

Den svenska modellens uppgång och fall – en essä

Bo Rothstein

Den svenska modellen är stadd i snabb förvittring konstaterade Maktutredningen i sin slutrapport 1990. Nu åtta år senare finns det fog för att hävda att den slutligen har rämnat. Lönebildningen är allmänt okoordinerad. Den stora intresseorganisationerna är inte längre företrädare i den offentliga förvaltningens styrelser. Parterna kan inte komma överens ens om smärre modifieringar i arbetsrätten. Den generella välfärdspolitiken vittrar och full sysselsättning är inte längre ett samlande och överordnat politiskt mål. Som framgår av denna uppräknig är begreppet den svenska modellen omstritt. Man har pekat på en rad olika saker som den aktiva arbetsmarknadspolitiken, det centraliserade svenska löneförhandlingssystemet, de starka intresseorganisationernas inflytande över politiken och nära samarbete med staten, den generella välfärdspolitiken och annat. Även om alla dessa politiska företeelser kan ingå i begreppet den svenska modellen så tror jag att ingen av dem fångar essensen bakom denna samhällsmodell. Forskarna har, och här tillhör jag själv en av de svårartade syndarna, i huvudsak fångat modellens ytfenomen, eller om man skall vara vänligare, dess framträdelseformer. Grundbulten i modellen var enligt min mening något annat, nämligen förtroende. Under 1920-talet ledde som välkänt Sverige statistiken över antalet förlorade arbetsdagar till följd av industriella konflikter. Klasskampen rasade, och produktionen stod till följd av detta ofta stilla. Samtidigt blev det alltmer klart att detta i det läge som gavs var en situation med huvudsakligen förlorare. Situationen kan beskrivas som ett klassiskt socialt dilemma. Ett sådant utmärks av följande logik:

1. Situationen är sådan att ”alla” vinner på om ”alla” väljer att samarbeta.
2. Men – om man inte *litar på* att ”alla de andra” samarbetar, är det meningslöst att själv välja att samarbeta eftersom det som skall åstadkommas kräver att åtminstone nästan alla andra också samarbetar.
3. Det betyder att det kan vara rationellt att inte samarbeta om man inte *litar på* att ”de andra” också samarbetar.
4. Slutsats – ett effektivt samarbete för gemensamma ändamål kan bara uppstå om man *litar på* att ”de andra” väljer att samarbeta.

5. Utan denna *tillit* slår den sociala fällan obönhörligen igen, dvs vi hamnar i en situation där "alla" får det sämre, trots att "alla" inser att man skulle tjäna på att välja att samarbeta.

Flertalet parter på arbetsmarknaden hade vid ingången till 1920-talet börjat inse att man just befann sig i ett sådant social dilemma. Om arbetsmarknads-konflikterna kunde lösas i mera ordnade former, så skulle resultatet för samtliga bli bättre. Framförallt runt den tekniska rationaliseringen av produktionen stod det, som Hans de Geer (*Rationaliseringsrörelsen i Sverige*, 1978) och Anders L Johansson (*Tillväxt och klassarbete*, Tiden 1989) visat, mycket att vinna för båda parter under förutsättning att de kunde samarbeta om lönepolitik och avtalsvillkor. Men, detta samarbete byggde på en komplicerad sak, nämligen förtroende för att den andra parten också var inriktad på samarbete. Och eftersom parterna var organisationer, måste detta samarbete bygga på förtroende inte bara mellan de ledande organisationsföreträdarna, utan också på att dessa hade medlemmarnas förtroende. Till detta kom det komplicerade politiska spelet med regeringarnas bindning till de olika parterna. Två brukar kunna slå en tredje, och därför var både SAF och LO beroende av att de båda kunde lita på att ingendera parten hade för avsikt att framöver ta hjälp av en vänligt inställd regering.

Ofta har man lyft fram begreppet samförstånd som en del av den svenska modellens ideologiska kitt. Men jag anser att begreppet leder fel, samförstånd innebär att man har samma intressen och likartad syn på lösningar. Men så var inte fallet, motsättningarna fanns där hela tiden, det nya var sättet som de skulle lösas på.

