

STRUKTUROMVANDLING OCH LÖNEBILDNING I KRISER

Nils Karlson, Henrik Lindberg

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	5
Strukturomvandling och lönebildning i kriser	6
Rehn-Meidnermodellen	8
Från strukturomvandling till strukturbevarande	9
Rehn-Meidnermodellens konsekvenser	10
Lönebildning och krishantering	12
1. Ingen anpassning av Rehn-Meidner modellen	13
2. Krisavtal och öppningsklausuler	14
3. Löneflexibilitet genom vinstdelning	16
4. Utvecklade omställningsavtal	17
5. Statliga permitteringsstöd	19
6. Mer arbetsmarknadspolitik	21
7. Förstatligande och företagsstöd	22
Slutsatser	23
Litteratur- och källförteckning	25

STRUKTUROMVANDLING OCH LÖNEBILDNING I KRISER

Nils Karlson, Henrik Lindberg

Förord

Under slutet av 2008 och under 2009 slog den internationella finanskrisen till med full kraft. Följden blev att efterfrågan i ekonomin i princip försvann, vilket för den internationellt konkurrensutsatta industrin medförde i det närmaste fritt fall under ett helt år.

Det fanns endast en väg att gå och den var att så snabbt som möjligt minska kostnaderna. När det gäller arbetskraftskostnader finns i Sverige traditionellt enbart möjligheten att säga upp personal. För företagen har det naturligtvis flera stora nackdelar med sig.

Exempelvis följande.

- Kollektiva uppsägningar medför ett trauma i företaget, vilket medför att det är svårt att koncentrera sig på den ordinarie verksamheten.
- Företaget dräneras på kompetens, vars effekt kan förstärkas av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.
- Procedurregler kring förhandlingar och uppsägningstider gör att kostnadsbesparingen uppnås först efter lång tid.

Situationen i slutet av 2008 och början av 2009 var så extrem att det snabbt stod klart att konservativa ståndpunkter måste läggas åt sidan. Teknikföretagen och IF Metall inledde diskussioner om hur vi skulle kunna bidra till att begränsa effekterna av krisen och göra det möjligt för företagen att snabbt kunna komma igen när efterfrågan åter väl ökade. I mars 2009 kom Teknikföretagen och IF Metall överens om möjligheter att träffa s.k. lokala krisavtal. Överenskommelsen gällde för perioden fram till den 31 mars 2010. Med Unionen och Sveriges Ingenjörer kom Teknikföretagen fram till att befintliga kollektivavtal ger möjligheter till lokala krisöverenskommelser. Innebörden var att man lokalt kunde minska lön och andra ersättningar med som mest 20 procent och erbjuda utbildning eller arbetsbefrielse i motsvarande omfattning. Från mars 2009 t.o.m. mars 2010 beräknas ca 15 000 arbetstillfällen ha räddats genom krisöverenskommelserna.

Erfarenheterna från överenskommelsen har ur detta perspektiv varit goda men även när konjunkturen vände uppåt och efterfrågan ökade, gav modellen en fördel då återbemanningen underlättades eftersom man med mycket snabbt kunde öka produktionskapaciteten igen.

Även om den lösning vi kom överens om, upplevts lyckosam finns det anledning att höja blicken och se på de alternativ som finns. Det kan vara permitterings-system, renodlad arbetstidsförkortning, direkta och omedelbara uppsägningar etc – av vilka en del har förespråkats även i Sverige. Frågan är förstås om vi ska fortsätta på vår egen inslagna väg och hur denna klarat sig i jämförelse med andra. Men också om vi ska kopiera andra modeller eller kanske kombinera flera varianter. Måhända går det även att finna på ytterligare nya vägar. Framtiden

är alltid oviss och konjunkturer kommer och går och efterfrågan med dessa. En sak vi lärt oss av senaste krisen är hur viktigt det är att kunna anpassa sig till nya förutsättningar. Hur företag kan hantera svängningar och hur de skaffar sig bästa möjliga flexibilitet både uppåt och nedåt, är avgörande för konkurrenskraften.

I denna rapport beställd av Teknikföretagen har forskningsinstitutet Ratio studerat ett antal olika alternativ och analyserat strukturomvandling och lönebildning i kriser. Att anpassa den svenska arbetsmarknaden till en situation där ekonomiska kriser är mer vanligt förekommande analyseras utifrån hur de påverkar strukturomvandling och därmed sysselsättning och välbefinnande.

Forskningsrapporten är framtagen av docent Nils Karlson, vd Ratio samt fil.dr. Henrik Lindberg, Ratio och presenteras i samband med Teknikföretagens seminarium under Almedalsveckan 2010.

Stockholm i juni 2010

Anders Weihe
Förhandlingschef

Anders Rune
Chefekononom

Sammanfattning

I rapporten analyseras strukturomvandling och lönebildning i kriser. Olika sätt att anpassa den svenska arbetsmarknadsmodellen till en situation där ekonomiska kriser är mer vanligt förekommande analyseras utifrån hur de påverkar strukturomvandling och därmed sysselsättning och välbefinnande. Sju olika strategier eller åtgärder diskuteras:

1. Ingen anpassning av Rehn-Meidner modellen
2. Krisavtal och öppningsklausuler
3. Löneflexibilitet genom vinstdelning
4. Utvecklade omställningsavtal
5. Statliga permitteringsstöd
6. Mer arbetsmarknadspolitik
7. Förstatligande och direkt företagsstöd

I sammanfattning är våra slutsatser att:

- Strukturomvandlingen är ett nödvändigt och positivt inslag i en växande, dynamisk ekonomi. Den innebär att nya företag och verksamheter växer fram och andra slås ut, d.v.s. kreativ förstörelse, men också att etablerade företag och verksamheter utvecklas och ställs om till nya villkor.
- Återkommande ekonomiska kriser i dagens globala ekonomi skapar ett ökat behov av mekanismer som underlättar för företag och anställda hantera verksamhetsutveckling och omställning.
- Den klassiska Rehn-Meidnermodellen kan ha fungerat på 1950- och 60-talen, men är inte anpassad för en modern ekonomi med dess behov av flexibilitet och omställning.
- Avgörande för hur olika krishanteringsstrategier påverkar strukturomvandling, och därmed sysselsättning och ekonomins utvecklingskraft, är vem som bär kostnaderna för åtgärderna. Att övervältra dessa på stat och skattebetalare är ingen bra lösning.
- Arbetsgivarna och de fackliga organisationerna bör gemensamt utveckla möjligheterna att använda krisavtal, öppningsklausuler och vinstdelningssystem i syfte göra lönerna mer flexibla i samband med kriser. Det skulle underlätta verksamhetsutveckling och omställning.
- Tillsammans kan arbetsmarknadens parter ta över, utveckla och effektivisera delar av arbetsmarknadspolitiken genom utvecklade omställningsavtal.
- Staten och skattebetalarna bör inte subventionera lönekostnader eller företag via permitteringsstöd eller andra stöd i samband med kriser. Än mindre bör de ta över krisdrabbade företag eller verksamheter.

Strukturuomvandling och lönebildning i kriser

I en konkurrensutsatt ekonomi med hög tillväxt omvandlas ständigt produktion och distribution av varor och tjänster. Globaliseringen med ökad världshandel och större rörlighet över gränserna för produktion och investeringar påskyndar dessa processer genom ökat konkurrenstryck och prispress. Nedläggningar och omstruktureringar kommer därmed snabbare än de annars skulle ha gjort. Förändrad teknik och förändrade konsumtionsmönster är andra drivkrafter i denna process vid sidan av den hårdnande konkurrensen (Ds 2002:56).

I dagens globala ekonomi är risken för ekonomiska kriser hög. I en internationell studie identifierades inte mindre än 159 valutakriser, 105 bankkriser, och 55 skuldkriser mellan 1970 och 2007 i totalt 123 länder (Pitlik 2010). Dessa kriser får inte sällan effekter även på andra länder.

