



LUND UNIVERSITY

Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal

Kjellberg, Anders

Published in:

Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbundenhet i samhället

2024

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2024). Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal. I O. Hallonsten, & A. Persson (Red.), *Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbundenhet i samhället* (s. 99-120). Timbro.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal

Anders Kjellberg

Den svenska arbetsmarknadsmodellens grundläggande drag kan spåras till sekelskiftet 1900. Det finns anledning att tala om ”spårberoende”. I detta kapitel ska vi först se vad som kännetecknar modellen för att sedan göra djupdykningar i några skeenden då den utmanades.

Modellen utmärks för det första av *välorganiserade parter* som ingår *kollektivavtal* även om sådant som i många andra länder regleras genom lag. Den brukar därför kallas *partsmodellen* som en kontrast till arbetsmarknadsmodeller i vilka staten bestämmer det mesta. Det senare är fallet i exempelvis Frankrike. Den svenska modellen kan också kontrasteras mot många länder i östra Europa där facken är så pass svaga att arbetsgivarna ensidigt dikterar villkoren.

Vid 1900-talets början fanns i Sverige nästan ingen rättslig reglering som begränsade parternas agerande. Den svenska modellen har från början kännetecknats av en *vidsträckt konflikträtt*. Fram till 1930-talet var Sverige landet med flest och längst arbetskonflikter. Saltsjöbadsavtalet 1938 mellan LO och SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) blev ett genombrott för partssamarbete och en första nedväxling av konfliktfrekvensen. Industriavtalet 1997 medförde ytterligare nedväxlad konfliktfrekvens och en pånyttfödd samarbetsanda.

Numera är konfliktnivån mycket låg även ur ett nordiskt perspektiv. Spårberoende utesluter således inte betydande förändringar. Tvärtom

kan den minskade konfliktfrekvensen ses som ett resultat av parternas *samarbetsförmåga*, som fortfarande är ett av modellens karakteristiska drag. Att Sverige i dag har lägst konfliktfrekvens i världen efter att i hundra år ha haft den högsta är snarare en *konsolidering* av modellen än en avvikelse från den.

Just förmågan att komma överens och *kompromissa* har en lång historia. I Decemberkompromissen 1906 LO-SAF framgår det redan av namnet. Det fortsätter genom historien: "Saltsjöbadsandan" förknippas med Saltsjöbadsavtalet 1938, år 1997 träffade industrins parter "Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning" (Industriavtalet) och när det förnyades 2016 blev det "Industrins samarbets- och förhandlingsavtal". Det senaste samarbetsavtalet "Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd" tecknades 2022 mellan Svenskt Näringsliv (SN), PTK (förhandlings- och samverkansråd för privatanställda tjänstemän), LO, IF Metall och Kommunal. Nytt för vad som hände 1997 och 2022 var att tjänstemännen – i dag fler än arbetarna – inte bara var med, utan för huvudavtalets tillkomst också spelade en avgörande roll.

Det är knappast en tillfällighet att principiellt viktiga kompromisser slutits mellan arbetsmarknadens parter under snart 120 år. Även om det rör sig om en spårbunden utveckling finns anledning att fråga sig varför den kunnat pågå så länge och inte "spårat ur". Det har inte saknats kritiska skeden då modellen kunnat gå över ända eller fungerat mindre bra. Ett sådant är LO:s storstrejksnederlag 1909, ett annat decennierna med låg reallönetillväxt före Industriavtalets tillkomst 1997. Vid varje sådant tillfälle har modellen överlevt för att ingen part velat överge den eller förnyats sedan man tillsammans funnit nya lösningar. Det har varit långt ifrån friktionsfritt. Nästan alla nämnda avtal föregicks av djupa motsättningar eller ren konfrontation. Spårberöende ja, men inget spikrakt spår!

Hur hänger kollektivavtalens centrala roll i den svenska modellen ihop med den *vidsträckt konflikträtten*? Frågan är besläktad med den om varför modellen uppstod.

LO bildades 1898 och Metallarbetareförbundet 1888. En källa till den fackliga styrkan var – och är – *kombinationen av centralisering och decentralisering*. Det är ytterligare ett utmärkande drag hos den svenska partsmodellen. Metalls första verkstadsklubbar bildades 1893 på några arbetsplatser i Malmö (*decentralisering*). Året därpå fick förbundet efter några ”anarkosyndikalistiska” år en fast central ledning (*centralisering*) som gjorde noggrant övervägda lokala framstötter för att få till stånd kollektivavtal.

Kollektivavtalen får sitt största genombrott vid ett större verkstadsföretag 1897–1898, detta på Kockums mekaniska verkstad i Malmö där också en av de första Metallklubbarna bildats. Avtalet har föranletts av en fem månader lång strejk och motsvarande åtgärder från arbetsgivarna. Eftersom inte heller rätten till lockout eller sympatikonflikt var begränsad, organiserade sig arbetsgivarna och trappade upp lokala konflikter till stora lockouter.

Verkstadsföreningen och SAF bildades båda 1902 sedan facken demonstrerat sin styrka under den politiska storstrejken för allmän rösträtt samma år.

En annan förutsättning för facklig styrka är att *konfliktfonder* tidigt inrättades. I dag uppgår IF Metalls och Unionens fonder till miljardbelopp. Det förklarar delvis varför den svenska arbetsmarknaden är så fredlig. Eftersom alla vet att båda sidor har betydande konfliktresurser försöker man undvika öppna konflikter. Numera hålls industrifackens stridsvilja också tillbaka av företagets ökade möjligheter att flytta produktion utomlands och att jobb förloras om man inte kan hävda sig i den internationella konkurrensen.

Redan omkring sekelskiftet 1900 var den svenska industrin starkt exportinriktad och präglad av storföretag. Det var också de företagen som dominerade SAF och Verkstadsföreningen, som inte förrän 1917 anslöt sig till SAF. Utan vidsträckt konfliktträtt, konfliktfonder, kombinerad centralisering/decentralisering och hög organisationsgrad hade facken knappast lyckats hävda sig så väl gentemot storföretagen och deras organisationer. I samband med strejker, lockouter och lockouthot var det upplagt till *centrala kompromisser* eftersom båda sidor var i

stånd att hålla ut länge. I Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen LO-SAF 1906 erkändes arbetarnas rätt att organisera sig mot eftergifter som gynnade arbetsgivarna.

När den svenska partsmodellen höll på att etableras genomförde centraliserade fackförbund som Metall omsorgsfullt planerade lokala framstötter. I de lokala konflikterna hade facken övertaget, men bara tills arbetsgivarna organiserade sig och svarade med storlockout. Den första inträffade 1903 inom verkstadsindustrin, men Metall red ut stormen och fick både den allmänna opinionen och de oorganiserade arbetarna på sin sida. Det skulle dock dröja två år och efter ytterligare en storlockout innan det blev ett centralt kollektivavtal. 1905 års verkstadsavtal blev mönsterbildande för en lång och kommande serie av riksavtal, det vill säga nationella branschavtal.

