

FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD OCH DEN SVENSKA MODELLENS UTMANINGAR

En rad omvärldsförändringar är på väg att förändra arbetsmarknaden. Digitalisering, globalisering, demografiska förändringar och värderingsförskjutningar leder till ett nytt arbetsliv. Kompetensbehov, arbetsorganisation, anställningsförhållanden, branscher och mycket annat kommer att förändras. Behovet av flexibilitet ökar.

Den svenska arbetsmarknadsmodellens aktörer står därmed vid något av ett vägskäl. Ska man anta utmaningarna som utvecklingen driver på och försöka utveckla modellen eller ska man värna status quo och nöja sig med att upprätthålla och underhålla en delvis undermåligt fungerande modell?

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som utvecklar ny kunskap – idéer, perspektiv och resultat – av hög kvalitet och med stor relevans för det svenska näringslivet genom tvärvetenskaplig forskning och tydlig aktörsförankring.

Ratio forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras och fokuserar särskilt på forskning om arbetsmarknad och lönebildning ur ett företagarperspektiv.

www.ratio.se

RATIO



FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD OCH DEN SVENSKA MODELLENS UTMANINGAR



Nils Karlson och Lotta Stern

RATIO

**FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD OCH DEN
SVENSKA MODELLENS UTMANINGAR**

NILS KARLSON & LOTTA STERN

Framtidens arbetsmarknad och
den svenska modellens utmaningar
© Författarna och Ratio 2017
Omslag & grafisk design: Magnus Frederiksen
Tryck: Elanders
ISBN: 978-91-983025-4-7

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut
som forskar om hur företagandets villkor kan
utvecklas och förbättras.

Mer information finns på www.ratio.se

Innehåll

Förord.....	5
1 En utmanad modell.....	6
2 Omvärldsförändringar och trender.....	8
Globalisering.....	8
Digitalisering.....	9
Demografi.....	11
Värderingar.....	13
Osäkerhet och flexibilitet.....	15
3 Modellens ramverk.....	16
4 De viktigaste utmaningarna.....	19
Förändrat värdeskapande och branschglidning.....	19
Försvagad attraktivitet och fallande medlemstal.....	22
Konfliktreglernas kostnader och konsekvenser.....	25
Centralisering, kostnadskontroll och utvecklingskraft.....	28
Kompetensbrist inom alla sektorer.....	32
Ett nytt osynligt kontrakt?.....	34
Ökad politisk inblandning – Nationellt och från EU-rätten.....	36
5 Utveckling eller avveckling?.....	41
Referenser.....	43



Förord

Denna korta skrift om framtidens arbetsmarknad och den svenska modellens utmaningar utgör den första i Ratios Arbetsmarknadsprogram. Skriften ska ses som en problemöversikt, snarare än det slutgiltiga svaret på de frågor som väcks. Under programmets gång kommer vi att söka kunskap som kan underbygga svar men troligtvis också identifiera nya utmaningar.

Forskningsprogrammet beräknas pågå i fyra år och innehåller följande delprojekt:

- Framtidens arbetsmarknad och den svenska modellens utmaningar
- Konfliktreglernas konsekvenser och kostnader
- Företagsperspektiv på anställningsskyddet
- Kompetensförsörjning och matchning
- Skatters, bostäders och infrastrukturens effekter

Inom vart och ett av dessa delprojekt kommer en rad olika studier att initieras, seminarier att hållas samt rapporter och artiklar att produceras. Vår ambition är att med hjälp av ny kunskap kunna bidra till att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Vi är tacksamma för underlag och stöd från forskningsassistent Sofia Lindbom. För innehåll och eventuella brister svarar vi dock själva. Förhoppningen är att skriften ska skapa intresse för att följa vårt arbetsmarknadsprogram och bidra till en konstruktiv diskussion om den svenska modellens framtid.

Lotta Stern, *projektansvarig Ratios Arbetsmarknadsprogram*
Nils Karlson, *VD Ratio - Näringslivets forskningsinstitut*

1 En utmanad modell

En rad omvärldsförändringar är på väg att förändra arbetsmarknaden och därmed förutsättningarna för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Men förändringar sker också inifrån med fallande fackliga medlemstal och krav på avsteg från den statliga neutraliteten. Den speciella form för lönebildning, partsrelationer och delvis kollektivavtalsbestämda arbetsmarknadsregleringar som har vuxit fram under drygt 100 år kan vara på väg att förändras, egentligen vare sig parterna själva eller lagstiftaren så önskar.

