

# RATIO

*Näringslivets  
forskningsinstitut*

*Projektet Staten och arbetsmarknaden –  
om konfliktregler och utvecklingskraft*

---

**Frivilliga avtal eller statligt tvång –  
svensk arbetsmarknad under 100 år**

Av Christer Lundh

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Frivilliga avtal eller statligt tvång – svensk arbetsmarknad under 100 år	3
Från statliga lönetariffer till enskilda avtal	4
Arbetsmarknadens organisationer och kollektivavtalssystemet	5
Kollektivavtalssystemet, arbetsrätten och huvudavtalet	7
Från lokal lönebildning till centrala samordnade förhandlingar	9
Kritiken mot den centraliserade lönebildningen under 1970-talet	11
Branschanpassad och företagsbaserad lönebildning	12
Ekonomiska strukturcykler och arbetsmarknadsregimer	14
Säljar- och inköpskarteller	16
Fackliga strategier	17
Arbetsgivarstrategier	20
Avslutande synpunkter	23

# Frivilliga avtal eller statligt tvång

## – svensk arbetsmarknad under 100 år

ABSTRACT: Sedan det industriella genombrottet har det skett stora förändringar i arbetsmarknadsrelationerna. Förändringarna har skett med en viss rytm som med en viss fördröjning följt på större tekniska och organisatoriska skiften i industrin och gett upphov till fyra arbetsmarknadsregimer. Den första industriella revolutionen innebar genombrottet för den liberala principen om enskilda avtal mellan likställda parter. Den andra industriella revolutionen följdes av uppkomsten av arbetsmarknadsorganisationer och kollektivavtalssystemet. Införandet av tayloristiska och fordristiska produktionskoncept bidrog till uppkomsten av den svenska modellen med en starkt centraliserad lönebildning. Den tredje industriella revolutionen (IT-revolutionen) och globaliseringen har lett till en utveckling mot en mer bransch- och företagsanpassad lönebildning och individuell lönesättning.

Mycket av de roller som arbetsmarknadens parter kommit att inta och de strategier som de drivit kan föras tillbaka till förändringarna i den ekonomiska strukturen och företagets organisation. Arbetsgivarna har under större delen av 1900-talet varit drivande i förändringen av arbetsmarknadsrelationerna därför att de varit mer på framkant när det gäller teknisk och organisatoriska förändringar i produktionen. Mot bakgrund av olika omvärldsfaktorer framstår det som fullt förståeligt att arbetsgivarna i ett läge med standardiserade jobb och arbetskraftsbrist förordade en centraliserad lönebildning (1950- och 1960-talen), medan de när kraven på flexibilitet och kundanpassning har ökat velat ha en mer decentraliserad lönebildning (1980- och 1990-talen).

Det är också fullt möjligt att tolka arbetsmarknadsorganisationernas långsiktiga strategier utifrån teorier om ofullständig konkurrens. Fackföreningar kan ses som säljarkarteller och arbetsgivarorganisationerna som inköpskarteller. Den enskilde arbetaren eller arbetsgivaren kan förbättra sin situation genom att komma överens med andra säljare/köpare av lönearbete. Kartellens svaghet är dock dess lösliga form – genom att olika medlemmar har olika förutsättningar är det svårt att enas om en gemensam lönenivå och frestande att i efterhand bryta överenskommelsen. Därför har både fackförenings-rörelsen och arbetsgivarorganisationerna utvecklat långsiktiga strategier för att upprätthålla den egna kartellens hegemoni. Den fackliga huvudstrategin har varit inriktad på att maximera kollektivavtalens fjärrverkan för att göra det omöjligt för andra fackliga organisationer och oorganiserade arbetare att lönekonkurrera. Huvudstrategin på arbetsgivar-sidan har gått ut på uppbyggandet av en starkt centraliserad organisation och en långtgående standardisering av regelverk och lönenormer, allt i syfte att förhindra att enskilda företag konkurrerar med varandra om arbetskraft.

Sedan det industriella genombrottet har arbetsmarknadsrelationerna förändrats på många sätt. Den mest genomgripande förändringen var förmodligen kollektivavtalssystemets genombrott kring förra sekelskiftet. Spelreglerna har emellertid ändrats och lönebildningen skett på olika sätt även inom ramen för detta system. Syftet med denna uppsats är dels att ange huvuddragen i den förändring som skett i arbetsmarknadsrelationerna under det senaste århundradet, dels att kortfattat diskutera denna utveckling utifrån två teoretiska perspektiv: ekonomisk strukturanalys och teorier om ofullständig konkurrens.

### **Från statliga lönetariffer till enskilda avtal**

Före liberalismens genombrott under 1800-talet kännetecknades arbetsmarknadsrelationerna av patriarkalism och husbondevälde. Under den merkantilistiska tiden fanns ingen sammanhållen arbetsrättslig lagstiftning. Anställningsförhållandena för hantverksarbetare, järn- och gruvarbetare, typografer och fabriksarbetare reglerades i separat näringslagstiftning, medan villkoren för tjänstefolk och arbetare inom jordbruket liksom för annan okvalificerad arbetskraft reglerades i särskilda legohjonsstadgor.

Lagstiftningen liksom sedvänjan underströk den anställdes underordnade position i förhållande till arbetsgivaren, t.ex. i formuleringar om uppträdande och attityder eller i förbud mot facklig organisering och arbetsnedläggelse. Det patriarkala draget förstärktes av att de anställda ofta bodde i arbetsgivarens hushåll (tjänstefolk, gesäller och lärlingar) eller i bostäder som arbetsgivare tillhandahöll. I patriarkalismen låg också arbetsgivarens ansvar för de anställda i händelse av sjukdom och på ålderdomen om de varit länge anställda.

Anställningsperioderna var vanligtvis ett år i jordbruket, längre inom hantverket där upplärningskostnaderna var större, och kortare vid manufakturerna. Sedvanemässigt har anställningsavtalet, där den anställda mot ersättning åtar sig en arbetsuppgift, varit ett enskilt avtal mellan två fria<sup>1</sup> personer, en arbetsgivare och en arbetstagare. I praktiken var dock maktresurserna mellan arbetsgivare och den enskilde anställda så ojämnt fördelade att systemet för lönebildning kan karakteriseras som ensidig arbetsgivarreglering. Den anställda (eller arbetssökande) saknade rätt att organisera sig fackligt och strejka och kunde inte heller utan vidare avstå från arbetserbjudandet eftersom lösdriveri bestraffades i enlighet med fattigvårds- och försvarslagstiftningen. Normen för en lämplig lön var sedvanebestämd och staten såg under 1700-talet till att statistik fördes över den regionala löneutvecklingen, samt bestod med särskilda lönetariffer som skulle användas i anställningsavtalen.

Liberalismens genombrott och den tidiga industrialiseringen under 1800-talet ledde till en av- och omreglering av de merkantilistiska institutionerna. Skråväsendets avskaffande och införandet av näringsfrihet 1848-1864 innebar att förbudet mot organisering och strejk försvann ur lagstiftningen och det enskilda anställningsavtalet mellan likvärdiga parter sågs som den naturliga avtalsformen. Redan i början av 1800-talet var principen etablerad att lönen skulle göras upp i samband med att ett anställningsavtal ingicks och

---

<sup>1</sup> Fria i den bemärkelsen att båda kan avstå från att ingå avtalet.

därigenom blev lönerna mer marknadsanpassade. Någon statlig lönereglering förekom inte under 1800-talet. Medan expanderande industriella regioner behövde arbetskraft, möjliggjordes arbetsmigration av förbättrade kommunikationer och mer liberala regler för interna flyttningar.

Den institutionella omvandlingen vid mitten av 1800-talet, som skedde först inom hantverks- och industrisektorn och senare inom jordbruket, inledde en process bort från patriarkalism och husbondevälde. Ökande möjligheter för arbetarna att flytta och/eller byta arbetsgivare och embryon till facklig organisering och strejkrörelser visar att liberaliseringen medförde möjligheter till förändrad maktfördelning mellan parterna. Längre skulle dock arbetsgivarens dominans i praktiken komma att bestå, eftersom enskilda arbetares förhandlingsposition fortfarande var alltför svag. Trots kvarlevande patriarkaliska drag innebar industrialiseringen att relationen mellan arbetsgivare och anställda successivt blev mindre personlig och mer ekonomisk än tidigare.

### **Arbetsmarknadens organisationer och kollektivavtalssystemet**

Framväxten av fackföreningar och arbetsgivareföreningar mot slutet av 1800-talet förändrade i grunden arbetsmarknadsrelationerna. Fortfarande skulle anställningsavtal komma att slutas mellan enskilda företag och anställda, men vissa anställningsvillkor som t.ex. lönen skulle komma att vara utformade efter den norm som partsorganisationerna enats om i kollektiva avtal. Sådana avtal är skrivna dokument som redogör för vilka löne- och anställningsvillkor som skall gälla för en viss grupp arbetare under en bestämd tidsperiod. Kollektivavtalsinstitutionen har präglat arbetsmarknadsrelationerna under hela 1900-talet och dess betydelse för förhållandena på svensk arbetsmarknad kan knappast överskattas.

Bakgrunden till fackföreningsrörelsens framväxt var dels att enskilda arbetare hade en så svag förhandlingsposition i förhållande till sin arbetsgivare, dels att själva industrialiseringsprocessen förde samman arbetare i städer och fabriker och minskade det patriarkala beroendet. Organisatoriskt har de moderna fackföreningarna sina rötter dels i de föreningar av olika slag som hantverksarbetare bildat sedan skråsystemet avskaffats, dels i lokala strejker som ofta uppstått spontant och lett till tillfälliga organisationsbildningar. Från 1880-talet fick arbetarnas fackföreningar större organisatorisk stadga och från mitten av decenniet började nationella förbund bildas. Flertal fackföreningar och förbund var yrkesföreningar för kvalificerade hantverksarbetare, men det fanns också vid sekelskiftet ett par fackförbund som organiserade okvalificerade arbetare. Landsorganisationen bildades 1898 huvudsakligen för att samordna den fackliga verksamheten och med försvarsuppgifter i lönerörelser.

