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka den svenska modellen och se åt vilket håll den idag är på väg. Jag ska se hur faktorer som till exempel bristande partsamarbete, statlig inblandning och fackliga förhållningssätt påverkar modellen och vad detta i slutändan kan komma att leda fram till.

---

<sup>1</sup> Karlson, Lindberg, *En ny svensk modell – Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?*, 2008, s. 9-10.

<sup>2</sup> Finns som webbradio, [www.sr.se/cgi-bin/P1/program/index.asp?programID=438](http://www.sr.se/cgi-bin/P1/program/index.asp?programID=438), 15/4 2009.

Frågeställning: Var någonstans är den svenska modellen idag på väg och hur förändras den?

## 1.2 Metod

Då uppsatsämnet är gränsöverskridande, jag ser det som en arbetsrättslig frågeställning men sett delvis ur ett samhällsperspektiv, har den juridiska metoden inte varit tillämplig. Istället är uppsatsen i huvudsak en litteraturstudie i ämnet men jag har även använt mig av Internet, lagtexter och artiklar av olika slag. Anledningen till att inte bara nyttja ”klassisk” litteratur är att ämnet den svenska modellen under uppsatsens gång varit så pass aktuellt och föränderligt att tidningsartiklar, som till exempel de ur Lag & Avtal gett en mer uppdaterad bild av frågeställningen och problematiken runt omkring. Då uppsatsämnet som tidigare nämnts innefattar flera olika områden har jag valt litteratur därefter och använt mig av böcker inom områden som arbetsrätt, ekonomisk historia och arbetsmarknad. Anledningen till att jag valde en litteraturstudie är att jag ansåg att en översikt av vad flera olika parter tycker i frågan skulle ge en mer rättvis och nyanserad bild, jämfört med om jag till exempel istället valt att genomföra intervjuer av arbetsmarknadsparterna. Då källor från Internet ibland kan vara av tvivelaktig karaktär har jag sett till att bara använda mig av Internetsidor som kan anses tillförlitliga (till exempel LO:s hemsida eller Dagens Nyheter) och även noggrant redovisa vilka som är ansvariga för dessa sidor. Jag har även haft e-postkontakt med statsvetaren Svante Nycander och fått flera artiklar av honom. Anledningen till att jag valt kontakten med just Nycander är att jag anser att han är väl insatt i ämnet men även erbjuder ett samhälleligt perspektiv på problematiken vilket passade bra in i uppsatsen. Kapitel fyra, *Teorier om var modellen är på väg*, bygger helt och hållet på boken *En ny Svensk modell* och jag valde just denna bok då den både är så pass nyutgiven att den tar hänsyn till många aktuella faktorer som spelar in kring modellen men även att den erbjuder en sammanfattning och sammanslagning av hur många tankegångar går kring den svenska modellens framtid.

## 1.3 Avgränsning

Då området kring den svenska modellen är stort har jag tvingats att göra flera avgränsningar i ämnet. Först och främst har jag, mycket beroende på att det under uppsatsens gång varit aktuellt med ett försök till nytt huvudavtal (något som jag kommer att diskutera mer senare), valt att fokusera på en infallsvinkel utifrån modellen och dess samspel mellan de svenska arbetsmarknadsparterna. Jag har

därmed valt att inte lägga vikt vid de effekter som till exempel Sveriges medlemskap i EU har på modellen. Likaså har jag valt att utgå från Saltsjöbadsavtalet och det huvudavtal som fattades då och sedan följt det fram till idag. Därmed har jag ett fokus på den privata sektorn och aktivt valt bort den offentliga sektorn och dess roll i modellen. Till följd av detta har jag valt att fokusera på Landsorganisationen, LO, och Svenska Arbetsgivareföreningen/ Svenskt Näringsliv, SAF/SN och deras roller då det var de som avtalsparterna under Saltsjöbaden. Jag har försökt att undvika sidospår genom uppsatsen och försökt hålla mig till ämnet, vilket kan ge uppsatsen en yttlig framtoning på sina ställen men är ett aktivt val då det finns så många aspekter att kunna ta hänsyn till att uppsatsen skulle bli för stor och oövergripig annars. Delen om arbetslöshetskassan, a-kassan, är med för att exemplifiera att modellen förändras och har på grund av tidigare nämnda anledningar valts att hållas kort då en djupdykning i detta utan tvekan är stort nog för att föräras en egen uppsats.

## 1.4 Disposition

I kapitel två presenteras den svenska modellen från och med att den började växa fram, genom tiden då den var som störst fram till hur den ser ut idag. I kapitel tre beskrivs hur modellen nu håller på att avvecklas och går in på områden som förändringarna i a-kassan och försöket till att fatta ett nytt huvudavtal. I kapitel fyra ges fyra troliga vägar som modellen kan tänkas ta i framtiden. Slutligen består kapitel fem av en analys och en slutsats av uppsatsen.



## 2. Hur den svenska modellen växte fram

### 2.1 Sverige innan modellens framväxt

I Sverige inleddes under 1800-talets mitt en omfattande fas av institutionell och ekonomisk omvandling och vi såg till exempel en omreglering och liberalisering av det tidigare merkantilistiska systemet. Tillsammans med flera andra europeiska länder hade landet sedan 1600-talet fört en politik där statlig lagstiftning och andra metoder var det som reglerade arbetsmarknaden. Skälen till detta var alltifrån att vissa yrkesgrupper ville begränsa konkurrensen inom det egna yrket till att staten ville ha en stor produktion till låga kostnader för att på så sätt förbättra handelsbalansen. Fram till slutet av 1800-talet fanns även den så kallade försvarslöshetsbestämmelsen som mer eller mindre innebar tjänstevång för de obesuttna på landsbygden. Om man var arbetsduglig och inte försörjde sig på annat sätt var man tvungen att ta ett arbete för att inte stämplas som ”försvarslös” och därmed riskera att antingen tas ut i krigstjänst eller sättas i tvångsarbete. Genom att kriminalisera arbetslöshet garanterades arbetsmarkanden en nästintill obegränsad tillgång till arbetskraft.<sup>3</sup> Trots den statliga inblandningen saknade det merkantilistiska systemet en samlad arbetsrättslig lagstiftning. Arbetsmarknadsrelationerna var istället utpräglat patriarkala och byggde på en långtgående lydnessplikt för arbetarna. Fokus låg på arbetarnas skyldigheter och de regelsystem som fanns innehöll straffrättsliga sanktioner och ekonomiska skadestånd gentemot arbetstagarna. Arbetsgivaren hade även rätten att gå in och ingripa i sina anställdas personliga förhållanden. Detta till trots var inte arbetarna helt rättslösa utan kunde räkna med myndigheternas skydd vid övergrepp. Anställningar skedde i princip genom avtal på begränsad tid där längden på avtalet varierade mellan några dagar till ett år och möjligheten att byta arbetsgivare var begränsad. Lönerna för de olika yrkesgrupperna reglerades under denna tid i olika författningar. Under liberaliseringen utvecklades dock denna officiella löne reglering successivt och individuella avtal kom att bli den dominerande kontraktsformen, arbetsgivaren fortsatte likväl att ha ett överläge så påtagligt att de enskilda avtalen i praktiken var en ensidig kollektiv reglering av lönen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Lundh, *Spelets regler*, 2002, s. 41-50.

<sup>4</sup> Lundh, 2002, s. 57 f.

Liberalismens genombrott under mitten av 1800-talet bröt ner och omformade det gamla regleringssystemet och fokus hamnade på fri konkurrens och friheter som att starta en ekonomisk verksamhet, ta en anställning eller anställa arbetare. Allteftersom näringsregleringarna avvecklades förenklades den arbetsrättsliga lagstiftningen, blev mindre ingående och fick samtidigt färre särbestämmelser.<sup>5</sup> År 1846 infördes fabriks- och hantverksordningen vilket innebar början till slutet för skråsystemet,<sup>6</sup> detta följdes upp 1864 med att näringsförordningen infördes och avskaffade yrkeskompetensen och föreningstvånget vilket effektivt avvecklade det som var kvar av skråsystemet. Ungefär samtidigt försvann även förbudet mot arbetarsammanskomster vilket innebar att alla medborgare fick rätten att organisera sig för ekonomiska syften. Arbetarna kunde nu sluta sig samman i föreningar och det bildades flera olika arbetarsammanslutningar som bildningscirkel, politiska arbetarföreningar och sjukdomskassor. Dessa föreningar kom att bli både en efterföljare till det gamla skråsystemet och en föregångare till de moderna fackföreningarna.<sup>7</sup>

Under de kommande åren höll sig staten relativt neutral till den fackföreningsrörelse som höll på att bildas (med undantag för att det infördes skydd för strejkbrytare och att de så kallade socialistlagarna gjorde vissa inskränkningar i mötes-, demonstrations-, yttrande- och tryckfriheten). De tidigare nämnda arbetarsammanslutningarna ledde, i kombination med de spontana strejker som ofta uppstod, utvecklingen av den fackliga organisationen framåt och i samband med en murarstrejk i Stockholm 1869 slöts det första kollektivavtalet. Elva år senare kom den lokala fackliga rörelsens definitiva genombrott med bildandet av Stockholms snickeriförening. Under den första hälften av 1880-talet var de fackliga organisationerna inriktade på samarbete med arbetsgivaren men under den andra hälften började de istället att utvecklas till moderna kamporganisationer och samarbetet övergavs till förmån för intressekamp och en större fokus på stridsåtgärder. I ett försök att stärka de lokala fackföreningarna gentemot arbetsgivarna uppmanades de under ett skandinaviskt fackföreningsmöte 1886 att bilda centraliserade fackförbund. Förbundssammanslagningarna inspirerade till ett ökat samarbete även mellan de olika förbunden och 1898 bildades LO.<sup>8</sup>

Principen om arbetets frihet innebar något av ett dilemma för arbetsgivarna. Å ena sidan ökade den fria arbetskraften och arbetsgivaren hade nu rätt att anställa och avskeda vem han ville, å andra sidan blev det tillåtet för arbetarna att bilda fackföreningar och systemet med enskilda avtal kom att hotas då de fackliga

---

<sup>5</sup> Lundh, 2002, s. 59 f.

<sup>6</sup> Skråsystemen var det sätt genom vilket olika yrkesgrupper kontrollerade arbetsmarknaden och behållit monopol på arbete och medarbetare inom den egna yrkesgruppen.