Den svenska modellen har många fördelar och har fungerat väl i flera avseenden. Exempel är goda reallöneökningar de senaste 25 åren, branschanpassade kollektivavtal och förmåga till en tämligen snabb anpassning vid ändrade förhållande, såsom vid finans- och skuldskrisen 2008-2009, samt relativt få arbetsmarknadskonflikter. Men modellen har också uppenbara problem.

Bakom dessa problem för, eller utmaningar av, den svenska arbetsmarknadsmodellen ligger den tilltagande globalisering och snabba tekniska utveckling som, tillsammans med bland annat demografiska förändringar och värderingsförskjutningar, påverkar hela samhället. På arbetsmarknadens område är det särskilt följande sju utmaningar som driver på utvecklingen:

1. Förändrat värdeskapande och branschglidning
2. Försvagad attraktivitet och fallande medlemstal
3. Konflikters kostnader och konsekvenser
4. Centralisering, kostnadskontroll och utvecklingskraft

5. Kompetensbrist inom alla sektorer
6. Ett nytt osynligt kontrakt?
7. Ökad politisk inblandning – nationellt och från EU-rätten

I de kommande avsnitten kommer var och en av dessa utmaningar att diskuteras. Vi inleder med en kortfattad analys av några mer övergripande trender och omvärldsförändringar som påverkar arbetsmarknaden, följt av en kort beskrivning av modellens institutionella ramverk. Avslutningsvis görs en sammanfattande analys på temat utveckling eller avveckling.

2 Omvärldsförändringar och trender

Den svenska arbetsmarknaden påverkas, precis som resten av samhället, av ett antal mer övergripande trender och omvärldsförändringar. Viktigast är globaliseringen, digitaliseringen, demografiska förändringar och värderingsförskjutningar, vilka kort presenteras nedan.

Globalisering

Enkelt uttryckt handlar globalisering om att världen blir mer sammanlänkad än tidigare. Varor, tjänster, människor, idéer, dataflöden och kapital rör sig lättare och snabbare över gränserna. Genom historien har det funnits olika skeenden av globalisering som påverkat länder och företags agerande på olika sätt. En globaliseringsvåg skedde under sent 1800-tal och tidigt 1900-tal då transportkostnaderna minskade dramatiskt. Globalisering är sålunda inget nytt, men har på senare tid ökat i takt med ytterligare fallande transport- och transaktionskostnader, handelsliberalisering och framväxten av nya tillväxtmarknader. Detta påverkar hur svenska företag arbetar och därmed hur den svenska arbetsmarknaden fungerar.

Den globaliseringsvåg vi befinner oss i nu med revolutionerande informations- och kommunikationsteknik har gjort det än lättare att kommunicera och samarbeta mellan olika delar av världen. De fallande transaktionskostnaderna har skapat en situation där man kan koordinera och styra

avancerade processer utan att vara på plats geografiskt (Baldwin 2016).

Den nya tidens globalisering innebär att konkurrensen har ökat för företag och yrken som inte tidigare varit under större internationell konkurrens, nämligen tjänste- och servicesektorerna. Det kommer att få omfattande konsekvenser för arbetsmarknadens struktur i Sverige.

Globaliseringen har hitintills för Sveriges del inneburit att vår export som andel av BNP har ökat kraftigt, en trend som ser liknande ut för många andra länder. Idag motsvarar exporten drygt 44 procent av BNP. Samtidigt har importen ökat kraftigt sedan 1990-talet (med viss utplaning sedan 2005) och utgör idag runt 40 procent av BNP (Världsbanken 2017a; Världsbanken 2017b). Svenska företag utgör i allt högre grad länkar i globalt sammankopplade värdekedjor.

För ett litet exportinriktat land som Sverige innebär globaliseringen enorma möjligheter, samtidigt som kraven ökar på att svenska företag måste vara konkurrenskraftiga på en större marknad. Inte minst blir kompetensförsörjning och arbetsmarknadens flexibilitet allt viktigare då företag måste anpassa sin verksamhet till den globala, allt mer digitaliserade, världsekonomin (Karlson & Larsson 2016). För företagens, och i slutänden Sveriges, konkurrenskraft finns identifierade problem i utformningen av svenska lagar, regler och andra villkor som tycks påverka konkurrenskraften negativt. En utmaning består i att reformera den svenska modellen för ökad konkurrenskraft.