En fackförening bildades för att företräda en viss arbetargrupp i förhållande till arbetsgivaren och förhandla fram så bra löne- och anställningsvillkor som möjligt. I ett första led gällde det alltså för fackföreningen att bli erkänd som förhandlings- och avtalspart, i ett andra led att driva sina frågor väl. Det främsta fackliga påtryckningsmedlet var i båda fallen arbetsnedläggelsen, strejken. Antalet strejker före sekelskiftet var dock litet och

strejkerna vanligtvis spontana och korta (med undantag av några nationellt uppmärksammade konflikter). Kraven framfördes i regel skriftligt och man krävde skriftliga svar, inte muntliga överenskommelser som var sedvänjan under 1800-talet. Det första kända kollektivavtalet slöts troligen 1869 i samband med en murarstrejk i Stockholm, där berörda arbetsgivare undertecknade den lista över olika minimilöner som den nybildade tillfälliga fackliga organisationen överlämnat.

Den fackliga organiseringen framtvängde en motsvarande organisering bland industrins arbetsgivare. Under 1880-talet bildades lokala föreningar inom olika hantverk och under 1990-talet formerades nationella arbetsgivarorganisationer. Flera av dessa växte fram ur tidigare yrkes- och branschorganisationer men blev efterhand rena arbetsgivarorganisationer. När Svenska arbetsgivarföreningen bildades 1902 var de nationella hantverksföreningarna samlade i Centrala arbetsgivarförbundet medan storindustrin företrädde av Sveriges verkstadsförening och Sveriges cigarrfabrikantförening.

För det enskilda företaget var fackliga krav och produktionsstörningar i samband med strejker ekonomiska påfrestningar. Så länge det rörde sig om spontana och lokala strejker kunde produktionen upprätthållas genom anställning av arbetsvilliga (strejkbrytare) och eftergifter göras om det blev nödvändigt. Metoden att tillkalla militär i samband med arbetskonflikter användes under 1800-talet främst i sådana fall där myndigheterna bedömde att den allmänna ordningen hotades, inte i första rummet av omsorg om företagets ekonomi. När nationella fackförbund bildades, gjorde större strejkkassor och solidaritetsaktioner att slagstyrkan i de fackliga strejkerna ökade. Arbetsgivarna tvingades på så sätt att organisera sig för att möta den fackliga strejktaktiken. Under konflikter lockoutades samtliga fackföreningsmedlemmar och ”strejkbrytare”<sup>2</sup> användes för att hålla produktionen igång. Långsiktigt försökte man bekämpa fackföreningarna genom att förbjuda sina anställda att ansluta sig och genom att vägra förhandla och sluta kollektiva avtal.

Kollektivavtalsprincipen slog igenom först inom hantverksyrkena och senare i storindustrin. Under 1800-talets tre sista decennier slöts en rad lokala kollektivavtal för hantverksgrupperna, men det var först under 1890-talet som kollektivavtalet blev något mer än en undantagsföreteelse. Vid sekelskiftet hade arbetsgivarna i hantverksbranscherna accepterat föreningsrätten och kollektivavtalsprincipen. I storindustrin var dock arbetsgivarvotståndet mot fackföreningarna större, framför allt när det gällde okvalificerade arbetare inom t.ex. sågverksindustrin. Motsättningarna kulminerade i en rad konflikter kring sekelskiftet, en kraftmätning som brukar benämnas föreningsrättsstriden.

Föreningsrättsstriden fick storindustrins arbetsgivare att en gång för alla upphöra med försöken att krossa fackföreningsrörelsen och i stället satsa på att nyttja kollektivavtalen till det egna bästa. Omsvängningen bekräftades genom en överenskommelse mellan LO och SAF 1906, den så kallade Decemberkompromissen. Arbetsgivarna erkände arbetarnas rätt att vara anslutna till fackliga organisationer och garanterade att fackligt organiserade arbetare inte skulle trakasseras. Vidare erkändes fackföreningarnas rätt att förhandla på medlemmarnas vägnar och sluta kollektiva avtal som skulle vara styrande för de en-

---

<sup>2</sup> Ordet ”strejkbrytare” används här som en objektiv beteckning för en arbetare som rekryterades för att utföra arbete under strejker, främst därför att det saknas en mer neutral synonym..

skilda anställningsavtalen. I utbyte mot detta krävde SAF ett klart och entydigt uttalande för det så kallade arbetsgivarprerogativet, dvs. arbetsgivarens exklusiva rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda arbetskraft.

På så sätt tvingades fackföreningsrörelsen att ge upp anspråken på ensamrätt eller företräde till arbete för fackföreningsmedlemmar. Principen accepterades som en konsekvens av överenskommelsen, men LO gjorde ett protestuttalande mot att arbetsgivaren skulle ha rätt att låta strejkbrytare arbeta kvar efter att en arbetsmarknadskonflikt avslutats. Strejk-bryterifrågan skulle inte komma att lösas förrän i samband med Saltsjöbadsavtalet.

Kollektivavtalen varierade till form och innehåll mellan olika branscher, men innehöll i allmänhet regler om löner och anställningsvillkor, regler om förhandlingsordningen och allmänna bestämmelser (ordningsregler, paragraf 23). Med vissa undantag innehöll riksavtalen vid denna tid inga bestämmelser om löner utan den frågan överläts till lokala förhandlingar. Förhandlingsordningar innehöll i olika utsträckning föreskrifter om avtalsperiodens längd, förfarandet vid uppsägning av avtal, rutiner för förhandling om nya avtal samt regler för användande av stridsmedel. Tolkningstvister, dvs. tvister om hur ett ingånget avtal skulle tolkas, fick t.ex. inte föranleda strejk eller lockout. Någon verklig garanti mot konflikter under avtalsperioden gav emellertid inte avtalen vid denna tid, eftersom förbudet mot arbetsinställelse vid tolkningstvister inte förenades med skadeståndsregler. Om man inte kunde komma överens i en intressekonflikt, dvs. efter det att avtalsperioden löpt ut, var båda parter införstådda med att konfliktvapen som blockad och strejk respektive lockout kunde tillgripas.

### **Kollektivavtalssystemet, arbetsrätten och huvudavtalet**

Under 1900-talets tre första decennier skedde en successiv juridifiering<sup>3</sup> av kollektivavtalet. Eftersom det under 1800-talet knappast fanns någon separat arbetsrätt i lagstiftningen (vid sidan av legohjonstadgorna), kan man inte hävda att kollektivavtalssystemet införlivades med arbetsrätten. Snarare var det så att kollektivavtalssystemets juridifiering innebar att den

arbetsrättsliga lagstiftningen växte fram kring den praxis som omgärdade kollektivavtalssystemet. Denna process var avslutad kring 1930 och följdes av en lång period då arbetsmarknadens parter själva utvecklade regelverket kring kollektivavtalssystemet, t.ex. i arbetsmarknadskommittén, medan tvister avgjordes i arbetsdomstolen och arbetsmarknadsnämnden.

Några decennier in på 1900-talet var det uppenbart att kollektivavtalssystemet i sig inte utgjorde någon garanti mot arbetsmarknadskonflikter. Antalet konflikter ökade liksom konflikternas omfattning – för perioden 1900-1927 pågick den genomsnittliga konflikten i 37 dagar vilket var mycket i internationell jämförelse. De flesta konflikterna rörde lönefrågor och såväl strejker som lockouter användes i offensivt syfte. Konfliktvapnet användes i både intressetvister och tolkningstvister.

---

<sup>3</sup> Bruuns beteckning, se Bruun 1999.

Medlingsförsök vid strejkrörelser under 1800-talet hade företagits efter framställan här- om från regeringen eller inblandade. Ofta hade någon högre myndighetsperson i sådana fall iklätt sig rollen som medlare. År 1906 lagstiftades om frivillig medling i arbetstvister, såväl intresse- som rättstvister. Lagen byggde på att de tvistande parterna frivilligt kom när de statliga förlikningsmännen kallade till sammanträde och på att de inte tillgrip stridsåtgärder så länge förlikningsförsöken pågick. Genom en lagändring 1920 skapades en central skiljenämnd med partsrepresentation, speciellt inriktad på tolkningstvister. Mellan 1907 och 1925 ingrep förlikningsmännen i omkring 2.000 tvister, varav merparten var tvister med arbetsinstittelse (ca. en fjärdedel av det totala antalet konflikter). I 75 procent av fallen ledde medlingsförsöken till uppgörelser.

Som framgått innebar emellertid medlingslagstiftningen ingen garanti mot att stridsåtgärder vidtogs under avtalsperioderna eller mot andra avtalsbrott. En sådan lagstiftning kom med 1928 års lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol. Kollektivavtalslagen bekräftade praxisen att kollektivavtalen var normerande för anställningsavtalen, och slog fast att inga hinder fanns mot stridsåtgärder vid intressetvister (i praktiken huvudsakligen avtalsförhandlingar utan gällande avtal) och sympatiåtgärder för godkända primärkonflikter. Det skulle däremot vara förbjudet att gå ut i konflikt under gällande avtal, t.ex. vid rättstvister. Arbetsgivare och fackföreningar som bröt mot fredspikten under avtalsperioderna skulle kunna dömas till skadestånd. Även enskilda fackföreningsmedlemmar som strejkade skulle kunna dömas till ett maximalt skadeståndsbelopp på 200 kronor, vilket motsvarade en genomsnittlig månadslön. För att lösa tvister om kollektivavtal skulle en särskild arbetsdomstol inrättas, med representanter för staten, arbetsgivarna och fackföreningsrörelsen.

1928 års lagar hade skapat motsättningar inom fackföreningsrörelsen som motsatt sig lagstiftning. Under 1930-talet behandlade olika utredningar problemet med strejker som skadade tredje man och samhällsviktiga företag. Från borgerligt håll hade det också motionerats om lagstiftning på området. År 1936 inledde LO och SAF förhandlingar i den nybildade arbetsmarknadskommittén, vilka två år senare avslutades sedan man kommit överens om ett gemensamt huvudavtal som skulle vara normbildande för alla andra kollektivavtal. Eftersom förhandlingarna hållits i Saltsjöbaden, kallas detta första huvudavtal populärt för "Saltsjöbadsavtalet".