<sup>7</sup> Lundh, 2002, s. 59-66.

<sup>8</sup> Lundh, 2002, s. 85-90.

föreningarna började göra anspråk på att representera arbetarna som kollektiv. Då fackföreningarna i viss mån kontrollerade utbudet av arbetskraft kunde de därmed pressa arbetsgivarna till att gå med på bättre löne- och anställningsvillkor för arbetarna. I ett försök att bemöta de fackliga organisationerna bildades under slutet av 1800-talet de första arbetsgivarföreningarna och 1902 bildades SAF som en motpol till LO. SAF var till skillnad från LO redan från starten en centraliserad organisation och fungerade både som en försvarsorganisation och som ett medel för en offensiv arbetsgivarpolitik.<sup>9</sup>

Även om kollektivavtal slöts under de sista trettio åren av 1800-talet var det först under 1890-talet som det blev mer än en undantagsföreteelse. Efter sekelskiftet kom kollektivavtalen, främst genom arbetsgivarnas påtryckningar, att utvecklas till landsomfattande riksavtal. Det förekom dock fortfarande flera frågor som var olösta. Det var inte klart i vilken utsträckning som kollektivavtalen påverkade arbetsgivarens rätt att bestämma personalpolitiken och hur arbetet skulle ledas. Fackföreningarna krävde även skydd mot trakasserier, att man inte skulle anställa strejkbrytare och att fackligt anslutna skulle ha förtur vid anställning. Motsättningarna och oklarheterna ledde till att SAF 1906 kallade till förhandling med LO. Förhandlingen resulterade i att arbetsgivarföreningen uttryckligen ställde sig bakom föreningsrätten och kollektivavtalssystemet men också gav ett särskilt skydd mot trakasserier för fackligt anslutna. I utbyte mot detta fick arbetsgivarna de så kallade ”paragraf-23 rättigheterna” vilka innebar att de hade rätten att leda och fördela arbetet samt fritt anta och avskeda arbetare. Decemberkompromissen som förhandlingen kom att kallas var det definitiva genombrottet för kollektivavtalssystemet och har i efterhand fått ett symboliskt värde som det första exemplet på en central överenskommelse mellan LO och SAF.<sup>10</sup>

Under det tidiga 1900-talet pendlade antalet kollektivavtalsanslutna arbetare konstant och några år efter första världskrigets slut var täckningsgraden mellan sextio och åttio procent beroende på bransch. Kollektivavtalssystemet utgjorde dock inte i sig självt någon garanti för arbetsfred och under de första trettio åren av 1900-talet såg Sverige en markant ökning i antalet arbetsmarknadskonflikter där de bakomliggande orsakerna till strejkerna och lockouterna var alltifrån politiska till ekonomiska. Ser man till ett medeltal hade vi mellan år 1900 och 1927 bland de längsta konflikterna i världen. Arbetsgivarna hade redan sedan slutet av 1800-talet efterfrågat en begränsning av strejkrätten genom en arbetsrättslig lagstiftning. Arbetarrörelsen var emot detta men var istället positiva till en lagstiftning om medling vid konflikter. I ett försök att minska konflikterna infördes 1906 en lag om frivillig medling i arbetstvister. Efter fjorton år uppdaterades lagen och det infördes en central skiljenämnd som skulle medverka

---

<sup>9</sup> Lundh, 2002, s. 102-105.

<sup>10</sup> Lundh, 2002, s. 111-114.

till ett fredligt avgörande av rättstvister. Denna skiljenämnd var en föregångare till dagens AD. Under 1920-talet drev flera liberala riksdagsmän frågan om en obligatorisk skiljedom i rättstvister och 1928 kom en ny lagstiftning som slog fast kollektivavtalens normerande verkan för anställningsavtalen. För att lösa tvister om kollektivavtal skulle man även inrätta en särskild arbetsdomstol där både staten, arbetsgivarna och arbetarrörelsen skulle representeras.<sup>11</sup>

## 2.2 Den svenska modellens framväxt

Detta till trots fortsatte striden om arbetsrätten. Under den första hälften av 1930-talet var antalet arbetskonflikter över sjuhundra per år i Sverige. Den allmänna meningen var att det skulle bli nödvändigt att lagstifta om ett skydd för viktiga samhällsfunktioner, oskyldigt drabbade företag och personer samt tredje man. Under början av 1930-talet föreslog en kommission som utredde frågan kring att straffbelägga stridsåtgärder mot neutral tredje man, att en kraftfull, långtgående reglering borde införas och att endast huvudorganisationerna skulle ha rätten att vidta stridsåtgärder. Antalet yrkanden till den nya lagstiftningen var dock så stort att lagkomplexet blev svåröverskådligt, vilket i sin tur ledde till att förslaget aldrig gick igenom. Istället tillsattes en arbetsfredskommitté som bland annat såg till strukturen på arbetsmarknadsorganisationerna och förordade en ökad centralisering, till exempel genom att LO borde få beslutsrätt i frågor som gällde flera förbund och ökade befogenheter gentemot sina medlemmar. Kommittén resonerade som så att konflikterna som uppstod mellan arbetsmarknadsparterna i första hand borde kunna lösas mellan organisationerna, först i andra hand skulle staten ingripa genom lagstiftning.<sup>12</sup> Även om SAF och LO inte hade förhandlat om någonting på över 25 år bestämde sig parterna 1936 för att försöka hitta alternativ till en statlig reglering. I december 1938 var förhandlingarna färdiga och resultatet blev det huvudavtal som de två organisationerna rekommenderade som kollektivavtal till sina respektive förbund. Flera frågor reglerades i detta "Saltsjöbadsavtal" (vilket fick sitt namn eftersom förhandlingarna skedde på Grand Hotel i Saltsjöbaden). Det fanns en förhandlingsordning kring tvister om arbetsvillkoren och andra förhållanden mellan parterna. Det fanns regler gällande tredje man och ekonomiska stridsåtgärder i olika situationer. Det fanns även ett kapitel som gjorde vissa inskränkningar på de tidigare nämnda paragraf-23 rättigheterna (som i och med Saltsjöbadsavtalet fick den nya benämningen paragraf-32); arbetsgivaren skulle i och med huvudavtalet alltid varsla fackföreningen vid uppsägningar och permitteringar. Just den avtagande betydelsen av den gamla paragraf-23 var ett genombrott för den fackliga

---

<sup>11</sup> Lundh, 2002, s. 119-126.

<sup>12</sup> Nycander, *Makten över arbetsmarknaden*, 2008, s. 65-70.

organisationen som länge velat ha ett skydd mot godtyckliga och orättvisa uppsägningar. Anledningen till att Svenska Arbetsgivarförbundet ”gav med sig” på en punkt som de tidigare satt stor vikt vid, verkar ha varit grundad i ett pragmatiskt tänkande. Den verkställande direktören för SAF menade att om de inte löste frågan riskerade man att politikerna bestämde sig för att lagstifta, och grundaren till Nordiska Kompaniet ansåg att arbetsgivarna riskerade att bli ”*satta ur spel*” av politikerna om de inte gav med sig och hänvisade till Frankrike där just detta hade inträffat då arbetsgivarna avvisat alla arbetarkrav. Förutom att det i och med avtalet infördes regler för en rad situationer ledde det även till att LO 1941 centraliserades ytterligare för att kunna uppfylla det man åtagit sig. Det största värdet av förhandlingarna var dock framförallt att huvudavtalet blev en symbol för samverkan och en god vilja mellan parterna på arbetsmarknaden.<sup>13</sup>

## 2.3 Vad innebar den svenska modellen?

Saltsjöbadsavtalet kom att innebära startskottet för den svenska modellen och den Saltsjöbadsanda som dominerade den svenska arbetsmarknaden fram tills slutet av 60-talet. Det är denna period som Karlson/Lindberg kallar ”den klassiska svenska modellen”.<sup>14</sup> Modellen kännetecknades av ett bra samarbetsklimat och centraliserade förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden samt en hög grad av arbetsmarknadskonflikter. Grunden var att både förhandlingsordningen och den arbetsrättsliga regleringen centrerades kring kollektivavtal i dess olika former. Modellen nyttjade sig av en relativt stor liberal korporativism, alltså att intresseorganisationerna samarbetar med staten, vilket yttrade sig i att arbetsmarknadsparterna fick inflytande i olika statliga förvaltningar under 1900-talets gång. Detta resulterade i ett system där regleringen av arbetsmarknaden skedde på central nivå direkt mellan marknadens parter och med en neutral stat som höll sig utanför regleringen.<sup>15</sup> Modellen kännetecknades även av en hög organisationsgrad.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Nycander, 2008, s. 71-77.

<sup>14</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 26.

<sup>15</sup> Benson, *Organisering av övergångar på arbetsmarknaden*, 2008, s. 20-22.

<sup>16</sup> Olshov, *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*, 2006, s. 94.

## 2.4 När den svenska modellen började försvinna

Under slutet av 1960-talet och det tidiga 1970-talet började en förändring av systemet att ske. Det finns flera möjliga orsaker till varför detta inträffade. En tänkbar anledning är att den tekniska utvecklingen innebar en ökad efterfrågan på nya anställningsformer och att kapitalrationalisering och minskade personalorganisationer fick en ökad betydelse. Det skulle också kunna vara så att utvecklingen kom att innebära att det kvalificerade humankapitalets värde ökade som produktionsfaktor.<sup>17</sup> En tredje möjlig anledning är att LO:s dominerande ställning på arbetstagar sidan började utmanas av tjänstemännens fackliga organisationer. Sveriges akademikers centralorganisation, SACO, och Tjänstemännens Centralorganisation, TCO, trädde till exempel gemensamt fram som en självständig aktör med andra behov, krav och värderingar än vad arbetarkollektivet och LO hade och började även sluta egna avtal med SAF.<sup>18</sup> Det skulle även kunna vara så att händelseförloppet var en del i den attitydförändring som kunde ses även på ett internationellt plan under tiden och som yttrade sig via antiauktoritära idéer och ett ökat krav på ett höjt löntagarinflytande i företagsledningarna.<sup>19</sup> År 1969/70 genomfördes en stor, vild strejk på gruvdriftskoncernen Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag som kom att bli inledningen på en ny epok i den svenska arbetsmarknadspolitiken; den interventionistiska svenska modellen.<sup>20</sup>

Plötsligt var inte längre avtalsvägen den primära metoden för reglering av arbetsmarknadsrelationerna. Istället kom ökade krav, framförallt från LO:s håll, om en lagstiftning. Kraven fick gehör av den socialdemokratiska regeringen, även om lagarna (möjligen för att bevara en del av saltsjöbadsandan) gjordes semi-dispositiva. Ledmotivet för de nya lagarna som började införas var de fackliga arbetstagarorganisationernas inflytande och deras medbestämmande i flera frågor. Syftet var att förbättra anställningsskyddet, arbetstillfredsställelsen samt öka arbetstagararnas möjlighet att kunna påverka sin egen arbetssituation. År 1974 infördes lag (1974:12) om anställningsskydd (inte att förväxla med den lag (1982:80) om anställningsskydd som vi idag använder) som var avsedd att avskaffa en viktig del av paragraf-32 befogenheterna; nämligen möjligheten att fritt säga upp och avskeda arbetstagare. Samma år infördes även lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, som precis som namnet antyder gav extra rättigheter till fackliga ombudsmän på arbetsplatsen. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, som infördes 1976 inskränkte i arbetsgivarens rätt att ensam leda och fördela arbetet och kom att bli en av

<sup>17</sup> Lundh, 2002, s. 274-276.