Fler centraliseringar skulle följa. Centraliseringen av LO 1941 banade vägen för de centrala avtalsförhandlingarna LO-SAF från 1950-talet. Industriavtalet 1997 förutsätter en stark samordning för att industrins normsättande "märke" ska slå igenom på hela arbetsmarknaden.

Parternas *betydande styrka/maktresurser* i form av hög organisationsgrad, konfliktfonder och vidsträckt konflikträtt medförde således att kompromisser låg nära till hands, men ibland också *storkonflikter* (1905, 1909, 1933/34, 1945, 1980). Och här finns ett samband. Flera av konflikterna utmynnade i kompromisser med stor betydelse för den efterföljande utvecklingen. Verkstadskonflikten följdes av Verkstadsavtalet 1905. Decemberkompromissen LO-SAF 1906 träffades efter lockouthot. Byggstrejken 1933/34 föregick Saltsjöbadsavtalet. Kommunisternas nederlag i metallstrejken 1945 bidrog också till att bana vägen för 1950-talets centrala avtalsförhandlingar och samarbetspolitik. Inte långt efter konfliktåret 1995 träffades Industriavtalet.

I detta kapitel kommer vi att se flera prov på hur den svenska arbetsmarknadsmodellen utsatts för stora utmaningar men ändå utvecklats längs spår som lades för över hundra år sedan. Modellen har vid flera kritiska tidpunkter genomgått "stresstest" men fortlevt:

- Ett sådant var fackföreningsrörelsens storstrejknerlag 1909, men de centrala kollektivavtalen (riksavtalen) levde ändå vidare eftersom arbetsgivarna ansåg att de fyllde en viktig konkurrensutjämnande roll mellan företagen. LO-facken återhämtade sig långsamt efter de massiva medlemsförlusterna.
- Tidvis har spänningar uppstått mellan lokal och central nivå, varvid arbetsplatsnivån kommit i fokus: LKAB-strejken 1969–1970, 1970-talets stora löneglidning och vilda strejker. Krav restes på anställningsskydd, bättre arbetsmiljö och medbestämmande i företagen.
- De många nya arbetsrättsliga lagarna under 1970-talet innebar ett avsteg från partsmodellen. Förslaget om löntagarfonder bröt definitivt med samarbetsandan, men fonderna omvandlades i slutändan till forskningsstiftelser. Och så småningom blev Las en fråga för parterna som 2020 träffade det så kallade Lasavtalet.
- Under 1990-talet var det arbetsgivarnas tur att gå på offensiven genom kravet på en fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning, men decenniet slutade i Industriavtalet, en renässans för samarbetsandan och koordinerade förhandlingar. Men även decentraliseringen gick vidare genom att alltmer av avtalens konkreta innehåll förhandlas lokalt. I offentlig sektor är sifferlösa branschavtal vanliga.
- Saltsjöbadsavtalet 1938, Industriavtalet 1997 och det nya huvudavtalet 2022 träffades alla under hot om statsingripanden. Om dessa förverkligats hade partsmodellen ersatts av en mer statsreglerad arbetsmarknadsmodell.

Trots alla påfrestningar och utmaningar som den svenska modellen genomgått utmärks den fortfarande av *självreglering* (partsreglering) medan staten hålls på avstånd även om det finns en tendens till trepartssamarbeten, såsom lagstiftning som följer upp det nya huvudavtalet.

Även när modellen etablerades omkring sekelskiftet 1900 rådde osäkerhet om utgången. Enligt teoribildningen om spårbundenhet kännetecknar detta det tidiga skeende som växlar in den efterföljande sekvensen av händelser på ett visst spår. Om modellens grundläggande drag består då arbetsmarknad och samhälle förändras, kan man tala om spårbundenhet, men det förutsätter anpassningsförmåga för att möta nya utmaningar.

Efter denna översiktliga skiss över den svenska partsmodellens uppkomst och kännetecknande drag finns det anledning att stanna upp vid några avgörande skeden i dess utveckling. Ett sådant är processen som ledde fram till de viktiga principöverenskommelserna 1905/1906 och den fortsatta inriktningen på riksomfattande branschavtal (riksavtal).

Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen 1906

Omkring sekelskiftet 1900 var det högst osäkert hur partsrelationerna skulle utvecklas. Det första riksavtalet – Verkstadsavtalet – träffades 1905 efter fem månaders storlockout som föregicks av strejker som successivt inletts vid olika verkstäder. Verkstadsföreningen leddes av den antifacklige direktören för AB Separator (i dag Alfa Laval) John Bernström.

Meningarna var delade bland verkstädernas arbetsgivare. Asea-direktören Sigfrid Edström, sedermera undertecknare av Saltsjöbadsavtalet 1938, stod under verkstadskonflikten för samma hårda linje som Bernström. Asea tog in 500 "arbetsvilliga" under konflikten och avskedade alla lockoutade (Lif 2015:120–121).

De oorganiserade arbetarna och medlemmarna i det "gula" Svenska Arbetareförbundet undantogs från lockouten, men många av dem uteblev ändå från arbetet. Överallt förutom i Skåne försökte verkstäderna anlita strejkbrytare i stor skala, men det visade sig svårt att hålla igång produktionen med "arbetsvilliga" (Myrman 1973:57, 169–179). Efter två månaders konflikt hade endast 3 600 av de 18 100 berörda arbetarna, varav 10 600 fackmedlemmar, återupptagit arbetet.

De varierande uppfattningarna inom Verkstadsföreningen var en av anledningarna till att föreningen tillämpade en *dubbel strategi*: dels en politik inriktad på kollektivavtal och samarbete med fackföreningarna, dels en kamplinje med strejkbryteri som viktig ingrediens. De båda linjerna, som tillämpades parallellt, representerade delvis olika arbetsgivargrupperingar. Men man kan även se det som att olika handlingslinjer prövades, varvid de externa och interna styrkeförhållandena avgjorde vilken som segrade.

Verkstadsavtalet 1905 var därför inte bara en kompromiss mellan parterna utan också *internt* inom arbetsgivarlägret. Efter konfliktens slut uppmuntrades medlemsföretagen att, där var möjligt, kringgå de formella avtalsbestämmelserna (Myrman 1973:186–187). Därmed tillfredsställdes de mest hårdföra arbetsgivarna. Enligt avtalet fick företagen behålla de som arbetat under konflikten, men under en övergångsperiod skulle de socialistiska arbetarna ges företräde till återanställning.