Jag skall inte återberätta historien här, men det visar sig att när man går tillbaka till vad dåtidens aktörer framförde, så kommer de upprepade gånger tillbaka till att detta med förtroende var av stor betydelse för att man 1938 skulle kunna nå fram till det berömda Saltsjöbadsavtalet som symboliserade den nya anda som kom att råda på svensk arbetsmarknad fram till 1970-talet. En intressant källa att ösa ur är förre VDn för SAF, Bertil Kugelbergs memoarer (*Från en central utsiktspunkt*, Norstedts 1986). Igen och igen betonar han vikten av det personliga förtroende för motparten för att arbetsfreden skulle säkras. Detta förtroende var komplicerat, därför att man skulle inte bara lita på den andres ordhållighet, utan att han också hade ett sådant förtroende bakåt i sin egen organisation så att man slapp uppleva nesan att ha gått med på en kompromiss i förhandlingen, bara för att sedan få höra att den man kommit överens med blivit överkörd av sina egna. Nesan kan förmodligen ha bestått i att efter att ha behövt övertyga sina egna stödtrupper om det fördelaktiga i den avtalade kompromissen, komma tillbaka med budskapet att den inte längre gällde.

Förtroende är, hävdar socialpsykologerna, något man lär sig genom dialog med andra. Reanalyser som gjorts av hundratals psykologiska experiment visar att dialogen är det som förmår åstadkomma den slags förtroende som gör det möjligt att undvika sociala fällor. Men var lärde sig parterna i detta drama att lita på varandra, var uppstod dialogen och när insåg de att samarbete för "det

gemensamma bästa” var något som var möjligt. Jag tror att jag först nu förstår vad det var jag hittade då jag undersökte den tidiga svenska korporatismen för ett antal år sedan (*Den korporativa staten*, Norstedts 1992). Nämligen att detta var något parterna lärde sig i de många av staten upprättade korporativa förvaltningsorgan som uppstod från seklets början i Sverige. I lokala arbetsförmedlingsnämnder från 1902, i Socialstyrelsens många organ från 1912, i Arbetstids- och försäkringsrådet från 1918 och i många andra liknande förvaltningsorgan satt ledande företrädare för parterna tillsammans och lade grunden för stora delar av den svenska välfärdspolitiken. I huvudsak lyckades parterna där, under i övrigt rätt så intensiva konflikter, i samförstånd lösa en mängd gemensamma problem. Intressant är att läsa Socialstyrelsens utvärdering 1916 av de lokala partssammansatta arbetsförmedlingsnämnderna:

Trots de skarpa sociala- och politiska motsättningarna, som på andra områden av samhällslivet kunna göra sig gällande mellan medlemmarna ur arbetsgivar- och arbetarlagren, ha samma personer i arbetsförmedlingsstyrelserna, enligt socialstyrelsens erfarenheter, städse lojalt samarbetat i saklighetens intresse.

Detta såg jag, då jag skrev boken, som ett sätt att skapa legitimitet för den offentliga politiken bland organisationernas medlemmar. Men det måste också rimligen ha haft direkta effekter på deltagarna själva. Att SAF:s och LO:s ledare från 1912 möttes varannan vecka i Socialstyrelsens styrelse och där, som det verkar efter protokollen i stor endräkt, diskuterade lösningar på gemensamma angelägenheter inom områden som arbetarskydd, arbetsförmedling, lönebildning och bostadspolitik måste ha haft viss betydelse för deras bild av vem de själva var och, framförallt, vem motparten var. Min poäng är att det (komplicerade) förtroende som gjorde Saltsjöbadsavtalet möjligt inte, som det verkar i gällande historieskrivning, plötsligt damp ner från himlen rakt in i huvudet på aktörerna. Istället hade de grundats sedan länge på att staten gjort det möjligt för dem att föra en direkt dialog om lösningen på olika gemensamma intressen.