Digitalisering

Den snabba teknologiska utvecklingen i form av digitalisering, robotisering och automatisering, men också inom områden som nanoteknologi och molekylärbiologi påverkar också företagen och arbetsmarknaden.

Digital teknik har exempelvis blivit mycket billigare på

relativt kort tid. Vi har inte sett slutet av effekterna digitalisering har vad gäller minskade kommunikations- och transaktionskostnader. Vi ser att nya globala värdekedjor, logistiksystem och varumärken har byggts upp. Vi ser också att tidigare mellanled och inträdes-, finansierings-, distributions- och marknadsföringsbarriärer på många marknader har minskat drastiskt. Idéer och innovationer sprids och når fler på kortare tid. Numera är det möjligt även för ett mindre nystartat digitalt företag att på kort tid nå en global marknad (Sandström & Karlson 2016).

Digitalisering handlar om hur digital teknik förändrar samhället. Det är företagen som är ledande i denna utveckling (Sandström & Karlson 2016). Vissa företag har lyckats gå från avtagande till tilltagande avkastning på storskalighet då digitaliseringen gör det möjligt att dels återanvända information och kunskap, dels tillvarata nätverkseffekter som skapas av att värdet ökar ju fler som använder varorna eller tjänsterna. Exempel är mobiltelefoner, sökmotorer och dataprogram, men detta är något vi kommer att få se på allt fler områden.

Robotiseringen, som förstas är nära sammankopplad med digitaliseringen, är en av de omvärldsförändringar som kanske påverkar arbetsmarknaden mest. Acemoglu och Restrepo (2017) menar exempelvis att när ytterligare en robot per 1 000 anställda introduceras minskar sysselsättningen med ungefär 0,18-0,34 procentenheter samtidigt som lönerna minskar med 0,25-0,5 procent. Tidigare har maskiner tagit över mer rutinmässigt arbete där det krävts relativt kort utbildning – till exempel incheckningspersonal på flygplatser och kassapersonal i butiker men numera kan maskiner i ökad utsträckning även ta över tjänstemannajobb som tidigare krävt högre utbildning (Author & Dorn 2013; Autor 2015; Brynjolfsson & McAfee 2016).

Utvecklingen av artificiell intelligens (AI), liksom genombrott inom nanoteknologi och molekylärbiologi, kan

förväntas bli än mer omstörtande på sikt. Många forskare menar att det bara är en tidsfråga tills datorers intelligens och förmåga till lärande, till följd av avancerade algoritmer och ökad datakraft, når den punkt då de blir intelligenta än människor (Hanson 2016). Teknisk utveckling skapar risker och problem, men också stora möjligheter i den mån de nya teknologierna kan samverka med och utveckla människors förmågor och färdigheter. En utmaning är att skapa beredskap för den sociala omvälvning som vi historiskt har sett följer i spåren av ny teknik.

Demografi

I en globalt sammankopplad digital värld blir demografiska förändringar i Sverige men även långt bort viktiga. Världens befolkning har idag nått 7,5 miljarder och enligt beräkningar från FN väntas den öka till 10 miljarder senast 2050. Detta trots att fertiliteten förväntas minska de kommande åren (UN World Population Prospects). Konsekvensen är ett ökat utbud av arbetskraft, särskilt för enklare jobb, men på sikt även för mer kvalificerade tjänster. Exempelvis är Indien redan idag en viktig exportör av kvalificerade tjänster. Även de globala företagens utvecklings- och forskningsavdelningar lokaliseras allt oftare i olika utvecklingsländer (Braunerhjelm & Kreicbergs 2017).