Genom 1928 års lagar hade fredspikten i rättstvister slagits fast, men någon reglering av konflikträtten vid intressekonflikter fanns inte. En sådan reglering genomfördes i Saltsjöbadsavtalet 1938 genom att möjligheterna att ta till stridsåtgärder gjordes beroende av själva syftet med konflikten. Det skulle inte vara tillåtet med konflikter som syftade till förföljelse eller vedergällning mot någon på grund av religiösa, politiska eller liknande skäl. Vidare förbjöds konflikter som direkt eller indirekt riktade sig mot tredje man, dvs. någon som inte själv var part i konflikten utan neutral. Slutligen slog avtalet fast att begränsningar skulle finnas beträffande konflikter som hotade samhällsviktiga intressen. Det var bland annat för att medla i dylika fall som det centrala partsorganet Arbetsmarknadsnämnden inrättades.



Saltsjöbadsavtalet bidrog också till arbetsfreden genom den centralisering det förutsatte hos de avtalslutande parterna. Avtalet förutsatte att LO och SAF kunde garantera att huvudavtalets förhandlingsordning skulle följas av de respektive underorganisationerna. SAF var sedan bildandet starkt centraliserat, och hade inga problem att kontrollera sina medlemsföretags eller arbetsgivareföreningars agerande i lönerörelserna. Så var dock inte fallet med LO. Fackföreningsrörelsen var decentraliserad. Lönerörelserna drevs på lokal nivå eller av förbunden, och LO hade normalt inget inflytande över konfliktvapnet eller avtalsinnehållet.<sup>4</sup> Makten låg hos de lokala fackföreningarna och förbunden.

SAF hade sedan storstrejken försökt få till stånd en mer centraliserad struktur inom fackföreningsrörelsen. Successivt skedde en sådan centralisering. Genom utarbetande av normalstadgar för medlemsorganisationerna, hade LO sedan mitten av 1930-talet försökt förmå förbunden att överge systemet med beslutande medlemsomröstningar i avtalsrörelserna. Centraliseringen fortsatte genom LO:s stadgerevision 1941, i vilken makten över konfliktvapnet och kollektivavtalens utformning flyttades från lokalorganisationerna till förbundsledningen och från förbunden till LO:s högsta ledning.

Från 1930-talet till början av 1970-talet utvecklades och finslipades kollektivavtalssystemets funktionssätt av parterna själva inom ramen för förhandlingssystemet i stort, löpande ärenden i arbetsmarknadsnämnden och deltagandet i arbetsdomstolen. Fördelen med avtalsreglering framför lagstiftning var att flexibiliteten var större och lösningar kunde anpassas till branschernas förutsättningar. Den våg av statliga arbetsrättsliga lagar som stiftades under 1970-talet var ett skarpt brott mot den svenska modell som skapades genom Saltsjöbadsförhandlingarna.

### **Från lokal lönebildning till centrala samordnade förhandlingar**

När kollektivavtalssystemet slog igenom, skedde förhandlingarna mellan lokala fackföreningar och enskilda företag eller lokala arbetsgivareföreningar (inom hantverket). Verkstadsavtalet 1905 var det första riksavtalet. När arbetsgivarna bestämt sig för att acceptera kollektiva förhandlingar och avtal, inriktades SAF:s ansträngningar på att få till stånd riksavtal där anställningsförhållandena standardiserades. Till en början innefattade detta inte lönefrågor, men under mellankrigstiden kom även dessa att inbegripas. År 1913 fanns fyra riksavtal som berörde 53.000 arbetare. Tjugo år senare hade antalet riksavtal ökat till 46 och antalet berörda arbetare till 216.000.<sup>5</sup>

SAF:s inställning var sedan tidigt att kollektivavtalen borde innehålla bestämmelser om normal- eller maximilöner i stället för minimilöner, som inbjöd till lönekonkurrens och ledde till lönekostnadsskillnader inom branscherna. Under hela mellankrigstiden drev arbetsgivarna en hård kamp för motverka inbördes lönekonkurrens om arbetskraft, Verkstadsföreningen inom sin bransch och SAF inom hela näringslivet.

---

<sup>4</sup> Ett undantag utgör de sympatistrejker som LO självt utlyste, t.ex. storstrejken 1909.

<sup>5</sup> SOS Kollektivavtal i Sverige år 1913, s. 11; SOS Arbetsinställelser och kollektivavtal samt förlikningsmännens verksamhet år 1933, s. 30.

Saltsjöbadsavtalet vilade på den outtalade förutsättningen att vardera parten kunde kontrollera sina medlemsorganisationer, vilket i sin tur krävde ökad centralisering. Huvudavtalet i sig krävde dock inte en förhandlingsmodell med centrala förhandlingar mellan SAF och LO, utan utgick från att systemet med förbundsförhandlingar skulle fortsätta. Under och efter det andra världskriget kom emellertid enskilda lönerörelser att föras på LO-SAF-nivå. Initiativtagare var regeringen som fruktade inflation och/eller SAF som ville undvika kraftiga lönestegringar.

LO hade vid denna tid ingen utvecklad lönepolitik som förordade samordnade centrala förhandlingar. Inom fackföreningsrörelsen förespråkade låglöneförbund en utjämnande lönepolitik medan höglöneförbunden ville tillåta lönespridning mellan olika branscher. LO-ledningen försökte balansera mellan dessa ståndpunkter och hålla ihop rörelsen. Solidarisk lönepolitik hade förespråkats inom fackföreningsrörelsen sedan 1920-talet, men det var först i och med ett lönepolitiskt program på LO-kongressen 1951 som kravet inordnades i ett större strategiskt sammanhang (den s.k. Rehn-Meidner-modellen). En restriktiv ekonomisk politik och produktivitetsanpassade löneökningar skulle motverka inflation, en selektiv arbetslöshetspolitik föra över arbetskraft till expansiva industribranscher och regioner, och en lönemässig utjämnning ske genom solidarisk lönepolitik. Därmed fick fackföreningsrörelsen en ideologisk-teoretisk plattform för att genom samordnade centrala förhandlingar genomföra en solidarisk lönepolitik.

Som ett resultat av olika *ad hoc*-baserade initiativ till samordnade centrala förhandlingar och efter det att fackföreningsrörelsen stakat ut sin lönepolitik följde en lång period av samordnade centrala förhandlingar, från 1958 till 1982. Genom samordnade centrala förhandlingar kunde lönevillkoren standardiseras, vilket var ett gemensamt intresse för parterna. För arbetsgivarna var en genomsnittligt acceptabel lönekostnadsnivå det viktigaste, för LO en löneutjämnning mellan olika medlemsgrupper.

De samordnade centrala förhandlingarna utgick från det samhällsekonomiska löneutrymme som fanns, vilket beräknades utifrån produktivitetsökningen i den konkurren utsatta sektorn föregående år. Löneutrymmet fastställdes oftast som ett generellt procentuellt lönepåslag, men kompletterades med ett tillägg för låglönegrupper som fördelades olika mellan olika branscher. Fördelningen skedde senare i förbundsvisa och lokala förhandlingar, som fördes under fredsplikt. Perioden med samordnade centrala förhandlingar kännetecknades fram till 1970-talet av få arbetsmarknadskonflikter, en löneledande ställning för det konkurren utsatta näringslivet och relativt återhållsamma avtalsmässiga löneökningar.

Den privata sektorns tjänstemän hade organiserat sig senare än arbetarna. Till viss del berodde det på att de intog en mellanställning mellan arbetsgivare och arbetare och förväntades solidarisera sig med den förre eller förhålla sig neutrala. Ur olika slags yrkes- och kamratföreningar växte under mellankrigstiden fram moderna fackföreningar. Genom 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt gavs tjänstemannafackföreningarna legal status. År 1944 bildades TCO som en huvudorganisation för de lägre tjänstemännen i privat- och offentlig sektor. TCO förhandlade centralt med SAF och deltog vid enstaka tillfällen i samordnade centrala förhandlingar tillsammans med LO. I den offentliga sek-

torn fanns arbetargrupper främst i den kommunala verksamheten (inkl. biträdespersonal), men även vid posten och järnvägen. Dessa grupper var sedan länge fackligt organiserade i förbund som var LO-anslutna och omfattades av systemet med centrala samordnade förhandlingar.

Bland de offentliganställda tjänstemännen hade det sedan länge funnits ideella yrkesföreningar, vilka under mellankrigstiden utvecklades till fackföreningar. Genom lagstiftning 1940 fick kommunaltjänstemännen förenings- och förhandlingsrätt. Full strejkrätt fick den offentliga sektorns tjänstemän först 1965. De offentliganställda tjänstemännen anslöt sig i ökande grad till förbund som antingen tillhörde TCO eller akademikerorganisationen SACO (bildat 1947). Den offentliga sektorns arbetsgivare, landsting, städer och landskommuner, hade skapat centrala organisationer som under mellankrigstiden bedrev politisk lobbyverksamhet och successivt utvecklades till förhandlingsorganisationer för arbetsgivarintresset. Centraliseringen av lönebildningen gick snabbast inom landstingssektorn där antalet arbetsgivare var relativt litet och verksamheten likartad. Landstingsförbundet slöt 1944 ett riksavtal för samtliga landsting. Sedan storkommunsreformen 1952 halverat antalet landskommuner, centraliserades förhandlingsväsendet även i den kommunala sektorn. 1968 slogs Stadsförbundet och Svenska Landskommunernas förbund ihop till Svenska Kommunförbundet. I den statliga sektorn fanns ännu ingen central förhandlingsorganisation och lönerna fastställdes enligt ett särskilt lönereglemente. Först efter 1965 års lagstiftning inrättades Statens avtalsverk som en statlig förhandlingsorganisation.<sup>6</sup>

### **Kritiken mot den centraliserade lönebildningen under 1970-talet**

Systemet med centrala samordnade löneförhandlingar fungerade väl från mitten av 1950-talet till mitten av 1960-talet, men började därefter ifrågasättas. Förhandlingssystemets kris under 1970-talet betecknas av Nils Elvander som ”latent” och utgjorde den första fasen i en process där ”den svenska modellen” gradvis gick mot sin upplösning.<sup>7</sup> Under 1980- och 1990-talen permanentades krisen och de samordnade centrala förhandlingarna ersattes av ett mer decentraliserat och fragmentiserat förhandlingssystem, som kännetecknades av att lönebildning på skedde både på förbunds- och lokal nivå och lönesystemen för arbetare och tjänstemän blev allt mer likartade.

