

Hotar politiken den svenska modellen?

Arbetsmarknadsprogrammet, juni 2018

Innehåll

Hotar politiken den svenska modellen?.....	2
Den svenska modellen	2
Hot om ökad politisk inblandning.....	5
Tesen om statlig neutralitet.....	7
Politiken bestämmer spelreglerna, parterna utfallet?.....	8
När modellen inte levererar	9
Slutsatser	10
Referenser.....	12

Hotar politiken den svenska modellen?

Vilken roll bör politiken ha på svensk arbetsmarknad? Inför valet ställer politikerna – både till höger och vänster – krav på höjda löner för olika grupper. Politiska förslag finns på jämställda pensioner, lagstadgad rätt till heltid, förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS) och lagreglerade ingångslöner samt förbud mot viss typ av arbetskraftsinvandring. Vid offentlig upphandling och utstationering har olika myndigheter i uppdrag att tolka kollektivavtalsvillkoren. I kölvattnet av EU:s sociala pelare läggs lagförslag på EU-nivå som påverkar den svenska partsmodellen.

Vilka konsekvenser får allt detta för den svenska modellen? Är vi på väg mot en ny era av ökad politisk inblandning i den svenska modellen? Vilka ingrepp är förenliga med fortsatt partsansvar? När kan offentliga ingrepp likväl vara motiverade? Detta är temat för denna korta underlagsrapport, som mer ska ses som ett diskussionsunderlag än en slutgiltig analys.

Den svenska modellen

Den svenska modellen har genomgått olika utvecklingsfaser (Karlson & Lindberg 2008). Efter den berömda Decemberöverenskommelsen 1906, då LO och SAF, Svenskt Näringslivs föregångare, kom överens om att använda kollektivavtal för att reglera den svenska arbetsmarknaden, skulle det dröja till 1928 tills den lagstiftning, Kollektivavtalslagen, som fortfarande utgör de grundläggande spelreglerna för arbetsmarknadens parter kom på plats. Numera finns dessa bestämmelser inom Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Här regleras konfliktreglerna, det vill säga regleringen kring strejker, lockouter, blockader, sympatiåtgärder och liknande. Genom 1928 års kollektivavtalsrättsliga lagstiftning inrättades även den partssammansatta Arbetsdomstolen för att hantera tvister om kollektivavtalens tolkning och tillämpning.

Perioden fram till slutet av 1930-talet präglades dock av återkommande konflikter på svensk arbetsmarknad, såväl strejker som lockouter, inte minst inom sektorer som är skyddade från utländsk konkurrens. Det var bakgrunden till Saltsjöbadsavtalet 1938: hotet om lagstiftning till skydd för tredje man ledde till det huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter som gäller än i dag. Avtalet täckte fyra områden, nämligen lösning av tvistefrågor, uppsägning av arbetare, ekonomiska stridsåtgärder samt samhällsfarliga konflikter. Denna *den klassiska svenska modellen* innebar:

- kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter
- statlig neutralitet och icke-inblandning
- få inblandade parter och centrala förhandlingar
- löneledande exportindustri
- arbetsfred genom centralisering och disciplinering
- hög sysselsättning och god tillväxt

Under denna period grundlades det svenska välståndet, med stark konkurrenskraft, hög sysselsättning och god tillväxt (Karlson & Lindberg 2008).

Nästa fas kan benämnas *den interventionistiska svenska modellen*. Den inleddes i slutet av 1960-talet. Huvuddragen i denna modell kan sammanfattas i följande punkter:

- avskaffad statlig neutralitet
- offentliganställda ges strejkrätt
- många inblandade parter
- följsamhetsklausuler
- löneledande och lönedrivande offentlig sektor
- konflikter, inflation och urholkad konkurrenskraft