Samtidigt blir världens befolkning allt äldre. Vid 2050 beräknas det finnas lika många personer över 60 år som det finns barn under 15 år – nu är det nästan dubbelt så många under 15 år som personer över 60 år. Antalet personer över 80 år förväntas tredubblas till 2050. I en rapport från Statistiska Centralbyrån (SCB) beräknas Sveriges befolkning öka från 10 miljoner till 12,9 miljoner 2060 (SCB 2015). Likaså förväntas medellivslängden öka, där kvinnors förväntade livslängd går från 84 år till 89 år och männens förväntade livslängd går från 80 år till 87 år. År 2014 var var femte per-

son i Sverige över 65 år, i slutet av 2060 förutspås att var fjärde person kommer vara det. Samtidigt förväntas barn och unga mellan 0-19 år ligga kvar på 23 procent.

Det sker också en ökad urbanisering i de flesta länder. År 2014 bodde 54 procent av världens befolkning i stadsområden och 2050 beräknas 66 procent av världens befolkning göra det. De mest urbaniserade regionerna är Nordamerika med 82 procent, Latinamerika och Karibien med 80 procent samt Europa med 73 procent. Enligt beräkningar från FN kommer den största ökningen i urbanisering ske i Afrika (från 40 till 56 procent) och i Asien (från 4,8 till 64 procent) (UN World Urbanization Prospects). För Sveriges del beräknas befolkningen i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö öka från dagens 50 procent till 54 procent fram till 2040 (SOU 2015:104). En viktig orsak till denna urbanisering är att värdeskapande i den moderna ekonomin i ökad utsträckning tycks kräva demografisk täthet och ett diversifierat näringsliv (Korpi & Clark 2017).

Urbaniseringen i kombination med den demografiska utvecklingen riskerar dock leda till att många svenska arbetsmarknadsregioner kommer att få otillräcklig yrkesverksam befolkning. I vissa regioner kan den yrkesverksamma befolkningen komma att minska med över 20 procent (SOU 2015:104). Mindre arbetsmarknadsregioner, med färre än 100 000 invånare, väntas få betydande kompetensbrist. Störst brist väntas i regioner med färre än 30 000 invånare (SOU 2015:101). Ser man till löneutvecklingen är den dessutom bättre i storstadsregionerna (Korpi & Clark 2015).

Den omfattande nettoinvandringen de senaste 15 åren har emellertid inneburit att den svenska demografiska strukturen ser mer fördelaktig ut än vad som befarats i tidigare prognoser. Försörjningsbördan, kvoten mellan befolkningen i arbetsför ålder (20-64 år) och de övriga åldersgrupperna, förväntas inte öka lika mycket de närmaste 20 åren jämfört med vad som tidigare befarats, även om skill-

naden är relativt liten (Malmberg m.fl. 2016).

Antalet inrikes födda i arbetsför ålder har minskat sedan år 2000 och kommer att fortsätta att minska de närmaste 15 åren. Antalet och andelen utrikes födda i befolkningen i arbetsför ålder kommer att växa betydligt fram till år 2030¹. Kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden de närmaste 15–20 åren kan därför förbättras om den yngre utrikes födda befolkningen integreras väl. Tyvärr tyder alltmer på att svensk arbetsmarknad har problem med integrationen av utrikes födda. Det är en stor utmaning för oss alla att skapa bättre förutsättningar för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden.

Värderingar

Nära kopplat till ovannämnda trender och omvärldsförändringar kan även ett antal grundläggande värderingsförskjutningar skönjas, även om dramatiken inte ska överdrivas. Exempelvis visar SOM-institutets undersökningar att ungdomsgenerationerna i stort sett har samma värderingar som tidigare generationer: viktigast är hälsa, frihet, ärlighet, familjetrygghet och en värld i fred. Några linjära trender kan knappast iakttas. Exempelvis har värderingar som självförverkligande, ett liv fullt av njutning eller ett spännande liv, vilka bedömdes som viktiga fram till millennieskiftet, minskat i betydelse. 1970-talisterna har, kanske något förvånande, närmat sig sina mor- och farföräldrar värderingsmässigt (Gunnarsson & Oscarsson 2015).

Likväl finns över tid betydande värderingsförskjut-

1) Fram till 2030 förväntas befolkningen i åldern 20–64 år att öka med 594 000 personer. De utrikes födda i åldern 20–64 år förväntas bli 668 000 fler och de inrikes födda i samma åldersgrupp förväntas bli 73 000 färre. Efter år 2030 räknar SCB med en kraftigt minskad nettovandring.

ningar som ger stöd för Ingleharts teori om de postmaterialistiska värderingarnas långsamma genombrott (Inglehart 1977; Inglehart & Welzel 2005). Sverige utmärks i allt högre grad av sekulära och så kallade emancipativa (ung. frihetliga) värderingar, som betonar rationalitet, individualitet, modernitet och självförverkligande i samtliga generationer. Även jämställdhet blir allt viktigare. Andra länder tycks utvecklas i samma riktning ju rikare och mer utvecklade de blir, även om resultaten även här är omdiskuterade.