<sup>18</sup> Benson, 2008, s. 22 f.

<sup>19</sup> Sigeman, *Arbetsrätten – En översikt*, 2008, s. 17 f.

<sup>20</sup> Benämningen kommer från Karlson, Lindberg, 2008, s. 34.

grunderna i den kollektiva arbetsrätten. Samma år kom även lag (1976:600) om offentlig anställning.<sup>21</sup>

Under denna period kan man säga att en juridifiering av den svenska arbetsrätten förekom. Nycander menar i *Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal* att vi under den första hälften av 1970-talet fick världens mest fackföreningsanpassade regelsystem. När arbetsrätten gjordes om till en profacklig maktlagstiftning förlorade den dock sitt stöd och sin förankring hos arbetsgivarna. Förändringen ledde till att många arbetsgivare och konservativa opinionsbildare fick en syn på den fackliga verksamheten som påminde om den som länge rått på många andra ställen i världen; nämligen att den är ett inkräktande på marknadens och individens frihet.<sup>22</sup>

När industrisverige sedan under 1980-talet började röra sig bort från ett fordistiskt tänkande och istället anammade toyotaismen,<sup>23</sup> ökade behovet av en lokal lönebildning från arbetsgivarnas sida. Anledningen var att produktionsvillkoren allt tydligare började skilja sig mellan olika företag och att lönebildningen ansågs behövas anpassas efter detta. Tillsammans med detta kom decentraliserade förhandlingar och en förskjutning bort från huvudorganisationerna mot förbunden och de lokala nivåerna för arbetsmarknadsparterna.<sup>24</sup> Höga lönekostnadsökningar i avtalsrörelsen ledde dock till att SAF 1989 ställde sig positiv till ett nytt försök med samordnade löneförhandlingar. Resultatet, som påverkades av en överhettad ekonomi och brist på arbetskraft, blev dock inte som organisationen hade önskat. Istället innehöll den förutom generella löneökningar även traditionella låglönesatsningar, förtjänst- eller utvecklingsgarantier och prisindexklausuler. Detta resulterade i att den totala löneökningen mellan -89 och -90 blev omkring tio procent. I den statliga sektorn blev ökningen till och med uppemot sju procent. Med detta i färskt minne fattade SAF år 1990 ett principbeslut om att reducera sin egen roll som förhandlande part och inte längre medverka i samordnade förhandlingar, från och med nu skulle avtalsrörelsen istället föras på förbunds nivå mellan de lokala parterna. Året därefter beslutade organisationen även att gå ur alla statliga organ, en handling som inte bara visade en ny kurs i deras relation till fackföreningarna utan som i praktiken även innebar slutet på den liberala korporatism som under en lång tid varit en del av den svenska modellen.<sup>25</sup> Nycander menar att sett i ett större sammanhang, var LO (och andra, liknande förbund) de som förlorade mest på skiftet under 70-talet. Den fackliga

---

<sup>21</sup> Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, 2007, s. 20-22.

<sup>22</sup> Nycander, 2008, s. 425-435.

<sup>23</sup> Fordismen bygger på en centraliserad löpande-band produktion och är den ”klassiska” industrimodellen. Toyotaismen/toyotismen innebär en decentraliserad ”Just-in-time” produktion och ”avskalning”/effektivisering av produktionsförhållandena och inkluderar bland annat mindre personalstyrkor.

<sup>24</sup> Lundh, 2002, s. 278-280.

<sup>25</sup> Lundh, 2002, s. 259 f.

sammanhållningen i avtalsrörelsen och det som burit upp den svenska modellen var den direkta relationen mellan SAF och fackföreningarna. Brytningen mellan parterna resulterade i att många fackföreningars inflytande och anseende sjönk och idag är mindre än vad det var under saltsjöbadstiden. Även det tidigare så fruktbara utbytet av tankar och erfarenheter mellan arbetsmarknadsparterna har med detta försvunnit och det förs helt enkel inte längre någon meningsfull dialog mellan parterna.<sup>26</sup>

## 2.5 De senaste åren

Den interventionistiska svenska modellen nådde sitt slut i början av 1990-talet och istället tog dagens svenska modell över. Dagens modell förändras fortfarande och har ett ökat fokus på förbundsnyvån och den lokala lönebildningen. Den ser inte heller samma enighet inom de olika centralorganisationerna då arbetsmarknadens förhållanden nu skiljer sig mycket åt, även inom liknande branscher. Likaså har styrkeförhållandet mellan parterna delvis förändrats, mestadels på grund av en ökad internationell konkurrens och de förändrade produktionsvillkor. Detta innebär att möjligheten för arbetsgivaren att använda lockouter mer eller mindre har försvunnit då det skulle urholka deras konkurrensförmåga och deras förtroende hos kunderna. Samtidigt har samma förändringar tillsammans med decentraliseringen och en ökad integrerad produktion, gett en ökad slagkraft åt strejker och sympatistrejker. Slutligen har det under denna period startat en långsam, sjunkande facklig organisationsgrad.<sup>27</sup>

När SAF 1999 genomförde intervjuer med personalvetare och företagsledare angående dagens arbetsrätt, visade det sig att det mesta av missnöjet gällde de förändringar som tillkommit efter 1970.<sup>28</sup> Två områden som många var missnöjda med var förtroendemannalagen och turordningsreglerna i LAS.<sup>29</sup> Samma år gick SAF ut med två skrifter och sa att det arbetsrättsliga regelsystemet inte bara var förlegat utan även hade en omodern struktur som är oförenligt med dagens informations- och kunskapssamhälle. För att lösa problemen skulle det inte duga att lappa och laga i det nuvarande systemet, istället borde en ny arbetsrätt införas där utgångspunkten blir att den enskilde arbetstagaren och enskilde arbetsgivaren råder över anställningsvillkoren. Även om grunden skulle vara enskilda kontrakt skulle de anställda fortfarande kunna kräva kollektivavtal och fortfarande kunna vidta stridsåtgärder enligt sedvanliga regler. Fokus på dessa avtal var dock

<sup>26</sup> Nycander, 2008, s. 438.

<sup>27</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 40-46.

<sup>28</sup> Nycander, 2008, s. 436-438.

<sup>29</sup> Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, 22-24 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd.



individens rättigheter istället för kollektivets. Kollektivavtalen skulle emellertid antingen gälla endast för de fackliga medlemmarna eller så skulle det vara fritt för arbetsgivaren och den anställde att avtala om andra villkor än de i avtalet. SAF:s syn på det gamla systemet visades också när de 2001 gick ihop med Sveriges Industriförbund och bildade Svenskt Näringsliv, SN. De gjorde därmed ett symboliskt avståndstagande från sitt förflutna och det som kännetecknade den svenska arbetsgivarpolitiken under det mesta av 1900-talet; stödet för systemet med kollektivavtal, kraven på ett centralt fackligt ansvarstagande, idén med huvudavtal och tanken på samordning. Detta till trots råder det på förbunds nivå fortfarande en relativt stark förhandlingskultur och det industriavtal som fattades 1997 visar att ett samarbete mellan arbetsgivare, anställda och tjänstemän fortfarande fyller ett stort behov mellan parterna.<sup>30</sup> I jämförelse med 1960-talet har dock kollektivavtalets verkningsgrad minskat markant och sluts i mycket högre grad på decentraliserad nivå.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Nycander, 2008, s. 436-438.

<sup>31</sup> Benson, 2008, s. 20-23.

## 3. Hur modellen håller på att avvecklas

### 3.1 Förändringar i a-kassan och ett medlemsfall i fackföreningarna

En yttring på hur den svenska modellen ändras kan ses i de förändringar som gjordes av a-kassan under 2007. Arbetskravet om antalet arbetade timmar per månad ökade,<sup>32</sup> ersättningsnivån sänktes,<sup>33</sup> och möjligheten att under de hundra första dagarna begränsa sitt arbetsökande till det egna yrket och närområdet togs bort.<sup>34</sup> Den största förändringen var dock att a-kassorna skulle börja betala in mer pengar till staten,<sup>35</sup> vilket resulterade i att även avgiften för medlemskap i a-kassan var tvungen att höjas. Detta innebar kraftigt höjda avgifter på mellan etthundrafemtio och trehundra kronor i månaden för medlemmarna i a-kassorna.<sup>36</sup> Enligt statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen ledde förändringarna till att medlemskapet under en tvåårsperiod minskade med uppemot en halv miljon medlemmar.<sup>37</sup>

I *Transportarbetaren* i september 2006 sa LO:s ordförande Wanja Lundby Wedin att det i och med de nya reglerna är en uppenbar risk att ”många väljer att lämna facket och bara vara med i A-kassan, vilket skulle slå både mot fackförbunden och mot en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen: den höga organisationsgraden”.<sup>38</sup> Lite mer än ett år senare visade medlemsstatistiken för fackförbunden att anslutningen hade påverkats av det nya regelverket. I en artikel i *Dagens Nyheter* kunde man läsa att den fackliga anslutningsgraden under 2007 hade sjunkit med över 180 000 medlemmar. Värst drabbade av det sjunkande medlemsantalet var LO som stod för ungefär 130 000 av hoppen. Detta innebar att organisationen gick miste om nästan två miljoner kronor varje månad.<sup>39</sup> Under

<sup>32</sup> 12 § lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>33</sup> 25-26 §§ lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>34</sup> Tidigare 9a § lag om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>35</sup> 48 § lag (1997:239) om arbetslöshetskassor.