Under verkstadskonflikten grundades Heros som en hemlig arbetsförmedlingsbyrå. Den var tänkt att även fortsättningsvis erbjuda företagen icke-socialistiska arbetare och fungera som en gallrande instans. Den blev dock ingen succé. Åren 1905–1907 blev det allt tydligare för Verkstadsföreningen att de dugligaste arbetarna tillhörde socialistiska fackföreningar, vilket gjorde att man alltmer accepterade dessa arbetare (Myrman 1973:126–127). Därmed slogs i praktiken grunden undan för den militanta och fackföreningsfientliga linje som företräddes av Verkstadsföreningens ordförande John Bernström.

Efter de omfattande striderna om "arbetets frihet" 1905–1907 övertygades den stora majoriteten inom Verkstadsföreningen och SAF om "att en rent repressiv fackföreningsfientlig politik inte längre var möjlig" (Myrman 1973:202). *Lockouten*, inte strejkbryteri, blev de svenska arbetsgivarnas favoritvapen, men strejkbryteri fortsatte att spela en roll i branscher där facken var svaga. Ett syfte med lockoutstrategin var att tömma fackförbundens strejkkassor för att uppnå bästa möjliga villkor i en tid av arbetskraftsbrist och omfattande emigration.

Till fackförbundens styrka bidrog flera strategiska val. För det första försvårades rekryteringen av ”arbetsvilliga” vid strejker/lockouter av att även arbetare utan yrkesutbildning organiserades.

För det andra inrättades tidigt fonder för att understödja medlemmarna vid arbetskonflikter och arbetslöshet, såsom Metall gjorde 1895. Genom att acceptera den liberala självhjälpsprincipen förbättrades medlemmarnas ekonomiska motståndskraft och minskade risken för strejkbryteri. Dessutom underlättades medlemsrekryteringen.

För det tredje genomförde exempelvis Metall endast omsorgsfullt planerade strejker med utsikt till framgång, till en början riktade mot enskilda företag för att få till stånd kollektivavtal.

Under verkstadskonflikten 1905 tog staten inte parti för arbetsgivar sidan. Tvärtom utsattes Verkstadsföreningen under unionskrisen med Norge för hård press från regeringen att återgå till förhandlingsbordet. I Verkstadsavtalet beviljades arbetarna föreningsrätt och minilöner, det innehöll därtill en förhandlingsordning.

Decemberkompromissen LO-SAF 1906 föregicks av hot om storlockout som svar på åtta mindre strejker utanför verkstadsområdet. I utbyte mot erkännande accepterade facken arbetsgivarprerogativet, det vill säga arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet samt att fritt anställa och avskeda arbetstagare. SAF drev också igenom att det skulle vara tillåtet med sympatiåtgärder (i praktiken sympatilockouter) även under avtalsperioden (Swenson 2002:81).

Om man drar upp en längre tidslinje kan Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen 1906 betraktas som föregångare till Saltsjöbadsavtalet 1938, Industriavtalet 1997 och Huvudavtalet 2022.

Strejkbryteriet avvecklas

Användandet av strejkbrytare bidrog till att skapa några av de mest laddade ögonblicken i de svenska partsrelationernas historia. När en sprängladdning detonerade vid strejkbrytarfartyget Amalthea i Malmö 1908 dog en engelsk strejkbrytare och sju skadades allvarligt. Ungsoci-alisten Anton Nilsson och de andra attentatsmännen dömdes till döden

men benådades 1917 för att dämpa den då revolutionära oron. Även 1931 i Ådalen sattes strejkbrytare in som hamnarbetare och även då krävdes dödsoffer. När militären besköt ett demonstrationståg döddes fyra demonstranter och en åskådare, samt skadades lika många. Efter Amalthea upphörde i stort sett importen av utländska strejkbrytare. I Ådalen kom ingen av strejkbrytarna från andra länder.

Från 1912 började SAF-förbunden lockouta även *oorganiserade* arbetare och vid 1920 hade det blivit praxis. Anledningen var att konkurrensförhållandena blev orättvisa om en del företag drev verksamheten vidare med oorganiserad personal (Swenson 2009:44; 2002:75–76). För oorganiserade arbetare blev det ett skäl att gå med i facket eftersom man då kunde få konfliktunderstöd. Vid 1930-talets slut upphörde strejkbryteriet hos organiserade företag då det inte gick att förena med Saltsjöbadsandan.

Centralisering för att trappa upp lokala konflikter och riksavtal för att utjämna konkurrensförhållanden

Riksavtalen blev tidigt en hörnsten i arbetsgivarnas strategi. De var ett medel för att bemöta fackföreningarna, i synnerhet lokal facklig radikalism, genom att trappa upp små konflikter till stora. Men de begränsade också konkurrensen mellan företagen genom att fungera som "öppna karteller" vilka eliminerade lönen som konkurrensmedel (Åmark 1986:30–34). Ett 15-tal branscher fick riksavtal fram till storstrejken 1909.

Trots arbetarsidans stora nederlag 1909 fortsatte SAF-förbunden att ingå riksavtal även i branscher där man hade kunnat förbigå fackföreningarna. I textilindustrin erbjöd arbetsgivarna under depressionen 1914 det starkt försvagade Textilarbetsareförbundet riksavtal.

Det fanns skäl för arbetsgivarna att göra detta. Om de i stället hade tagit detta tillfälle och krossat de socialdemokratiska fackföreningarna hade de fått att göra med den betydligt radikalare syndikalistiska fackföreningsrörelsen som dessutom var inriktad på lokala strider. Men riksavtalen var också ett medel för arbetsgivarna att utjämna konkur-

rensvillkoren mellan företagen. Det bidrog i hög grad till att dessa avtal överlevde vid en för partsmodellen kritisk tidpunkt. Att riksavtalen blev kvar ”på spåret” även i fortsättningen gör att man kan tala om ett *förstärkt spårberoende* då avtalen nu också fyllde en viktig *intern* funktion på arbetsgivarsidan.

Från löneutjämning *inom* branscher fick arbetsgivarna ett intresse av utjämning också *mellan* branscher. De från 1920-talet höga bygg-löneökningarna riskerade att spilla över till industrin. Det var inte bara arbetsgivarna som ville förhindra att olika branscher konkurrerade om arbetskraften. Vintern 1934 fick de tre byggfacken avblåsa en elvamånadersstrejk efter påtryckningar från den socialdemokratiska regeringen och LO eftersom krispolitiken äventyrades och SAF hotade med storlockout. Regeringen riskerade dessutom att förlora stödet från Bondeförbundet som man året innan ”kohandlat” med.

LO-facken centraliserades genom stadgeändringar 1933 (”normalstadgarna”) och 1941 (avskaffade av beslutande medlemsomröstningar). Det flyttade makten till förbundsledningarna och LO. SAF hade alltsedan 1920-talet velat bli av med medlemsomröstningarna (Swenson 2002:116–118). *Centraliseringen* var en uppföljning till Salt-sjöbadsavtalet och banade väg för 1950-talets centrala avtalsförhandlingar mellan LO och SAF och därigenom för LO:s solidariska lönepolitik. Därmed förstärktes återigen partsmodellen och bundenheten till det spår som lades omkring sekelskiftet 1900.