En annan värderingsförskjutning av betydelse handlar om ökade krav på hållbarhet, både ekologiskt och socialt. Begreppet hållbarhet har sitt ursprung i den s.k. Brundtlandkommissionens rapport "Vår Gemensamma Framtid" från 1987. I rapporten definieras hållbar utveckling som "en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov" (Our Common Future 1987:16). Man betonade bland annat att hållbar utveckling inbegriper såväl ekonomiska som ekologiska, sociala och kulturella aspekter. År 2015 satte FN som del av Agenda 2030 upp 17 globala mål inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet som medlemsländerna ska verka för att ha uppnått före 2030 (Globala Målen 2017).

Denna utveckling är till viss del konsumentdriven. En undersökning som Världsnaturfonden beställt från Sifo visar exempelvis att 90 procent av unga svenskar mellan 16 och 25 år ansåg att det var viktigt att leva klimatsmart. Och företagen jobbar på för att möta konsumenternas krav, vilket ger effekt då allt fler företag arbetar idag med hållbarhetsfrågor. Företag som exempelvis IKEA har bytt ut hela sitt belysningsassortiment mot mer energieffektiva LED-lampor och Volvo gick i maj 2017 ut med att de inte längre kommer satsa på att utveckla nya dieselmotorer, utan istället fokusera på att utveckla eldrift (IKEA 2016; DI 2017).

Osäkerhet och flexibilitet

Dessa övergripande trender och omvärldsförändringar – globalisering, digitalisering, demografi och värderingar – påverkar framtidens arbetsmarknad och förutsättningarna för den svenska modellen. Framtiden är dock alltid oviss och det är svårt att förutsäga vad som kommer ske. Vi vet vilka trender och omvärldsförändringar som pågår idag och som sannolikt kommer fortsätta in i framtiden, men samtidigt känner vi inte till oförutsedda händelser som exempelvis finanskrisen 2009, krig eller naturkatastrofer, vilka kan förändra spelplanen totalt.

Mycket talar dock för att de snabba förändringar, den ökade konkurrens och den tilltagande osäkerhet som kan förväntas kommer att öka kraven på arbetsmarknadens flexibilitet och förnyelsen av arbetsmarknadens institutioner.

3 Modellens ramverk

Dagens svenska modell har mer än 100 år på nacken. I decemberöverenskommelsen 1906 enades LO och SAF (Svenskt Näringslivs föregångare) om att svensk arbetsmarknad i huvudsak skulle regleras genom kollektivavtal. Parterna kom efter hand att sträva efter hög organisationsgrad och ordnade förhållanden. Under de därpå följande decennierna etablerades det som kommit att kallas den svenska modellen, baserad på huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter, kompletterat med lagstiftning (Karlson & Lindberg 2008; Lundh 2010; Nycander 2008).

Modellen har förändrats flera gånger under årens lopp och är idag baserad på följande institutionella ramverk:

1. Kollektivavtalslagen och konfliktreglerna
2. Riksbankens inflationsmål
3. Industriavtalet och andra förhandlingsordningsavtal
4. Medlingsinstitutet

År 1928 kom den lagstiftning som lagt grunden till den svenska arbetsmarknadsmodellen (idag inkorporerad i MBL). Kollektivavtal lagreglerades tillsammans med konfliktregler. Dessutom inrättades den partssammansatta Arbetsdomstolen. Konfliktträtten är internationellt unik: den är relativt obegränsad och sedan 1970-talet grundlagsskyddad (Malm Lindberg, Karlson & Grönbäck 2015).

År 1995 övergick Sveriges Riksbank formellt till ett inflationsmål på två procent (Riksbanken 2017). Bakgrunden var

1970- och 1980-talens devalvering- och inflationsekonomi, med uppgivandet av den fasta kronkursen hösten 1992. I den nya makroekonomiska regim som etablerades fick Riksbanken även en mer en självständig ställning gentemot riksdag och regering från den 1 januari 1999. Inflationsmålet utgör en viktig del i parternas beräkning av löneutrymmet.

