

Anders Thorstensson

Om marknaden för arbete – något mer än låg konfliktfrekvens och effektiv medling

Modellen

Den svenska modellen är ett uttryck som används om allt från den svenska välfärdspolitiken till fotomodeller. När det gäller användningen av uttrycket i samband med arbetsmarknaden är det väl mest adekvat att reservera det för när någorlunda fria parter på arbetsmarknaden reglerar sina mellanhavanden i avtal.

Med denna definition kan man säga att modellen havererade under början på 1970-talet när staten genom ett lagstiftningscrescendo ockuperade parternas terräng. Kvar blev en restarbetsmarknad för parterna att agera på. Härefter är modellen i princip endast relevant som ett samlingsbegrepp över den vid var tid gällande infrastrukturen på arbetsmarknaden.

Utvecklingen under senare delen av 1900-talet har även medfört vad som skulle kunna kallas ett våldsmonopol för de fackliga organisationerna med närmast unika möjligheter att använda smarta vapen mot delar av förädlingskedjor och sympatiåtgärder trots eget kollektivavtal – allt utan några krav på till exempel proportionalitet.

Detta betyder att uppgifter om antalet strejkdagar är tämligen ointressanta som mått på arbetsmarknadens funktion. Det räcker i många fall med varsel om stridsåtgärd eller bara hot om varsel för att skada motparten. Erik Moberg har i sin bok *Lockout, strejk och blockad* (2006, Ratio, Stockholm) något tillspetsat uttryckt innebörden av obalansen mellan parterna med

att ”arbetsgivarnas funktion i förhandlingarna är egentligen bara att informera om var gränserna för konkurser och utlokalisering går”. Därför bör man se upp något när uttrycket den svenska modellen används, åtminstone om det finns något nostalgiskt i tonfallet. Ofta är det frågan om ett värderande sammanhang som vill försvara det bestående – den konservatives motstånd mot förändring.

Anders Thorstensson, expert på kollektivavtals- och förhandlingsfrågor, Svenskt Näringsliv, Stockholm
anders.thorstensson@svensktnaringsliv.se

Kartellen

Den svenska arbetsmarknadskartellen, uttryckt i kollektivavtalets form, är möjligen i sig obsolet. Den bygger på tanken att kartelldeltagarna kan kontrollera marknaden. Den försiktiga internationalisering som pågått under en längre tid, och som ofta kunde mötas med omläggning av produktion, har idag ersatts av en dramatisk globalisering.

Nu handlar det om konkurrens med en av de viktigaste produktionsfaktorerna – arbetskraft. En del betraktare har sagt att vi nu lever i en turboekonomi. För att möta denna utveckling har vi en i grunden rättslig konstruktion som i sig är förbjuden inom konkurrensrätten och som normalt leder till tröga och statiska utvecklingsförhållanden.

Om en kartell överhuvudtaget ska kunna verka krävs marknadsdominans och homogena deltagare. Marknaden idag är emellertid inte isolerad till Sverige utan den är utsträckt till Indien, Kina, Latinamerika, med flera. Den förutsatta homogeniteten blir i allt större utsträckning neutraliserad av verklighetens allt mer heterogena företagsamhet. Generella lönehöjningar eller villkor kan slå diametralt olika på företag inom samma bransch.

Kartellen har således varken marknadsdominans eller deltagare som är tillräckligt uniforma. En utveckling mot en ordning som på annat sätt tar hänsyn till det enskilda företagets särskilda förhållanden torde vara önskvärd. Detta går i så fall på tvärs mot att avtalskraven ställs från ett nationalekonomiskt så kallat löneutrymme enligt principen ”one size fits all”.

Spåret

Inför en ökad konkurrens och globalisering verkar de fackliga organisationernas vilja till en utveckling mot decentraliserad lönebildning ha avstannat. Exempel från Tyskland om lokala överenskommelser har av vissa fackliga företrädare omtalats som att man måste stoppa den tyska smittan.

Avtalsrörelsen 2007 har också haft tydliga inslag av fördelningspolitik och generella krav. Vad kommer det att innebära att de två stora tjänstemannafacken går samman under namnet Unionen? Är det första steget mot en mera företagsnära lönebildning eller kommer det att innebära en samling under följsamhetens fana? Den facklig-politiska kopplingen har på LO-håll i vart fall inte avtagit efter regimskiftet. Betyder medlemstappet för fackliga organisationer att de avideologiserats och konsultformats – eller vässar de sina centraldirigerande ambitioner?

Balansen

I princip skulle man kunna hävda att det inte alls handlar om hur långt lönebildningen ska decentraliseras, utan hur långt de enskilda företagen, genom sina arbetsgivarförbund, är villiga att centralisera sin lönebildning. Ett första steg mot

en mera verklighetsförankrad form för förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden är att återställa balansen mellan dem. En väg är lagstiftning, men den vägen verkar för tillfället vara stängd. En annan är ett nytt huvudavtal eller utsträckt industriavtal som på frivillighetens väg begränsar de fackliga organisationernas möjlighet till stridsåtgärder och ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Akademiens uppgift

Arbetsmarknaden har i de delar som nu berörts traditionellt varit en tummelplats för parterna. För dem är tidshorizonten alltid kort, snart är förberedelserna igång för nästa avtalsrörelse. I den mån den kommenterats från annat håll är det ofta fråga om samhällseliga löneutrymmesdiskussioner.

Det finns många goda skäl att skärskåda den svenska arbetsmarknaden, lönebildningen och företagens lönesättning även ur andra aspekter. Här finns frågor om effektivitet, arbetstillfredsställelse, lönsamhet, relativlöneförändringar, avtalsfrihet, effekter av sifferlösa avtal, medlares och opartiska ordförandes roll och effekt, fredsplikt och lokal lönebildning med mera. Allt för att beskriva den plattform från vilken diskussioner, lagstiftning och avtalsförhandlingar behöver starta för att den svenska marknaden för arbete, och ytterst de företag som verkar där, ska vara rustade för konkurrenskraft och jobb i en globaliserad ekonomi.

Det vore modellen.