Förtroende är, liksom kultur, historia, mentalitet och slikt en typ av mjuka variabler som många moderna samhällsvetare har skytt. Framförallt har detta gällt de ekonomiska förklaringsmodellerna inom samhällsvetenskaperna som dominerat mycket av diskussionen under de senaste tjugo åren. Dessa går under många namn, t ex ”public choice”, och ”rational choice” och har sedan 1970-talet förutom (givetvis) i den neo-klassiska nationalekonomin, haft stort inflytande även inom sociologi och statsvetenskap. Gemensamt har de sin utgångspunkt i att samhälliga problem ska analyseras utifrån enskilda individers strävan att göra rationella val för att maximera sin egennytta (det finns intressant nog en likhet mellan dessa teorier och marxismens ”intresset ljuger aldrig”). Problemet är att om alla enbart strävar efter att maximera sin egennytta, hur är då samhället, i betydelsen människors samverkan, överhuvudtaget möjligt? Den med nobelpriset 1996 belönade spelteorin har nämligen visat att givet denna utgångspunkt, så kan långsiktigt effektiva lösningar på gemensamma samhällsproblem aldrig uppstå. Om individerna agerar rationellt efter egenintresset kommer de nämligen inte att kunna samarbeta för att åstadkomma effektiva samhällsinstitutioner, dvs den sociala fällan är given.

Förutom arbetsmarknaden så är typiska problem miljöfrågor, försvar, rättsväsende och nästan alla sociala program. Eller frågan om den gemensamma städdagen i radhusområdet där "alla" vet att om "alla" ställer upp så går det kvickt och lätt (och husens värde stiger eftersom området är välskött). I situationer som dessa visar spelteorin att det inte finns något skäl för den enskilde (om han eller hon just agerar rationellt och *egennyttigt*) att bidra, utan istället kommer denne att vilja åka snålskjuts på övrigas ansträngningar vilket gör att den kollektiva nyttigheten inte kommer till stånd.

Ett arbete i spelteorins mera empiriska genre är Elinor Ostroms *Governing the Commons* (Cambridge Univ. Press 1992). Ostrom har undersökt ett välkänt samarbetsproblem som spelteorin ställt, nämligen hanterandet av gemensamma naturresurser. Detta är tillgångar som "alla" har tillgång till (t ex färskvatten, betesängar, fiskevatten) men där situationen är sådan att om "alla" bara ser till sitt egenintresse och utnyttjar tillgången maximalt, så kommer den att sina med resultat att "alla" förlorar. Någon form av institutioner för effektiv reglering måste således till men enligt spelteorin är problemet att dessa inte kan komma till stånd på frivillig väg just genom att nyttjarna ju inte kan lita på varandra att inte i smyg försöka utnyttja resursen ifråga.

Vad Ostrom gjort är att hon undersökt hur människor faktiskt lyckas lösa sådana gemensamma resursproblem världen över, alltifrån vattentäcker i södra Californien till turkiska fiskevatten. Vad hon finner är något helt annat än vad den ekonomiska teorin förutspått. I analysen av hur jordbrukarna i Californien kom att övergå från en alla-mot-alla resursförstörande vattenpumpningssituation till etablerandet av en *frivillig*, självstyrande institution för den gemensamma regleringen av de begränsade vattentillgångarna, anför hon:

I varje flodområde upprättades en frivillig organisation för att åstadkomma ett forum för diskussioner ansikte mot ansikte om gemensamma problem och möjliga handlingsvägar ... Upprättandet av ett forum för diskussioner omformade strukturen på situationen från en i vilken beslut togs oberoende och utan vetskap om vad andra gjorde, till en i vilken individerna diskuterade sina valmöjligheter med varandra. (s 138, översättning BR)

Det är således själva dialogen i beslutssituationen som har en avgörande roll för att förändra individernas syn på vad som ligger i deras egenintresse. De har utifrån sitt kortsiktiga egenintresse motiv att handla osolidariskt, men försatta i en situation där de *personligen* måste argumentera *offentligt* och moraliskt stå till svars för sitt handlande blir de sociala normernas betydelse avgörande för etablerandet av ett effektivt samarbete. Detta är inte att människorna blir renodlade altruister, utan att de omdefinierar sitt egenintresse så att det kommer i samklang med det kollektiva intresset att inte dränera den gemensamma resursen. Detta resultat, att själva beslutssituationens öppna karaktär förändrar beteendet från snäv egoism till samarbete, är centralt därför att det visar att ett av "public choice" skolan centrala postulat är fel, nämligen (såsom det formulerades av nobelpristagaren James Buchanan), att politiskt förtroendevalda uppträder på samma sätt när de beslutar om offentliga åtgärder som de gör när de agerar på en marknad.