Den senaste finanskrisen med åtföljande konjunkturedgång understryker detta. Nedgången i världsekonomin var ovanligt synkroniserad och drabbade Sverige med stor kraft trots att flera underliggande faktorer snarare talade för att vi skulle klara krisen relativt bra i ett internationellt perspektiv. Värst drabbades fordonsindustrin och därefter övrig verkstadsindustri. För att möta detta behövdes kraftiga neddragningar av personalstyrkan i många företag i syfte att anpassa läget till orderingången (Industrins ekonomiska råd 2009:21 ff).

I denna rapport analyseras strukturuomvandling och lönebildning i kriser. Olika sätt att anpassa den svenska arbetsmarknadsmodellen till en situation där ekonomiska kriser är mer vanligt förekommande analyseras utifrån hur de påverkar strukturuomvandling och därmed sysselsättning och ekonomins utvecklingskraft.

Vårt perspektiv är det schumpeterianska. Ekonomisk utveckling ses som resultatet av entreprenörskap, dvs. företagarverksamhet baserad på nya kombinationer av produkter, teknik, produktionsmetoder och marknader. När dessa utsätts för marknadens prövning kan vi få fram nya och bättre anpassade lösningar. Marknadens kreativa förstörelse visar på båda sidorna av myntet, både skapandet av nya kombinationer och utslagning av gamla beprövade sätt att producera (Johansson – Karlson 2002).

Företag och branscher har ständigt nybildats och ombildats, vissa har expanderat medan andra fallit tillbaka i betydelse. Sektorer och hela ekonomin pendlar mellan dessa stadier och tillväxten i ekonomin bygger på förmåga till både radikal förnyelse vilket ger omvandling och utvecklingskraft, men också förmåga till mindre vardagsrationaliseringar för att upprätthålla effektivitet och konkurrenskraft. Både omvandling och rationalisering är därmed viktiga för tillväxten (Schön 2000:23 ff).

Strukturuomvandling är både en förutsättning för och en följd av ekonomisk tillväxt. Den bidrar till att resurserna används där de värderas högst och är därför ett positivt värde i ekonomin. Strukturuomvandling utgörs av en anpassning till nya omvärldsvillkor där företag ställer om någon del av sin verksamhet.

Som en följd av kriser i ekonomin sker ofta en snabbare strukturomvandling i form av nedläggning av företag och arbetsplatser som inte klarar av påfrestningarna. Men nedläggningen är extremfallet och bara ett av de sätt på vilket strukturomvandling kan ske. Långt vanligare är förmodligen att strukturomvandlingen sker inom ramen för etablerade företag som utvecklar nya affärsidéer och ställer om och anpassar organisation, produktion, kapitalanvändning, personalbehov osv. till nya villkor.

Frågan blir då hur vi ska kunna hantera och dämpa mer kortsiktiga kriser utan att störa strukturomvandlingen. Att anpassa sig och övervintra en kris är naturligtvis viktigt för såväl företagets anställda som dess ägare. Men är det lika självklart ett mål för samhället i stort? Ett räddat företag idag kanske innebär att vi ställer oss i vägen för nya företag och verksamheter med större lönebetalningsförmåga imorgon.

Dilemmat är att samma åtgärder som kan rädda företag på fallrepet i sin tur kan försena eller skada den långsiktiga strukturomvandlingen. Om man försöker hindra strukturomvandlingen, eller bygger upp skyddssystem för etablerade verksamheter, kan ekonomins långsiktiga omvandlingsförmåga försämrats. Resurser flyttas inte över till expanderande delar i ekonomin och tillväxten hämmas därmed på sikt. Samtidigt finns sociala hänsyn att ta i omvandlingsprocessen, exempelvis arbetstagarnas behov av trygghet under perioder av ekonomisk turbulens.

Vi kommer i denna studie att undersöka ett antal olika anpassningsmekanismer under kriser och undersöka hur dessa påverkar strukturomvandling, tillväxt och sysselsättning. Vi har valt att både behandla i Sverige förekommande metoder för att hantera situationer av ekonomisk kris och arbetsbrist, men också metoder som inte används direkt i Sverige.

Vårt avstamp för analysen är den modell för strukturomvandling och lönebildning som användes under främst 1950- och 1960-talen, allmänt känt som Rehn-Meidnermodellen efter de två LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner.

Rehn-Meidnermodellen

På frågan om hur och varför efterkrigsepoken från och med 1945 fram till omkring 1970 blev ekonomiskt framgångsrik återkommer många till den positiva inställningen till strukturomvandling. Styrkan i den klassiska svenska arbetsmarknadsmodellen var att arbetsmarknadens båda parter och staten gemensamt bejakade strukturomvandling och ekonomisk utveckling. Inte minst viktigt var facket positiva inställning till teknisk utveckling och strukturomvandling. Genom att slå ut de minst produktiva och effektiva företagen kunde resurserna istället tas i anspråk av mer produktiva och effektiva verksamheter. Istället för att skydda olönsamma företag inom låglönebranscher var tanken att modellen skulle understödja framväxten av nya höglönade jobb inom växande och lönsamma branscher. Anders L Johansson (1989:23) poängterar i sin analys av Saltsjöbadsavtalets tillkomst att samtliga tre maktsfärer – arbete, kapital och stat – slöt upp bakom ett dynamiskt näringsliv. Industriell tillväxt, teknikutveckling och rationalisering utgjorde grundbetingelser för det samförstånd som länge präglade den svenska arbetsmarknadsmodellen.

En annan viktig aspekt var vurmen för stordrift, storföretag och skalfördelar bland såväl politiker, fackliga och näringslivsföreträdare. Föreställningen att en storskalig produktion och en social ordning med kollektivistiska inslag understödde ekonomisk utveckling hade god förankring vid denna tid (Galbraith 1956, 1967, De Geer 1982, Johansson – Magnusson 1998).

Denna samsyn kom att utvecklas till en uttänkt lönebildnings- och strukturomvandlingsmodell som kommit att kallas Rehn-Meidnermodellen. Modellen har flera viktiga inslag. Den första delen var den s.k. solidariska lönepolitiken enligt principen lika lön för lika arbete oavsett betalningsförmågan hos det enskilda företaget. Man ville dels uppnå en minskad lönespridning, dels en snabbare utslagning av mindre lönsamma företag med hjälp av denna lönepolitik. Facket skulle således inte hålla igen på löneanspråken i en viss bransch för att därigenom ”rädda jobben”. Därigenom skulle strukturomvandlingen skyndas på och de mer lönsamma företagen ges expansionsutrymme. Genom att inte ta ut maximala löneökningar i de lönsamma företagen skulle dessutom investeringsviljan i dessa öka (Schön 2000:403, Johansson 1989:415).

Risken fanns också att hemmamarknadsorienterade branscher, såsom exempelvis byggnadsindustrin, skulle dra ifrån lönemässigt om man släppte på kontrollen från LO och SAF och anammade bärkraftsprincipen – dvs. att man skulle ta ut större löneökningar från vinstrika företag och branscher (Schön 2000:403 f, Ekdahl 2003:13 ff).

Den andra delen i Rehn-Meidnermodellen var att dämpa efterfrågan i ekonomin genom att hålla tillbaka offentliga investeringar i konjunkturuppgångar, vilket också passade in i en keynesiansk stabiliseringspolitik. Syftet var att minska kostnadsstegringarna och därigenom mildra konjunktursvängningarna. Den tredje delen var att föra en aktiv rörlighetsfrämjande arbetsmarknadspolitik med syftet att överföra arbetskraft till expanderande delar av näringslivet. Tanken var också att mildra konsekvenserna av den snabba strukturrationaliseringen för den enskilde. Kostnaden för rörlighet skulle sänkas genom information om nya jobb (arbetsförmedling), lägre flyttkostnader (flyttbidrag) och bristyrkesutbildningar. (Schön 2000:404) Slutligen fanns en fjärde del i modellen som innebar selektiva sysselsättningsstimulanser till orter, regioner och branscher som hotades av arbetslöshet och tillika individer som hade svåra förutsättningar, exempelvis handikappade (Björklund et al 2006:358, Wadensjö – Dahlberg – Holmlund 1989).