<sup>36</sup> Informationsmaterial från Arbetslöshetskassornas samorganisation, *Ändringar 1 januari och 5 mars*. Finns på [www.samorg.org/](http://www.samorg.org/) under ”Informationsmaterial”, 23/3 2009.

<sup>37</sup> Statistik från IAF, [www.iaf.se/iaftemplates/Page.aspx?id=126](http://www.iaf.se/iaftemplates/Page.aspx?id=126), 22/3 2009.

<sup>38</sup> Håkansson, *Transportarbetaren*, nr 11, september 2006, s.10.

<sup>39</sup> Jacobsson, *Fritt fall för fackförbunden*, [www.dn.se/ekonomi/fritt-fall-for-fackforbunden-1.666919](http://www.dn.se/ekonomi/fritt-fall-for-fackforbunden-1.666919), 26/3 2009.

2008 planade det fallande antalet medlemmar delvis ut, men fortsatte ändå sjunka. Medlingsinstitutet släppte i januari 2009 sin årsrapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008* där de skriver att den fackliga organisationsgraden har minskat från 77 procent hösten 2006 till 71 procent hösten 2008.<sup>40</sup> I en radiointervju den trettonde mars 2009 konstaterade sociologen Anders Kjellberg att

*[...]inget annat statligt ingrepp haft en så negativ inverkan på organisationsgraden som den radikala förändringen av a-kassans finansiering som genomfördes 2007. Den borgerliga alliansregeringens kraftiga höjning av medlemsavgiften innebar tillsammans med slopandet av skattereduktionen att nettoavgiften till flera kassor sexdubblades. I ett land med fackliga a-kassor som Sverige steg därmed även den samlade fackavgiften väsentligt.<sup>41</sup>*

Han går vidare med att säga att den stora nedgång vi haft i organisationsgraden inte har någon motsvarighet i landet sen den misslyckade storstrejken 1909 och att fallet den gången inte berodde på statligt agerande. Även om vissa fackliga organisationer har sett en liten ökning i medlemsantalet den senaste tiden och regeringen också har börjat införa en differentiering av a-kasseavgiften, så är stor skada redan skedd.<sup>42</sup> Det är värt att nämna att regeringen den femte februari 2009 lämnade över lagrådsremissen ”Ändrade villkor för medlemskap och avgifter i arbetslöshetskassorna” till lagrådet. Syftet med förslaget är att öka incitamenten till medlemskap i a-kassan genom att bland annat minska arbetskravet vid inträde och sänka avgiften med femtio kronor.<sup>43</sup>

I och med att fackföreningarna tappar medlemmar, tappar de även stora delar av sin makt. Anders Kjellberg skriver i sitt kapitel ”Fackliga organisationer och industrial relations” i boken *Arbetslivet* att de fackliga organisationerna tillhör de viktigaste aktörerna på den svenska arbetsmarknaden. De sköter centrala löneförhandlingar och andra anställningsvillkor och har under sin framväxt haft en klar inverkan på arbetsmiljö- och skyddsfrågor. Det utbredda användandet av kollektivavtal har även hjälpt till att främja ett starkt och välfyllt fack.<sup>44</sup> Att fackföreningarna i praktiken även alltid är de som företräder enskilda arbetstagare vid uppsägningar och liknande, är också en betydande del i den kollektiva karaktären av den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen och ökar incitamenten för ett medlemskap. Just incitamenten till att vara med i facket är en viktig del av den svenska modellen då den kräver att vi har ett förhandlingsklimat där

<sup>40</sup> [www.mi.se/pdfs/pdfs\\_2009/MI\\_arsrapp\\_jan2009\\_ori\\_skm.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2009/MI_arsrapp_jan2009_ori_skm.pdf), 5/4 2009.

<sup>41</sup> *OBS Kultur- och idédebatt*, Sveriges Radio P1, 13/3 2009.

<sup>42</sup> *OBS Kultur- och idédebatt*, Sveriges Radio P1, 13/3 2009.

<sup>43</sup> Lagrådsremiss ”Ändrade villkor för medlemskap och avgifter i arbetslöshetskassorna, m.m.”.

<sup>44</sup> Hansen, Orban, *Arbetslivet*, 2002, s. 227-229.

kompromisser kan träffas mellan två, i alla fall relativt, jämnstarka parter. Det är även i det här styrkeförhållandet som vi finner anledningen till att modellen bygger på avtal istället för lagar; om parterna är jämnstarka och villiga att föra en dialog så är självreglering av arbetsmarknaden mer effektivt och att föredra.<sup>45</sup> Att fackföreningarna i Sverige spelar en näst intill unik roll på den svenska arbetsmarknaden och är menade att ha en rad funktioner, som i många andra länder regleras med lagar och andra funktioner, blir tydligt när vi ser på de tidigare nämnda lagar som infördes under den interventionistiska perioden. Lagarna syftade till att förstärka fackets roll i modellen och gav fackföreningen, inte individen, många av rättigheterna i arbetslivet. Ett exempel här är MBL som i praktiken bygger på fackets rättigheter och inflytande.<sup>46</sup>

Länder med en svag facklig närvaro har statistiskt en mycket högre grad av tvister som går till domstolar, som till exempel i England och Tyskland där det rör sig om hundratusentals tvister varje år. Den svenska arbetsdomstolen, AD, hanterar å andra sidan bara några hundra ärenden varje år och låter resten av konflikterna lösas genom de förhandlingar som parterna för under fredsplikt. Detta gagnar trivseln och samarbetet inom företagen. Allteftersom fackföreningarna tappar medlemmar förlorar dock denna modell lite av sitt värde då den inte skulle fungera utan starka fackföreningarna som har möjligheten att utöva påtryckningar i avtalsfrågor vid centrala förhandlingar. Skulle fackets makt urholkas skulle de helt enkelt inte ha samma tyngd bakom sina krav. Vardagliga tvister skulle då kunna komma att påverkas av en osämja och det missnöje som följer med att inte få gehör för sina anspråk och relationerna mellan arbetsmarknadsparterna skulle förgiftas.<sup>47</sup>

I och med att de fackliga föreningarna förlorar medlemmar så förlorar de två av de stöttstenar som utgjort grunden för dem fram tills idag. Dels ligger organisationens legitimitet och styrka i att de som motpart vid förhandlingar kan mobilisera och organisera ett stort antal arbetare om en konflikt skulle uppstå. Dels uppstår det ett problem när den självklara roll som de under en lång tid haft som central part i förhandlingarna kring kollektivavtal börjar ifrågasättas. Frågan som börjar ställas blir vem som skall förhandla kollektivt för arbetstagarna om inte längre den fackliga organisationen är stark nog för att kunna göra det. Likaså blir inte heller fackets roll som part i korporativa arrangemang längre lika självklar.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Kjellberg, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, 2001, s. 34-40.

<sup>46</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 34 f.

<sup>47</sup> Nycander, *Lag & Avtal*, nr 6, juni 2007, s. 39.

<sup>48</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 50-52.

## 3.2 Bristen på samarbetsvilja och en statlig inblandning

### 3.2.1 Försök till ett nytt huvudavtal

I ett pressmeddelande den femte maj 2008 gick representanter från SN, LO och Privattjänstemannakartellen, PTK (ett samarbetsorgan liknande LO fast för tjänstemän inom privat verksamhet), ut och sa att de under vintern och våren hade börjat föra samtal om möjligheterna till ett nytt huvudavtal.<sup>49</sup> Resultatet blev att de under hösten började förhandlingarna för att träffa ett nytt avtal. Anledningen uppgavs vara att den internationella ekonomiska integrationen förändrar de förutsättningar som finns för de nationella ekonomierna och att förändringen innebär stora möjligheter men även ett krav på god konkurrenskraft och omställningsförmåga. En avgörande faktor för denna utveckling var ett fungerande regelsystem och väl vårdade relationer mellan parterna. De konstaterade att den arbetsmarknadsmodell som vi har i Sverige och som bygger på kollektivavtal, förutsätter en god balans mellan parterna och att allas intressen respekteras och tillgodoses. De resonerade som så att en bra balans hjälper till att skapa förtroende mellan arbetsmarknadsparterna och underlättar även för att de själva ska ta ett ansvar gentemot varandra. Ju mer förtroende och eget ansvar det finns, desto starkare blir systemet med kollektivavtal. Det nya huvudavtalet var tänkt att innebära en övergripande reglering som bidrog till både en förstärkt konkurrensförmåga och tillväxt för företagen, men även en förbättring av arbetstagarnas trygghet och reallönutveckling. Genom att gå in i ett nytt huvudavtal skulle parterna ta sitt gemensamma ansvar för arbetsmarknaden i Sverige, men även ta tillvara på internationella möjligheter. De var också noga med att understryka att förhandlingar om löner och anställningsvillkor i övrigt skulle vara en fråga för förbundsförhandlingar. Parterna var även medvetna om att ett nytt huvudavtal inte skulle lösa alla intressekonflikter men hoppades kunna lösa de hjärtefrågor som finns för de olika parterna och finna former för att lösa de motsättningar som uppstår och på så sätt göra Sverige till ”en vinnare i en globaliserad värld”.<sup>50</sup> SN hade i grund och botten två önskemål på det nya huvudavtalet. De ville ändra turordningsreglerna men också göra förändringar i strejkrätten och då framförallt reglerna kring sympatiåtgärder.<sup>51</sup> LO och PTK ville arbeta för frågor som ungdomar på arbetsmarknaden, stärka rehabiliteringsinsatserna, en ökad omställningshjälp samt ett ökat

<sup>49</sup> [www.ptk.se/Arkiv/Nyheter/Arkiv-2008/Forhandlingar-om-nytt-huvudavtal-pa-svensk-arbetsmarknad/](http://www.ptk.se/Arkiv/Nyheter/Arkiv-2008/Forhandlingar-om-nytt-huvudavtal-pa-svensk-arbetsmarknad/), 1/4 2009.

<sup>50</sup> [www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/article50318.ece](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/article50318.ece), 1/4 2009.