Denna modell innebar ett radikalt brott med den klassiska svenska modellen. Perioden kännetecknas av ett ökat antal politiska ingrepp på arbetsmarknads-, industri- och skattepolitikens områden, liksom införandet av löntagarfonder 1976. Den statliga neutraliteten avskaffas. Riksdagen beslutar om Medbestämmandelagen (MBL), där anställda, via fackliga organisationer, enligt lag ges rätt att representeras i företagsstyrelser, delta i förhandlingar och få information om personalfrågor, arbetsledning och produktplanering, samt vetorätt mot entreprenader och tolkningsföreträde vid vissa tvister (Karlson & Lindberg 2008). Även Lagen om anställningsskydd (LAS) samt Förtroendemannalagen – som lagstiftar fram mer befogenheter åt fackliga skyddsombud och anställda – antas av riksdagen under denna period. Tidigare hade dessa frågor hanterats av parterna själva. Politikerna är direkt inblandade i lönebildningen med olika typer av låglönesatsningar och offentlig sektor är löneledande. Sverige stagnerar, med hög inflation, arbetsmarknadskonflikter, svag konkurrenskraft och låg tillväxt. Nominellt höjs lönerna med 400 procent, Realt nästan inte alls under 20 års tid (Karlson & Lindberg 2008)

Den interventionistiska svenska modellen nådde vägs ände vid slutet på 1980-talet. Successivt växte *dagens svenska arbetsmarknadsmodell* fram med följande huvudsakliga drag:

- förbundsförhandlingar och många parter
- lokal lönebildning på vissa områden
- förhandlingsordningsavtal och central samordning
- arbetsfred i sektorer med utländsk konkurrens
- industrin sätter (åter) märket
- god tillväxt och stark reallöneutveckling (från 1995)

Efter 1990-talskrisen etableras efter hand dagens svenska modell. Den statliga neutraliteten har delvis återupprättats och konkurrenskraften stärkts. Förhandlingarna sker på förbunds nivå och industrin sätter åter märket. Sedan 1995 har reallönerna ökat med över 60 procent.

Flera reformer har varit viktiga. Till att börja med har den offentliga lönebildningen avlägsnats från det direkta politiska inflytandet. Mot bakgrund av den interventionistiska modellens misslyckande, sammanfattade i SOU 1992:100, beslutade riksdagen 1994 att låta de statliga företagen ansluta sig till arbetsgivarernas branschförbund samtidigt som Arbetsgivarverket, vilket samordnade myndigheternas löneförhandlingar, blev självständigt gentemot den politiska nivån. Politiker kunde därefter inte göra inbrott i avtalsförhandlingarna och inte heller ge direktiv för avtalsrörelserna eller ta ställning till stridsåtgärder och avtal. Denna avpolitisering får ses som en av de centrala strukturreformerna i början av 1990-talet (Nycander 2008).

Samtidigt förändrades även stabiliseringspolitiken. År 1995 övergick Sveriges Riksbank formellt till ett inflationsmål på två procent (Riksbanken 2017). Bakgrunden var 1970- och 1980-talens devalverings- och inflationsekonomi, med uppgivandet av den fasta kronkursen hösten 1992. I den nya makroekonomiska regim som etablerades fick Riksbanken även en mer självständig ställning gentemot riksdag och regering från den 1 januari 1999.

År 1997 enades så parterna inom industrin om ett särskilt utvecklings- och förhandlingsordningsavtal, kallat Industriavtalet (Industrirådet 2017). En särskild förhandlingsordning med tydliga regler för varsel och medling skapades i syfte att tillse att konflikter undviks och att löneökningarna blir förenliga med exportföretagens internationella konkurrenskraft. Målet var även att dessa löneökningar skulle bli normerande för resten av ekonomin. De bransch- eller sektorsvisa förhandlingarna åren dessförinnan hade nämligen resulterat i löneökningar på väsentligt högre nivåer. Motsvarande avtal, där den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll också betonades, tillkom senare i andra sektorer, inklusive offentlig sektor (Medlingsinstitutet 2016).