Processen som ledde till att systemet med samordnade förhandlingar utvecklades rymde flera inslag. För det första hade den ekonomiska strukturomvandlingen lett till att antalet verksamma i servicesektorn ökat medan antalet industrianställda stagnerade eller minskade. Medan LO-SAF-avtalen under 1950-talet gällt för nästan hela den organiserade arbetsmarknaden, var situationen annorlunda under 1970-talet. År 1975 utgjorde nästan hälften av de fackligt anslutna av tjänsteman, huvudsakligen i offentlig sektor. Dessutom stod de flesta tjänstemannafackförbunden utanför LO-SAF-samordningen och förde offensiva lönerörelser.

---

<sup>6</sup> Elvander 2006.

<sup>7</sup> Elvander 1991, s. 43.

För det andra skedde en förändring i innebörden av solidarisk lönepolitik från den ursprungliga principen, lika lön för lika arbete inom varje enskild bransch, till en allmän löneutjämningsstrategi. Därmed ökade motståndet från löntagargrupper t.ex. inom exportindustrin som på grund av utjämningspolitiken tvangs avstå från löneutrymme, vilket i sin tur ledde till att verkstadsindustrin bröt sig ur samordningen.

För det tredje vände sig arbetsgivarna mot att de centrala normavtalen mellan LO och SAF blev alltmer omfattande och detaljerade. Det centraliserade förhandlingssystemet gav allt mindre utrymme för lokal påverkan på lönebildningen samtidigt som behovet av lönespridning ökade på bransch- och företagsnivå. Att Verkstadsföreningen valde att lämna samordningen hade sin bakgrund i att man inte ansåg sig kunna möta branschens krav inom ramen för samordningen.

För det fjärde innebar den satsning på arbetsrättslig lagstiftning som genomfördes under 1970-talet ett brott med Saltsjöbadsandans avtalsreglering. I kombination med radikaliseringen inom arbetarrörelsen manifesterad i krav om avskaffande av arbetsgivarprerogativet och socialisering genom löntagarfonder, bidrog lagarna om anställningsskydd (1974), ökade befogenheter för skyddsombud (1974, 1978), facklig styrelserepresentation (1976) och medbestämmande (1977) till uppbrottet från samarbetsandan.

För det femte fanns det ett motstånd på gräsrotsnivå inom fackföreningsrörelsen mot att allt inflytande över lönebildningen hade flyttats upp på central nivå. Med början i gruvarbetarstrejken 1969 och ett decennium framåt uppstod en rad spontana lokala strejker, huvudsakligen under lönerörelserna, som påtryckningsmedel i de lokala förhandlingarna. Den fackliga rörelsen sökte möta de lokala fackklubbarnas identitetskris när rollen som löneförhandlare urholkats genom att ge klubbarna nya uppgifter inom ramen för arbetsmiljö- och medbestämmandefrågorna.

### **Branschanpassad och företagsbaserad lönebildning**

Under 1980-talets bröts systemet med samordnade centrala förhandlingar successivt upp. Lönebildningen har kommit att ske i interaktion mellan den centrala och lokala nivån. Utrymmet för löneökningar har fastställts på förbundsavtal medan fördelningen skett lokalt. Systemet ger jämfört med den tidigare centraliserade ordningen större möjligheter att anpassa lönerna efter branschens, företagets och individens förutsättningar.

Inom industrin kännetecknades avtalsrörelserna under 1980-talet kännetecknades av varierande grader av samverkan. I lönerörelsen 1983 bröt sig Verkstadsföreningen och Metall ur samordningen, 1984 och 1988 fördes förhandlingarna enbart på förbunds nivå (1988 även på tjänstemannasidan), och 1986 fördes samordnade centrala förhandlingar som tidigare. Genom SAF:s principbeslut 1990 att aldrig mer medverka i samordnade förhandlingar (och föreningens sammanslagning med Industriförbundet till Svenskt Näringsliv 2000) har alla försök att återgå till samordnade centrala förhandlingar på högsta nivå omöjliggjorts. Decentraliseringstendensen avbröts tillfälligt av stabiliseringsaktionen i lönerörelsen 1990/91, men har därefter fortsatt. Enskilda förbund som Pappers och Han-

dels har gått sin egen väg och varit löneledande i avtalsrörelsen. Under 1990-talet har löneavtalen slutits på förbunds nivå, men formulerats så att de gett stort utrymme för lokal anpassning. Förbundsavtalen har inte längre innehållit låglönesatsningar eller förtjänstutvecklingsgarantier, utan stipulerat att en avsevärd andel av löneutrymmet skulle fördelas lokalt och individuellt.

I den offentliga sektorn var lönerörelserna mindre samordnade än i den privata sektorn och fackförbunden mer offensiva och stridsvilliga. Konflikterna i den offentliga sektorn under 1980-talet berörde fler löntagare och ledde till fler förlorade arbetstimmar än de privata konflikterna. I flera lönerörelser var den offentliga sektorn i stället för industrin löneledande. Staten försökte möta tjänstemannaförbundens offensiva politik med inkomstpolic och devalveringar som motverkade lönekostnadsökningarna. Efter stabiliseringsaktionen har decentraliseringstendenserna fortsatt även i den offentliga sektorn. Även här har lönebildningen kommit att ske närmare verksamheten med större möjligheter till individuell anpassning.

Förbundsvisa förhandlingar möjliggör branschanpassning av lönerna, men är problematisk dels därför att risken för arbetsmarknadskonflikter är större, dels genom att den genomsnittliga lönenivån tenderar att drivas upp. Globalisering och ökad internationell konkurrens har ökat kraven på att svenska lönekostnader inte skall ligga alltför högt, att lönebildningen skall vara bransch- och företagsanpassad och lönesättningen individuell. Integrerade produktionssystem med underleverantörssystem, korta ledtider och omedelbar leverans har gjort företagen mer känsliga för produktionsstörningar, t.ex. strejker. De försök att samordna lönerörelserna som har skett sedan början av 1980-talet har haft sådana motiv. I de fall som en viss samordning uppnåtts har avtalen dock inte varit så omfattande och detaljstyrande som tidigare.

Efter ett regeringsinitiativ 1997 skapades en ny institution för samarbete i lönerörelserna mellan parterna i industrin: industrins samarbetsavtal. Avtalet undertecknades av tolv arbetsgivarorganisationer och åtta fackförbund, inklusive TCO och SACO. På så vis inrättades en partssammansatt industrikommitté med uppgift att följa och främja tillämpningen av industriavtalet, ett ekonomiskt råd som löpande skulle förse kommittén med ekonomiskt underlag och rekommendationer. I lönerörelserna skulle en opartisk ordförande inträda för att leda förhandlingarna och det ekonomiska rådet skulle stå till ordförandens förfogande. Genom industriavtalet och förhandlingsavtalet tog industrins parter ett gemensamt ansvar för lönebildningen inom industrin. Syftet med förhandlingsavtalet var att åstadkomma konstruktiva förbundsvisa förhandlingar, utan stridsåtgärder och med balanserade resultat. Förbundsavtalen skulle bidra till att stärka företagens konkurrenskraft.

Industriavtalet innebar en viktig innovation i spelreglerna på arbetsmarknaden. Det stod modell för förhandlingsordningen inom offentlig sektor år 2000 och det var förmodligen också en förebild när det nya och förstärkta statliga medlingsinstitutet inrättades samma år.

Medlingsinstitutet övertog förlikningsmannarexpeditionens uppgift att medla i arbetstvister och fick delvis förstärkta befogenheter. I tvister där parterna inte var bundna vid en

avtalad förhandlingsordning, fick medlingsinstitutet rätten att vid konflikthot skjuta upp konfliktåtgärder och tillgripa tvångsmedling. Målsättningen för medlingsinstitutet var att verka för en väl fungerande lönebildning, där god reallöneutveckling kombinerades med en långsiktigt hållbar sysselsättningstillväxt, och där kostnadsutvecklingen inte överskred konkurrentländernas. Att minska risken för arbetsmarknadskonflikter var också ett sätt att bidra till en väl fungerande lönebildning.

### **Ekonomiska strukturcykler och arbetsmarknadsregimer**

Det första teoretiska perspektivet på arbetsmarknadsrelationernas förändring sedan 1800-talet faller tillbaka på institutionella ekonomiska teorier som tillåter dynamiska processer (t.ex. John Commons, Douglass C. North) och tror på positiva transaktionskostnader (Ronald Coase) och på långvågsteorier och ekonomiska strukturanalys (t.ex. Joseph Schumpeter, Erik Dahmén, Lennart Schön). Den institutionella utvecklingen på lönebildningsområdet ses som en till stora delar cyklisk process, där perioder av relativt stabila förhållanden avlösts av omvandlingsperioder. Man kan notera en påtaglig korrelation mellan de olika arbetsmarknadsregimer som avlöst varandra och den ekonomiska strukturomvandlingen. Det strukturanalytiska perspektivet bygger på tanken att olika tekniska och organisatoriska system har ersatt varandra, vilket gett upphov till en puls i investeringsverksamheten och den ekonomiska strukturomvandlingen. Med en viss eftersläpning har den institutionella förnyelsen på arbetsmarknaden följt det cykliska mönstret i den reala ekonomin. Till varje tekniskt-organisatoriskt system, som utgjort grundvalen för en ekonomisk strukturcykel på cirka 40 år, kan man på så vis knyta en speciell arbetsmarknadsregim som angivit de viktigaste spelreglerna på arbetsmarknaden. Ett sådant regelverk bestäms emellertid inte bara av de realekonomiska förutsättningarna, utan påverkas också av maktförhållanden och tidigare institutionella arrangemang. Detta är förklaringen till att länder med förhållandevis likartad ekonomisk struktur kan ha olika lösningar för hur lönebildningen skall gå till.