För att få upp industrins löner och förbättra dess konkurrenskraft accepterade Metall rationaliseringar, tidsstudier, ökad kontroll och högre arbetstempo (Johansson 1989:88–89). Detta blev också en sorts kompromiss som ingick i en större helhet. Satsningen på effektiviseringar var en logisk följd av politiken att eliminera lönerna som konkurrensmedel. Det var inte genom låga löner man skulle konkurrera utan genom teknisk utveckling och höjt arbetstempo.

Nedväxlad konfliktfrekvens, men metallstrejk 1945

Partsmodellen konsoliderades på flera sätt under 1930-talet. Den då internationellt mycket höga konfliktfrekvensen växlades ned betydligt. En orsak var att SAF:s lockoutkapacitet minskat avsevärt genom den växande andelen offentliganställda LO-medlemmar som vid konflikter kunde stödja fackmedlemmarna i SAF-företagen.

Syndikalister och kommunister drev en militant facklig linje som vann terräng genom ett missnöje med de under kriget sjunkande real-lönerna. Resultatet blev den fem månader långa metallstrejken 1945. Under denna tillämpades rådgivande men i praktiken beslutande medlemsomröstningar. Hela 72 procent röstade för strejk, men både förbundsledningen och LO avstod från att utnyttja sin nya vetorätt för att inte ge kommunisterna ett övertag. Avtalet innehöll vissa förbättringar, men det var svårt att uppnå särskilt mycket när utrikeshandeln nästan låg nere. Därmed led kommunisterna ett svidande nederlag vilket röjde vägen för Saltsjöbadserans samarbetspolitik.

Saltsjöbadsavtalet, LO-centraliseringen och utgången av metallstrejken lade steg för steg ut spåret som ledde fram till 1950-talets centrala avtalsförhandlingar.

Lagstiftning eller avtal?

Den svenska partsmodellen bygger på att parterna har huvudansvaret för lönebildning och konfliktlösning, det vill säga att *självreglering* (partsreglering) dominerar över statsreglering. Fram till 1928 års lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol fanns väldigt få arbetsrättsliga lagar. Genom att fastslå att fredsplikt råder under avtalsperioden stärkte 1928-lagarna kollektivavtalssystemet. På arbetsgivarnas inrådan undantogs sympatiåtgärder. Vidare blev Arbetsdomstolen, som har sista ordet i rättstvister, *partssammansatt*. Även om de nya lagarna var kontroversiella när de tillkom ledde de partsmodellen vidare på det sedan länge inslagna spåret.

Men bland storföretagen fanns en grupp som agerade för mer lagstiftning, däribland Asea-direktören Sigfrid Edström. Han var 1916–

1939 ordförande i Verkstadsföreningen, 1931–1942 ordförande i SAF och presiderade i Saltsjöbadsförhandlingarna. Men Edström var också initiativtagare och ordförande för den 1933 bildade "Direktörsklubben", ett samarbetsorgan för Asea, Electrolux, LM, Separator och SKF. Direktörsklubben var kritisk till krispolitiken och uppmuntrade högern och det 1934 bildade Folkpartiet att under valrörelsen 1936 agera för lagstiftning riktad mot fackföreningarna (Söderpalm 1976:31–38). Men Direktörsklubbens politiska offensiv kom av sig sedan partierna avvisat initiativet.

Efter socialdemokratins valseger ändrades arbetsgivarnas strategi till att slå vakt om partsmodellen. Det var alltför riskabelt att driva en offensiv politisk agenda. SAF:s vd 1931–1941 och chefsförhandlare under Saltsjöbadsförhandlingarna, Gustaf Söderlund, personifierade den nya politiskt neutrala linjen. Han hade 1935 tagit avstånd från högern och Folkpartiet i tredjemansfrågan (avsåg främst skydd av strejkbrutare) och menade att det var en fråga för parterna. SAF satsade nu på att hålla politikerna borta från arbetsmarknaden och komma överens med LO. Tredjemansfrågan reglerades i Saltsjöbadsavtalet. Det var en seger för partsmodellen.

Saltsjöbadsavtalet undanröjde hotet om statsingripanden, men i centraliseringens och den solidariska lönepolitikens förlängning fick staten ändå en viktig roll genom den aktiva arbetsmarknadspolitik som i Rehn–Meidnermodellen kompletterade den solidariska lönepolitiken. Löneutjämningen tenderade nämligen att medföra arbeidskraftsbrist och löneglidning i vissa branscher, och arbetslöshet i andra, exempelvis tekobranschen.

Solidarisk lönepolitik

LO använde från 1938 termen "solidarisk lönepolitik". Genom det första fredstida centrala löneavtalet LO-SAF 1952 inleddes en löneutjämning också mellan olika branscher genom störst lönehöjningar i låglönebranscher.

Men löneutjämningen motverkades delvis av arbetskraftsbrist som förorsakade hög löneglidning (Swenson 2002:140, 304). Från slutet av 1950-talet till slutet av 70-talet svarade löneglidningen för 40–50 procent av arbetarnas löneökningar. 1970-talet kännetecknades av oljehöjningar, hög inflation och vilda strejker som ytterligare drev på löneglidningen.

LO-facken lanserade dessutom en radikal version av solidarisk lönepolitik som inte bara gick ut på lika betalning för lika arbete mellan företag och branscher utan också på en löneutjämning mellan olika yrken inom samma företag. Verkstadsföreningen reagerade starkt negativt och ansåg det nödvändigt att decentralisera löneförhandlingarna. Löneprisspiralen eldades på ytterligare genom andra gruppers lönekomponentsklausuler.

Arbetsgivargrupp ville decentralisera

Redan under början av 1960-talet hade den centrala förhandlingsmodellen ifrågasatts av de utlandskonkurrerande företagen. Inom SAF bildade Verkstadsföreningen och sex andra förbund ”motståndgruppen”, av SAF:s vd Bertil Kugelberg kallad ”Kamarillan”. De motsatte sig generella lönehöjningar, det vill säga på LO-SAF-nivå, och menade att de som inte kunde undvikas bäst skedde på bransch- eller företagsnivå (Kjellberg 2000:256). För SAF var det emellertid viktigast med ett disciplinerat *enhetligt* uppträdande.

Under 1970-talet var Verkstadsföreningen ganska ensam inom SAF att förespråka decentralisering. Men 1983 fick de med sig Metall på att bryta sig ur LO-SAF-förhandlingarna. Förutom generösa villkor hade Metall ännu ett skäl. Löneutjämningen medförde att arbetare med kvalificerade arbetsuppgifter lockades över till industritjänstemännens förbund Sif. Dessutom passade en ökad lönedifferentiering in i Metalls koncept ”det goda arbetet” där kompetensutveckling och mer kvalificerade uppgifter uppmuntrades genom en lönestege.