<sup>51</sup> Ur ”Förslag till huvudavtal”, finns på Svenskt Näringslivs hemsida, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se).

anställningsskydd och ett förbättrat skydd vid rationaliseringar och uppsägningar.<sup>52</sup>

Trots att båda sidorna kom med förslag på lösningar kring de problem som uppkom, som till exempel att lösa förändrade turordningsregler med ett försäkringsalternativ som innebar dubbel uppsägningstid,<sup>53</sup> sprack förhandlingarna den elfte mars 2009. SN menade att det i grund och botten handlade om att fackföreningarna inte var mogna för det nytänkande som krävdes. Till exempel hade turordningsreglerna varit tvungna att förändras då de ”dränerar företagen”.<sup>54</sup> Systemet fungerade inte längre och istället borde det införas regler som byggde på de anställdas kompetens och skicklighet ansåg SN. De fackliga representanterna bemötte dock inte förslagen utan kom istället med ett motförslag som enligt SN bara skulle innebära betydande kostnader för företagen. Vid diskussionen som uppkom visade det sig att parterna inte kunde mötas kring sina hjärtefrågor och SN valde därför att lämna förhandlingen.<sup>55</sup> LO och PTK å sin sida menade att deras syfte från början varit att skapa moderna regler som fungerat för hela den privata arbetsmarknaden och som skulle ha varit väl anpassade till förutsättningarna för arbetsgivare, fackliga organisationer och anställda. Förslagen som SN kom med skulle bara ha inneburit kraftiga inskränkningar i rätten till stridsåtgärder samt mer eller mindre avskaffat dagens anställningsskydd genom att arbetsgivaren ensidigt skulle få bestämma vem som får gå vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Förslagen skulle på lång sikt ha kommit att försvaga parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden och underminera den svenska modellen. LO menade istället att SN missbrukade den ekonomiska krisen för att stärka sin egen makt och inte heller ta ansvar för de långsiktiga problem som finns, utan istället hade som mål att flytta fram arbetsgivarnas maktpositioner.<sup>56</sup>

### 3.2.2 Effekter av att avtalsförsöket föll

Två stora grunder i den svenska modellen är som tidigare nämnts de sammanlänkande delarna med partssamarbete och en neutral stat som låter parterna sköta arbetsmarknaden gemensamt. Vi får inte glömma bort att samarbetet och det gemensamma ansvaret för arbetsmarknaden till stor del uppkom i syfte att förhindra en statlig inblandning.<sup>57</sup> Det samarbete som uppstod mellan arbetsmarknadsparterna var länge en integrerad del i den svenska

<sup>52</sup> [www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5713BAF89CD54030C12574C8004C1C90](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5713BAF89CD54030C12574C8004C1C90), 2/4 2009

<sup>53</sup> Kronlid, Lag & Avtal, nr 3, mars 2009, s. 3.

<sup>54</sup> Örnerborg, Lag & Avtal, nr 3, mars 2009, s. 20.

<sup>55</sup> [www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/article73758.ece](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/article73758.ece), 2/4 2009.

<sup>56</sup> [www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5713BAF89CD54030C12574C8004C1C90](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5713BAF89CD54030C12574C8004C1C90), 2/4 2009.

<sup>57</sup> Lundh, 2002, s. 164-172.

modellen, något som båda sidorna tjänade på. Förhandlingskulturen var som tidigare nämnts grundad i ett pragmatiskt tänkande och ansågs vara det bästa system som fanns att tillgå. Den stämning som råder mellan parterna idag och reaktionerna kring det spruckna huvudavtalet visar dock på att förhållandet mellan dem är långt ifrån vad det en gång varit och att den tidigare andan av samförstånd har blivit utbytt mot ett fokus på konflikt och partsskillnad.

Nycander skriver i *Lag & Avtal* att ”under Saltsjöbadsperioden (1938-1970) hävdade fackföreningsrörelsen att avtal normalt är bättre än lagstiftning. Medinflytande, arbetarskydd, tidsstudier med mera är ’tio procent paragrafer, nittio procent tillämpning’”.<sup>58</sup> Nycander menar också att LO under denna tid resonerade som så att arbetsgivarna kände sig mer förpliktade av ett frivilligt avtal än av en lag. Han fortsätter med att säga att det under denna tid utträttades stora ting för de anställda i samarbetets tecken men att varken LO eller SN idag vill kännas vid detta.<sup>59</sup>

Innan huvudavtalet sprack, sa Nycander i en intervju att ett nytt huvudavtal skulle kunna innebära att LO och SN återfår sina starka roller, att centraliseringen ökar och att den svenska modellen börjar återupprättas.<sup>60</sup> En vecka efter förhandlingssammanbrottet skriver han i en kommentar på *Lag & Avtals* hemsida att det spruckna huvudavtalet nu istället har resulterat i en nattfrost på den svenska arbetsmarknaden. Enligt honom föll huvudavtalet på grund av fackliga principfrågor som till exempel de tidigare nämnda turordningsreglerna. Denna del av LAS kommer enligt honom aldrig att upplevas som rättvis eller rimlig av arbetsgivarna och inte heller kommer fackföreningarna att acceptera att kompetens och skicklighet skulle ligga som grund till en turordning. I och med att försöket till ett nytt huvudavtal misslyckades kommer nu arbetsgivarna att fortsätta att dra sig ur olika kollektiva relationer och gradvis på så sätt underminera facket.<sup>61</sup>

Hade avtalet istället gått igenom hade man lyckats skapa ett gemensamt framtidsavtal. I en artikel på SN:s hemsida, skrevs, innan förhandlingarna sprack, om vad förhoppningarna med det nya huvudavtalet var. Det skulle principiellt komma att vara en sanningens minut för det system med förhandlingar som vi har och även skicka ett meddelande till politikerna om att de borde ”hålla tassarna borta” från arbetsmarknaden; ansvaret ska ligga på parterna. Det nya huvudavtalet skulle enligt planerna ha gett övergripande regleringar av arbetsmarknaden och underlättat för svenska företags möjligheter på den globala marknaden. Detta

<sup>58</sup> Nycander, *Lag & Avtal*, nr 4, april 2006, s. 36.

<sup>59</sup> Nycander, *Lag & Avtal*, nr 4, april 2006, s. 36.

<sup>60</sup> Håkansson, *Transportarbetaren*, nr 11, november 2007, s. 22 f.

<sup>61</sup> Nycander, ”Las en förgiftad gåva till löntagarna”. Debattinlägg på *Lag & Avtals* hemsida den 18/3 2009. Finns på [www.lag-avtal.se/art/8720](http://www.lag-avtal.se/art/8720), 25/3 2009.

skulle i sin tur leda till en stärkt arbetstagartrygghet och reallönsutveckling. Samtidigt skulle det också skickas en signal till arbetsmarknaden och organisationsmedlemmarna hos de olika parterna om att det fanns en stark legitimitet bakom deras avtal.<sup>62</sup>

### 3.2.3 Statlig inblandning

Enligt förhandlingschefen på Akademikerförbundet SSR, Eva Fagerberg, kommer effekterna av ett uteblivet huvudavtal att behöva diskuteras, men att det principiellt var ett hårt slag mot den svenska modellen då huvudavtal, som tidigare nämnts, skulle visa att arbetsmarknadsparterna återigen var redo att ta ansvar för, och tala om, den svenska modellen. Effekterna skulle nu mycket väl kunna bli att man har lämnat walk-over till regeringen och riksdag som på så sätt kan motivera en statligt ingripande i frågor kring arbetsmarknaden.<sup>63</sup> Tanken att sammanbrottet kan leda till statlig inblandning stöds även av andra. Chefredaktören för *Lag & Avtal*, Johanna Kronlid, skriver att även om arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin är av åsikten att parterna ska reglera marknaden själva är det nu i det långa loppet som upplagt för att politikerna ska gripa in med lagstiftning.<sup>64</sup>

Just statens roll i efterspelet och på den svenska arbetsmarknaden ses av många som en viktig fråga. De flesta forskare och partsföreträdare verkar dock vara överrens om, enligt Karlson och Lindberg, att en neutral stat är det bästa. De citerar även två av formgivarna bakom den svenska modell som vi ser idag, Lars-Gunnar Albåge och Rune Larson, med ”[...] en väl fungerande lönebildning grundas på statens neutralitet gentemot arbetsmarknadens parter och på parternas ansvar, med kollektivavtal och dess tillämpningar som verktyg.”<sup>65</sup>

Om staten ändå bestämmer sig för att lagstifta är ett troligt tillvägagångssätt att allmängiltigförklara kollektivavtalen, vilket är en modell som tidigare föreslagits av till exempel före detta statsminister Göran Persson. Allmängiltigförklaringen innebär att kollektivavtalet upphöjs till lag och finns redan som system i flera EU-länder. Effekterna av att göra detta skulle kunna bli långtgående.<sup>66</sup> Enligt Nycander i en artikel i *LO-tidningen*, skulle detta innebära att så fort ett företag sa nej till kollektivavtal skulle fackföreningen kunna kräva att lagen tillämpades. På

<sup>62</sup> [www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/article50318.ece](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/article50318.ece), 1/4 2009.

<sup>63</sup> [www.akademssr.se/portal/page/portal/akademssr/nyheter?element\\_id=1606057&displaypage=TRUE](http://www.akademssr.se/portal/page/portal/akademssr/nyheter?element_id=1606057&displaypage=TRUE), 1/4 2009.

<sup>64</sup> Kronlid, *Lag & Avtal*, nr 3, mars 2009, s. 3.

<sup>65</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 22.