År 2000 inrättades det statliga Medlingsinstitutet (MI). Institutet har i huvudsak två roller: dels att verka för en väl fungerande lönebildning, dels att medla i arbetstvister på områden

som saknar förhandlingsordningsavtal. En väl fungerande lönebildning kännetecknas, enligt den förordning som styr verksamheten, av att den kan förenas med att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande och att industrins kostnader inte ökar mer i Sverige än i våra viktigaste konkurrentländer. Dessutom ska lönebildningen ge ökade reallöner, innebära få konflikter, medverka till ökad sysselsättning och möjliggöra relativlöneförändringar (Medlingsinstitutet 2017).

Det finns förstås även andra lagar, regler och skatter – såsom lagen om anställningsskydd (LAS), inkomstskatter och sociala avgifter, bidrag och subventionerade anställningar samt en rad olika EU-direktiv kring arbetstider, semestrar och andra anställningsvillkor – som påverkar den svenska arbetsmarknadens funktionssätt. Men det är inom tidigare beskrivna institutionella ramverk som kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter ingår i dagens svenska modell.

Hot om ökad politisk inblandning

På senare tid finns dock flera tecken på att den politiska inblandningen kan vara på väg att öka igen, såväl nationellt som från EU-rätten.

Ett av de tydligaste exemplen är lärarlönerna, där politiska satsningar redan har genomförts. Regeringen lanserade år 2016 lärarlönelyftet där 3 miljarder kronor på årsbasis satsas på att öka läraryrkets attraktionskraft och att belöna särskilt skickliga lärare (Regeringen 2017a). I en undersökning från Skolverket visar det sig också att 65 000 lärare, förskollärare och fritidspedagoger har fått högre lön (Skolverket 2017). Lärarlönerna fortsätter att vara uppe för politisk diskussion, exempelvis har Liberalerna inför valet 2018 föreslagit att 30 000 tjänster som huvudlärare ska införas och att dessa ska ge ett lönepåslag på 5 000 kronor i månaden (Karlsson 2018).

Ett ytterligare exempel är det om polislöner. I sina respektive skuggbudgetar för 2018 föreslog samtliga oppositionspartier riktade pengar till höjda polislöner. Kristdemokraterna föreslår månatliga löneökningar på mellan 4 000 och 5 000 kronor och vill även höja ersättningen för obekväm arbetstid (OB) (Olsson 2017). Liberalerna föreslår att polislönerna ska höjas med 4 000 kronor per månad (Liberalerna 2018). Moderaterna och Centerpartiet föreslår båda satsningar som innebär löneökningar med 2 000 kronor i månaden (Moderaterna 2018; Centerpartiet 2018). Sverigedemokraterna föreslår höjning med cirka 6 000 kronor per månad (Sverigedemokraterna 2018). På motsvarande sätt förespråkar flera borgerliga partier lönesänkningar i syfte att få fler enkla jobb att tillkomma.

År 2017 lade regeringen dessutom fram förslag om att krav på kollektivavtal ska gälla vid offentlig upphandling. En del av förslaget röstades ned, men skulle ha inneburit att upphandlare i stat och kommuner skulle behöva kräva, och tolka, olika kollektivavtalsbestämda villkor i samband med upphandlingar (2016/17: FiU7).

Även när det gäller exempelvis frågan om jämställda pensioner diskuteras politiska förslag som kan påverka det partsgemensamma tjänstepensionssystemet (Ds 2016:19). Detsamma gäller en rad frågor om arbetstider, heltid som norm med mera (Kommittédirektiv 2017:56).