Innan Verkstadsföreningen och SAF gick in för en decentraliseringsstrategi försökte man genom kraftfullt agerande på central nivå

komma bort från löne–prisspiralen. SAF fick 1976 en ny stridbar ledning under Asea-direktören Curt Nicolin, som hoppades på stöd från den nya borgerliga regeringen som var den första på 44 år. Under stor-konflikten 1980 var tanken att trepartsöverläggningar om nedskärningar i den offentliga sektorn skulle följas av sänkta skatter som kompenserade för små eller inga avtalsmässiga löneökningar (Kjellberg, 2011). För att sätta press på regering och fack lockoutades drygt 700 000 arbetare. Nicolin såg det som en ”investering i framtiden”, men det blev inga trepartssamtal och inte någon skatteomläggning som tilltalade låglönegrupperna. Avtalsförhandlingarna komplicerades av framväxten av starka offentligfack på såväl arbetar- som tjänstemannasidan, ”de fyras gäng”, och de motsatte sig nedskärningar. Konflikten stora förlorare blev SAF.

Tjänstemannafackens och offentligfackens tilltagande styrka

Fler utmaningar skulle följa. Sedan Privattjänstemannakartellen PTK bildats 1973 förlorade paret LO-SAF sin monopolställning i privat sektor. Liksom offentligfackens tillväxt komplicerade det förhandlingarna. Vad som definitivt fick Verkstadsföreningen att ompröva den centrala förhandlingsmodellen var PTK-konflikten 1981, vilken innebar strejk/lockout vid fyra stora verkstadsföretag och vilken hotade att trappas upp till att omfamna ytterligare 270 000 tjänstemän. Bortsett från storkonflikten 1980 inträffade de stora kraftmätningarna inte på LO-SAF-området utan berörde tjänstemän och offentliganställda. Nedan redovisas det totala antalet förlorade arbetsdagar i strejk/lockout under år med stora konflikter 1970–2000.

- 1971 Saco-SR: 579 300 förlorade arbetsdagar (offentlig sektor; tjänstemän)
- 1980 Storkonflikten: 4 478 500 (privat/offentlig sektor; arbetare/tjänstemän men inga privatanställda tjänstemän)
- 1985 Lärarkonflikt: 504 200 (offentlig sektor; tjänstemän)
- 1986 Läkare, socialarbetare, förskollärare m.fl.: 682 700 (offentlig sektor; tjänstemän)
- 1988 Sif-konflikt: 797 400 (privat sektor; tjänstemän)
- 1989 Lärarstrejk: 409 700 (offentlig sektor; tjänstemän)
- 1990 Bankkonflikt: 770 400 (privat sektor; tjänstemän)
- 1995 Vård (sjuksköterskor), Handels: 627 300 (privat/offentlig sektor; tjänstemän/arbetare)

Partsmodellen utmanas

Mellan 1969 (LKAB-strejken) och 1997 (Industriavtalet) utsattes den svenska arbetsmarknadsmodellen för hård press. För det första fungerade lönebildningen inte särskilt bra: hög inflation, nästan inga real-löneökningar och avtalsförhandlingar som blivit mer komplicerade genom de offentliganställdas och tjänstemännens ökade fackliga styrka.

För det andra hade den ekonomiska tillväxten ett pris i form av strukturrationaliseringar och ett uppdrivet arbetstempo som förorsakade utslagning av arbetskraft och krav på ett reformerat arbetsliv.

Parterna stretade åt olika håll för att hantera den uppkomna situationen och staten intervenerade på flera sätt. SAF prövade diametralt olika linjer för att reformera lönebildningen. Dels en jättelockout under storkonflikten 1980, dels avvecklande av de centrala avtalsförhandlingarna LO-SAF från 1990. Men man ville gå vidare till en fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning och därmed rasera den svenska modellens kombinerade centralisering/decentralisering.

Den socialdemokratiska regeringen misslyckades 1990 med att driva igenom ett pris- och lönestopp. I stället tillsattes en statlig kommission som under några år hårt styrde avtalsförhandlingarna för att

växla ned löneökningstakten. Detta var ett klart avsteg från partsmodellen.

Ytterligare ett avsteg var 1970-talets omfattande arbetsrättsliga lagstiftning och förslaget om löntagarfonder. Den här gången var det facken och politikerna (även borgerliga sådana) som drev på.

Industriavtalet 1997

Med en fullständigt decentraliserad eller statsstyrd lönebildning, skulle den svenska modellen ha förändrats i grunden. Nu blev det inte så. Spårbundenheten var för stark. Bidragande var att fackens konfliktkapacitet även under den djupa 1990-talsdepressionen var nästan intakt. Om arbetsgivarna vägrat förhandla nya branschavtal hade vi kommit tillbaka till där vi var under 1900-talets början. Utan lokal fredsplikt hade Metall precis som då kunnat välja ett storföretag åt gången och sätta in hela sin kraft mot det. Ett sådant scenario spelades i verkligheten upp vid förhandlingsbordet och finns återgivet i boken *Slaget om riksavtalet* (2001). För 100 år sedan svarade arbetsgivarna med centralisering, nu avstod de från decentralisering. Det var inte så lätt att avvika från det fastlagda spåret. Bundenheten var för stor. Det blev inte lättare av att de ledande facken i privat sektor – Metall, Sif och Civilingenjörsförbundet – bildade en enad front för att stoppa Verkstadsföreningens decentraliseringsplaner.

Att industrins arbetare och tjänstemän bildade en allians förhindrade inte bara partsmodellen från att spåra ur, den bidrog också till att förnya och förstärka modellen. Den 1996 bildade konstellationen *Facken inom industrin* inbjöd samma år arbetsgivarna till de förhandlingar som 1997 resulterade i Industriavtalet.

Nu gällde det att växla ned löneökningstakten, förbättra den svenska konkurrenskraften och säkra exportindustrins löneledande roll. Den så kallade industrinormen eller ”märket” har sedan dess tjänat som en riktlinje för lönehöjningarna på hela arbetsmarknaden. Till skillnad från tidigare, steg nu reallönerna fram till inflationsåret 2022. Samtidigt som industrinormen förutsätter en stark samordning

och centralisering av lönebildningen har det också skett en decentralisering av kollektivavtalens konkreta innehåll. Framför allt i offentlig sektor förekommer sifferlösa avtal. Det är ännu ett exempel på den svenska partsmodellens fortsatta kombination av centralisering och decentralisering.

Industriavtalet 1997 innebar en renässans för Saltsjöbadsavtalets samarbetsanda. Därefter har konfliktfrekvensen varit mycket låg, även ur ett nordiskt perspektiv. Det står i skarp kontrast till den långa perioden med mycket hög konfliktfrekvens fram till 1930-talet.