Fyra ekonomiska strukturcykler och fyra arbetsmarknadsregimer kan man urskilja från mitten av 1800-talet. Omkring 1850 inleddes en fas av snabb förnyelse och omvandling i ekonomin, baserad på ångkraftens införande, järnvägsnätets utbyggnad, fabrikkssystemets framväxt och liberalt inspirerade av- och omregleringar inom ekonomi och handel. Förändringarna möjliggjorde en första industrialiseringsvåg, en kommersialisering av jordbruket och en ökad svensk export av trävaror och spannmål. I liberalismens spår följde också stora förändringar av arbetsmarknadens spelregler, vilket gör att man kan tala om att en liberalt inspirerad arbetsmarknadsregim ersatte tidigare merkantilistiska förhållanden. Successivt hade individuella anställningsavtal mellan formellt likvärdiga parter kommit att ses som den naturliga avtalformen, som ersatte den merkantilistiska tidens statliga reglering av löner och andra villkor. Förändringar i lagstiftningen från mitten av 1800-talet ökade arbetares möjligheter till geografisk rörlighet och avskaffade äldre tiders förbud mot facklig organisering och strejker. Även om dessa rättigheter inte kom att nyttjas fullt ut förrän senare, när fackföreningsrörelsen växte fram, och även om anställningsrelationen *de facto* mer hade karaktären av ensidig arbetsgivarreglering än förhandling mellan likar, så innebar möjligheten att rösta med fötterna och flytta till en bättre arbets-

givare att arbetarnas position förstärktes. Etableringen av en individorienterad arbetsmarknadsregim var en del i det moderna samhällsprojektet som startat med upplysningen, och det innebar också att arbetskraftsrekryteringen till den framväxande industrin underlättades. På så vis var en reformering av de äldre institutionella arrangemangen på arbetsmarknaden i liberal riktning en nödvändighet för det industriella genombrottet.

Omkring 1890 inleddes nästa fas av industriell förnyelse, vilken grundades på tekniska innovationer som elektriciteten och förbränningsmotorn, samt på förbättrade kommunikationer och städernas ökade betydelse. Den andra industrialiseringsvågen kännetecknades av en mer förädlad industriproduktion än tidigare och av framväxten av stora företag i nära samarbete med bankvärlden. Den fortlöpande industrialiseringen och koncentrationen av arbetskraft till stora arbetsplatser och städer bidrog till fackföreningsrörelsens uppkomst. I sin tur tvingade detta arbetsgivarna att också organisera sig, och efter en period av konflikter kom kollektivavtalssystemet vid sekelskiftet att bli den accepterade formen för lönebildningen. De kollektiva förhandlingarnas arbetsmarknadsregim var en effektiv lösning på lönebildningens problem i en situation där fortsatta konflikter om facklig föreningsrätt, förhandlingsrätt och avtalsrätt hade varit ett mer kostsamt alternativ. När systemet med kollektiva förhandlingar och avtal väl var knäsat och regelverket kring konflikter mer utvecklat genom 1928 års lagstiftning, kan systemet även på andra sätt ses som mer effektivt än en lönebildning helt baserad på individuella förhandlingar och avtal. Kollektiva förhandlingar och avtal medförde att kostnaderna för information, förhandlingar och övervakning av att ingångna avtal följdes kunde minskas.

Den tredje industriella omvandlingsfasen inföll i samband med den ekonomiska depressionen i början av 1930-talet. Förnyelsen kom att baseras på utvecklingsblocken kring elektriciteten och bilismen och på den ökade betydelsen av stora exportföretag med fordristisk produktionsordning, vilkas expansion underlättades av en ökad internationell marknadsintegration. De institutionella förändringarna på arbetsmarknaden under denna period ledde till att en ny arbetsmarknadsregim uppstod som kännetecknades av starkt centraliserad lönebildning. I samband med Saltsjöbadsavtalet 1938 etablerades ett samförstånd mellan parterna i frågor som rörde arbetsmarknadskonflikter, produktion och teknik, arbetsmiljö och arbetarskydd, samt företagsdemokrati. Avtalet var ett huvudavtal där LO och SAF garanterade en gemensam förhandlingsordning inom hela LO:s och SAF:s avtalsområde. Under 1950-talet övergick man till ett system med samordnade centrala förhandlingar mellan LO och SAF, som präglades av samförstånd och samhällsekonomiska hänsyn. Den svenska modellens innebar att kostnaderna för arbetsmarknadskonflikter i stort sett eliminerades och att löneökningstakten kunde hållas nere i den expansiva exportindustrin. Den löneutjämning som skedde var delvis marknadsstyrd och i linje med standardiseringen och förenklingen av arbetsuppgifterna i den fordristiska produktionsordningen, men var också följderna av LO:s solidariska lönepolitik. Även arbetsgivarna var under denna period drivande i att standardisera löner och andra anställningsvillkor, t.ex. genom att förordna samordnade centrala förhandlingar och genom att föredra offentliga trygghetssystem i stället för företagsbaserade.

Den senaste industriella omvandlingsfasen inleddes även den under en ekonomisk konjunkturkris, denna gång vid mitten av 1970-talet. Den förnyelse som därefter skett i eko-

nomin har baserats på den nya informationstekniken och på nya organisationsprinciper som har betonat flexibilitet, decentralisering och utbildning. Samtidigt som sysselsättningen i industrin har minskat och allt fler kommit att arbeta i tjänste- och servicesektorn, har det skett en strukturomvandling inom industrin. Verksamheten i äldre branscher har kommit att inriktas på mer förädlad produktion med hjälp av ny teknik och organisation, och nya branscher har vuxit fram inom IT- och bioteknikområdena. Dessa förändringar utgör bakgrunden till etablerandet av den fjärde arbetsmarknadsregimen som karakteriseras av en mer flexibel och företagsanknuten lönebildning än tidigare. Systemet med samordnade förhandlingar mellan LO och SAF, som från mitten på 1960-talet blivit allt mer centralistiskt och detaljstyrande, avvecklades och under 1980- och 1990-talen har förhandlingarna i huvudsak förts på förbunds nivå. En stor del av lönebildningen har överförts till företagen och en del förbundsavtal saknar helt regler som styr den lokala lönebildningen. I ökad utsträckning har lönesättningen för arbetare blivit individuell. Till stor del kan dessa institutionella förändringar hänföras till förändringar i den industriella produktionens förutsättningar: Idag spelar humankapitalet en stor roll för produktionen och gränserna mellan arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter suddas ut. Betydelsen av att kunna diversifiera lönerna för att locka till sig och behålla rätt arbetskraft och för att stimulera medarbetare till internutbildning har ökat i företagen. Den nya arbetsmarknadsregimen underlättar denna personalpolitik och bidrar därmed till den ekonomiska utvecklingen.

### **Säljar- och inköpskarteller**

Det andra perspektivet på arbetsmarknadsrelationernas utveckling utgår från ekonomiska teorier om ofullständig konkurrens (t.ex. Joan Robinson). Den teoretiska grunden för ofullständig konkurrens är densamma på arbetsmarknaden som på andra marknader. Enskilda aktörer kan, även i ett ekonomiskt jämviktsläge, uppnå förbättringar genom att överenskomma om kontroll av kvantiteter och priser/löner. På arbetsmarknaden har sådan kartellverksamhet skett inom ramen för de arbetsmarknadsorganisationer som vuxit fram sedan slutet av 1800-talet. Fackföreningarna har uppträtt som säljarkarteller och arbetsgivarorganisationerna har varit inköpskarteller.

Den fackliga organisationen strävar efter att öka lönen för sina medlemmar genom att begränsa utbudet av arbetskraft. Detta sker kortsiktigt genom strejker vars syfte är att direkt påverka löneförhandlingar eller genom blockader som indirekt understödjer mer långsiktiga strategier för att utestänga arbetargrupper som lönekonkurrerar (se nedan). Genom sympatiststrejk kan den fackliga organisationen också öka slagstyrkan hos en annan facklig organisation som befinner sig i strejk. Strejkens mål är under en begränsad period avskära ett företag från tillgången till viss eller all anställd arbetskraft och framstår därför som en säljarbojkott. Det produktionsbortfall som därigenom uppstår, ger upphov till inkomstbortfall som normalt är större än lönekostnadsminskningen under strejken, vilket ger företaget en nettoförlust. Strejktaktiken bygger på spekulation i att denna förlust skall överstiga företagets budgetrestriktion vid arbetsmarknadskonflikter.



Köparna av arbetskraft utgörs primärt av företag i det privata näringslivet och olika slags verksamheter i den offentliga sektorn. På det lokala planet har det sedan långt tillbaka förekommit att arbetsgivare i mer eller mindre organiserad form kommit överens om vad som är den normala lönenivån och betalat efter detta. Genom att sluta sig samman i lokala och nationella föreningar försökte industriföretagen förhindra att konkurrens om arbetskraften ledde till högre lönekostnader och därigenom öka förmågan att stå emot fackliga lönekrav. På kort sikt mötte arbetsgivareföreningarna det fackliga huvudvapnet strejk på två sätt. För det första försökte man kompensera minskningen i arbetsutbudet genom att anställa oorganiserade arbetare och strejkbrytare. För det andra har man försökt pressa ner lönerna (eller stå emot ökningskrav) genom lockouter som fungerade som temporära köpbojkotter. Så länge det finns en latent efterfrågan, är effekten på lönerna av sådana köpbojkotter temporär. Om det samtidigt råder både köp- och säljbojkott under längre tid, kan resultatet bli en varaktig minskning i efterfrågan och lönenivån.