År 1997 enades 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, ha få konflikter, medverka till ökad sysselsättning och möjliggöra relativlöneförändringar (Medlingsinstitutet 2017).

Det finns 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, semesterar och andra anställningsvillkor – som påverkar den svenska arbetsmarknadens funktionssätt. Men det är inom ovan beskrivna institutionella ramverk som kollektivavtal, inklusive så kallade huvudavtal, mellan arbetsmarknadens parter ingås. Här sker lönebildningen och här regleras i huvudsak allmänna villkor såsom pensioner, arbetstider, semesterar, försäkringar, omställningsavtal m.m. Det går inte att förstå varför svensk arbetsmarknad fungerar som den gör utan insikt om detta ramverk. Flera av de utmaningar som analyseras nedan är direkt kopplade till ramverkets utformning.

4 De viktigaste utmaningarna

De trender och omvärldsförändringar som beskrivits i tidigare avsnitt leder tillsammans med utformningen av den svenska arbetsmarknadsmodellens ramverk till en rad utmaningar, varav några av de viktigast analyseras nedan.

Förändrat värdeskapande och branschglidning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger sedan början på 1990-talet på sektorsvisa förhandlingar och kollektivavtal i ramen för de institutioner som beskrivits tidigare (Karlsson & Lindberg 2008). Den starka globaliseringen och snabba teknologiska utvecklingen innebär dock ett förändrat värdeskapande och en tilltagande branschglidning.

Vi konstaterade i tidigare avsnitten att den tekniska utvecklingen underlättar digitalisering, robotisering, utrikeshandel med tjänster och globala produktionskedjor. Nya, mer kvalificerade och ofta tjänsterelaterade jobb uppstår, medan andra jobb försvinner (Acemoglu & Restrepo 2017). Industrin kan förväntas robotiseras och tjänstefieras alltmer. En konsekvens av förändringen blir att traditionella gränser mellan branscher och sektorer suddas ut. Gränser mellan tillverknings- och tjänstesektorer, liksom mellan arbetare och tjänstemän, blir allt otydligare. Gränsen mellan återförsäljare, grossist och producent är på många områden på väg att försvinna då olika mellanled elimineras.

Ett exempel är handeln där matvarubutiker numera även säljer läkemedel och tillhandahåller posthantering. Matbutikerna är inte unika, utan många handelsföretag erbjuder idag tjänster utöver de traditionella såsom banktjänster, finansieringstjänster och försäkringar. Än större betydelse har förstås olika e-handelsföretag, som exempelvis Zalando eller Apotea, som är på väg att stöpa om kläd- respektive apotekshandeln. Behovet av fysiska butiker minskar samtidigt som efterfrågan på exempelvis transport- och logistiktjänster ökar (Sundström m.fl. 2016).

Även industrin använder, producerar och säljer mer tjänster än tidigare. Det märks bland annat i den ökade tjänsteexporten, som mer än fördubblades redan mellan 1998 och 2006 (Lodefalk 2013). Mycket tyder på att företag som inkorporerar tjänster i sin verksamhet har konkurrensfördelar gentemot sina konkurrenter (Lodefalk 2017). Genom att företagen själva kontrollerar till exempel sin logistik eller förmedlar sina egna ingenjörstjänster kan de spara både tid och material (Nordås 2010). Genom att erbjuda tjänsteverksamhet kan företagen också differentiera sig gentemot sina konkurrenter (Kelle 2013). Att erbjuda tjänster gör dessutom att företagen kan ha relativt stabila inkomster även i tuffare ekonomiska tider (Crozet & Millet 2014). Industriföretagen anställer dessutom allt fler på affärssidan så som matematiker, ingenjörer och it-tekniker, vilka tidigare endast funnits på produktionssidan (Pilat & Wöfl 2005).