En annan central studie inom området är Gary Millers *Managerial Dilemmas. The Political Economy of Hierarchy* (Cambridge 1992). Denna gång är emellertid studieobjektet intressant nog företag. Miller inleder med att visa att i studiet av företag finns det två helt olika skolor. Den ekonomistiska ser på företag som incitamentssystem. Det centrala för ledningen är att skapa ett system av belöningar och bestraffningar som förmår de egenintresserade individerna att agera så att företagets mål blir uppfyllda. Den andra skolan, bestående av beteendevetare, ser istället företaget som en gemensam kultur som hålls samman av starka sociala normer om motivation och tillhörighet och där ledningens uppgift är att inspirera individerna att dela företagets mål och att självant samarbeta för att nå detta. Millers utgångspunkt är förvisso den ekonomiska spelteorin, men vad han lyckas visa med en mängd exempel och modeller är att ekonomernas idé, att det handlar om att skapa ”rätt” incitamentsstruktur är ett i grunden omöjligt företag. Orsaken är ett antal från just den rationalistiska spelteorin hämtade ”omöjlighetsteorem” som visar att ingen incitamentsstruktur kan konstrueras som kan få egenintresserade aktörer inom företaget att arbeta effektivt och samarbeta med företagets bästa som resultat. Skälet är att ledningen aldrig kan besitta tillräckligt med information för att konstruera ett sådant system. Enklarest kan problemet beskrivas som att om ledningen/förmannen skall styra medarbetarnas arbetsinsats genom ekonomiska incitament, är samma ledning helt beroende av att medarbetarna ger ifrån sig korrekt information om arbetsprocessen. Kruket är att om medarbetarna kan anta att ledningen kommer att använda denna information för att öka arbetstakten etc, kommer de, om de är rationella nyttomaximerare, aldrig att släppa ifrån sig korrekt information. Tvärtom kommer de att i varje läge att söka manipulera denna information, eftersom de vet att ledningen kommer att bruka informationen till deras nackdel. Resultatet blir att varje medarbetare och avdelning kommer bara att se till sin egen nytta istället för till hela företagets, vilket givetvis får förödande konsekvenser för effektiviteten.

Idén om att institutioner skall konstrueras efter en ren incitamentsmodell har även haft stort genomslag i Sverige, t ex i Lindbeckkommissionen och i SNS konjunkturråds idé om den sk normpolitiken. Den bygger emellertid som Miller visat på en fantomidé, nämligen att någon någon gång skulle kunna besitta tillräcklig med information för att för lång tid skapa ”rätt” incitamentsstruktur. Detta är inte bara omöjligt, det är, som visade sig med normpolitiken, oftast förödande.

Millers slutsats är, trots att han börjar i den ekonomiska teorin, helt annorlunda. Ledningen ges en fullständigt fundamental roll, nämligen *skapa förtroende* mellan företagets medarbetare, mellan ledning och anställda och mellan dess olika avdelningar. Det personliga moraliska ledarskapet och en samarbetsinriktad organisationskultur blir centrala faktorer för att överkomma det kollektiva agerandets problem också inom företag som agerar på marknader. En strategi som söker bygga enbart på ekonomiska incitament är enligt Miller dömd att misslyckas och han går så långt som att hävda att de företag som lyckas med att skapa ett förtroendefullt samarbetsklimat mellan medarbetare och ledning

alltid kommer att ha en komparativ fördel gentemot de som inte förmår åstadkomma något sådant utan satsar på belöningssystem.

Den slutsats man kan dra blir både ironisk och paradoxal. Om effektiva samhällen, hushållning med naturtillgångar, lönebildningssystem och effektiva företag skall kunna etableras, måste man överge system som bygger på "the economic man". Om individer verkligen skulle bete sig så som dessa ekonomer i allmänhet antar, så kommer varken effektiva samhällsliga institutioner eller effektiva företag att kunna skapas. En hel disciplin vars utgångspunkt är att öka den ekonomiska effektiviteten kan sägas ha valt en axiomatisk utgångspunkt som gör en sådan effektivitet mindre sannolik.