Som samarbetsform är kartellen instabil. Trots att de enskilda kartellmedlemmarna ser att de kan öka sin vinst genom samverkan kan det vara svårt att komma till en konkret överenskommelse. Detta beror dels på att relationen mellan den genomsnittliga kartellvinsten och den enskilda medlemmens kostnader varierar, vilket ger upphov till olika nettovinster och därmed olika incitament, dels därför att osäkerhet inför framtiden kräver täta omförhandlingar vilket ökar förhandlingskostnaderna. Ett annat problem är att kartellmedlemmarna när en överenskommelse väl slutits och priset drivits upp (eller ner när det gäller inköpskarteller) har incitament att bryta överenskommelsen och öka sin enskilda vinst. Ytterligare ett problem är att upptäcka enskilda medlemmars opportunistiska beteende och införa lämpliga sanktioner.<sup>8</sup>

### **Fackliga strategier**

För att understödja de kortsiktiga stridsåtgärderna har arbetsmarknadens säljar- och inköpskarteller utvecklat långsiktiga strategier för att förhindra att kartellsamverkan undergrävs och för att utestänga konkurrenter. Sedan det industriella genombrottet har fackföreningsrörelsen prövat fyra sådana strategier.

För det första har arbetarna valt att ge de lokala sammanslutningarna, fackföreningarna, en fast organisatorisk struktur med individuellt medlemskap, stadgar, intern disciplin och solidaritet. På så vis har man minskat de problem som kartellens lösliga karaktär medför. Den interna disciplinen har kunnat upprätthållas, och för att få kontroll över oorganiserade arbetare har man utövat en oavbruten och aktiv medlemsvärvning. Den interna disciplinen inom fackföreningsrörelsen var länge mindre påtaglig inom förbunden där förbundsledningarna hade svårt att hävda sig mot de lokala fackföreningarna. Detsamma gällde i än högre grad inom LO för förhållandet mellan landssekreterariatet och förbunden. Genom en långsiktig centralisering har fackföreningsrörelsen även på förbunds- och LO-nivå motverkat den inneboende upplösande tendens som finns hos karteller.

---

<sup>8</sup> Jaquemin 1989.

För det andra har fackliga organisationer för yrkesarbetare och akademiker liksom en gång hantverksskråna försökt upprätthålla ett kunskaps- och yrkesmonopol som gett förmåner åt medlemmarna. De tidiga hantverksfackföreningarna var yrkesprotektionistiska och inriktade på samarbete i stället för strid med arbetsgivarna. När okvalificerad och billig arbetskraft sökte sig till Stockholm under 1880-talet hotade detta att pressa ner lönerna i olika hantverksyrken. De hantverksfackföreningar som bildades accepterade inte utbildade arbetare som medlemmar och försökte förmå arbetsgivarna att inte anställa okvalificerad arbetskraft. Inom storindustrin där flertalet arbetare saknat yrkeskvalifikationer, har strategin tillämpats endast för yrkesutbildade grupper, t.ex. elektriker.

Däremot har strategin med yrkes- och kunskapsmonopol varit huvudstrategin för vissa akademikergrupper, t.ex. läkare. De fackliga organisationerna har strävat efter att bevara och förstärka kunskapsmonopol, t.ex. genom att utestänga konkurrerande yrkesgrupper med lägre utbildning genom olika slags utbildnings- och legitimationskrav. Att förhindra att konkurrens inom kårerna påverkat lönerna negativt har varit ett annat motiv för facklig organisering, liksom att begränsa utbudet i yrket genom inflytande över utbildningens dimensionering. Denna strategi har varit riskfylld. En ”lagom” brist i yrket har kunnat pressa upp lönerna, medan en strukturell brist hotat leda till statliga initiativ till ökad utbildning i yrket, generösare regler för arbetskraftsinvandring eller uppluckring av legitimationstvävet.

För det tredje har fackliga organisationer försökt tvinga fram en överenskommelse med arbetsgivaren om att endast fackligt anslutna arbetare får anställas (s.k. *closed shops*). Ibland har kravet förenats med yrkesprotektionistiska krav på utbildningsmonopol, som i fallet med hantverksarbetarna i Stockholm på 1880-talet. *Closed shop*-strategin drevs som en alternativ facklig politik under den period fackföreningsrörelsen formerades och stod under socialistisk påverkan, men har inte förespråkats sedan rörelsen vann legitimitet i Decemberkompromissen 1906. Arbetsgivarnas hållning har varit att personalfrågorna, t.ex. anställningsrätten, är företagens ensak som de fackliga organisationerna inte bör ha inflytande över. Detta är innebörden i den så kallade paragraf 23 i SAF:s stadgar som från och med Decemberkompromissen 1906 kom att skrivas in i de flesta kollektivavtalen.

Den fjärde fackliga strategin har syftat till att få acceptans för principen om kollektivavtalens fjärrverkan, dvs. att kollektivavtalens minimilöner skall gälla för alla anställda som arbetar med uppgifter som faller inom den fackliga organisationens avtalsområde. Från tiden för kollektivavtalssystemet har avtalens löner regler gällt för alla anställda vid de företag som slutit kollektivavtal. Därmed har lönekonkurrens från oorganiserade anställda och arbetssökande eliminerats och arbetsgivare förhindrats från att pressa ner lönekostnaderna genom att ingå avtal med oorganiserade arbetare. Genom sin dominerande ställning på svensk arbetsmarknad har LO-förbunden också lyckats etablera principen att avtalen skall vara giltiga inte bara för oorganiserade arbetare utan också för arbetare anslutna till konkurrerande fackliga organisationer, t.ex. det syndikalistiska SAC. Därmed har man förmått utestänga en potentiell konkurrerande säljare av arbetskraft. Redan under mellankrigstiden hade alla större industriföretag kollektivavtal med de fackliga organisationerna, liksom många mindre företag. På så vis har antalet arbetare som berörts av kollektivavtal under hela 1900-talet varit större än antalet fackliga medlemmar. Att kollektivavta-

lens täckningsgrad inte är 100-procentig beror på att en del småföretag inte har slutit kollektivavtal. De fackliga organisationerna har därför understött strategin för kollektivavtalens fjärrverkan med påtryckningar för att tvinga arbetsgivare som stått utanför kollektivavtalssystemet att ansluta sig. Hot om strejker, blockader och sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer, och i vissa fall genomförandet av sådana aktioner, har fått många mindre företag att sluta så kallade hängavtal (dvs. anslutit sig till rådande avtalsnormer i branschen).

Dessa fackliga strategier har ett grundläggande problem som är gemensamt. Man måste uppnå en mycket hög täckningsgrad för de löneavtal som sluts på en given marknad, annan hotas den egna kartellen att sprängas sönder av konkurrerande medlemmar som försöker underbjuda varandras lönebud. Var och en av de fackliga strategierna har också sin speciella svaghet.

Kunskaps- och yrkesmonopolstrategin kan per definition endast fungera för grupper av arbetskraft med hög generell utbildning eller företagsspecifika kunskaper. Den kan således aldrig bli en generell facklig huvudstrategi under moderna förhållanden. Ofta har staten garanterat den specifika yrkesgruppens monopol, vilket är strategins andra svaghet. Staten kan om det bedöms viktigt förändra utbildningsvolymen och reglerna som skyddar yrkesmonopolet från konkurrens utifrån t.ex. i form av arbetskraftsinvandring. Problematiken understryks av att staten när det gäller flera yrkesgrupper uppträder både som normgivare och arbetsgivare.

*Closed shop*-strategin visade sig omöjlig att etablera eftersom arbetsgivarorganisationerna kategoriskt motsatte sig att endast anställa fackliga medlemmar. I historiens backspegel förefaller det som om arbetsgivarnas hårda motstånd emanerade ur ovissheten om vad ett erkännande av den fackliga föreningsrätten och kollektivavtalssystemet skulle komma att innebära, tillsammans med ett ideologiskt motstånd mot att ge upp kontrollen över personalpolitiken. Efter ett halvsekels erfarenhet av fackliga organisationer och kollektivavtal hade arbetsgivarna under 1950-talet inte mycket att invända mot att de anställda var fackligt organiserade och företag och arbetsgivarorganisationer bidrog aktivt till att ansluta europeiska arbetskraftsinvandrare till de fackliga organisationerna. Men vid det laget hade fackföreningsrörelsen sedan länge gett upp tanken på att tvinga fram en hundra procentig facklig organisationsgrad med arbetsgivarnas hjälp.

Strategin att maximera kollektivavtalens fjärrverkan har varit den svenska fackföreningsrörelsens huvudstrategi. En underlättande faktor har varit den höga fackliga organisationsgraden. Det finns dock en intern motsättning i denna strategi: Om strategin lyckas och kollektivavtalens normer etableras över hela arbetsmarknaden så att organiserade och oorganiserade arbetare har samma lönevillkor, hur skall man då hantera problemet med gratisåkning?

En facklig organisation måste erbjuda medlemmarna fördelar i utbyte mot de ekonomiska och sociala kostnader som det fackliga medlemskapet innebär. Varför skulle någon betala fackföreningsavgiften om man får samma förmåner ändå? Fackliga organisationer har historiskt hanterat problemet på två sätt. För det första har man genom socialt gruppträck

försökt göra det svårt att stå utanför organisationen. För det andra har man skapat fördelar som de fackliga medlemmarna kommit i åtnjutande av till skillnad från oorganiserade. Det mest näraliggande vore att erbjuda högre lön och bättre arbetsvillkor, men detta är uteslutet om den fackliga strategin syftar till likartade lönevillkor inom hela avtalsområdet. För att motverka gratisåkning kan fackföreningen istället erbjuda medlemmarna exklusiv service och försäkringslösningar. Samtidigt som kollektivavtalens täckningsgrad ökade under mellankrigstiden, löstes frågan om en generell svensk arbetslöshetsförsäkring på ett sådant sätt att det gav fackföreningsrörelsen en möjlighet att motverka gratisåkning. Systemet bygger i korthet på att arbetslöshetsförsäkringen är skattefinansierad men administrerad av de fackliga organisationerna. Detta gav fackförbunden en möjlighet att erbjuda medlemmarna en exklusiv tjänst utan att den övergripande kollektivavtalsstrategin hotades. Medlemskap i en facklig organisation har aldrig varit ett formellt villkor för att få vara med i en arbetslöshetskassa, men den arbetare som inte velat vara fackligt ansluten har aktivt fått begära detta, vilket inneburit en social kostnad. En förklaring till den höga svenska fackliga organisationsgraden ligger i arbetslöshetsförsäkringens organisation.