Från strukturomvandling till strukturbevarande

Detta i huvudsak tillväxtorienterade synsätt med strukturomvandling och rationalisering i fokus var dominerande under perioden mellan 1945 och 1970. En radikal omsvängning skedde dock under 1970-talet då olika förbund inom LO kom att efterfråga protektionism, skyddsåtgärder och planhushållning inom olika delar av näringslivet. Den utvecklingsoptimism och tro på värdet av rationaliseringar och strukturomvandling som hade genomsyrat 1950- och 60-talen ersattes av en mer defensiv strategi inriktad på skydd av etablerade verksamheter (Gråbacke 2002:335 ff, Åmark 1994:162 ff, Johansson – Magnusson 1998).

Parterna på arbetsmarknaden hamnade i konflikt med varandra och vände sig till staten, men inte för att bejaka strukturomvandling och tillväxt utan snarare för att få egna privilegier: anställningsskydd till fackföreningarna och företagsstöd till företagen (Lindberg 2002). Överbrygningspolitik och subventioner till krisdrabbade industrier blev praktisk politik bland såväl borgerliga som socialdemokratiska regeringar. Även arbetsmarknadspolitiken blev mer defensiv och mindre inriktad på rörlighet och omvandling (Björklund m fl 2006). Samtidigt steg skattekvoten till följd av kraftigt ökande offentliga utgifter.

Den strukturbevarande politiken fortsatte i ny skepnad under 1980-talet, trots att subventionspolitiken då gradvis monterades ned. Ett annat sätt att skydda sig från strukturomvandlingen och rädda företag i kris är nämligen att justera valutakurserna. Sverige gjorde en rad nedskrivningar av kronan från och med 1976. Utvärderingar av devalveringarna under 1970- och 1980-talen indikerar att effekten blev strukturbevarande snarare än strukturomvandlande. Det blev snarare den icke-konkurrensutsatta delen av näringslivet som växte, vilket inte var syftet (Henrekson 1990).

Rehn-Meidnermodellens konsekvenser

Att utvärdera Rehn-Meidnermodellen är en grannlaga uppgift. Naturligtvis är det många andra faktorer som också påverkade förmågan till strukturell omvandling och tillväxt.

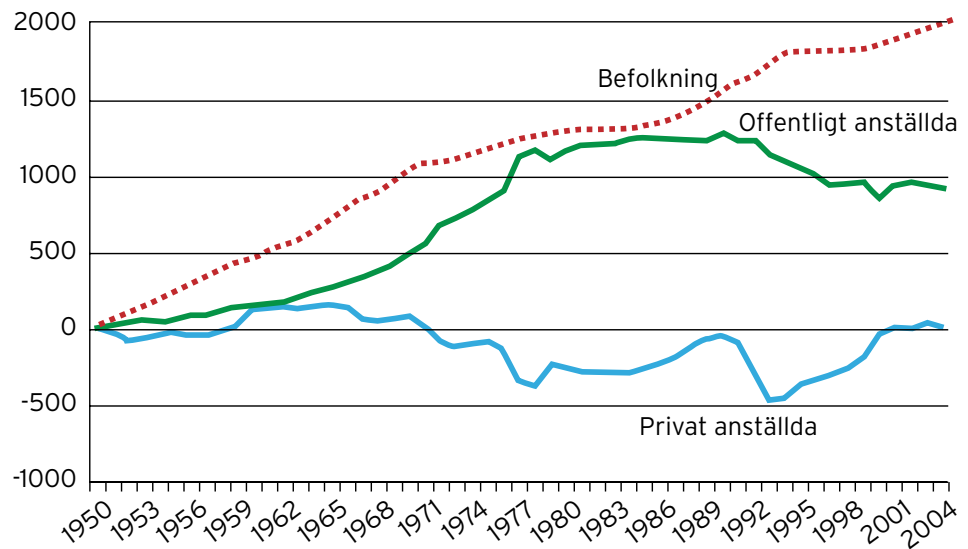
De första efterkrigsdecennierna var dock mycket framgångsrika när det gäller produktivitetens utveckling. Totalt låg denna på 5,6 procent per år mellan 1950 och 1975. Som snabbast ökade produktiviteten under 1960-talet då den tilltagande rationaliseringen och mekanisering av arbetsprocesser gav utrymme för stora produktivitetssökningar (Schön 2000:420 ff, LU 1975). Det var också produktivitetssökningen inom industrisektorn som skapade erforderliga skatteintäkter för att bygga upp en offentlig sektor med höga ambitioner inom bland annat vård, omsorg och skola. I dessa avseenden var måhända Rehn-Meidnermodellen, kombinerad med de centraliserade avtalsförhandlingarna, ett på det stora hela ändamålsenligt i relation till rådande produktions- och omvärldsförutsättningar (Karlson – Lindberg 2008:100 f).

Man kan dock sätta frågetecken framför hur Rehn-Meidnermodellen, även i dess klassiska tappning, klarade att skapa fler jobb i nya och växande företag. Modellens fokus var lagt på strukturomvandling och tillväxt, men denna ägde huvudsakligen rum inom storföretagandets ram, dvs. strukturrationaliseringar inom bestående företag. Stora företag blev alltmer dominerande medan små och nya företag minskade i betydelse. Den förda politiken gynnade tydligt etablerade (stor-) företag på bekostnad av ny- och småföretagande (Henrekson 2000). Således tycks det som att Rehn-Meidners modell var mer lämpad för att utveckla och rationalisera inom ramarna för det bestående.

När det gäller jobbskapande och sysselsättningsutveckling finns nya data och uträkningar över utvecklingen av privat och offentligt anställda mellan 1950 och 2005. Se figur 1 nedan. Den privata sysselsättningen har utvecklats mycket svagt under perioden som helhet – sedan 1950 har den varit oförändrad. Fram till 1970 ökade sysselsättningen inom privat sektor något, främst i form av en omfördelning från jordbruket till industri och tjänster, men den ökade inte i paritet med befolkningsutvecklingen. Däremot expanderade den offentliga sektorn kraftigt, inte minst under slutet av 1960- och 1970-talen. Idag är dock de flesta ensa om att denna väg är stängd.

Figur 1

Utveckling av privat och offentligt anställda i Sverige 1950-2005, kumulativ förändring (tusental)



Källa: Bjuggren & Johansson (2009)

Rehn-Meidnermodellen var utvecklad för en annan tid, präglad av stordrift, centralisering, statlig neutralitet, nationell kontroll, reglerade kapitalmarknader och stabila växelkurser. När dessa villkor försvann från och med 1970 krackelerade modellen. Det blev mer av strukturbevarande än strukturomvandling, mer av förstörelse än kreativitet.

Lönebildning och krishantering

Rehn-Meidnermodellen var knappast en modell för krishantering, men det är uppenbart att modellens utformning får konsekvenser för strukturomvandlingen under kriser. Det har även utvecklats en rad andra metoder för att anpassa den svenska arbetsmarknads- och lönebildningsmodellen till en situation där ekonomiska kriser är mer vanligt förekommande. Inte minst har den nuvarande krisen utlöst en febril aktivitet bland såväl parter som politiker. I de följande avsnitten kommer sammanlagt sju olika strategier eller åtgärder att analyseras utifrån hur de påverkar strukturomvandling, sysselsättning och ekonomins utvecklingskraft:

1. **Ingen anpassning av Rehn-Meidner modellen**
2. **Krisavtal och öppningsklausuler**
3. **Löneflexibilitet genom vinstdelning**
4. **Utvecklade omställningsavtal**
5. **Statliga permitteringsstöd**
6. **Mer arbetsmarknadspolitik**
7. **Förstatligande och direkt företagsstöd**

Strategierna förutsätter varierande grad av lokalt samarbete, partsamverkan och statlig inblandning. Den sjunde strategin, dvs. statsövertagande av företag, är då den mest långtgående åtgärden och något som ger staten ett direkt ansvar för att driva företagen och dessutom att ta konsekvenserna av ett eventuellt misslyckande. Andra strategier, främst alternativ 2, 3 och 4 förutsätter såväl lokalt samarbete som central partsamverkan för att hantera kriser. Självklart är strategierna inte varandra uteslutande utan en policymix kan tänkas.