Modellens inre spänningar

Som framgått utmanades partsmodellen på fler sätt än av lönebildningen. Redan under 1960-talet uppstod *inre spänningar* i modellen. De åskådliggjordes under den nästan två månader långa vilda gruvstrejken vid LKAB 1969–1970. Ökad produktivitet genom ett uppdrivet arbetstempo var det pris arbetarna fått betala för att produktionen skulle öka, men belöningen i lönekuverten uteblev. Då denna tidigare höglönegrupp med ett slitsamt underjordsarbete hölls tillbaka av den solidariska lönepolitiken exploderade missnöjet. Dessutom upplevdes nya metoder att mäta arbetsprestationerna som förnedrande. Strejken tog den socialdemokratiska regeringen och LO på sängen och medförde en facklig omorientering. Gruvarbetarna beviljades månadslön, men det växte också fram krav på ett reformerat arbetsliv, vilket kom att ske lagstiftningsvägen.

Den solidariska lönepolitiken höll tillbaka löneutvecklingen i framgångsrika verkstadsföretag som gjorde stora vinster. Det resulterade i en våg av vilda strejker under 1970-talet, men också i krav på löntagarfonder, medbestämmande och bättre anställningsskydd.

Under 1970-talet stiftades flera arbetsrättsliga lagar som stärkte fackens ställning i företagen avseende styrelserepresentation (1973), anställningsskydd (Las 1974), fackligt förtroendevalda (1974) och medbestämmande (1976). Parterna bejakade sedan flera decennier teknisk

utveckling, men 1960-talets omfattande strukturrationaliseringar slog ut många äldre arbetare. Därtill kom att arbetarna hade mycket kortare uppsägningstid än tjänstemännen. Det bildade bakgrunden till 1971 års ”äldrelag”, föregångaren till Las (Kjellberg 2017). De nya lagarna var ett avsteg från partsmodellen, men är å andra sidan semi-dispositiva och inriktade på förhandlingar, exempelvis om avtalsturlistor vid uppsägningar.

Las omförhandlas av parterna – nytt huvudavtal

Las förblev kontroversiell för arbetsgivarna även om lagen senare öppnades upp för mer flexibla (och samtidigt otrygga) anställningsformer. Trots flera förhandlingsförsök misslyckades parterna att komma överens om hur Las skulle reformeras. Under hot om att staten ensidigt skulle göra detta vred parterna frågan ur politikernas händer genom Lasavtalet 2020 mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Avtalet följdes 2022 upp av ett nytt huvudavtal. Det blev en revansch för partsmodellen. Precis som i lönebildningsfrågan visade sig ”partsspåret” överläggenheten för det statliga alternativet.

När huvudavtalet undertecknades var också LO med på tåget, men en radikal scenförändring hade ändå skett. PTK hade blivit den dominerande aktören på den fackliga sidan. Det förklaras delvis av tjänstemännens större numerär och högre organisationsgrad men framför allt av den djupa oenigheten inom LO i Las-frågan. Utan PTK hade det inte blivit något huvudavtal eftersom LO i ett kritiskt skede ställde sig utanför den fortsatta processen.

Partsmodellen – kollektivavtal

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en hög kollektivavtalsäckning åstadkommen av parterna själva genom hög organisationsgrad och vidsträckt konflikträtt. I dag framförs krav på att inget företag ska tvingas teckna kollektivavtal. Även rätten till sympatiåtgärder ifrågasätts.

Andra ser det som avgörande för partsmodellens framtid att tongivande företag i den digitala och gröna omställningen tecknar kollektivavtal. Kollektivavtal – och kontroll av att de efterlevs – har också en nyckelroll för att åtgärda de växande problemen med arbetslivs-kriminalitet, osund konkurrens och oseriösa företag (Kjellberg 2023). En minskad kollektivavtalstäckning kan på sikt aktualisera såväl lagfästa minimilöner som allmängiltigförklarade kollektivavtal. Och då riskerar partsmodellen att ”spåra ur”.

När de första spåren för partsmodellen lades ut var det ingen som ifrågasatte att arbetarna vid exempelvis Kockums hade rätt att strejka fem månader 1897–1898 för att få kollektivavtal. Inte heller att Metall trots omfattande strejkbryteri tog upp striden med den antifacklige och egensinnige John Bernström som ledde ett av den tidens ”snilleföretag”. Han avskedade alla som deltog i den politiska storstrejken 1902 och drog in deras andelar i bolagets förmånliga välfärdsfonder (Lif 2015:75).

Detta påminner starkt om den i skrivande stund ännu pågående långdragna IF Metall-strejken vid Tesla. Skillnaden är att vid förra sekel-skiftet höll den svenska modellen på att etableras, i dag ifrågasätts den av ett amerikanskt storföretag som inte tvekar att hämta strejkbrytare från utlandet. Samtidigt som Bernström motarbetade facklig organisering i det egna företaget var han som Verkstadsföreningens ordförande med om att förhandla fram det banbrytande Verkstadsavtalet 1905. En annan skillnad är att Tesla inte bedriver någon industriell produktion i Sverige. Medan AB Separator (Alfa Laval) var (och är) ett exportföretag fungerar Tesla i Sverige som ett rent importföretag. Försäljningen av bilar med tillhörande serviceverkstäder tillhör de privata tjänstenäringsarna. Där finns även andra globala storföretag som utmanar kollektivavtalsmodellen, också sådana med rötter i Sverige såsom Spotify. En del av dem vill bestämma allt själva utan att samråda med de anställda, exempelvis vid stora personalneddragningar. När partsmodellen ratas återstår den lagreglerade kontaktvägen, men här stöter det på patrull om företaget inte håller sig till lagen. Unionen stämde 2024 Spotify till Arbetsdomstolen för MBL-brott.

Det är främst på tjänstemannaområdet som det i dag finns stora luckor i kollektivavtalens täckningsgrad, till exempel i informations- och kommunikationsbranschen som rymmer många spelutvecklingsföretag utan kollektivavtal (Medlingsinstitutet 2024, Kjellberg 2023). Samtidigt har tjänstemännen paradoxalt nog en klart högre facklig organisationsgrad än arbetarna, i privat sektor 69 procent 2023 jämfört med 55 procent av arbetarna. Även om 90 procent av arbetarna i privat sektor omfattas av kollektivavtal (75 procent av tjänstemännen) utgör den sjunkande andelen fackligt anslutna arbetare ett potentiellt hot mot kollektivavtalsmodellen. I branscher med relativt stort inslag av osund konkurrens är det på arbetarsidan inte ovanligt med kollektivavtal som enbart fungerar som en snygg fasad utåt, exempelvis hos underleverantörer i byggbranschen och i samband med offentliga upphandlingar. Det är bland arbetarna som risken att utsättas för oseriösa företag och arbetslivskriminalitet är störst. Främst gäller det den tredjedel av arbetarna som är födda utomlands.