Det förändrade värdeskapandet innebär samtidigt att svenska producenter av varor och tjänster i ökad utsträckning utgör länkar i globala värdekedjor, där tillverkningsprocessen är spridd över ett flertal länder. Vad som är tillverkning eller tjänst och vilka företag i olika länder som tar huvuddelen av värdeskapandet blir allt svårare att särskilja. Det betyder bland annat att vi inte bara behöver kunna exportera utan även importera på ett effektivt sätt för att

stärka vår konkurrenskraft. Vi är alltmer beroende av hur väl företag i andra länder fungerar för att svenska jobb och företag ska kunna utvecklas.

Globalisering, digitalisering, och annan teknisk förändring skapar därmed en snabb strukturomvandling. Tillväxten kan bli mer hållbar, såväl miljömässigt som socialt. Vi kan få bättre diagnoser på hälsoområdet, energisnålare system, självkörande och säkrare fordon och håftigare underhållning, liksom förfinade analyser inom en rad områden. På en alltmer digitaliserad, global marknad, kommer nya och välfärdshöjande innovationer att spridas allt snabbare. Helt klart är att jobb försvinner, men också att nya jobb skapas. Det är vad kreativ förstörelse och välståndsutveckling handlar om (Sandström & Karlson 2016).

Den digitala tekniken och utvecklingen inom artificiell intelligens möjliggör insamlande och analys av enorma mängder data. I vissa fall kan de utnyttjas direkt av andra automatiserade system och produktionsprocesser. I andra fall utgör dock möjligheterna med Big Data och artificiell intelligens ett komplementärt redskap för bättre, snabbare, och mer välunderbyggda beslut. Jobbeffekten kommer därför sannolikt att bli dubbel: jobb kommer att försvinna inom områden som automatiseras, men samtidigt öka inom existerande och nya områden där möjligheter att komplettera artificiell intelligens uppstår. Detta kommer påverka flera kunskapsjobb, exempelvis inom områden som redovisning, juridik, bank och hälsovård. I Sverige finns redan en handfull bolag som automatiserat betydande delar av den juridiska arbetsprocessen.

Den framväxande delningsekonomin möjliggör dessutom en form av mångsysslande som tidigare inte var möjligt. Inträdesbarriärerna sänks genom att tekniken sänker transaktionskostnaderna vilket gör det enklare för fler individer att utbyta varor och tjänster med varandra. Istället för en traditionell anställning väljer fler att bli egenföretagare

eller egenanställda när arbetet enklare förmedlas utan mellanhänder. Med den tilltagande globaliseringen blir det också allt vanligare med gränsöverskridande arbete och arbetsgrupper som samarbetar över internet (Sandström & Karlson 2016).

Att det förändrade värdeskapandet och den tilltagande branschglidningen, där tidigare sektorer överlappar och glider in i varandra, innebär en utmaning för den svenska arbetsmarknadsmodellen torde vara uppenbart. Är exempelvis dagens sektors- eller branschuppdelade förhandlingsmodell och uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän ändamålsenlig? På svensk arbetsmarknad finns idag runt 115 centrala parter, varav cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund. Tillsammans tecknar dessa omkring 670 kollektivavtal rörande lön och allmänna anställningsvillkor. Är modellen tillräckligt flexibel och är villkoren tillräckligt konkurrenskraftiga för att företag och arbetstillfällen ska stanna i Sverige?

Försvagad attraktivitet och fallande medlemstal

Den svenska arbetsmarknadsmodellens legitimitet bygger på att fackförbund och arbetsgivarorganisationer har höga medlemstal. Till skillnad från många andra länder där staten lagstiftar om villkor på arbetsmarknaden har arbetsmarknadens organisationer i Sverige kommit att själva reglera arbetsmarknaden med hjälp av kollektivavtal (Karlson & Lindberg 2008). Noterbart är även att anställda som inte är med i en fackförening enligt praxis ska täckas av det kollektivavtal som deras arbetsgivare har tecknat. Arbetsrättslig lagstiftning, exempelvis lagen om anställningsskydd, är dispositiv och kan åsidosättas av överenskommelser mellan parterna. Vidare implementerar Sverige bindande EU-direktiv på arbetsmarknadens område med hjälp av

kollektivavtal, vilket också förutsätter hög anslutningsgrad. Så har till exempel skett när det gäller direktiv om deltids- och visstidsanställdas rättigheter.

Mot denna bakgrund är det problematiskt med fallande medlemstal och försvagad attraktivitet. Totalt täcker idag 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 den anställda med i facket. I vissa branscher, exempelvis hotell och restaurang samt flera kunskapsintensiva tjänstesektorer, liksom bland unga, är organisationsgraden väsentligt lägre (Medlingsinstitutet 2017).