1. Ingen anpassning av Rehn-Meidner modellen

Den första strategin eller mekanismen är att avstå från att anpassa lönebildningen till kriser. I likhet med situationen under Rehn-Meidnermodellen bestäms lönerna mer eller mindre centralt, genom strukturerade kollektivavtalsförhandlingar och gemensam ”märkessättning” åtföljda av branschvisa förhandlingar. Detta har varit det normala i Sverige sedan Industriavtalets tillkomst 1997. Med denna strategi avstår också staten från att intervensera för att rädda eller understödja företag i kris. Istället blir anpassningen att låta företag som inte klarar kriser med konjunktursvängningar eller kraftiga prisfluktuationer anpassa sin personalstyrka eller läggas ned om detta inte räcker. Denna strategi är i linje med den som Rehn-Meidnermodellen föreskrev.

Problemet med denna mekanism är dock, som nämnts, att den verkar fungera dåligt i relation till dagens skatter, regleringar och produktionsvillkor. Kreativ förstörelse, då företag avvecklas samtidigt som nya tillkommer, förutsätter en mikroekonomisk flexibilitet dvs. stor rörlighet i produktionsfaktorerna. Om exempelvis regleringar på arbetsmarknaden hindrar företag från att anpassa personalnumerären och sammansättningen, försvåras jobbtillväxten hos andra företag eftersom omsättningshastigheten på jobb hämmas. Sannolikt kan man förvänta sig en minskad vilja till expansion.

En ytterligare hämmande mekanism av anställningsskyddet blir då även att individernas alternativkostnad för att byta arbete ökar, vilket försvårar nya entreprenörers rekryteringsmöjligheter och minskar dessutom benägenheten att lämna en avlönad anställning för att bli egen företagare. Slutsatsen från forskningen är att strikta lagar för anställningsskydd har negativa effekter på företagets förmåga till omställning. Produktivitets- och sysselsättningstillväxten kan därmed hämmas och anställningsskyddet i sin nuvarande utformning ifrågasättas (Henrekson 2002, Skedinger 2009).

2. Krisavtal och öppningsklausuler

En annan strategi eller anpassningsmekanism i samband med kriser är att inom ramen för existerande kollektivavtal öppna upp för särskilda ”krisavtal” eller öppningsklausuler där lokal eller branschvis anpassning av löner och andra villkor tillåts för att överbrygga en pågående kris. Detta är en slags förhandlad flexibilitet för att anpassa sig till marknadens fluktuationer. Varför behövs då särskilda avtal om lönesänkningar? Anledningen är att löner anses vara trögrör-liga nedåt (”sticky wages”). Även om arbetslöshet hotar finns starka mekanismer som håller uppe lönerna.

Skälen till detta är flera: En förklaring ligger i fackföreningarnas starka ställning. Deras affärsidé är ju att med hjälp av bland annat heltäckande kollektivavtal och konfliktmedel hålla en enad front för att hindra att arbetstagarna bjuder under varandra. Med täckande kollektivavtal så kan enskilda arbetsgivare och arbetstagare inte komma överens om sänkta löner. Detta innebär att en lönesänkning endast kan ske under ömsesidighet mellan arbetstagarnas organisationer och arbetsgivarna.

Men även i en ekonomi utan fackföreningar finns mekanismer som håller uppe lönerna. Ur företagets perspektiv kan lönesänkningar få obehagliga konsekvenser även om det på kort sikt minskar kostnaderna i en konjunkturedgång. Dels kan lönesänkningar öka personalomsättningen och dessutom finns den s.k. effektiva löneteorin som menar att arbetsmotivationen påverkas negativt, inte minst om lönerna sänks i relation till likvärdiga företag. Om arbetstagarna är skyddade från arbetslöshetens konsekvenser av en (alltför) generös arbetslöshetsersättning finns mindre incitament att gå med på en lönesänkning. Därtill påverkar ju också en lönesänkning olika ersättningar från socialförsäkringssystemen och kan vara ytterligare ett skäl för arbetstagarna att motsätta sig lönesänkningar (Lundborg 2005, Agell – Bennmarker 2002, Shapiro – Stiglitz, 1984).

Därför var det på många sätt en historisk händelse som IF Metall och Teknikföretagen samt fem ytterligare arbetsgivareorganisationer tog initiativ till i mars 2009. Det var första gången sedan mellankrigstiden som centrala parter överenskom om nominella lönesänkningar i ett centralt löneavtal (Junesjö – Holmertz 2009). Avtalet gjorde det möjligt för parternas medlemmar, på lokal nivå, att träffa överenskommelse om att sänka utgående löner och andra ersättningar för arbetstagarna. Denna krisöverenskommelse innebar att de lokala parterna hade möjlighet att avtala om sänkt arbetstid utan att företaget behöver betala full lön. Dock kunde lönen inte sänkas mer än 20 procent. Lönesänkningen innebär, enligt avtalet, att arbetstagarna befrias från arbete, om inte avtal om företagsintern utbildning eller annan aktivitet beslutas. Företagen kunde också använda andra verktyg i kollektivavtalen såsom utnyttjande av tidsbanker, tjänstledighet och senarelagda löneökningar för att hålla nere kostnaderna (Krisöverenskommelse 2009, Teknikföretagen 2009).

Unionen var inledningsvis emot att teckna krisavtal av den typ som IF Metall gjorde, men backade från ställningstagandet efter att ha hotats om stämning i AD av tre arbetsgivareorganisationer. Därmed tilläts också Unionens lokala fackklubbar att teckna krisöverenskommelse med sin arbetsgivare (Söderlind 2009:38).

De lokala krisavtalen blev ett mycket använt instrument på svensk arbetsmarknad under 2009. Enligt en studie av Teknikföretagen hade, mellan mars och maj/juni, nästan 400 företag tecknat avtal vilket motsvarade 12,5 procent av medlemsföretagen och avtalen omfattade drygt 50.000 arbetstagare. Enligt företagens bedömning hade över 10 000 arbetstagare kunnat behållas inom företagen och sluppit bli varslade om uppsägning (Teknikföretagen 2009). Enligt en undersökning av IF Metall hade nära 30 procent av fackklubbarna tecknat lokala krisavtal, främst hos stora företag. Värt att notera var att huvuddelen av krisavtalen som tecknades var kortvariga, 6 månader eller mindre (Metall 2009).

De svenska krisöverenskommelserna liknar i vissa stycken de överenskommelser som sker i Tyskland där man på företag med ekonomiska problem har gett de lokala parterna möjlighet att avvika från de centrala avtalen. Systemet med s.k. öppningsklausuler infördes 1984, men blev vanliga under 1990-talets ekonomiska svårigheter. Företagen ifrågasatte då de rådande förbundsavtalen och steg för steg har dessa öppnats upp för mer flexibilitet. Avtalen som slöts på lokal nivå syftade till att sänka kostnaderna med åtgärder som: förlängd arbetstid utan full lönekompensation, reducerade bonusbetalningar eller sänkt utgående lön. Öppningsklausulerna i förbundsavtalen infördes delvis under motstånd från arbetstagarnas organisationer som befارade att överenskommelserna skulle medföra en gradvis sänkning av löner och arbetsvillkor och branschavtalen helt urholkas. Användningen av öppningsklausuler tycks ha ökat enligt enkätundersökningar och dessa har minskat branschavtalens normerande verkan betydligt (Teknikföretagen 2006, Karlson – Lindberg – Nilsson 2008).

Argumentet för öppningsklausuler och krisöverenskommelser är att dessa kan rädda företag under kortvariga kriser och hjälper till att anpassa annars inflexibla branschavtal till nivåer som räddar företagen och ger dem tid att omstrukturera – utan att behöva friställa personal. Argumenten emot från ett schumpeterianskt synsätt med strukturomvandling och kreativ förstörelse i centrum finns emellertid också. Det kan hindra arbetstagare att lämna företag med svag utvecklingspotential till förmån för nya anställningar i expanderade företag. Önskvärd avveckling kan fördröjas.