<sup>66</sup> Nycander, 2007, *Ny lag om kollektivavtal stryper facket i egen snara*, [www.dn.se/opinion/debatt/ny-lag-om-kollektivavtal-stryper-facket-i-egen-snara-1.671642](http://www.dn.se/opinion/debatt/ny-lag-om-kollektivavtal-stryper-facket-i-egen-snara-1.671642), 5/4 2009.



så sätt skulle sympatiåtgärder bli obehövliga och den fackliga solidariteten skulle ersättas av lag. Då den svenska traditionen innebär fredsplikt genom kollektivavtal skulle även rätten till stridsåtgärder upphävas och allmängiltigförklaringen skulle innebära strejkförbud.<sup>67</sup> Kombinationen mellan att ge staten solidaritetsansvaret och även makten över lönebildningen urholkar den förhandlingskultur som ligger till grund för den svenska modellen. Genom att se på länder med samma system kan man konstatera att allmängiltiga kollektivavtal på sikt effektivt kväver fackföreningarna.<sup>68</sup>

Skulle vi se till de andra tillfällen då staten reglerat arbetsmarknaden kan vi konstatera att effekterna inte alltid har blivit lika positiva som man väntat sig. Den mest framträdande perioden är den interventionistiska perioden mellan år 1970 och 1990. Staten gjorde som tidigare nämnts avkall på sin neutralitet under denna tid. LAS och MBL var två framträdande statliga ingrepp som frångick den tidigare väl fungerande praxis som funnits på arbetsmarknaden och gav ökade rättigheter till facket.<sup>69</sup> Resultatet blev en modell som fungerade, för att citera författarna i *En ny svensk modell, ”riktigt dåligt”* och ledde till ett kraftigt ökat antal konflikter, en urholkad konkurrenskraft, ett växande utanförskap samt en minskad utvecklingskraft. Det ledde även till att den tidigare symbiosen mellan LO och SAF försvann, det förändrade hela arbetsmarknadens förhållningssätt och tog bort stora delar av det tidigare samhällsansvaret. Intresset av ett centralt löneskapande från arbetsgivarna började även minska kraftigt.<sup>70</sup> Enligt författaren till boken *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik* ledde förändringarna också till att sänka rörligheten på arbetsmarknaden, gjorde det dyrare att säga upp personal och har i förlängningen resulterat i att utbudet på lediga jobb minskar.<sup>71</sup>

---

<sup>67</sup> Nycander, 2005, *LO-Tidningen*, nr 39-40, 2005, s. 3.

<sup>68</sup> Nycander, 2007, *Ny lag om kollektivavtal stryper facket i egen snara*, [www.dn.se/opinion/debatt/ny-lag-om-kollektivavtal-stryper-facket-i-egen-snara-1.671642](http://www.dn.se/opinion/debatt/ny-lag-om-kollektivavtal-stryper-facket-i-egen-snara-1.671642), 5/4 2009.

<sup>69</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 34-37.

<sup>70</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 119-135.

<sup>71</sup> Olshov, 2006, s. 85.

## 4. Teorier om var modellen är på väg

### 4.1 Sönderfall

I *En ny svensk modell* diskuteras fyra troliga huvudalternativ, med benämningarna sönderfall, omreglering, avreglering och modernisering, kring vilken riktning Sverige och en möjlig svensk modell kan ta samt de effekter som kommer av varje modell.

Den första riktningen, ”sönderfall”, innebär att ingenting görs för att styra upp hur arbetsmarknaden leds. Då, som vi sett tidigare i uppsatsen, den svenska arbetsmarknadsmodellen inte längre är stabil riskerar helt enkelt systemet att sakta men säkert falla sönder om denna väg tas. Förutsättningarna för arbetsmarknadsparterna kommer att undergrävas av till exempel globalisering och medlemsflykt, vilket i sin tur leder till ökade svårigheter att klara samordning samt konflikt- och kostnadskontroll på arbetsmarknaden. Om arbetsmarknadens parter skulle välja att endast skärpa makten över de egna organisationerna genom en hårdare centralisering skulle resultatet på sikt bli, förutom de tidigare nämnda ökade konflikt- och lönekostnaden, en försvagad utvecklingskraft med negativa konsekvenser för sysselsättningen och utanförskapet. Resultatet skulle bli att sönderfallet undergrävde arbetsmarknadsorganisationernas legitimitet hos såväl allmänhet som lagstiftare.<sup>72</sup>

### 4.2 Omreglering

Den andra vägen att gå är ”omreglering”. Omregleringen syftar till att låta Sveriges arbetsmarknadsmodell anpassas till den kontinentala, framförallt genom allmängiltiga kollektivavtal, och ett samarbete mellan stat, fackföreningar och arbetsgivarföreningar. Med tanke på den ökade betydelse som EG-rätten har är detta enligt boken inte en osannolik utveckling. Det finns flera nackdelar med den här modellen. Till exempel har en allmängiltigförklaring skadliga inverkaner på arbetsmarknadens funktionssätt, tar bort incitamenten till lönemoderation och skulle på längre sikt med största sannolikhet leda till samma negativa

---

<sup>72</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 142 f.

utvecklingskraft och negativa inverkan på sysselsättningen och utanförskapet som vi kunde se under ”sönderfall”.<sup>73</sup>

### 4.3 Avreglering

Den tredje modellen är ”avreglering” som innebär att vi i mångt och mycket skulle anpassa oss till det system som finns i de anglosaxiska länderna idag. En minimilagstiftning skulle införas med syftet att skydda individuella arbetstagare. Dagens arbetsmarknadsorganisationer skulle tas ifrån sina myndighetsliknande funktioner och rättigheter. Lönebildningen skulle i princip ske lokalt och oftast utan kollektivavtal. Detta är en modell som enligt författarna fungerar och delvis påminner om dagens modell i och med att staten håller sig neutral till arbetsmarknaden. Den skulle till och med göra staten mer opartisk än vad den är idag genom att en generell och neutral lagstiftning skulle införas för att underlätta fördelaktiga avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den väsentliga skillnaden är att kollektivavtalens särställning skulle försvinna och likaså skulle de konfliktregler vi har idag göras om och/eller tas bort. Till exempel skulle sympatiåtgärderna och möjligheten att sätta oorganiserade företag i blockad, försvinna. Denna modell med decentraliserad lönebildning är väl förenlig med dagens värdeskapande och leder till en högre utvecklingskraft, högre sysselsättning och en internationellt konkurrenskraftig lönesättning. Nackdelen är en bristande konfliktkontroll och den markanta ökning av arbetsrättsliga domstolsärenden som uppkommer när arbetsmarknadsparterna inte längre sätter löne- och anställningsvillkor.<sup>74</sup>

### 4.4 Modernisering

Den fjärde och sista vägen som diskuteras är ”modernisering”. Moderniseringen bygger på en om- och avreglering av arbetsmarknaden och innebär en förändrad lagstiftning och genomgripande partsuppgörelser. Systemet skulle bygga på centralt samordnade förbundsförhandlingar som gav parterna fredsplikt och sedan skulle lönebildningen skötas lokalt eller individuellt. Detta skulle kräva att vi ändrar dagens funktion och innehåll i våra kollektivavtal. Boken nämner Ledaravtalet (det huvudavtal som den fackliga organisationen Ledarna fattat med de flesta privata arbetsgivare på marknaden) som en bra förebild i detta sammanhang. Ska den här modellen fungera måste konfliktreglerna ändras,

---

<sup>73</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 143 f.

<sup>74</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 144 f.

framförallt är det rätten till sympatiåtgärder som helst ska tas bort eller alternativt modereras med en proportionalitetsprincip. Arbetsmarknaden har förändrats sedan reglerna infördes och därför har även deras effekt ändrats från att främja en symbios mellan arbetsmarknadsparterna och bilda centrering och arbetsfred till att utgöra en källa till splittring och osämja mellan parterna. Förutom detta skulle den statliga neutraliteten behöva återupprättas. Den ingick, enligt författarna, som en hyllad del i den svenska modellen och gick förlorad under den misslyckade interventionismen under 70-talet. I den nya lagstiftningen skulle förmånerna för facket avskaffas för att ge en ny balans mellan parterna och skapa förutsättningar för ett bättre framstegsinriktat samarbetsklimat. Förutom att förtroendet för parterna skulle öka skulle även förutsättningarna för breda kollektivavtalsbaserade uppgörelser kunna öka väsentligt. Den återinförda statliga neutraliteten skulle också kunna eliminera det utanförskap som präglat svensk arbetsmarknad de senaste trettio åren. De nya kollektivavtalen skulle behöva fokusera på en ökad decentraliserad lönebildning och göra det mer attraktivt att experimentera med anställningsformer och -villkor, vilket skulle kunna förbättra utvecklingskraften i ekonomin. Samtidigt skulle förändringen återinföra den flexibilitet och anpassningsförmåga som länge var ett kännetecken för de svenska kollektivavtalen. Med denna modell skulle Sverige ha goda förutsättningar att hålla nere arbetsmarknadskonflikterna och återinföra en hög sysselsättningsgrad, konkurrenskraftiga lönekostnader och att utnyttja sin starka utvecklingspotential.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Karlson, Lindberg, 2008, s. 145-148.

## 5. Analys och slutord

### 5.1 Analys

Den svenska modellens framtid verkar ligga i arbetsmarknadsparternas händer för tillfället. De viktigaste frågorna kring framtiden är hur parterna ställer sig till den svenska modellen (och därmed sin egen roll i systemet) och statens agerande. Som vi såg i de spruckna förhandlingarna till ett nytt huvudavtal, säger både arbetsgivarna och fackföreningarna att de värnar om den svenska modellen och att partsamarbetet är en viktig del av det. Ett av de grundläggande problemen verkar vara att den hängivenhet, engagemang och rationalitet som en gång formade modellen, för närvarande inte finns hos parterna och därför blir det svårt att hitta en lösning på problemen som uppstår i förhandlingar kring den. Nycander är av samma åsikt och i en intervju i *Transports medlemstidning* konstaterar han att problemet idag är att man saknar de ”tunga” och tongivande aktörer som tidigare funnits på arbetsmarknaden. Som exempel ger han att det till exempel under 70-talet var självklart att en person som Pehr G. Gyllenhammar hade en framstående roll inom SAF och att hans pragmatiska tänkande då hjälpte till att föra utvecklingen framåt.<sup>76</sup> I intervjun kan vi se vikten som Nycander fäster vid det pragmatiska tänkandet och den roll som det måste spela. Men trots behovet av pragmatiskt tänkande, verkar arbetsmarknadsparterna istället ha valt att fokusera på principfrågor och en rigiditet kring de egna hjärtefrågorna har uppstått. En effekt av detta har blivit att förhandlingstraditionen och samarbetet blivit lidande och verkar ha varit en bidragande orsak till att förhandlingarna kring det nya huvudavtalet föll samman.

Förändringen av inställningen till motparten är mer iögonenfallande hos de fackliga organisationerna än hos arbetsgivarparten. Om jag utgår från exemplet med det misslyckade huvudavtalet blir det tydligt. SN var de som ansåg att någonting behövde göras på arbetsmarknaden och bjöd in till förhandlingarna. LO reagerade dock skeptiskt till förslaget redan från början och i *Lag & Avtal* kan vi läsa att det först var efter mycket diskussion som de gick med på att möta sin motpart i en förhandling.<sup>77</sup> Det intressanta här är att det påminner om situationen vid första huvudavtalet; näringslivet initierar förhandlingar och måste ”pusha” fackföreningarna för att delta. Skillnaden är att där parterna för sjuttio år sedan

<sup>76</sup> Håkansson, *Transportarbetaren*, nr 11, november 2007, s. 22 f.