Vi kan således konstatera att växande delar av arbetsmarknaden riskerar att hamna utanför partsmodellen och det spår som vi följt ända sedan 1900-talets början. Det är å andra sidan inte första gången som modellen utsätts för svåra utmaningar. Förutsättningar för framgång saknas inte eftersom parterna har ett gemensamt intresse av att motverka osund konkurrens och arbetslivskriminalitet. Precis som när det gäller det nya huvudavtalet har även staten en viktig roll att fylla, bland annat genom myndighetssamverkan och lagändringar för att underlätta denna.

Mycket har förändrats sedan partsmodellen formades. För arbetsgivarerna spelade lockouter och sympatilockouter då en framträdande roll. Storstrejken 1909 var samtidigt en storlockout. Efter ”palatsrevolutionen” 1907 inom SAF övergick ledningen till en falang som rustade för strid. På flera platser medförde införandet av arbetsgivarprerogativet i avtalen att facken opponerade sig, vilket fick allt fler arbetsgivare att kräva storlockout (Schiller 1967:39–49).

Arbetarnas storstrejksnederlag 1909 hade sannolikt gjort det möjligt att krossa fackföreningsrörelsen, men arbetsgivarerna avstod. En

anledning var riksavtalens konkurrensutjämnande roll, en annan att komma bort från lokala strider. Dessutom hade storstrejkerna 1902 och 1909 demonstrerat en imponerande facklig mobiliseringsförmåga. Toppåret 1907 var fyra av tio arbetare utanför jord- och skogsbruket fackmedlemmar, en internationellt mycket hög nivå (Kjellberg 1983:270). På sikt kunde en facklig återhämtning förväntas. Därför fanns det anledning för arbetsgivarna att inte avvika från det inslagna spåret.

Partsmodellen bestod provet 1909, så även under 1970-talets våg av arbetsrättslig lagstiftning och 1990-talets arbetsgivaroffensiv för en fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning. De planerna enade facken inom industrin som med exportindustrins arbetsgivare 1997 träffade Industriavtalet. Sedan dess har endast en strejk ägt rum inom industrin i avtalsrörelserna, pappersstrejken 2010. Lasfrågan fick sent omsider också en kompromisslösning genom huvudavtalet 2022.

Även om situationen var väldigt osäker när den svenska partsmodellen växte fram omkring sekelskiftet 1900 var det knappast en helt slumpmässig utveckling. Liknande arbetsmarknadsmodeller uppstod ungefär samtidigt i Norge och Danmark, som var allra först och blev en viktig inspiratör. Förutsättningarna var helt enkelt likartade i de tre skandinaviska länderna. Det danska Septemberforliget 1899 fick sina efterföljare i 1935 års norska Hovedavtal och 1938 års Saltsjöbadsavtal.

Litteratur

- Johansson A (1989) *Arbetarklassen och Saltsjöbaden 1938*. I Edlund S et al (red.) *Saltsjöbadsavtalet 50 år*. Arbetslivscentrum.
- Kjellberg A (1983) *Facklig organisering i tolv länder*. Arkiv.
- Kjellberg A (2000) *Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år*. I Strøby Jensen C (red.) *Arbejdsgivere i Norden*. Nordisk Ministerråd.
- Kjellberg A (2011) Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige. *Arbetshistoria* 138-139.

- Kjellberg A (2017) Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. I Rönnmär, M. & Julén Votinius, J. (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Juristförlaget i Lund.
- Kjellberg A (2023) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Arena Idé.
- Lif A (2015) *Direktörernas direktör: Sigfrid Edström*. Atlantis.
- Medlingsinstitutet (2024). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer*. Medlingsinstitutet.
- Myrman Y (1973) *Maktkampen på arbetsmarknaden 1905–1907*. Stockholm Studies in Politics.
- Schiller B (1967) *Storstrejken 1909*. Akademiförlaget.
- Swenson P (2002) *Capitalists against Markets*. Oxford University Press.
- Swenson P (2009) Solidaritet mellan klasserna. Storlockouten och Saltsjöbadsandan. I Lundh, C. (red.). *Nya Perspektiv på Saltsjöbadsavtalet*. SNS.
- Söderpalm S A (1976) *Direktörsklubben*. Rabén & Sjögren.
- Åmark K (1986) *Facklig makt och fackligt medlemskap*. Arkiv.

KONTINUITET OCH FÖRÄNDRING

Essäer om spårbundenhet i samhället



TIMBRO
förlag

© Författarna, 2024

Utgiven av Timbro förlag, 2024

Omslagsbilder: Nina Ohlin

Formgivning omslag: Mikael Eisen

Sättning och formgivning inlaga: Tina Selander

Tryck: ScandBook (Falun), 2024

ISBN 978-91-7703-472-8

info@timbro.se

www.timbro.se/forlag

Innehåll

Inledning	9
OLOF HALLONSTEN & ANNA PERSSON	
Livets och samhällets evolution i biologins spår	23
PER LUNDBERG	
Vem har makten över den tekniska utvecklingens samhällseffekter?	41
JOAKIM WERNBERG	
Ekonomisk politik i kris och krig: Spårbundenhet i en tid av tvära kast	65
ELISABETH LINDBERG	
Från tvära kast och turbulenta omsvängningar till kontrollerad flexibilitet	81
HENRIK SZENTES	
Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal	99
ANDERS KJELLBERG	
Styrningen kring antibiotikaresistens går som på spåret	121
DANIEL CARELLI	
Putins fixering vid imperiet	141
MIKAEL SANDBERG	
Korruptionens spårbundenhet och den sociala ingenjörskonstens begränsningar	161
ANNA PERSSON	

Utopier eller förändringsstrategier? Samtyckesnormen och skydd från att bli kränkt av vithetsnormen	181
HELENA OLOFSDOTTER STENSÖTA	
De stora greppens tid – tunnelbanebygget i Stockholm	195
PÄR ISAKSSON	
Revolt och erinran i den byggda miljön	211
NILS BJÖRLING	
Politikers roll i tillitsbaserad styrning – spårbundenhet och reformer	231
ROLF SOLLI	
Domstolarna på väg mot krock i olika spår	249
JAKOB HEIDBRINK	
”Långa marschen genom institutionerna”: 68-rörelsens strukturella följder	267
OLOF HALLONSTEN	
Artificiell intelligens – helt nytt men i gamla spår	283
OSKAR HULTIN BÄCKERSTEN	
Språk – stabilt och föränderligt	303
ÖSTEN DAHL	
Framtiden: För hur många generationer behöver vi planera?	317
BENGT BRÜLDE	
Författarpresentationer	333
Redaktörernas tack	337

Författarpresentationer

Nils Björling är universitetslektor i stadsbyggnad och planering och forskningsområdesledare för lokala-regionala omvandlingar på Chalmers arkitektur och samhällsbyggnadsteknik. Pågående forskning fokuserar på utveckling av teori och metoder för att öka samspelet mellan planeringsnivåer och att överbrygga klyftan mellan planering och konkret rumslig omvandling av den byggda miljön.