På europeisk nivå finns motsvarande tendenser genom förslaget om att införa en pelare med rad olika sociala rättigheter (Karlson & Wennerberg 2018). Ambitionsnivån är hög. Enligt förslagen ska alla bland annat ha rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande; kvinnor och män ska ha lika möjligheter på alla områden; alla ska ha rätt att få lämpligt och individanpassat stöd för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande; alla unga människor ska ha rätt till fortbildning, lärlingsplats, praktik eller ett bra arbetserbjudande inom fyra månader efter att de blivit arbetslösa eller avslutat en utbildning; övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas, medan atypiska anställningsformer ska stävjas; alla arbetstagare ska ha rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard; minimilönen ska ligga på en nivå, så att arbetstagare med familj kan tillgodose sina behov; arbetstagare ska ha rätt till en arbetsmiljö som passar för deras yrkesverksamhet och gör att de kan arbeta längre; arbetslösa ska ha rätt till lämpligt aktiveringsstöd från offentliga arbetsförmedlingar; alla som saknar tillräckliga resurser ska ha rätt till tillräckliga minimiinkomstförmåner, som ska säkerställa ett värdigt liv i livets alla skeden, och faktisk tillgång till varor och tjänster som kan hjälpa dem; alla ska ha rätt att i rätt tid få hälso- och sjukvård av god kvalitet och till rimlig kostnad; alla ska ha rätt till långvarig vård och omsorg av god kvalitet och till rimlig kostnad, särskilt hemvård och närvård; och subventionerade bostäder och bostadsbidrag ska finnas för dem som behöver det (A European Pillar of Social Rights 2017). Skrivningarna är tagna närmast ordagrant från EU-kommissionens svenska hemsida.

I november 2017 arrangerade regeringen tillsammans med kommissionen ett särskilt toppmöte om frågan i Göteborg. Fokus var att diskutera hur man får mer ”fungerande och rättvisa arbetsmarknader i Europa, effektiva och hållbara sociala trygghetssystem samt social dialog” (Regeringen 2017b). Såväl Europaparlamentet som rådet och EU-kommissionen ställde sig bakom pelaren.

Denna sociala pelare väcker onekligen en rad grundläggande frågor. Ska ”rättigheter” av det slag som proklamerats upprätthållas för ”alla” inom EU är det svårt att se annat än att EU ska definiera vad ”rättvisa löner”, ”minimilöner” och ”atypiska” anställningsformer betyder. Det

är också precis vad som är på väg att ske. I det upplysningsdirektiv, senare benämnt arbetsvillkorsdirektiv, som direkt hänvisar till den sociala pelaren och som presenterades mindre än en månad efter Göteborgsmötet, finns en rad förslag med denna inriktning. Bland annat föreslås en gemensam definition för begrepp som arbetstagare och arbetsgivare, vilket såväl en enig riksdag som arbetsmarknadens parter har vänt sig emot (Protokoll 2017/18:77, Riksdagsskrivelse 2017/18:16).

Den sociala pelaren är därmed svårförenlig med den svenska arbetsmarknadsmodellen, där parterna själva har ansvaret för att genom kollektivavtal sköta lönebildning och reglering av villkoren på arbetsmarknaden. I stora delar av Europa har staten en väsentligt större roll på arbetsmarknaden jämfört med Sverige, Danmark och Norge. Det begrepp som brukar användas är tripartism: istället för den skandinaviska modellen med enbart arbetsmarknadens två parter inkluderas även staten som en tredje part. Precis som i den sociala pelaren. Den statliga neutraliteten avskaffas.

Tesen om statlig neutralitet

Traditionellt sett har såväl forskare och partsföreträdare som ansvariga politiker karakteriserat statens roll – åtminstone sedan Saltsjöbadsavtalet 1938 – som neutral på den svenska arbetsmarknaden (Johansson 1989; Åmark 1993; Nycander 2008). Två av de mer tongivande arkitekterna bakom dagens svenska modell, Lars-Gunnar Albåge och Rune Larsson från arbetsgivar- och arbetstagersidan, instämmer (Albåge & Larsson 2003:8):

[E]n väl fungerande lönebildning grundas på statens neutralitet gentemot arbetsmarknadens parter och på parternas ansvar, med kollektivavtal och dess tillämpningar som verktyg.