<sup>77</sup> Örnerborg, *Lag & Avtal*, nr 10, oktober 2008, s. 19.

lyckades mötas, verkar de idag inte ha varit lika inställda på att ge och ta för att lösa problemen. LO:s avtalssekreterare Per Bardh sa i en intervju, flera månader innan förhandlingarna bröt samman, att SN dagdrömde om de trodde att de skulle få till stånd förändringar i strejkrätten. Det som facket skulle kunna gå med på att diskutera är vad som skulle räknas som ”god sed” vid sympatiåtgärder.<sup>78</sup> Även om man skulle kunna förstå deras motvillighet till sådana här inskränkningar så är problemet att förhandlingarna lätt kan bli lidande när en av två hjärtefrågor från motparten avvisas redan när förhandlingarna ligger i startgroparna. Uttalandet pekar på en bristande insikt i hur situationen på arbetsmarknaden ser ut idag; även om inskränkningar i strejkrätten inte är något önskvärt från fackföreningarnas sida, så är det kanske att föredra jämfört med statlig reglering och/eller ett totalt sönderfall av den svenska modellen.

I den tidigare nämnda intervjun med LO:s avtalssekreterare påpekade denne att han trodde att medlemmarna skulle strömma tillbaka till facken när det är kärvare ekonomiska tider. Den tidigare högkonjunkturen är dock troligen inte hela sanningen till den negativa fackliga medlemsutvecklingen. Organisationerna har inte längre samma dragningskraft som tidigare och det är inte längre på något sätt självklart att vara medlem, oavsett hög- eller lågkonjunktur. Den fackliga anslutningsgraden sjönk redan långt innan vi såg ett regeringsskifte 2006, vilket tyder på att förändringarna i a-kassan bara var ytterligare en anledning till att gå ur facket. För alla parter på arbetsmarknaden är situationen annorlunda än tidigare. Det gäller SN, LO och PTK. Arbetsmarknaden och samhället har förändrats, kopplingar mellan politiska partier och de olika parterna upplevs inte alltid längre som självklara. LO donerar till exempel varje år stora summor pengar till Socialdemokraterna (sex mkr om året bara från centralorganisationen, då är inte pengarna som medlemsförbunden skänker inräknade)<sup>79</sup> vilket kanske var fördelaktigt under en tid då socialdemokraterna var det överlägset största partiet. Men när vi idag har en borgerlig regering och moderaterna vid det senaste valet kallade sig ”det nya arbetarpartiet” så är det inte längre lika självklart att LO, fackförbunden och socialdemokratiska partiet vinner på att ha ett så tätt samarbete. Nycander menar i en artikel i *Lag & Avtal* att ”*fackets i särklass viktigaste uppgift är att återställa det fackliga systemets autonomi. Annars dalar medlemsiffrorna*”.<sup>80</sup> Om LO vill ha möjligheten att kunna fortsätta att stå som motpart till arbetsgivarna och arbeta med fackliga frågor så behöver de antagligen se över sin organisation och ”avpolitisera” sig. Samtidigt är det viktigt att se att arbetarna inte längre är en homogen grupp av vita, industriarbetande män utan idag till lika stor del består av invandrare, kvinnor och personer med tjänstemannaliknande arbetsuppgifter. På så sätt kan LO-förbunden anpassa sig

<sup>78</sup> Davidsson, *Lag & Avtal*, nr 9, september 2008, s. 10 f.

<sup>79</sup> [www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/68604E058B39B483C1256E40004C71F6](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/68604E058B39B483C1256E40004C71F6), 14/4 2009.

<sup>80</sup> Nycander, *Lag & Avtal*, nr 4, april 2006, s. 36.

efter detta, vinna medlemmarna tillbaka och återupprätta sin roll i den svenska modellen.

Vi får inte heller glömma att även om den ekonomiska krisen mot förmodan skulle locka medlemmar tillbaka till fackföreningarna så är det på grund av nödtvång. I det fallet är det rimligt att anta att samma medlemmar skulle välja att lämna föreningarna när världsekonomin har förbättrats och gått tillbaka till det normala. Resultatet skulle vara att de fackliga organisationerna återigen skulle bli försvagade och modellens partsamarbete skulle ytterligare en gång komma att påverkas.

Om principfrågorna och motsättningarna fortsätter att påverka parterna till att inte samarbeta så riskerar arbetsmarknaden att hamna i den tidigare nämnda modellen ”sönderfall”. Alternativet till detta skulle vara att staten går in och reglerar arbetsmarknaden i ett försök att förhindra sönderfallet. Som jag visat tidigare i uppsatsen är just detta problematiskt. En av de tyngsta anledningarna till att den svenska modellen skapades var att slippa den statliga inblandningen. Ett statligt reglerande skulle resultera i att Sverige, lite krasst sett, skulle gå tillbaka sjuttio år i utvecklingen av arbetsmarknadsrelationerna. Inte heller har den statliga inblandningen tidigare haft någon positiv inverkan på modellen. Systemet började kantra under 70-talet när den statliga inblandningen infekterade relationerna mellan parterna, gav fackföreningarna stora fördelar gentemot arbetsgivarna och slutligen resulterade i att SAF valde att lämna alla centrala samarbeten. Det kan verka lite ironiskt att staten skulle försöka lösa det problem som den ursprungligen var ansvarig för, men alternativet med en arbetsmarknadsreglering som successivt faller sönder är sannolikt värre. En statlig reglering skulle även skilja sig från ett avtalssystem på så sätt att den inte skulle få samma gehör eller acceptans hos de berörda parterna. Nycander menar i ett debattinlägg, att även om en lag skulle vara identisk med en paragraf i ett avtal, så skulle fortfarande det som parterna gemensamt kommit överens om bära större tyngd.<sup>81</sup>

Skulle det gå så långt att statlig inblandning krävs, verkar den svenska modellen ha fördelen, att den sittande regeringen anser den vara värd att behålla. I ett tal som Sveriges finansminister Anders Borg höll i början av mars 2008,<sup>82</sup> pratade han om vikten av att återupprätta modellen. Angående statens inflytande över arbetsmarknaden sa han följande:

*”Värna modellen på arbetsmarknaden. I den svenska modellen regleras förhållandena på arbetsmarknaden i första hand i avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det är viktigt att arbetsmarknadens parter är engagerade i - och tar sin del av ansvaret för - utvecklingen av en*

<sup>81</sup> Nycander, ”Las en förgiftad gåva till löntagarna”. Debattinlägg på Lag & Avtals hemsida den 18/3 2009. Finns i författarens ägo.

<sup>82</sup> Borg, 2008, *Återupprättandet av den svenska modellen*, [www.regeringen.se/sb/d/7672/a/99800](http://www.regeringen.se/sb/d/7672/a/99800), 6/4 2009.

*modern och väl fungerande arbetsrätt. Den svenska arbetsmarknadsmodellen har levererat stabilitet, förutsägbarhet och arbetsfred och bör därför värnas.*<sup>83</sup>

Det finns en möjlig nackdel med statens tilltro till modellen och dess parter. Skulle det vara så att parterna inte kan komma över sina samarbetssvårigheter kan det finnas en risk att staten, i ett försök att upprätthålla modellen, väntar för länge med att agera. Detta skulle kunna skada arbetsmarknaden och förhållandena mellan parterna till den grad att ett samarbete inte skulle kunna bli möjligt igen under en lång tid. Ett ytterligare problem med den statliga inblandningen är att neutralitetsbegreppet innebär att staten måste vara opartisk och inte diskriminera eller favorisera någon part eller aktör. Så snart staten lagstiftar blir det till någon sidas fördel och staten förlorar därmed sin neutralitet och blir istället en maktfaktor i spelet mellan parterna.

Det finns också de som menar att den svenska modellen har tjänat sitt syfte och nu inte längre fyller någon funktion. Det finns dock klara bevis för att den klassiska svenska modellen fungerar även i ett modernt samhälle. Om vi ser till grannlandet Danmark så hade de under en lång tid samma system som Sverige. Skillnaden är att då Sverige under 1970-talet valde att gå en väg med statlig reglering, fortsatte Danmark sin starka tradition med arbetsmarknadens självreglering genom kollektivavtal. Enligt Olshov blev resultatet ett danskt system som är mer lämpat för dagens tjänstebaserade ekonomi och låter människor byta jobb, kontinuerligt uppgradera sig, sprida lärande och starta konkurrerande företag, vilket i sin tur har lett till en hög resursallokering, hög sysselsättningsgrad och ett högt välstånd samt ett land som är, mätt i BNP per capita, rikare än Sverige.<sup>84</sup> I Sverige har vi även två bra exempel där arbetsgivare och fackliga organisationer kunnat samarbeta och komma överens. Det tidigare nämnda Ledaravtalet, och Industriavtalet som fattades -97 mellan de industriella facken och arbetsgivarna, visar att även om det kan finnas oenigheter mellan parterna så går det att sluta avtal och följa dem. Likaså visar de lönesänkningar som IF Metall gick med på i mars -09,<sup>85</sup> att det ansvar för arbetsmarknaden som parterna har finns kvar och att även tuffa beslut kan fattas vid behov.

Hur påverkade då en sak som förändringen av a-kassan den svenska modellen? Om jag ser på det utifrån uppsatsen kan jag konstatera att effekterna speglas i den allmänna förändringen av modellen. Den största och första effekten var en markant ökning i avhoppet från fackföreningarna. Även om medlemsantalet sjönk redan tidigare, var det långt ifrån de sex procent som vi sett under de senaste två

<sup>83</sup> Borg, 2008, *Återupprättandet av den svenska modellen*, [www.regeringen.se/sb/d/7672/a/99800](http://www.regeringen.se/sb/d/7672/a/99800), 6/4 2009.

<sup>84</sup> Olshov, 2006, s. 75-94.

<sup>85</sup> Jacobsson, 2009, *Metall öppnar för sänkt lön*, <http://www.dn.se/ekonomi/metall-oppnar-for-sankt-lon-1.811184>, 10/4 2009.