3. Löneflexibilitet genom vinstdelning

En tredje alternativ strategi är att redan från början göra lönebildningen och kollektivavtalen mer flexibla så att villkoren kan anpassas till såväl rådande konjunkturläge som det enskilda företags betalningsförmåga. Ett sätt att möjliggöra mer löneflexibilitet är att introducera program för vinstdelning. Enligt den teoretiska litteraturen kring vinstdelning förväntas vinstdelning ha positiva effekter på både sysselsättning och produktivitet. Om ett vinstdelningssystem medför att den anställde får en lägre grundlön och en rörlig del, beroende av företagets vinst, minskar företagets marginalkostnad för att anställa och chansen till nyanställningar ökar (Statskontoret 2000:56).

Vinstdelningssystem ger även de anställda incitament till att öka produktiviteten. Positiva produktivitetseffekter torde främst kunna uppstå i mindre företag då sambandet mellan gruppens eller individens arbetsinsats och företagets är tydligare (Statskontoret 2000:57). För att vinstdelning skall ge några positiva produktivets- och sysselsättningseffekter krävs att det finns en utbytbarhet mellan den reguljära lönen och vinstandelen, dvs. att man som anställd är beredd att sänka sin lön i utbyte mot en vinstandel. Vinstdelningssystem är vanligt förekommande i tillverkningsindustrin och än vanligare bland företag som producerar kvalificerade tjänster (Statskontoret, 2000:56).

Det finns ingen officiell statistik i Sverige över bonus- och vinstdelningssystem men LO gjorde år 2007 en enkätstudie som visar på förekomsten av bonus- och vinstdelningssystem. Vanligast är vinstdelning inom den privata sektorn. Inom statlig och kommunal sektor förekommer bonus och vinstdelningssystem knappast alls. Likaså är systemen vanliga inom kvalificerad tjänsteproduktion och fler akademiker, dvs. SACO-medlemmar, har därför vinstdelningssystem på sina arbetsplatser.

System med vinstdelning tycks ha en positiv påverkan på produktiviteten. Statskontorets (2000:60 ff) genomgång visar att litteraturen på området i allmänhet finner positiva produktivitetseffekter, även om de många metodmässigt svaga studierna undantas. En ytterligare effekt av vinstdelningssystem är att de fungerar som automatiska stabilisatorer vid kriser. Den totala lönekostnaden minskar inte genom löneflexibilitet i anställningsavtalen, men däremot sjunker automatiskt företagets kostnader under en kris vilket gör det lättare att överleva tillfälliga efterfrågeminskningar. Effekten för de anställda av en efterfrågeminskning är då att bonusdelen försvinner vilket i praktiken är en lönesänkning. Denna lönesänkning gör det attraktivt för de anställda att söka sig till ett vinstgivande företag som då kan betala högre löner. I en allmän lågkonjunktur sjunker efterfrågan på arbetskraft generellt vilket gör det svårt att hitta ett nytt arbete, detta gör att arbetskraften stannar på företaget trots lönesänkningen. Teoretiskt borde som sagt vinstdelningssystemen leda till färre uppsägningar. De studier som finns om hur vinstdelning påverkar valet att dra ner på personal när efterfrågan minskar visar också att det finns ett svagt sådant samband, dock ej statistiskt signifikant (Möller – Bellmann 2010:76).

Effekterna av löneflexibilitet genom vinstdelning torde vara positiva för strukturomvandlingen genom att underlätta utveckling och omställning. Eventuellt önskvärd avveckling kan fördröjas.

4. Utvecklade omställningsavtal

Ett fjärde sätt att hantera kriser är att via kollektivavtalen försäkra sig mot riskerna för företagsnedläggningar. Därför har arbetsmarknadens parter tagit initiativ till avgiftsfinansierade så kallade omställningsavtal.

Dessa avtal är tänkta att bistå anställda som blivit av med jobbet via avgångsersättningar, förmedlingsverksamhet samt bidrag till att starta eget och utbildning. De första omställningsavtalen träffades i början av 1970-talet på privattjänstemannasidan där det redan fanns en viss praxis om att betala ut avgångsvederlag vid uppsägningar till följd av arbetsbrist. Krav ställdes på ett bredare trygghets-system och år 1973 träffade parterna (PTK-SAF) en överenskommelse om att teckna ett kollektivavtal (trygghetsavtalet) om åtgärder för att underlätta omställning varpå Trygghetsrådet samtidigt instiftades för att administrera åtgärderna avtalet föreskrev (SOU 2002:59).

På LO-SAF-området träffades kollektivavtal om en avtalsförsäkring som gav avgångsvederlag i mitten av 1960-talet och 1983 bildades Trygghetsfonden för att främja tryggheten för arbetstagare som blev friställda och bidra till att främja sysselsättningen genom utveckling och effektivisering av företagen. Till skillnad från PTKs lösning Trygghetsrådet blev Trygghetsfondens verksamhet främst inriktad på stödåtgärder mot företagen i form av bl.a. marknadsföring, produktutveckling och utbildning. Efter kritik mot verksamheten för att snedvrída konkurrensen framförts utvecklades Trygghetsfonden 1997 (SOU 2002:59).

Ett nytt omställningsavtal mellan LO och Svenskt Näringsliv tecknades 2004 och lade tonvikt vid att ge ett behovsanpassat omställningsprogram med jobb-coacher för uppsagda arbetstagare (Omställningsavtalet 2004). Dessa avtal omfattar ungefär en knapp miljon privatanställda LO-medlemmar och ungefär lika många tjänstemän. Omställningsavtal finns också för statsanställda medan kommun- och landstingssektorn saknar omställningsavtal.

Vilka är då effekterna av omställningsavtalen? Dessa utreddes och granskades (SOU 2002:59) samt av Statskontoret (2002). Först och främst kan konstateras att det inte finns några forskningsresultat som ger en samlad bild av omställningsavtalens effekter. Resultaten från granskningen, främst SOU 2002:59, är dock att omställningsavtalen tycks bidra till att omvandlingstrycket på arbetsmarknaden ökar, genom att såväl utlysningen av vakanser som indragningen av existerande tjänster ökar. Omställningsstöden medför att kostnaderna minskar för att genomföra omstruktureringar vilket får till följd att fler anställda riskerar uppsägning. Samtidigt ökar arbetsgivarnas vilja att skapa nya arbeten eftersom kostnaden för att i framtiden lägga ner olönsam verksamhet minskar. Genom omställningsavtalen får också de berörda företagen möjlighet att göra avsteg från reglerna om turordning i LAS varigenom man i större utsträckning får behålla sådan personal som bäst tillgodoser verksamhetens krav.

För de individer som omfattas av omställningsavtalen minskar risken för arbetslöshet och de allra flesta övergår efter kort tid till egen försörjning i arbete eller eget företag där kvaliteten på jobbet och lönen är högre eller lika hög som det arbete man lämnade.

I likhet med statens arbetsmarknadsåtgärder kan avtalens omställningsstöd och ekonomiska stöd leda till undanträngningseffekter. Man kunde konstatera att utbildning som omställningsstöd förmodligen har gett bättre effekter än utbildningsinsatser inom arbetsmarknadspolitiken, men att valet av insats ska föregås av noggranna avvägningar på individuell nivå för att vara effektiva (SOU 2002:59, Statskontoret 2002).

Vår samlade bedömning är dock att utvecklade omställningsavtal är positivt för strukturomvandlingen genom att underlättar den kreativa förstörelsen.

5. Statliga permitteringsstöd

En femte strategi att hantera kriser är att avlasta företagen från kostnaden att ha anställda vid situationer av tillfällig arbetsbrist genom s.k. permitteringsstöd. Detta är vanligt förekommande i flera europeiska länder.

Permitteringar har även förekommit i Sverige sedan lång tid tillbaka men i stort sett bara på arbetarsidan, inte bland tjänstemännen. Vid permittering förlorar den anställde således inte sin tjänst eller anställning, men befrias dock från närvaroskyldigheten på arbetsplatsen. Den anställde står dock till arbetsgivarens förfogande under permitteringstiden med kort varsel (Prop. 1984/85:62). Procedurregler för permittering gäller på samma sätt som vid uppsägning för arbetsbrist dvs. förhandling ska ske med arbetstagarorganisation innan beslutet verkställs (Söderlind 2009:19 ff).