Neutralitet handlar om att staten ska vara opartisk. Staten får inte diskriminera någon part eller aktör (Karlson & Lindberg 2008). I Sverige är det i första hand parterna som ska reglera arbetsmarknaden, enligt denna neutralitetsdoktrin. Utifrån detta perspektiv begränsas statens roll till att genom generell eller neutral lagstiftning möjliggöra och underlätta ömsesidigt fördelaktiga avtal mellan arbetsmarknadens parter. Dessutom ska staten inte intervensera i själva lönebildningen (Ferbe 2018) eller påverka densamma genom statlig inkomspolitik eller dylikt.

Tre typer av neutralitetsavsteg kan identifieras:

1. Direkt politisk inblandning i lönebildningen som påverkar utfallet av kollektivavtalsförhandlingarna

2. Inskränkt förhandlingsutrymme, där olika typer av ingrepp på arbetsmarknaden gynnar endera parten
3. Kostnadsövertvåltring, där någon part avlastas kostnader som den annars skulle ha drabbats av

Under perioden 1970–1990, det som ovan har kallats för den interventionistiska modellen, var staten, som framgått, långt ifrån neutral. Perioden kännetecknas av ett stort antal politiska ingrepp där staten var direkt eller indirekt inblandad i lönebildningen, olika typer av ingrepp gynnade en viss part och inskränkte förhandlingsutrymmet, där LAS och Förtroendemannalagen är exempel, samt övertvåltrade kostnader som annars skulle ha drabbat en part.

Sedan mitten av 1990-talet har arbetsmarknaden inte präglats av lika stor statlig intervention, men många av de beslut som togs tidigare påverkar fortfarande dagens arbetsmarknad. Dessutom förändrade politiken de grundläggande spelreglerna på arbetsmarknaden genom Riksbankens inflationsmål och inrättandet av Medlingsinstitutet.

Politiken bestämmer spelreglerna, parterna utfallet?

En viktig utgångspunkt när det gäller den statliga neutraliteten är att politiken bestämmer spelreglerna, medan parten genom kollektivavtalsförhandlingar bestämmer utfallet i termer av löner och allmänna villkor.

De flesta torde i dag vara eniga om att reformer som Arbetsgivarverkets självständighet, Riksbankens inflationsmål och inrättandet av Medlingsinstitutet var kloka och ändamålsenliga politiska förändringar av lönebildningens spelregler. Med generell eller neutral lagstiftning möjliggjordes och underlättades ömsesidigt fördelaktiga avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Så enkelt är det dock inte. I Sverige har parterna själva även ett betydande ansvar när det gäller utformningen själva spelreglerna för kollektivavtalsförhandlingarna. Det tydligast exemplet är det huvudavtal som LO och SAF enades om i Saltsjöbaden 1938. Men även Industriavtalet 1997, och motsvarande förhandlingsordningsavtal inom andra sektorer, är exempel på hur parterna själva har utvecklat det ramverk inom vilket avtalsförhandlingar sker. Det senaste exemplet är hanteringen av förändringen av konfliktreglerna med anledning av hamnarbetarkonflikten i Göteborg.

Detta är ett viktigt inslag i den svenska partsautonomin. Parterna fungerar som en sorts ”korporativa karteller” (Karlson & Lindberg 2008) som har tilldelats vissa myndighetsfunktioner och som själva kan ändra de spelregler de verkar inom. Viss

lagstiftning, exempelvis LAS, är dessutom dispositiv och kan ändras om parterna kommer överens, och gälla för alla anställda, även de som är inte medlemmar i de fackliga organisationerna.

Likväl kan politiken, i Sverige och EU, sägas komma högst i den hierarki av normer som bestämmer spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden (Malm Lindberg, Karlson & Grönback 2015). Hotet om, eller möjligheten till, politisk intervention är alltid latent.

När modellen inte levererar

Detta hot om politisk intervention kan förväntas vara särskilt stort i de fall den svenska arbetsmarknadsmodellen inte levererar. Politiken har ett övergripande ansvar för samhällsutvecklingen och i den mån arbetsmarknaden inte fungerar på ett tillfredställande sätt behöver politiken ingripa. När världen förändras genom digitalisering, globalisering, migration och annat måste arbetsmarknadens institutioner utvecklas, precis som på alla andra politikområden (Karlson & Stern 2017).