Nyare utveckling inom den ekonomiska teorin själv, bland annat nobelpristagarens Douglas Norths arbeten, har nämligen visat fram till att ekonomisk effektivitet framförallt beror på om man lyckas etablera effektiva samhällsinstitutioner, t ex ett fungerande rättssystem eller ett system för att hushålla med gemensamma naturresurser, eller som i detta fall, ett väl fungerande system för lönebildning. Problemet är "bara" att om individerna agerar på det sätt som den ekonomiska teorin antar, dvs som rationella nyttoximerare, kommer de aldrig att kunna etablera eller vidmakthålla sådana institutioner. De kommer möjligen att önska att sådana institutioner etableras, men eftersom de just är rationella nyttoximerare kommer de att försöka åka snålskjuts på att andra skall bidra till kostnaderna för dessa institutioner, vilket givetvis leder till att inga sådana institutioner alls etableras eller vidmakthålles. För den rationelle nyttoximeraren lönar det sig nämligen *alltid* att inte samarbeta. Antingen samarbetar (och betalar) "alla" andra, och då kommer denne att kunna dra nytta av vad de andra åstadkommer utan att själva betala. Eller (mest troligt) så blir det inget samarbete och då är ju situationen lika illa för alla. I arbetsmarknads- och lönepolitiken är detta ett klassiskt dilemma – alla fackföreningar inser att om alla håller sina löneökningar inom vad produktiviteten tål, så blir det tillväxt istället för inflation. Och alla arbetsgivare tjänar på om de inte genom att socka lönebudet kan dra till sig kvalificerad arbetskraft. Men om de saknar förtroende för varandra kommer de inte att kunna uppnå detta för alla goda lösningar utan istället den typ av inflations- och lönespiral som plågat den svenska arbetsmarknaden sedan mitten av 1970-talet.

En berömd lösning på detta dilemma presenterades av Robert Axelrod i början av 1980-talet. Han visade var att om man *upprepade* antalet spel (dvs samarbetsproblem) av ovanstående slag, så skulle även rationella och egenintresserade individer komma att samarbeta. Han kunde genom experiment visa att de individer som valde att inleda med att söka samarbete och sedan agera på samma sätt som motspelaren, var de som kom bäst ut och att samarbetslösningen då var stabil. Vetskapen att vi kommer att mötas igen gör enligt Axelrod att vi lär oss att kunna lita på varandra.

Tyvärr har Axelrods lösning visat sig inte vara stabil i betydelsen att den självklart skulle väljas av rationella egenintresserade aktörer. Dels är den problematisk så fort det rör sig om mer än två aktörer. Om jag interagerar med *en* person kan jag direkt se om hennes strategi är att samarbeta eller inte och sedan anpassa mitt eget agerande därefter. Om det istället handlar om att samarbeta

med många, t ex frågan om medlemskap i en facklig organisation eller att ställa upp och försvara landet, eller bidra till miljöförbättringar, är det genast svårare. Hur skall jag faktiskt veta om de andra verkligen ställer upp? Som Per Molander visat i sin bok *Akvedukten vid Zaghuan* (Atlantis 1994), så är ett utfall där aktörer av detta slag väljer att aldrig samarbeta det enda långsiktigt stabila utfallet. En grupp rationellt nyttomaximerande individer löper därför mycket stor risk att fastna i en situation där de var och en inser att ett större inslag av samverkan skulle medföra välfärdsvinster för dem alla, men där de likväl inte förmår åstadkomma detta. Den ekonomiska teorin säger här två helt oförenliga saker. Å ena sidan att institutioner för effektivt samarbete behövs, å andra sidan att den typ av aktörer man utgår från inte kommer att kunna skapa sådana institutioner.