Någon given rätt för arbetstagare att få ersättning för förlorad arbetsinkomst fanns ursprungligen inte. Principen var snarare lön efter faktiskt arbetad tid (Söderlind 2009:23). Kostnaden bars därmed av arbetstagarna och A-kassorna som gav ersättning till de permitterade efter en karenperiod. När en central överenskommelse mellan LO och SAF om permitteringslön infördes 1964, maximalt 10 arbetsdagar per år, minskade permitteringarna eftersom systemet blev mer kostsamt för arbetsgivarna. Gradvis ökade företagens kostnader för permittering och villkoren blev mer reglerade. År 1984 träffade LO och SAF en överenskommelse varigenom staten gick in som medfinansiär och arbetstagarna blev berättigade till full lön och andra anställningsförmåner under permittering. Denna bekostades bland annat med ett statligt bidrag samt en arbetsgivaravgift på 0,05 procent av lönesumman (Edebalk 2008:16 ff, SOU 1971:42, Edebalk & Wadensjö 1985:412).

Systemet med permitteringslöner för anställda fanns i Sverige fram till 1995 då staten, av besparingsskäl, slutade att tillskjuta medel till permitteringsfonden och fonden tömdes så småningom fram till början av 2000-talet. Därmed fick arbetsgivarna helt och hållet själva betala eventuell permitteringslön. Konsekvensen blev att arbetsgivarna också slutade att betala in till fonden. Eftersom ingen ersättning finns att tillgå för arbetsgivarna för permitterade arbetstagare är detta idag ett dyrt sätt att friställa arbetstagare kortfristig (Söderlind 2009:23).

En ny diskussion om permitteringsstöd har börjat växa fram på senare tid med anledningen av den finansiella krisens konsekvenser. Därmed har förslag rests från bland annat SAP, LO och representanter för fordonsindustrin om att återinföra någon form av permitteringssystem med statliga insatser (Arbetsmarknaden 2009:3). Anledningen till att diskussionen blossat upp i Sverige är förmodligen också att systemet med permitteringslön, där staten betalar hela eller delar av lönen, växer i popularitet internationellt. I nästan hälften av EU-länderna finns det nu någon typ av permitteringssystem, färre än så har inslag av statliga permitteringsersättningar. Av dessa skiljer sig systemen åt, inte minst vad gäller ersättningsnivåer och perioder (Glassner – Galgóczi 2009).

I Tyskland finns permitteringslön som alternativ till uppsägning i kristider. Vid permittering (kurzarbeit) fordras då kollektivavtal eller att företagsrådet ger sitt godkännande. Detta system innebär att arbetsgivaren bekostar permitteringslönen, men upp till 67 procent av densamma är subventionerad. Permitterings-

ersättning får endast lämnas vid exceptionella omständigheter i företaget till följd av exempelvis en starkt sviktande efterfrågan – vilket var precis vad som hände under finanskrisen. Viktigt att notera är att det tyska systemet, där kollektivavtalen ju också har en stark ställning, endast tar till permitteringar när alla andra möjligheter har uttömts. Alla medel för att minska arbetstiden i kollektivavtalen måste prövas först. Under den rådande ekonomiska krisen har Tyskland ökat möjligheterna till permittering genom att förbättra villkoren för företagen som använder sig därav, bland annat beviljas numer ersättning för 18 månader eller i vissa fall 24 och inte sex som tidigare (Söderlind 2009).

Också andra länder i den kontinentala arbetsmarknadsmodellen använder sig av permitteringar och tendensen är densamma. Villkoren och ersättningarna har blivit mer generösa under krisen vilket har ökat användningen av denna möjlighet. I Frankrike, där permitteringarna – eller *chômage partiel* – bekostas av både staten och företagen har de statliga ersättningarna ökat och permitteringsperioden är också förlängd. I Nederländerna infördes ett tidsbegränsat permitteringsstöd för företag i ekonomisk kris. Tidigare täckte permitteringsstöden andra krissituationer. I Belgien höjdes permitteringslönerna i anslutning till krisen och har använts av inte minst av järn- och stålindustrin samt bilindustrin. Även i Östeuropa, Ungern och Bulgarien, har permitteringslöner använts. I Ungern gjordes en arbetsmarknadsåtgärd om, från subventionerad nyskapad sysselsättning till upprätthållande av sysselsättningen i befintliga företag. Med stödet kan företagen gå ned på fyra-dagarsvecka och de anställda får kompensation på upp till 80 procent av inkomsten (Glassner – Galgóczi 2009).

Effekterna av permitteringsstöd är delvis oklara: å ena sidan kan det vara en fördel om det är ett företag som bara har en tillfällig svacka, för då förlorar inte företaget kompetensen, å andra sidan, är det ett företag med mer permanenta problem som permitterar då och då kan det snarare handla om subventionering av verksamheten. Arbetstagare blir då inlåsta på arbetsplatser som är mindre konkurrenskraftiga och har lägre långsiktig lönebetalningsförmåga medan kapitalet låses in i verksamheter där de inte på naturlig väg kan få avkastning.

Forskningen på området visar att det också finns avsevärda problem med ineffektivt utnyttjade resurser av permitteringsstöden. Här finns exempelvis risken att ”fel” företag kommer i åtnjutande av permitteringsstöden. Exempelvis att företag utan allvarliga kostnadsproblem använder dem till ingen nytta eller att företag som ändå är på väg att gå i konkurs utnyttjar stöden. Trots att man kan begränsa dödviktsförlusterna i permitteringssystemen är det svårt att undvika dem helt (ILO 2010, IAB 2010).

Vår samlade bedömning är att statliga permitteringsstöd kan hindra strukturomvandlingen genom att blockera den kreativa förstörelsen. Incitament till utveckling och omställning är dessutom otillräckliga eftersom kostnaderna övervältras på skattebetalarna.

6. Mer arbetsmarknadspolitik

En sjätte strategi för krishantering är att utöka arbetsmarknadspolitiken. I den ursprungliga svenska arbetsmarknadsmodellen fanns även en aktiv arbetsmarknadspolitik med som ett viktigt inslag.

Genom omvandlingen i ekonomin skulle nya jobb skapas i lönsamma företag medan gamla jobb skulle slås ut i olönsamma företag. Effekten blir då en obalans geografiskt och mellan olika näringsgrenar vilket är skälet till att med arbetsmarknadspolitik försöka underlätta rörlighet och på det sättet främja strukturomvandlingen. Målet med denna blev då att förbättra matchningseffektiviteten, dvs. förhållandet mellan lediga jobb och arbetslösa. Därutöver har ett viktigt skäl till arbetsmarknadspolitiken varit att hålla människor aktiva, dvs. i åtgärder för att reducera incitamentsproblemen av arbetslöshetsförsäkringen, men också upprätthålla de arbetslösas kompetens och hindra att de försvinner från arbetskraften. En snabbare omvandlingstakt i ekonomin, t.ex. fler kriser, skulle medföra större flöden av arbetstagare både in och ut från arbetsmarknaden – dvs. både fler vakanser och fler arbetslösa, vilket skulle kunna utgöra ett motiv för mer arbetsmarknadspolitik.

De studier som har gjorts av den aktiva arbetsmarknadspolitiken har dock påvisat stora begränsningar av dess möjligheter och brister i måluppfyllelsen. Slutsatserna som drogs av Calmfors & Forslund & Hemström (2001) över 1990-talets arbetsmarknadspolitik är nedslående. Ingen positiv effekt av arbetsmarknadsåtgärder fanns när det gäller matchningen mellan arbetslösa och arbetsökande. AMS-åtgärderna har, som de utformats, snarare bidragit till inlåsning av arbetskraften än rörlighet. De olika former av subventionerad sysselsättning som fanns av typen beredskapsarbete samt rekryterings- och anställningsstöd tycks ha starka undanträngningseffekter. När det gäller AMS-utbildningar så var resultaten motstridiga, men tyder på att deras effektivitet försvagats under 1990-talet. Under 1990-talets ekonomiska kris kom stora delar av politiken att användas för att ge utförsäkrade rätt till nya ersättningsperioder, snarare än att underlätta övergång till nytt arbete (Björklund m.fl. 2006).