Särskilt gäller detta om grupper som står utanför partsmodellen, som utlandsfödda och ungdomar, drabbas. Sverige har Europas högsta ingångslöner, fastställda i kollektivavtal, vilket gör det svårt för den som saknar erfarenhet eller tillräcklig kompetens att komma in på arbetsmarknaden. Partsmodellen tenderar att gynna *insiders* på *outsiders* bekostnad (Lindbeck & Snower 1994). Detta är bakgrunden till förslagen om lagreglerade minimilöner.

Säkert är det även så att de som förespråkar lagstadgad rätt till heltid, jämställda pensioner och förbud mot viss arbetskraftsinvandring, liksom krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling och utstationering, menar att modellen inte levererar. Frågan är dock om det här inte snarast är olika *insiders* villkor som man vill gynna? Samma sak förefaller i hög grad gälla EU:s sociala pelare.

Arbetsmarknadsmodellen har emellertid även svårt att hantera relativlönejusteringar mellan olika sektorer på grund av den starka normering som industrins märke utgör. Detta skapar problem med kompetensbrist i branscher med hög efterfrågan och höga lönekostnader i branscher med låg efterfrågan. Lärar- och polisbristerna är exempel på det förstnämnda.

Likaså leder modellens kartellologik och generösa konfliktregler till en lönesammanpressning som gör att många löntagare inte får en rimlig löneutveckling över livet och att många arbetsgivare inte kan använda lön som ett strategiskt verktyg för att attrahera, behålla och utveckla sin personal. Enkelt uttryckt är marknadsmekanismens prisbildning satt ur spel. Den logiska följderna är kompetensbrist i flertalet sektorer, vilket hela samhället förlorar på

(Karlson m.fl. 2014; Karlson, Grönbäck & Joyce 2017; Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018).

En svårighet med flertalet av exemplen är dock att det inte alltid är självklart att det är just arbetsmarknadsmodellen som inte levererar. Kanske är det snarare politiken som har fallerat vad gäller utbildningsinsatser, produktivitetshöjande reformer och prioriteringar? Att stora grupper offentliganställda anser sig ha för låga löner beror kanske främst på att de är just offentliganställda – den svenska skattekvoten kan knappast höjas särskilt mycket mer utan att tillväxten och konkurrenskraften begränsas, vilket leder till sänkta skatteintäkter.

En ytterligare aspekt som har att göra med den svenska arbetsmarknadsmodellens leveransförmåga är fallande medlemstal och försvagad attraktivitet. Totalt täcker i dag kollektivavtalen 3 824 000 anställda (privat och offentligt), vilket utgör nio av tio anställda, medan LO, TCO och Saco tillsammans har 2 855 000 yrkesverksamma medlemmar. Det innebär att cirka 1 miljon anställda som täcks av kollektivavtal inte är med i facket. I privat sektor är endast ca 65 procent av de anställda med i facket. I vissa branscher, exempelvis hotell och restaurang samt flera kunskapsintensiva tjänstesektorer, liksom bland unga, är organisationsgraden väsentligt lägre. I första hand är de LO-förbunden som tappar medlemmar. Lika anmärkningsvärt är att det finns fler hängavtal än medlemmar i arbetsgivarorganisationerna på den privata sidan (Medlingsinstitutet 2017). En långsiktig konsekvens av fallande medlemstal och minskad attraktivitet är försvagad legitimitet för den svenska modellen. Det blir svårare att argumentera för att arbetsmarknadens organisationer ska ges makt att reglera förhållanden på svensk arbetsmarknad om stora delar av de anställda och deras arbetsgivare inte är medlemmar i dessa organisationer (Karlson & Stern 2017).

Slutsatser

Vilket är då svaret på frågan om politiken hotar den svenska modellen? Är vi på väg mot en ny era av ökad politisk inblandning i den svenska modellen?