### **Arbetsgivarstrategier**

Svenska arbetsgivarorganisationer har under 1900-talet använt sig av tre strategier för att stabilisera kartellöverenskommelser och utestänga konkurrenter. Den första strategin tillämpades av de tidiga arbetsgivarorganisationerna inom industri och byggnadsverksamhet under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet. Strategin innebar att man ingick lösliga överenskommelser om gemensamma inköspriser, utan den centralisering som gav uthållighet och möjlighet att sanktionera avtalsbrott. Vanligtvis använde man sig av så kallade gemensamhetsakter, vilka undertecknades av lokala arbetsgivarföreningar eller enskilda företagare. Dessa förband sig därmed att vid vite följa stadgarna och som säkerhet utfärdades ibland reverser. Inom Centrala arbetsgivarföreningen kunde t.ex. beslut om lockout fattas av fullmäktige, inte av styrelsen, men medlemmarna kunde också utlösa lockout efter styrelsens godkännande. Någon ersättning från centralorganisationen utgick normalt inte, men lån eller visst bidrag kunde ges. Avtalen skulle godkännas av medlemsföreningarna. Också inom Sveriges verkstadsförening var man angelägen att inte driva centraliseringen alltför långt. Medlemmarna var dock tvungna att följa de beslut om lockout som Verkstadsföreningen fattade och kunde dömas till skadestånd om de bröt mot detta. I övrigt hade medlemmarna stor frihet i lönerörelserna och ersättning vid lockout kunde ges genom särskilt beslut. Strategins svaghet var att medlemmarna saknade resurser att kortsiktigt hävda kartellens lönebud vid strejker eller hot om strejk, samt att den enskilde medlemmens kostnad för att bryta överenskommelsen om lönenivån ofta var låg i förhållande till intäkten av det. Några försök att utestänga konkurrerande arbetsgivare från marknaden hann aldrig utvecklas inom ramen för denna strategi. Successivt övergav arbetsgivarorganisationerna denna decentralistiska strategi och övergick till en mer centralistisk.

Den andra strategin bygger på en centraliserad organisation på arbetsgivarsidan och en standardisering av regelverk och lönenormer. Strategin har möjliggjorts genom att försäk-

ringsprincipen varit grundvalen för Svenska arbetsgivareföreningen ända sedan dess bildande 1902. Den centralism som blivit följden av detta har gjort att SAF bättre än andra arbetsgivarorganisationer kunnat bevaka att ingångna kartellöverenskommelser hållits och att sanktioner i händelse av avtalsbrott vidtagits. Enskilda företag eller arbetsgivareföreningar har anslutit sig till SAF och därigenom tecknat en strejkförsäkring. Avgiften har fastställts utifrån antalet anställda och företagets önskan om försäkringsnivå. Ersättning har utgått för kostnader i samband med strejk eller lockout, under förutsättning att konflikten varit godkänd eller utlyst av SAF. Avgörandet i sådana försäkringsfrågor har ända sedan bildandet legat hos SAF:s högsta ledning. Den har dikterat vilka formuleringar som skulle ingå i kollektivavtalen (t.ex. paragraf 23 i SAF:s stadga om arbetsgivarens rätt att fritt anta och avskeda arbetskraft) och avgjort hur förhandlingar och eventuella konflikter skulle skötas och vilka löneuppgörelser som skulle ingås. Brott mot SAF:s stadgar eller beslut har kunnat resultera i skadestånd för medlemmarna.

Initialt hade SAF problem med anslutningen eftersom centralismen och kostnaderna stötte bort småföretagare. Men vid det första världskrigets utbrott hade SAF tillförts en rad nya nationella föreningar, framför allt inom storindustrin, och framstod som den ledande arbetsgivareföreningen. Försäkringsstrategin gav de företag och arbetsgivareföreningar som anslöt sig till SAF en omedelbar slagstyrka i arbetskonflikter i och med att mer resurser poolades samtidigt som man genom centralismen kunde hålla nere antalet lockouter. Men även långsiktigt var försäkringsstrategin lyckosam därför att centralismen gav kartellen stadga och möjlighet att disciplinera medlemmarna. Denna sida hos försäkringsstrategin förstärktes genom den riksavtalspolitik som SAF drev.

Sedan arbetsgivarvidan väl accepterat kollektivavtalssystemet i början av 1900-talet, förespråkade man ett system med nationella branschavtal som skulle vara styrande för de lokala avtalen. Riksavtalen skulle vara standardiserade vad gäller allmänna bestämmelser, förhandlingsordningar, ordningsregler och från mellankrigstiden även löner. Därigenom skulle man kunna förebygga att skillnader i lokal praxis utnyttjades som ett argument av fackföreningarna i lokala lönerörelser. Om anställnings- och lönevillkor var standardiserade, blev det svårare för företagen att konkurrera om arbetskraften och bryta kartellöverenskommelsen.

I ett centralt arbetsgivarperspektiv var lönekonkurrens mellan arbetsgivare om arbetskraften ett hot därför att den drev upp den allmänna lönenivån. Den enskilde företagaren kunde tjäna på att locka till sig arbetskraft genom högre löner, men kunde också uppleva lönekonkurrensen som ”illojal” mot det företag som stått för upplärningskostnaderna. För att begränsa sådan konkurrens förbjöd Verkstadsföreningen år 1920 sina medlemsföretag att annonsera efter arbetskraft. Under 1930- och 40-talen motsatte sig SAF vid ett flertal tillfällen arrangemang som gjorde det möjligt för företag att locka till sig arbetskraft med andra medel än löner, t.ex. vinstandelar, senioritetsbaserade lönesystem, tjänstebostäder, företagsanknutna pensionssystem osv.

Standardiseringssträvandena hade börjat på branschnivå, men under mellankrigstiden övergick man från centralt arbetsgivarhåll till att försöka utjämna lönekostnaderna också mellan branscher. Bakgrunden var att skyddade branscher som t.ex. byggnadsverksamhe-

ten kunde erbjuda högre löner än den konkurrensutsatta verkstadsindustrin. Under 1920- och 30-talen saknade dock SAF organisatoriska möjligheter att förmå de olika arbetsgivarföreningarna att utjämna lönenivån mellan olika branscher. Genom en stadgerevision 1948 fick SAF-ledningen ökat inflytande över medlemsförbundens förslag till kollektivavtal, tolkningen av avtal och hur delägare och förbund skulle uppträda under avtalslösa perioder, samt fick ett generellt större inflytande i frågor som ansågs ligga i det allmänna arbetsgivarintresset. Genom systemet med centrala samordnade förhandlingar fick SAF möjlighet att kontrollera löneutvecklingen i olika branscher. Den så kallade solidariska lönepolitiken som fackföreningsrörelsen drev under 1950- och 60-talen motsvarade i stora drag det som SAF:s standardiseringspolitik syftat till: en utjämning av lönekostnaderna.

Strategin att genom centralisering och standardisering motverka de upplösande krafterna i köparkartellen var således framgångsrik. Problemet med att utestänga arbetsgivare utanför SAF-kartellen från marknaden har inte aktualiserats eftersom det varit de stora arbetsgivarna som varit anslutna till SAF. De mindre industriföretag som inte haft råd att ansluta sig till SAF har heller inte haft råd att konkurrera om arbetskraften. Detta gäller i synnerhet under perioden 1945-1975 då de stora exportföretagen gynnades av stor efterfrågan på den internationella marknaden, medan hemmamarknadsinriktad verksamhet som teko- och livsmedelsindustrin upplevde en relativ tillbakagång. Den solidariska löne(kostnads)politik som fördes under denna period, och som förenade LO:s och SAF:s lönepolitiska strävanden, innebar att lönerna i exportindustrin hölls nere under marknadslönenivån. Att SAF kunde gå med på denna politik visar att problemet med lönekonkurrens från småföretag utanför exportsektorn förmodligen inte upplevdes som överhängande.

Den internationella vågen av protektionism under mellankrigstiden hade dock skapat något annorlunda förhållanden. Den konkurrensutsatta industrin var hårt pressad och hade svårt att matcha lönekonkurrensen från skyddade branscher inriktade på hemmamarknaden, t.ex. byggnadsindustrin. Det höga löneläget i byggbranschen berodde förutom på möjligheterna att övervältra kostnader på slutkonsumenterna på att flera byggnadsfackförbund dominerades av kommunister och drev offensiva lönerörelser. Jämfört med förhållandena i t.ex. verkstadsindustrin var andelen SAF-anslutna arbetsgivare lägre, vilket gjorde arbetsgivarföreningens möjligheter att påverka lönenivån i direkt relation till kartellmedlemmarna mindre. Därför var man tvungna att förhindra lönekonkurrens från icke-anslutna byggherrar på ett indirekt sätt. I flera lönerörelser satte SAF press på LO att hålla tillbaka lönekraven i byggsektorn, vilket också skedde.

Den tredje ”strategin” har ytterst företrätts av den politiska sektorns aktörer, riksdag och regering och snarast varit en biprodukt till byggandet av en modern välfärdsstat på svensk botten. Genom monopolisering och skattefinansiering av vissa verksamheter har konkurrensen mellan olika producenter av tjänster (och i viss mån varor) begränsats, vilket på arbetsmarknaden lett till en motsvarande inskränkning i konkurrensen mellan olika köpare av arbetskraft. Syftet med de politiska besluten har i de flesta fall gällt tjänsteproduktionens volym och kvalitet ur en konsumentaspekt, medan effekterna på arbetsmarknaden varit ”oavsiktliga”.

Traditionellt har viss tjänsteproduktion skett i inom ramen för statliga monopol, t.ex. polisiär och militär verksamhet och spritförsäljning, medan andra genom skattefinansiering volymmässigt konkurrerat ut privata alternativ, t.ex. skolutbildning och sjukvård. I de fall som ett statligt monopol är den enda köparen av arbetskraft, finns endast konkurrens om arbetskraften från arbetsgivare som erbjuder andra arbetsuppgifter (dvs. under förutsättning att arbetarna är villiga att byta yrke). Inom kommunala och landstingskommunala verksamheter finns vanligtvis ett flertal arbetsgivare som konkurrerar om arbetskraft, men oftast är endast en eller ett fåtal sådana verksamheter belägna på samma regionala arbetsmarknad (en skolförvaltning i varje kommun, ett sjukhus i varje landsting, osv.).