åren. Då det nämnts tidigare i uppsatsen, behöver vi inte återigen gå in på vad medlemsförlusten för facken innebär, utan konstaterar bara att försvagningen av facket är en stor del av den svenska modellens sönderfall. Den andra inverkan på modellen är mer en yttring på hur allt faktiskt förändras. I detta fall handlar det om att arbetsmarknaden långsiktigt påverkats av statlig inblandning. Jag har under uppsatsens gång vid flera tillfällen visat att statlig inblandning är bland de faktorer som skadat modellen mest. När regeringen valde att förändra lagstiftningen blev det ytterligare ett exempel på när statlig inblandning får en icke förutsägbar negativ effekt på arbetsmarknaden. Detta bekräftas till exempel genom att finansminister Anders Borg i en TV-intervju konstaterade att regeringen idag inte skulle ha genomfört en liknande förändring av regelverket.<sup>86</sup> Det finns även andra aspekter på vilka effekter en sådan förändring kan få. Enligt en artikel i DN slår förändringarna av a-kassan, i kombination med den ekonomiska krisen och höga arbetslösheten, hårt ekonomiskt mot de svenska hushållen och vi kommer till exempel att se fler privatpersoner gå i konkurs.<sup>87</sup>

## 5.2 Slutord

Den försämrade ekonomin bland svenskarna idag kan komma att resultera i allt från ett ökat krav på ytterligare statlig intervention av arbetsmarknaden för att lösa arbetslösheten, till att tilltron och intresset för arbetsmarknadsparterna och systemet på sikt vittrar bort och försvinner. Om till exempel förändringen av a-kassan däremot inte hade skett hade alla de som drabbas av den ekonomiska krisen haft tryggare förhållanden. Men, och detta kan man bara spekulera i, vi hade kanske också sett ett starkare fack som vågat göra förändringar och inte, i möjlig frustration över tappande medlemsantal, redan från början varit negativt inställda till förhandlingar med en arbetsgivarorganisation. Kanske hade vi till och med sett ett nytt huvudavtal komma till stånd.

Just nu verkar den svenska modellen (och även resten av arbetsmarknadspolitiken) ligga på is. Det misslyckade försöket var ett hårt slag mot återupprättandet av modellen. Som vi sett är framtiden oklar och är beroende på faktorerna ”samarbete” och ”statlig inblandning”. Beroende på vad som händer inom en relativt snar framtid skulle Sverige snart kunna vara på väg mot vilken som helst av de tidigare nämnda fyra modellerna. Om vi hoppas på att behålla kärnan av den modell som tjänat Sveriges arbetsmarknad väl under en lång tid, så

---

<sup>86</sup> Finns inte längre på SVT Play, Triches och Stiernstedt refererar till intervjun på [www.aftonbladet.se/nyheter/article3956799.ab](http://www.aftonbladet.se/nyheter/article3956799.ab), 27/3 2009.

<sup>87</sup> Crofts, 2009, [www.dn.se/ekonomi/din-ekonomi/maria-crofts-en-del-kommer-ga-i-konkurs-1.844667](http://www.dn.se/ekonomi/din-ekonomi/maria-crofts-en-del-kommer-ga-i-konkurs-1.844667), 15/4 2009.

är endast en sak säker och det är att parterna måste anstränga sig ytterligare för att ta det gemensamma ansvar för arbetsmarknaden som de säger sig ha.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Lagrådsremiss, Ändrade villkor för medlemskap och avgifter i arbetslöshetskassorna, m.m, 5/2 2009

## Litteratur

Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann, 2007. *Svensk arbetsrätt*. Trettonde omarbetade upplagan. Stockholm.

Akademikerförbundet SSR, 2009. *Svenskt näringsliv frånträder förhandlingarna om nytt huvudavtal*, 11/3 2009. Finns på SSR:s hemsida [http://www.akademssr.se/portal/page/portal/akademssr/nyheter?element\\_id=1606057&displaypage=TRUE](http://www.akademssr.se/portal/page/portal/akademssr/nyheter?element_id=1606057&displaypage=TRUE), hämtat den 1/4 2009.

Davidsson, Mattias, ”Sympatier är inget övergrepp”, *Lag & Avtal*, nr 9, september 2008, s. 10 f.

Benson, Ilinca, 2008. *Organisering av övergångar på arbetsmarknaden – En studie av omställningsprogram*. Stockholm.

Borg, Anders, 2008. ”Återupprättandet av den svenska modellen”, <http://www.regeringen.se/sb/d/7672/a/99800>, hämtat 6/4 2009.

Crofts, Maria, 2009, ”Maria Crofts: En del kommer gå i konkurs”, <http://www.dn.se/ekonomi/din-ekonomi/maria-crofts-en-del-kommer-ga-i-konkurs-1.844667>, hämtat 15/4 2009.

Hansen, Lars H – Orban, Pal, 2002. *Arbetslivet*. Lund.

Håkansson, Mattias, ”Borgarnas valtaktik – att hugga facket i ryggen?”, *Transportarbetaren*, nr 11, september 2006, s. 10.

Håkansson, Mattias, ”Slår åt båda hållen – för samarbetets skull”, *Transportarbetaren*, nr 11, november 2007, s. 22 f.

Informationsmaterial från Arbetslöshetskassornas samorganisation, *Ändringar 1 januari och 5 mars*. Finns på <http://www.samorg.org/> under ”Informationsmaterial”, hämtat 23/3 2009.

Informationsmaterial från Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*. Finns på [www.mi.se/pdfs/pdfs\\_2009/MI\\_arsrapp\\_jan2009\\_ori\\_skm.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2009/MI_arsrapp_jan2009_ori_skm.pdf), hämtat 5/4 2009.

Jacobsson, Cecilia, 2008. ”Fritt fall för fackförbunden”, [www.dn.se/ekonomi/fritt-fall-for-fackforbunden-1.666919](http://www.dn.se/ekonomi/fritt-fall-for-fackforbunden-1.666919), hämtat 26/3 2009

Jacobsson, Cecilia, 2009, ”Metall öppnar för sänkt lön”, <http://www.dn.se/ekonomi/metall-oppnar-for-sankt-lon-1.811184>, hämtat 10/4 2009.

Karlson, Nils – Lindberg, Henrik, 2008. *En ny svensk modell – Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?*. Stockholm.

Kjellberg, Anders, 2001. *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Andra omarbetade upplagan. Lund.

Kronlid, Johanna, 2009. *Lag & Avtal*, nr 3, mars 2009, s. 3.

Landsorganisationen, *Huvudavtal*. Finns på Landsorganisationens hemsida <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5713BAF89CD54030C12574C8004C1C90>, hämtat den 2/4 2009

Landsorganisationen, *Vår samverkan*. Finns på LO:s hemsida <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/68604E058B39B483C1256E40004C71F6>, hämtat 14/4 2009

Lundh, Christer, 2002. *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm.

Nycander, Svante, ”Fack utan arbetsgivare som Hamlet utan prins”, *Lag & Avtal*, nr 4, april 2006, s. 36.

Nycander, Svante. ”Facket måste handla nu – före förlusten i EU-rätten”, *LO-Tidningen*, nr 39-40, 2005 s. 3.

Nycander, Svante, 2007. ”Ny lag om kollektivavtal stryker facket i egen snara”, *Dagens Nyheter*. Finns på <http://www.dn.se/opinion/debatt/ny-lag-om-kollektivavtal-stryper-facket-i-egen-snara-1.671642>, hämtat 5/4 2009

Nycander, Svante. ”Svenskt Näringsliv vill bannlysa stridsåtgärder”, *Lag & Avtal*, nr 6, juni 2007, s. 39.

Nycander, Svante, 2008. *Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. Andra upplagan. Stockholm.

Nycander, Svante, 2009. *LAS en förgiftad gåva till löntagarna*, debattinlägg på Lag & Avtals hemsida, [www.lag-avtal.se/art/8720](http://www.lag-avtal.se/art/8720), hämtat 25/3 2009.

Olshov, Anders (red.), 2006. *Svenska strukturproblem kontra dansk dynamik*. Malmö.

Privattjänstemannakartellen, *Förhandlingar om nytt huvudavtal på svensk arbetsmarknad*, 5/5 2009. Finns på Privattjänstemannakartellens hemsida, [www.ptk.se/Arkiv/Nyheter/Arkiv-2008/Forhandlingar-om-nytt-huvudavtal-pa-svensk-arbetsmarknad/](http://www.ptk.se/Arkiv/Nyheter/Arkiv-2008/Forhandlingar-om-nytt-huvudavtal-pa-svensk-arbetsmarknad/), hämtad 1/4 2009,

Sigeman, Tore, 2008. *Arbetsrätten. En översikt*. Fjärde reviderade upplagan. Stockholm.

Statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, *Antalet medlemmar per a-kassa för tiden mars 2006 - januari 2009*. Finns på <http://www.iaf.se/iaftemplates/Page.aspx?id=126>, hämtad 22/3 2009.

Svenskt Näringsliv, *Förslag till huvudavtal*, 3/3 -09. Finns på Svenskt Näringslivs hemsida, [http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00016/F\\_rslag\\_till\\_huvudav\\_16968a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00016/F_rslag_till_huvudav_16968a.pdf), hämtat 17/4 2009.

Svenskt Näringsliv, *Inget nytt huvudavtal*, 11/3 -09. Finns på Svenskt Näringslivs hemsida, [www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/article73758.ece](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/article73758.ece), hämtat 2/4 2009.

Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen, Privattjänstemannakartellen, *Nu tar vi tillbaka initiativet från politikerna*. 5/6 2008. Finns på [www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/article50318.ece](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/article50318.ece), hämtat 1/4 2009.

Örnerborg, Elisabet. ”Veteraner satsar på paket till jul”, *Lag & Avtal*, nr 10, oktober 2008, s. 19

Örnerborg, Elisabet. ”Slutsnacket – det blir inget nytt huvudavtal”, *Lag & Avtal*, nr 3, mars 2009, s. 20.

## Övriga källor

Radiointervju, Sveriges Radio P1, *God Morgon världen!*, 12/4 2009. Finns på <http://www.sr.se/cgi-bin/P1/program/index.asp?programID=438>, hörd 15/4 2009

Radiointervju, Sveriges Radio P1, *OBS Kultur- och idédebatt*, 13/3 2009. Finns i författarens ägo.

TV-intervju, Sveriges Television 2, *Rakt på med K-G Bergström*, 9/12 2008. Finns inte längre på SVT Play, Triches och Stiernstedt refererar till intervjun på [www.aftonbladet.se/nyheter/article3956799.ab](http://www.aftonbladet.se/nyheter/article3956799.ab), 9/123 -08. Hämtat den 27/3 2009.