Om politiken inkluderar direktiv från EU på arbetsmarknadens område, vilket är fullt rimligt eftersom denna typ av lagstiftning är direktverkande och dessutom överordnad svensk rätt och svenska kollektivavtal, är svaret dessvärre ja. Riktigt så illa som beskrivits ovan behöver det inte bli, men risken är överhängande om inte utvecklingen vänds.

När det gäller svensk politik är det svårare att ge ett entydigt svar. Vissa typer av politiska ingrepp, primärt de som gäller arbetsmarknadsmodellen grundläggande spelregler, har politiken onekligen ett ansvar för att utveckla när omvärlden förändras eller det långsiktiga

utfallet av parternas överenskommelser inte överensstämmer den mer övergripande samhällsnyttan. Ett sådant exempel var inrättandet av Medlingsinstitutet år 2000.

I den mån parterna själva *inte* förmår utveckla modellen så att den kan möta dagens och framtidens utmaningar kan fler ingrepp, eller hot om ingrepp, från politiskt håll förväntas, med argumentationen att modellen behöver utvecklas, inte avvecklas. Särskilt kritiskt torde det vara att parterna klarar att ge de som i dag inte kommer in på arbetsmarknaden, arbetsmarknadens *outsiders*, möjlighet att komma in. Likaså behöver parterna ta ett större ansvar för att se till att lönebildningen premierar löne- och kompetensutveckling. Även när det gäller relativlönejusteringar är det uppenbart att det behövs ett nytänkande.

Det är också uppenbart att det finns en risk för att fallande medlemstal och minskad attraktivitet undergräver modellens legitimitet och därmed nödvändiggör politiska ingrepp i form av lagstiftning. Att åstadkomma ökad täckningsgrad genom att ställa krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling och utstationering, där olika myndigheter får i uppdrag att tolka kollektivavtalsvillkoren, är knappast en metod som långsiktigt stärker den svenska modellen. Det påminner snarast om allmängiltigförklaring av kollektivavtal, vilket är vanligt i Syd- och Mellaneuropa, vilket lär minska medlemstal och attraktivitet ytterligare.

Det är också mer tveksamt eller rent av förkastligt när politiska ingrepp innebär direkt inblandning i lönebildningen och som påverkar utfallet av kollektivavtalsförhandlingar, inskränkt förhandlingsutrymme eller övervältring av kostnader. Den typen av ingrepp undergräver parternas eget ansvar, vilket inte minst utvecklingen på 1970- och 1980-talen illustrerar. Här behöver politiken tänka igenom sin egen roll och avstå från att gynna olika grupper av *insiders*. Om något, bör den statliga neutraliteten återupprättas genom att tidigare interventioner avskaffas. Det skulle underlätta förhandlingslösningar.

Huruvida parterna och politiken klarar att tydliggöra sina respektive roller och axla sitt ansvar för att utveckla den svenska modellen, med stärkt partsansvar, är dessvärre i dagsläget en öppen fråga.

Referenser

A European Pillar of Social Rights (2017). Länk:

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv.

Besökt 2017-09-06.

Albåge, L.-G. & Larson, R. (2003). "Lönebildningen fungerar, men..." i A.-M, Egerö (red), *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018). *Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Hur fungerar kollektivavtalen?* Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet.

Centerpartiet (2018). "Centerpartiet satsar 8 miljarder till högre lön och fler poliser", *Centerpartiet*. [Elektronisk] Länk:

<https://www.centerpartiet.se/press/pressmeddelande/nyhetsarkiv-2017/2017-04-12-centerpartiet-satsar-8-miljarder-till-hogre-lon-och-fler-poliser>. Besökt 2018-06-26.

Ferbe, A. (2018). *En livskraftig modell utmanas. Vilka fackliga hot och möjligheter finns?* Stockholm: Akademikerförbundet SSR.

Industrirådet (2017). *Industriavtalet*. Länk: <https://www.industriradet.se/industriavtalet/>. Besökt 2017-10-09.