En annan av de centrala insikter som kommit från den variant av ekonomisk teori som benämns spelteori är just förekomsten av multipla jämviktslägen (det s k folkteoremet). Sociala och ekonomiska system med likartade grundkaraktäristika förefaller kunna stabilisera sig i helt olika jämviktslägen, t ex vad gäller samarbete eller ej mellan olika folkgrupper (Schweiz vs. f.d. Jugoslavien) eller arbetslöshet vs. inflation. I grunden kan detta förstås som att man lyckas etablera varierande grader av samarbete mellan aktörerna. Vad gäller inflation och tillväxt har t ex uppenbart länder som Schweiz och Österrike sedan början av 1970-talet just genom samarbete mellan arbetsmarknadens parter lyckats etablera ett mera fördelaktigt jämviktsläge i dessa avseenden än vad som varit möjligt i Sverige.

Påfallande ofta lyckas dock människor skapa effektiva samhällsinstitutioner till trots av vad den ekonomiska teorin förutspår. Ett arbete som redan fått status av klassiker är Robert Putnams *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy* (Princeton 1992). Hans forskning handlar varför det demokratiska systemet, fungerar så olika i Italiens 20 olika regioner. Med något undantag är det en nord-syd historia, dvs i norr fungerar demokratin (och ekonomin) avsevärt bättre än i söder.

Putnams studie ger det överraskande resultatet att det är tätheten och tyngden i det lokala organisationsväsendet som är avgörande. Ju mer människorna är organiserade i sångkör, fågelskådarklubbar, idrottsföreningar, osv ju bättre visar det sig att demokratin fungerar. Hans analys går emellertid ett steg till i det att han visar att organisationsväsendets densitet är det som förklarar inte bara varför demokratin fungerar bättre i vissa regioner, utan varför dessa också haft en överlägsen ekonomisk tillväxt. Det är inte ekonomisk tillväxt som ger ett starkt frivilligt organisationsliv, utan tvärtom organisationsväsendet som ger ekonomisk tillväxt.

Förklaringen till detta är enligt Putnam att deltagandet i organisationsväsendet skapar ett *socialt kapital* som innebär att medborgarna mellanhavanden kan bygga på *förtroende*, dvs man vågar samarbeta därför att man hyser förtroende att den andre också kommer att samarbeta. I det frivilliga organisationslivet uppstår ett sammanhållande kitt i form av starka sociala normer om tillit och respekt som underlättar samarbete. Uttryckt i ekonomiska termer minskar det sociala kapitalet transaktionskostnaderna i ekonomin, dvs de kostnader som är

förbundna med att se till att avtal hålles och uppfylls. Konkret handlar det om ifall uppgörelser kan bekräftas genom ett handslag eller om man behöver tjugovis med advokater, bankförsäkringar och evigt komplicerade kontrakt.

Putnams analys har följts upp av Francis Fukuyama i en bok med titeln *Trust*. Fukuyama, som för ett par år sedan gav ut den mycket uppmärksammade boken *The End of History and the Last Man* försöker i boken visa att ekonomiskt framgångsrika länder som Japan, Tyskland och USA, just utmärkts av att historiskt haft ett omfattande socialt kapital av den typ Putnam identifierat.

Ekonomisk effektivitet är således kanske huvudsakligen en biprodukt, dvs (likt förälskelse och sömn) ju intensivare man försöker uppnå det, desto mindre sannolikt att man lyckas just p g a intensiteten i ansträngningen. Ekonomer brukar vanligtvis försvara antagande om den rationella nyttomaximerande individen med att det stämmer till ca 80 procent. Förvisso vore teori som kan förklara så mycket av det mänskliga beteende imponerande. Ett annat sätt att se på dessa 80 procent, särskilt när det gäller byggande av institutioner, är att se problemet som gällde det byggandet av broar för att länka människors agerande. En bro som bara räcker fram till 80 procent är emellertid alltigenom värdelös. Allt som försöker köra på den kommer att ramla ner i avgrunden. Det är i själva verket bättre att sådana broar aldrig bygges.

Om nu den svenska modellen uppstod därför att de inblandade parterna genom en dialog lyckades skapa det nödvändiga förtroendet, när försvann då detta. Kan man säga att den svenska modellen bröt samman pga att förtroendet mellan de inblandade parterna försvann. Enligt socialpsykologerna har förtroendets uppgång och fall olika karaktär: Det tar lång tid att bygga upp, men när det bryter samman har händelseförloppet en mera snabb och närmast katastrofisk karaktär.