Studier av arbetsmarknadspolitikens åtgärder under 2000-talet tyder på ungefär samma mönster (Olofsson & Wadensjö 2009). Ett exempel är undanträngningseffekterna av nystartsjobb som tycks vara betydande (Lundin & Liljeberg 2008). Den statliga arbetsmarknadspolitiken administrerad av AMS kan jämföras med parternas omställningsavtal och då faller jämförelsen inte ut till arbetsmarknadspolitikens fördel. De borde underlätta strukturomvandlingen, men i praktiken tycks de inte öka arbetskraftsrörlighet och flexibilitet i ekonomin.

7. Förstatligande och företagsstöd

Den sjunde och sista strategin för krisanpassning är direkta företagsstöd och mer eller mindre permanent förstatligande av verksamheter. Det utgör naturligtvis den yttersta formen av statlig inblandning.

Att förstatliga eller direkt subventionera industriföretag under kriser är inget som brukar förordas direkt inom ekonomkåren, men inslag av denna strategi kan skönjas i flera av de förslag till åtgärder som har diskuterats och även genomförts under den senaste krisen. Vi har sett såväl förstatligande, lånegarantier som efterfrågestimulanser till fallerande industriföretag i såväl Europa som USA. I Sverige har fordonsindustrin fått direkt stöd även om det varit i en mindre omfattning än i andra länder med stort fordonskluster. Stödet till den svenska fordonsindustrin har varit uppdelat i tre delar; stöd till forskning och utveckling, statliga kreditgaranter och möjlighet till att ge undsättningslån.

Erfarenheterna av direkta företagsstöd och övertaganden finns i stor utsträckning från 1970- och 1980-talens kriser inom varvs- stål- och tekoindustrin. Omkring 75 miljarder utbetalades under 1970-talet av staten i olika industri-politiska insatser. Direkt statsövertagande gjordes av bland annat varvsindustrin (Svenska Varv AB) och stålindustrin (Svenskt Stål AB). Ur ett statsfinansiellt perspektiv satsades enorma resurser på att vidareutveckla företag i kris och på att senarelägga nedläggningar, det svenska industristödet var också stort med internationella mått mätt. Dessutom blockerades därmed strukturomvandlingen och ekonomin snedvreds avsevärt. (Carlsson 1983, Lindmark 1983) Erfarenheterna av den svenska industristödspolitikens förskräcker så detta är ingen attraktiv strategi, och det gäller dessutom att vara uppmärksam på att även tillfälliga statsövertaganden kan bli permanenta. Effekterna är uppenbart negativa för strukturomvandlingen.

Slutsatser

Strukturomvandlingen är ett nödvändigt och positivt inslag i en växande, dynamisk ekonomi. Den innebär att nya företag och verksamheter växer fram och andra slås ut, d.v.s. kreativ förstörelse, men också att etablerade företag och verksamheter utvecklas och ställs om till nya villkor. Det är så ny sysselsättning, välbetalda jobb och välstånd skapas.

I matrisen nedan sammanfattas våra slutsatser av hur sju olika strategier för att anpassa den svenska arbetsmarknads- och lönebildningsmodellen till en situation där ekonomiska kriser är mer vanligt förekommande påverkar strukturomvandlingen.

Krisstrategi	Vem bär kostnaden?	Påverkan på strukturomvandlingen
1. Ingen anpassning av Rehn-Meidner modellen	Arbetstagare och företag samt ägare vid avveckling	Befrämjar förstörelse och avveckling, men svag kreativitet, förnyelse och utveckling
2. Krisavtal och öppningsklausul	Arbetstagare där lokala avtal ingås om sänkta löner	Fördröjer avveckling, men kan underlätta utveckling och omställning
3. Löneflexibilitet genom vinstdelning	Arbetstagare i företag med vinstdelningssystem genom sänkt ersättning	Underlättar utveckling och omställning, men kan eventuellt fördröja avveckling
4. Utvecklade omställningsavtal	Arbetstagare och företag samt ägare gemensamt i form av försäkring	Underlättar kreativ förstörelse
5. Statliga permitteringsstöd	Skattebetalarna genom att lönekostnader övervältras	Kan hindra strukturomvandling genom att blockera den kreativa förstörelsen. Otillräckliga incitament till utveckling och omställning
6. Mer arbetsmarknadspolitik	Skattebetalarna genom höjda skatter	Borde underlätta strukturomvandling, men tycks i praktiken inte öka arbetskraftsörslighet och flexibilitet
7. Förstatligande och direkt företagsstöd	Skattebetalarna genom höjda skatter	Negativa effekter på strukturomvandlingen

En viktig slutsats är att det är avgörande vem som bär kostnaderna för åtgärderna för hur olika krishanteringsstrategier påverkar strukturomvandlingen. Att övervältra kostnaderna på stat och skattebetalare är ingen bra lösning.

Vår analys tyder också på att arbetsgivarna och de fackliga organisationerna gemensamt bör utveckla möjligheterna att använda lokala krisavtal, öppningsklausuler och vinstdelningssystem i syfte göra lönerna mer flexibla i samband med kriser. Det skulle underlätta verksamhetsutveckling och omställning. Tillsammans kan arbetsmarknadens parter även ta över, utveckla och effektivisera delar av arbetsmarknadspolitiken genom utvecklade omställningsavtal.

Staten och skattebetalarna bör inte subventionera lönekostnader eller företag via permitteringsstöd eller andra stöd i samband med kriser. Än mindre bör de ta över krisdrabbade företag eller verksamheter.

Därmed inte sagt att staten inte har en roll att spela. Avslutningsvis vill vi gärna understryka att det finns viktiga sociala hänsynstaganden att ta för att få acceptans för en hastig och ibland smärtsam strukturomvandling. Offentliga trygghetssystem såsom socialförsäkringar kan mildra motståndet och det är noterbart att de OECD-länder med omfattande utrikeshandel och stor internationell exponering också har omfattande välfärdssystem utbyggda. (Agell 2001:176 f, Agell 2002). Problemet är dock att forskningen påvisar att flera av de offentliga systemen och regelringarna inte lyckas leverera trygghet till en rimlig kostnad. Anställningstryggheten (LAS) sänker omställningsförmågan och jobbrörligheten i ekonomin och stora delar av arbetsmarknadspolitiken är ineffektiv eller ger betydande undanträngningseffekter – och därtill tycks den inte underlätta strukturomvandlingen i ekonomin. Väsentlig är även att övriga välfärdssystem förenas med strikta krav på att stå till arbetsmarknadens förfogande samt incitament att söka – och ta – nytt arbete (Carling 2001, Holmlund 1998, Saint-Paul 2000, Forslund 2008).

En viktig utmaning för Sverige kommande år är att hitta en bättre avvägning mellan dessa offentliga system och den trygghet som partsgemensamma lösningar kan erbjuda. Att bejaka strukturomvandlingens kreativa förstörelse, förnyelse och utveckling är något alla långsiktigt tjänar på.

Litteratur- och källförteckning

Agell, Jonas (2001) En annorlunda guide till arbetsmarknadens institutioner" Ekonomisk debatt 2001:3, s. 175-186.

Agell, Jonas (2002) "On the determinants of labour market institutions: rent seeking versus social insurance," German Economic Review 3, 2002.

Arbetsmarknaden (2009:3) "Därför vill inte regeringen betala permitteringar" ur tidningen Arbetsmarknaden av Patrik Svensson.

Bellmann, Lutz & Möller, Iris (2010) "Profit Sharing and Employment stability" SBR 92 January 2010 s. 73-92

Bjuggren, Carl Magnus & Johansson, Dan (2009). "Privat och offentlig sysselsättning i Sverige 1950-2005". Ekonomisk Debatt, 37(1): 41-53.

Björklund, Anders & Edin Per-Anders & Holmlund Bertil & Wadensjö, Eskil (2006) Arbetsmarknaden SNS.

Calmfors, Lars & Forslund, Anders & Hemström, Maria (2001) "Does active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences", Swedish Economic Policy Review vol. 8 s. 61-124.

Carling, Kenneth & Holmlund, Bertil & Veisiu, Altin (2001) "Do Benefit Cuts Boost Job findings? Swedish Evidence from the 1990s" Economic Journal vol 111, s. 766-790.