Johansson, A. (1989). *Tillväxt och klassamarbete: en studie av den svenska modellens uppkomst*. Doktorsavhandling Linköpings Universitet, Linköping, Sverige.

Karlson, N., Grönback, J. and Joyce, P. (2017). *Kompetenspusslet – Den viktigaste framtidsfrågan*. Stockholm: Ratio.

Karlson, N. & Lindberg, H. (2008). *En ny svensk modell – vägval på arbetsmarknaden, sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*. Stockholm: Nordstedts Akademiska Förlag.

Karlson, N., Lindberg, H. M., Stern, L., Lundqvist, T. & Larsson, A.-S. (2014). *Lönebildning i verkligheten – Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.

Karlson, N. and Stern, L. (2017). *Framtidens arbetsmarknad och den svenska modellens utmaningar*. Stockholm: Ratio.

Karlson, N. & Wennerberg, F. (2018). "The Social Pillar. A Threat to Welfare and Prosperity?". The Ratio Institute: Stockholm

Karlsson, P. (2018). "Liberalernas förslag – så ska lärarlönerna höjas", *Aftonbladet*. Artikel publicerad 2018-04-17. Länk:

- <https://www.aftonbladet.se/nyheter/samhalle/a/BJBeww/liberalernas-forslag--sa-ska-lararlönerna-hojas>. Besökt 2018-06-26.
- Liberalerna (2018). "Polisen", *Liberalerna*. [Elektronisk] Länk: <https://www.liberalerna.se/politik/polisen/>. Besökt 2018-06-26.
- Lindbeck, A. & Snower, D. (1994). "Pattern of Unemployment: An Insider-Outsider Analysis," CEPR Discussion Papers 960.
- Malm Lindberg, H., Karlson, N. & Grönbäck, J. (2015). *Ultima Ratio: svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Iustus: Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2016). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015*. Medlingsinstitutets årsrapport.
- Medlingsinstitutet (2017). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*. Medlingsinstitutets årsrapport.
- Moderaterna (2018). "Trygghet att lita på", *Moderaterna*. [Elektronisk] Länk: <https://moderaterna.se/trygghet-att-lita-pa>. Besökt 2018-06-26.
- Nycander, S. (2008). *Makten över arbetsmarknaden*. SNS Förlag: Stockholm.
- Protokoll 2017/18:77, Riksdagsskrivelse 2017/18:16
- Olsson, L. (2017). "KD: Höj polislönerna med 5.000 kronor", *Sveriges Radio*. Artikel publicerad 2017-11-19. Länk: <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6788283>. Besökt 2018-06-26.
- Regeringen (2017a). *Lärlönelyftet*. Länk: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/laralönelyftet/>. Besökt 2018-06-27.
- Regeringen (2017b). *Stefan Löfven och Jean-Claude Juncker leder toppmöte om rättvisa jobb och tillväxt*. Länk: <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/01/stefan-lofven-och-jean-claude-juncker-leder-toppmote-om-rattvisa-jobb-och-tillvaxt/>. Besökt 2018-06-27.
- Riksbanken (2017). *Inflationsmålet*. Länk: <http://www.riksbank.se/sv/Penningpolitik/Inflation/Inflationsmalet/>. Besökt 2017-06-12.
- Skolverket (2017). *Statsbidrag för Lärlönelyftet*. Länk: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/laraloner/statsbidrag-for-laralönelyftet-1.246260>. Besökt 2018-06-27.

SOU 1992:100. Staten och arbetsgivarorganisationerna. Slutbetänkande av
Arbetsgivarkommittén.

Sverigedemokraterna (2018). "Polisprogrammet 2018", *Sverigedemokraterna*. [Elektronisk]
Länk: <https://sd.se/wp-content/uploads/2018/06/polisprogrammet.pdf>. Besökt 2018-
06-26.

Åmark, K. (1993). *Vem styr marknaden? – Facket, makten och marknaderna*. Tiden,
Stockholm.