### **Avslutande synpunkter**

Avslutningsvis skall jag kortfattat diskutera ett par frågor som hänger ihop med arbetsrelationernas förändring under 1900-talet. Den första rör förhållandet mellan ekonomi och institutionell förändring på arbetsmarknaden och vilka roller som parterna har spelat i förändringsprocessen.

I historieböckerna skildras ofta socialdemokratien och fackföreningsrörelsen som drivkrafterna bakom förändringar på svensk arbetsmarknad. Arbetsgivarna skildras som motsträviga, till sist tvungna att acceptera att nya förhållanden på arbetsmarknaden gör sitt intåg. Som vi har sett i skildringen ovan bör emellertid arbetsgivarna tilldelas en mycket mer aktiv roll i den förändring som ledde fram till etablerandet av den svenska modellen. SAF drev på fackföreningsrörelsens centralisering och arbetade för en central och standardiserad lönebildning för att motverka inbördes konkurrens mellan olika företag om arbetskraft som det rådde brist på. Den aktiva roll som arbetsgivarna spelat för att förändra arbetsmarknadsrelationerna beror förmodligen på att de haft en bättre information om företagets verksamhet och utmaningar och helt identifierat sig med verksamhetens mål. Lönsamhetskraven har periodvis lett till oundvikliga teknik- och organisationsskiften, vilka i sin tur förändrat grundvalen för personalens förhållanden i företagen och de formella och sedvanebaserade spelreglerna på arbetsmarknaden. Fackföreningsrörelsen har under dessa omvandlingsperioder inriktat sig på att skydda sina medlemmar mot alltför drastiska försämringar till följd av strukturomvandlingen. Därför har den fackliga acceptansen av teknisk och organisatorisk utveckling ofta kommit senare än hos företagsledare och arbetsgivarorganisationer.

Sedan 1980-talet har SAF varit motståndare till centraliserad lönebildning och förespråkat lokal lönebildning och individuell lönesättning. Men som framgått av skildringen ovan förordade SAF under lång tid innan dess centrala förhandlingar och standardiserade löne- och anställningsvillkor. Hur kan man förklara denna omsvängning? En trolig förklaring är att företagets produktionsvillkor är annorlunda idag än under 1950- och 1960-talen. Under det fordistiska produktionskonceptet var arbetsuppgifterna förenklade och fragmentiserade för en stor grupp okvalificerad arbetskraft. Dessa arbetare var lätt utbytbara och upplärningstiden var kort vilket innebar låga upplärningskostnader. Samtidigt som det var stor efterfrågan på svenska exportprodukter, rådde arbetskraftsbrist. Ur ar-

betsgivarens synvinkel förelåg i storindustrin inget större behov av lönedifferentiering – lönerna kunde standardiseras. Det viktiga var att lönekostnaderna inte var för höga eftersom man konkurrerade på världsmarknaden. Samordnade centrala förhandlingar gav en möjlighet att påverka den genomsnittliga lönekostnadsökningen (så länge löneglidningen inte var för stor), och för den möjligheten accepterade SAF den solidariska lönepolitikens påverkan på lönebildningen.

Den ekonomiska strukturomvandling som har skett sedan 1970-talet har på olika sätt ökat behovet av löneflexibilitet. Det informationstekniska genombrottet, införandet av ett nytt produktionskoncept och organisationsförändringar i företagen har lett till att humankapitalets betydelse i industriproduktionen ökat. Fokus har flyttats från arbetskraftskollektivet till den *enskilde* medarbetaren. I större utsträckning än tidigare har det under denna omvandlingsperiod gällt att rekrytera ”rätt” person, vilket har bidragit till att öka anställningskostnaderna. Vikten av formell internutbildning och så kallad tyst kunskap av mer eller mindre företagsspecifik karaktär har ökat upplärningskostnaderna jämfört med under den fordristiska perioden. Detta har ökat företagets incitament att behålla utbildad arbetskraft med för företaget väsentlig kompetens. Allt detta har ökat företagets behov av löneflexibilitet, medan lönekostnadsaspekten har blivit mindre viktig sedan den allmänna bristen på utbildad arbetskraft försvunnit. På så vis speglar utvecklingen mot ett ökat lokalt inflytande över lönebildningen företagets ökade behov att använda löneinstrumentet för att rekrytera och behålla attraktiv arbetskraft.

Den andra frågan har med kartellbildningen på arbetsmarknaden att göra. Om man betraktar arbetsmarknaden som en marknad bland andra, och ser konkurrens som en förutsättning för effektiv resursallokering och långsiktig utveckling, hur kommer det sig då att det råder sådan enighet om att kartellbildningen på arbetsmarknaden är acceptabel?

En sida av saken är att det vid den tid då arbetsmarknadens organisationer bildades och kollektivavtalssystemet formades rådde en stor politisk enighet om att karteller hade sina goda sidor. Man såg samarbete mellan företag som ett alternativ till förödande priskrig som ledde till kriser med nedläggningar och arbetslöshet. Karteller kunde specialisera och fördela produktionen mellan företagen, vilket minskade produktionskostnaderna. Starka svenska karteller kunde också få till stånd konkurrensbegränsande överenskommelser med utländska företag. Kartellerna sågs helt enkelt inte som ett hot mot marknadsekonomi, utan som dess garant. Till och med en liberal som Eli Heckscher var fram till första världskriget positiv till kartellbildning. Under hela mellankrigstiden accepterades karteller – den konkurrenslagstiftning som fanns gällde monopol eller oligopol som missbrukade sin ställning. Efter det andra världskrigets slut ökade ingreppen mot kartellverksamhet, men det var först under 1960-talet som konkurrenslagstiftningen fick ett klart fokus på att åstadkomma priskonkurrens.<sup>9</sup>

Inom arbetarrörelsen fanns dessutom en marxistisk idétradition där storföretag, trust- och kartellbildningar och ett sammanväxande mellan industri och storförfinans sågs som ett särskilt stadium i kapitalismens utveckling mot socialism (”Finanzkapital”, monopolkapitalism). På så vis kunde den ekonomiska utvecklingen ses som en förberedelse för en ännu

---

<sup>9</sup> Lundqvist 2003.



högre grad av kartellisering och ägandekoncentration under socialismen. Spår av detta tankegods fanns kvar inom arbetarrörelsen under planhushållningsdebatterna på 1930-, 40- och det tidiga 50-talet.

Det är således inte så konstigt att det på ganska kort tid skedde en kartellbildning på arbetsmarknaden i början av 1900-talet och under mellankrigstiden. Frågan är i stället varför man inte började ifrågasätta arbetsmarknadens karteller under 1950- och 1960-talen när den allmänna omsvängningen i synsätt kom. Förmodligen hänger detta samman med att de samordnade centrala förhandlingarna, som kan liknas vid ett bilateralt monopol, ansågs fungera bra. Lönekostnadsökningarna begränsades, konfliktnivån var låg och LO kunde omfördela löne-medel mellan olika arbetarkollektiv. Enligt ekonomisk teori ger ett bilateralt monopol en lönenivå som ligger närmare marknadslönenivå än om bara den säljande parten har monopol. Detta överensstämmer ganska väl med de empiriska jämförelser som arbetsmarknadsekonomer brukar göra av olika förhandlingssystem. Mest skadliga ur en inflationsaspekt är system med flera starka oligopol (fackförbund) som inbördes konkurrerar och lurpassar på varandra. Bättre är antingen system med företagsvisa förhandlingar (dvs. med konkurrensliknande lönebildningsformer) eller starkt centraliserade system som t.ex. det svenska med samordnade centrala förhandlingar.

## Referenser

Framställningen av arbetsmarknadsrelationernas utveckling baseras på Christer Lundh, *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*. Stockholm: SNS Förlag 2002. För litteratur och källor hänvisas till denna bok.

Övriga referenser är:

- Boal, William M. & Ransom, Michael R. (1997), "Monopsony in the Labor Market", *Journal of Economic Literature*, vol. 35:1, s. 86-112.
- Bruun, Niklas, "Septemberförslaget – fundamentet för den nordiska arbetsrättsmodellen", i Andreasen, Marie-Louise, Kristiansen, Jens & Nielsen, Ruth (red.), *Septemberförslaget 100 år*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1999.
- Coase, Ronald H (1937), "The Nature of the Firm", *Economica*, vol. 4.
- Commons, John (1950), *Economics of Collective Actions*. New York: Macmillan.
- Dahmén, Erik (1942), "Ekonomisk strukturanalys, Några synpunkter på den ekonomiska utvecklingens och konjunkturväxlingarnas problem", *Ekonomisk Tidskrift*.
- Elvander, Nils, "Kommunal löneemarknad under hundra år", *Arbetsmarknad & arbetsliv*, vol. 4, nr 4, 2006.
- Hicks, John R. (1932), *The Theory of Wages*. London: Macmillan.
- Jacquemin, Alexis & Slade, Margaret E. (1989), "Cartels, collusion, and horizontal merger", kapitel 7 i Robert D. Willig & Richard Schmalensee (red.), *Handbook of industrial organization*. Amsterdam: North-Holland 1989.
- Lundqvist, Torbjörn (2003), *Konkurrensvisionens framväxt. Konkurrenspolitik, intressen och politisk kultur*. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*. Princeton: Princeton Univ. Press.
- North, Douglass C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press. (Utgiven på svenska under titeln *Institutionerna, tillväxten och välbefindandet*. Stockholm: SNS Förlag, 1993.)
- Robinson, Joan (1933), *The Economics of Imperfect Competition*. London: Macmillan.
- Schön, Lennart (2000), *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*. Stockholm: SNS Förlag.
- Schröter, Harm G. (1996), "Cartelization and Decartelization in Europe, 1870-1995: Rise and Decline of an Economic Institution", *The Journal of European Economic History*, vol. 25:1, s. 129-153.
- Schumpeter, Joseph (1934), *The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge, Mass.