Det är uppenbart för alla som följer arbetsmarknaden att det inte precis är förtroende som idag karakteriserar relationen mellan parterna. Ett exempel får illustrera vad som numera sker. Våren 1995 satte sig ett antal chefekonomer från de båda sidorna ner i en grupp (den s.k. Edin-gruppen) för att gemensamt komma fram till en norm för lönebildningen. En sådan produceras också och en stor presskonferens hölls där enigheten etablerades. Händer skakades och man såg nöjda och glada miner i TV-rutan. Det dröjde emellertid bara 24 timmar till ekonomerna från de olika sidorna gick ut och hävdade att det procenttal man kommit överens om innehöll helt olika saker. Arbetsgivarsidans ekonom hävdade att så mycket redan tagits ut i form av olika avgiftshöjningar, att något utrymme inte alls fanns kvar, en tolkning av överenskommelsen som LO-sidans ekonomer självklart genast bestred. Därefter föll den gemensamma normen i praktiken samman och vi kom återigen tillbaka på ruta noll. Man kan säga att om vi i dessa sammanhang företräds av ekonomer, tenderar de att överlista varandra till en för oss alla suboptimal icke-kooperativ situation. En rimlig hypotes är att om det funnits sådana ekonomer med i Saltsjöbaden 1938, hade detta för Sveriges ekonomiska tillväxt så centrala avtal aldrig blivit till.

Historien om den sekventiella ordning då det *organiserade sociala kapital* som den svenska modellen byggde på raserades återstår att skriva. Det räcker här med att nämna att det svenska samhället sedan början av 1970-talet ideo-

logiskt dominerats av två i grunden ekonomistiska ideologier. Först ut var den leninistiska marxismen med idén om klassarbete som klassförräderi och att "intresset ljuger aldrig". Den följdes snabbt av nyliberalismens budskap om att samhället består av atomiserade individer som i alla lägen agerar efter ett ekonomiskt egenintresse. Intressant är att i Sverige så blev de båda huvudparterna i detta drama, LO och SAF, i hög grad bärare och aktiva spridare av dessa ideologier. Vad det kan ha betytt för möjligheten att vidmakthålla det nödvändiga förtroendet mellan kontrahenterna får än så länge vara spekulation. Den utfaller för min del negativt.

Ledande neoklassiska ekonomer har de senaste 15 åren beskyllt snart sagt varje grupp för att vara orsaken till Sveriges dåliga ekonomiska utveckling sedan 1970. Politikerna, de offentliga tjänstemännen, intresseorganisationer (särskilt facken), väljarna, bidragstagarna, och nu senast kvinnorna har fått klä skott. Alla dessa kategorier var emellertid väl företrädade även när Sveriges välstånd byggdes. Den enda kategori som *inte* var med när Sveriges gick från armod till överflöd var just den typ av ekonomer som jag här kritiserat, en grupp som till yttermera visso sedan 15 år ökat kraftigt i antal och inflytande. De som är roade av statiska samband får nu, i tillägg till analysen ovan, dra sina egna slutsatser.

Referenser

- Axelrod, Robert, 1984. *The Evolution of Cooperation*. Basic Books.
- de Geer, Hans, 1978. *Rationaliseringsrörelsen i Sverige*. SNS
- Francis Fukuyama, 1995. *Trust*. Free Press.
- Johansson, Anders L, 1989. *Tillväxt och klassarbete*, Tiden.
- Kugelberg, Bertil, 1986. *Från en central utsiktspunkt*. Norstedts.
- Miller, Gary, 1992. *Managerial Dilemmas. The Political Economy of Hierarchy*. Cambridge University Press.
- Molander, Per, 1994. *Akvedukten vid Zaghwan*. Atlantis
- Ostrom, Elinor, 1992. *Governing the Commons*. Cambridge Univ. Press.
- Putnam, Robert, 1992. *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Rothstein, Bo, 1992. *Den korporativa staten*, Norstedts.