Carlsson, Bo (1983) "Det svenska industristödet I en internationell jämförelse". Ekonomisk Debatt, 1983:7, s. 466-476

De Geer, Hans (1982) Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920-1950, Stockholm.

Ds (2002:56) Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv, Fritzes, Stockholm.

Edebalk, Per-Gunnar (2008) Staten, arbetsmarknadens parter och arbetslöshetsersättningarna 1945-1975, Working-paper 2008:1, Socialhögskolan, Lunds universitet.

Edebalk, Per-Gunnar & Wadensjö, Eskil (1985) "Permitteringsersättningar, permitteringar och arbetslöshet", Ekonomisk Debatt 1995:6.

Ekdahl, Lars (2003) "Mellan fackligt och politiskt dilemma. En bakgrund till Rehn-Meidnermodellen." i: Lennart Erixon (red). Den svenska modellens ekonomiska politik. Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet. Atlas & FIEF & ARAB, Stockholm.

Forslund, Anders (2008) "Den svenska jämviktsarbetslösheten – en översikt" IFAU Working Papers 2008:17, Uppsala.

Fredriksson, Peter & Holmlund, Bertil (2004) "Hur ser en optimal arbetslöshetsförsäkring ut?" Ekonomisk debatt 2004:, s. 22-38.

Galbraith, John Kenneth (1956), American Capitalism: The Concept of Countervailing Power. Boston: Houghton Mifflin.

Galbraith, John Kenneth (1967), The New Industrial State. London: Hamish Hamilton.

Glassner, Vera & Galgóczi, Béla (2009) Plant-level responses to the economic crisis in Europe, WP 2009.01. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.

Gråbacke, Carina (2002) Möten med marknaden: Tre svenska fackförbunds agerande under perioden 1945-1976, Ekonomisk-historiska institutionen, Göteborgs universitet, Göteborg.

Henrekson, Magnus (1990) "Devalveringarnas effekter på den svenska ekonomins struktur." Lars Jonung, (ed.), Devalveringen 1982. Rivstart eller snedtändning? SNS Förlag, Stockholm.

Henrekson, Magnus (2000) "Where Schumpeter was nearly Right – the Swedish Model and Capitalism, Socialism and Democracy" SWoPEC. <http://swopec.hhs.se/iuiwop/papers/iuiwop0533.pdf>

Henrekson, Magnus (2002) "Företagande och tillväxt i Sverige" i Lars Hultkrantz och Hans Tson Söderström (red), Marknad och Politik (7:e upplagan), SNS Förlag, 2007.

Holmlund, Bertil & Kolm, Ann-Sofie (1998) "Kan arbetslösheten bekämpas med skattepolitiken?" Ekonomisk Debatt 1998:4 , s. 259-273.

IAB (2010) Institute for Employment Research, Short Time Work, <http://www.iab.de/en/iab-aktuell/brief-overviews/short-time-work.aspx>

IF Metall (2009) "Undersökning om det s.k. krisavtalet och framflyttad löne-revision" dokumentation skickat per e-post.

ILO (2010) Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience, ILO Geneva.

Industrins Ekonomiska Råd (2009) Finanskrisens effekter på svensk industri. En rapport av Industrins Ekonomiska Råd, mars 2009.

Johansson, Dan & Karlson, Nils (2002) Den svenska tillväxtskolan. Om den ekonomiska utvecklingens kreativa förstörelse, Ratio Stockholm.

Johansson, Anders L (1989) Tillväxt och klassarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst, Tidens förlag Stockholm.

Johansson, Anders L & Magnusson, Lars (1998) LO under andra halvseklet, Fackföreningsrörelsen och samhället, Stockholm.

Junesjö, Kurt & Holmertz, Staffan (2009) Kortanalys av IF Metalls sk. Krisavtal, http://www.kurt.nu/index_svensk_arbetsratt/svensk_arbetsratt_dokument_text/Analys%20av%20IF%20metalls%20krisavtal.pdf

- Karlson, Nils & Lindberg, Henrik (2008) En ny svensk modell. Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering? Norstedts akademiska förlag, Stockholm.
- Karlson, Nils & Lindberg, Henrik & Nilsson, Per (2009) Decentraliserad lönebildning – internationella framgångsexempel Rapport för Svenskt Näringsliv.
- Krisöverenskommelse (2009) [http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/Överenskommelse%20Teknikarbetsgivarna%20och%20IF%20Metall.pdf/\\$FILE/Överenskommelse%20Teknikarbetsgivarna%20och%20IF%20Metall.pdf](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/Överenskommelse%20Teknikarbetsgivarna%20och%20IF%20Metall.pdf/$FILE/Överenskommelse%20Teknikarbetsgivarna%20och%20IF%20Metall.pdf)
- Lindberg, Henrik (2002) Att möta krisen – Politikbyte på lokal nivå under industrikrisen i Söderhamn 1975-1985, Ekonomisk-historiska institutionen Uppsala universitet
- Lindmark, Leif (1983) Strukturomvandling och industristöd – en introduction. Liber
- LO (1951) Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Betänkande och förslag från Landsorganisationens organisationskommitté. LO.
- LU (1975) Långtidsutredningen 1975.
- Lundh, Christer (2010) Spelets regler – Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010, andra upplagan, SNS, Stockholm.
- Lundin, Daniela & Liljeberg, Linus (2008) ”Arbetsförmedlingens arbete med nystartsjobben” IFAU 2008:9
- Magnusson, Lars (2002) Sveriges ekonomiska historia, Norstedts, Stockholm.
- Magnusson, Lars (2006) Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld, Norstedts akademiska förlag, Stockholm.
- OECD (2004) OECD Employment Outlook, reassessing the OECD job strategy.
- Olofsson, Jonas & Wadensjö, Eskil (2009) Arbetsmarknadspolitik: Förändrade förutsättningar och nya aktörer, SNS förlag.
- Pitlik, Hans (2010) ”Are financial crises drivers of market-oriented reforms or of a setback of liberalization?” Submission to American Public Choice Society Meeting 2010, Monterey, CA. http://pubchoicesoc.org/papers_2010/Pitlik.pdf
- Prop (1984/85:62) Proposition om ändring av lagen (1982:80) om anställningskydd mm.
- Saint-Paul, Gilles (2000) The Political Economy of Labour Market Institutions. Oxford University Press.
- Schön, Lennart (2000) Sveriges moderna ekonomiska historia. Tillväxt och omvandling under två sekel, SNS förlag, Stockholm.
- Shapiro, Carl – Stiglitz, Joseph (1984) ”Equilibrium Unemployment as a Worker discipline device” The American Economic Review Vol 74, no 3, s. 433-444.
- SOU 1971:42 Försäkring och annat kontantstöd vid arbetslöshet Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU (2002:59) Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda.
Arbetsmarknadsdepartementet.

Statskontoret (2002) Omställningsavtalen från ett samhällsekonomiskt perspektiv 2002:6, Statskontoret Stockholm.

Statskontoret (2000) Vinstandelsstiftelser 2000:28, Statskontoret Stockholm.

Söderlind, Malena (2009) Metoder i Sverige och Tyskland för att överbrygga en tillfällig arbetsbrist. Vilka förutsättningar finns för företagen att övervintra en ekonomisk kris i samband med lågkonjunktur? Institutionen för handelsrätt Lunds universitet.

Teknikföretagen (2006) Öppningsklausuler. Anställnings- och konkurrensavtal i tyska företag – en modell även för Sverige?

Teknikföretagen (2009) Lokala överenskommelser i teknikföretag, stencil.

Wadensjö, Eskil & Dahlberg, Åke & Holmlund, Bertil (1989) Vingarnas trygghet: Arbetsmarknad, ekonomi och politik: Vänbok till Gösta Rehn, Dialogos.

Åmark, Klas (1994) Vem styr marknaden? Facket, makten och marknaden 1850-1990, Tiden, Stockholm.

STRUKTUROMVANDLING OCH LÖNEBILDNING I KRISER

RATIO
*Näringslivets
forskningsinstitut*

Ratio
Box 3203
Sveavägen 59, 4 tr
103 64 STOCKHOLM