Bengt Brülde i professor i praktisk filosofi vid Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori, vid Göteborgs universitet. Hans forskning rör främst etik, värdeteori och politisk filosofi, och hans senaste böcker har handlat om rättvisa, det goda och meningsfulla åldrandet samt kärlek och vänskap.

Daniel Carelli är doktor i statsvetenskap och arbetar för närvarande som postdoktor vid avdelningen för miljösystemanalys på Chalmers tekniska högskola. Hans forskningsagenda fokuserar på hur förvaltningspolitiska utmaningar påverkar den statliga styrningens kvalitet, med särskilt fokus på storskaliga och komplexa samhällsproblem.

Östen Dahl är professor emeritus i allmän språkvetenskap vid Stockholms universitet. Hans viktigaste forskningsområde är språktypologi (i synnerhet tempus- och aspektsystem) men han har också skrivit om språkförändring och språklig komplexitet. Han har också författat läroböcker för högskola och gymnasium, bland annat introduktionsboken *Språkets enhet och mångfald*.

Olof Hallonsten är docent i sociologi och universitetslektor vid Ekonomihögskolan vid Lunds universitet. Hans forskning rör främst teoretiska och historiska perspektiv på olika samhällsinstitutioner (ekonomi, politik, vetenskap, osv), deras inre funktionssätt och gränssytor.

Jakob Heidbrink är docent i civilrätt och verksam som lärare och forskare vid Juridiska institutionen vid Handelshögskolan i Göteborg. Han är författare till tre läroböcker om skilda förmögenhetsrättsliga ämnen och har under åren också skrivit i publikationer som *Göteborgs-Posten*, *Kvartal* och *Dagens Samhälle*.

Oskar Hultin Bäckersten är fil. dr. i statsvetenskap och forskare vid Institutet för bostads- och urbanforskning vid Uppsala universitet. Hans forskning rör främst politiska attityder och beteenden, och hur förändringar i dessa kan påverka förutsättningarna för den representativa demokratis funktion.

Pär Isaksson är författare med mångårig erfarenhet från media, näringsliv och offentlig verksamhet. Han har varit journalist på tidningen *Affärsvärlden*, kommunikationschef inom industrin och pressansvarig vid EU i Luxemburg. Han har tidigare givit ut *Stad i världen – Stockholm, fibern och techundret* (Timbro, 2024), *Tunnelbanemiraklet* (Timbro, 2022), *Vår beredskap var god* (Timbro, 2021) och *Har Sverige en chans?* (Svenska Dagbladets Förlag, 2006).

Anders Kjellberg är professor emeritus i sociologi vid Lunds universitet. Hans forskning är framför allt inriktad på facklig organisering, kollektivavtalsstäckning och partsrelationer ur ett historiskt och internationellt perspektiv.

Elisabeth Lindberg är doktorand i ekonomisk historia vid Uppsala universitet. Hon studerar ekonomisk expertis och politik i ett historiskt perspektiv och ska disputerar vintern 2025 på en avhandling om svensk ekonomisk politik under 1970-talet. Lindberg är skribent även utanför akademien och har medverkat i antologier samt författat artiklar om ekonomi och politik.

Per Lundberg är professor i teoretisk ekologi vid Lunds universitet. Hans forskning har rört många olika fält inom ekologi och evolutionsbiologi, men främst de teoretiska grundvalarna för dessa områden. Han har också studerat de politiska institutionernas historiska dyna-

mik med hjälp av teoretiska evolutionära verktyg (tillsammans med Mikael Sandberg).

Anna Persson är docent i statsvetenskap och verksam som forskare och lärare vid Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet. Hennes forskning rör jämförande politik och politisk ekonomi med särskilt fokus på korruption, statskapacitet, beskattning och välfärd.

Mikael Sandberg utbildade sig i sovjetologi på Försvarets tolkskola, Uppsala universitet, Johns Hopkins Universitet och Columbia Universitet, och doktorerade i statsvetenskap i Göteborg. Efter Sovjets fall skrev han ett par monografier om Polens och Ukrainas postkommunistiska utveckling där spårbundenhet var ett centralt tema. Därefter har han som professor vid Högskolan i Halmstad fokuserat vetenskapligt på politiska systems, regimtypers och institutioners evolution.

Helena Olofsdotter Stensöta är professor i statsvetenskap vid Göteborgs universitet och forskar om genus, etik, policy och offentlig administration. Bland hennes publikationer kan nämnas: *Gender and Corruption* (2018) Ed w. Lena Wängnerud, Springer Verlag. Welfare state regimes and case workers problem explanation in *Administration and Society*, samt The conditions of care: reframing the debate about public sector ethic in *Public Administration Review* (2010).

Rolf Solli är professor emeritus vid Förvaltningshögskolan, Göteborgs universitet. Rolfs forskning handlar mest om styrning, organisering och ledarskap i offentliga organisationer. Förutom forskning och undervisning har Rolf varit verksam som prefekt vid Förvaltningshögskolan, Chef för Kommunforskning i Västsverige samt också för Gothenburg Research Institute. Men han är från Brantevik.

Henrik Szentes är konsult i eget bolag och adjungerad professor vid avdelningen för Riskhantering och Samhällssäkerhet, Lunds universitet. Båda rollerna är inriktade mot stora komplexa projekt och projektbaserade organisationer, med särskilt fokus på riskhantering, beslutsfattande och organisering.

Joakim Wernberg är lektor i Teknik och samhälle vid Lunds universitet där han leder forskargruppen i socioekonomiska teknikstudier (Soe-Tech) samt forskningsledare vid Entreprenörskapsforum. Hans forskning handlar om hur ny teknik bidrar till förändring i ekonomi och samhälle.

Redaktörernas tack

Arbetet med denna bok inleddes en vårkväll i Göteborg 2023. Nu är det höst 2024 och arbetet med boken ska precis komma att avslutas.

Vi redaktörer har många att tacka för att boken blev av och för goda idéer, stöd och uppmuntran på vägen.

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till Andreas Johansson Heinö, Johanna Grönbäck och Eva Reuterskiöld på Timbro förlag. Att arbeta tillsammans med er har varit en ynnest; tack för alla kloka råd och inspel på vägen och för att ni har arbetat så hårt med att få boken i hamn på bästa sätt. Vi vill även tacka Andreas Bergh, Pernilla Hallonsten Halling; Christian Dahlman, Anders Sundell och Johan Olsson för att ni så generöst delat med er av er kunskap och tipsat om möjliga författare att inkludera längs vägen. Vi vill också tacka Nina Ohlin för den fantastiska omslagsbilden. Sist men inte minst vill vi rikta ett stort och varmt tack till alla författare; utan er hade boken inte varit möjlig.

Göteborg den 11 oktober 2024

Olof Hallonsten & Anna Persson