Lika anmärkningsvärt är att det finns fler hängavtal än medlemmar i arbetsgivarorganisationerna på den privata sidan. (På den offentliga är 100 procent av arbetsgivarna organiserade.) Det finns idag ca 65 000 organiserade företag, vilket utgör 30 procent av företagen med fler än en anställd. Samtidigt finns det ca 70 000 hängavtal, det vill säga avtal direkt mellan en enskild arbetsgivare och en facklig organisation. Tillsammans täcker dessa avtal 85 procent av de anställda på den privata arbetsmarknaden, varav hängavtalen täcker fem procent (Medlingsinstitutet 2017). Ungefär 500 000 - 600 000 privatanställda saknar kollektivavtal (främst tjänstemän).

Svenskt Näringsliv företräder 50 bransch- och arbetsgivarförbund, med cirka 60 000 medlemsföretag och 1,7 miljoner anställda (Medlingsinstitutet 2016). Andra stora arbetsgivarorganisationer är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) som företräder 260 kommuner och 20 landsting och regioner, med cirka 1 miljon anställda. Arbetsgivarverket företräder 250 myndigheter, affärsverk och företag kopplade till det statliga området, de har 250 000 anställda (Medlingsinstitutet 2016). Medlemsantalet är som sagt 100

procent hos dessa offentliga arbetsgivarorganisationer.

På fackföreningarnas sida är däremot medlemssiffrorna varierande, men långsiktigt har de en nedåtgående trend. De senaste siffrorna från Medlingsinstitutet visar på en liten uppgång för LO, TCO samt Saco under 2015, men i början av 2016 tappade Kommunal (delvis orsakat av en skandal) ett stort antal medlemmar på kort tid, cirka 12 000 medlemmar. Likaså tappade två stora LO-förbund, IF Metall och Handelsanställdas förbund medlemmar under 2016, totalt cirka 19 000 medlemmar vilket var 1,5 procent av deras medlemmar (Medlingsinstitutet 2016). TCO och Saco ökade dock under 2016. Unionen, som är en del av TCO, ökade i medlemsantal och i kombination med Kommunals minskning samlar Unionen störst antal yrkesverksamma medlemmar, vilket gör dem till den största fackliga organisationen i Sverige.

Vi ser således att de traditionella stora LO-förbunden tappar medan de förbund som samlar tjänstemän och akademiker ökar. Brytpunkten då TCO och Saco samlade fler medlemmar än LO var 2008 och efter det har skillnaden mellan antalet arbetare och antalet akademiker och tjänstemän ytterligare ökat. Mellan 2010 och 2015 ökade antalet tjänstemän och akademiker med cirka 130 000 medlemmar samtidigt som LO-förbunden minskade med cirka 30 000 medlemmar (Medlingsinstitutet 2016).

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. Den individualisering som beskrevs inledningsvis, liksom demografisk förändring där nya grupper med lägre kompetens vill komma in på svensk arbetsmarknad, riskerar att ytterligare förstärka denna utveckling. Att medlemstalen i de

fackliga organisationerna faller är dock inte unikt för Sverige. Inom OECD-området ligger den genomsnittliga organisationsgraden på 16,7 procent (OECD 2017).

Konfliktreglernas kostnader och konsekvenser

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har ovanligt tillåtande regler för konflikter på arbetsmarknaden. Sverige saknar flera av de principer eller lagkrav kring proportionalitet, *ultima ratio* och *fair play* som finns i andra jämförbara länder, och skyddet mot samhällsfarliga konflikter är svagt (Grönbäck & Karlson 2017). Relativt andra jämförbara europeiska länder sticker Sveriges regelverk ut särskilt. Sympatiåtgärder som sådana är endast tillåtna i Skandinavien och Tyskland, där Sveriges regelverk för åtgärderna till skillnad från de andra ländernas är närmast oinskränkt. När det gäller sympatiåtgärder vid blockad mot oorganiserade arbetsgivare är dessa endast tillåtna i Sverige och Danmark (Malm Lindberg, Karlson & Grönbäck 2015).

Konfliktreglerna är viktiga eftersom de får konsekvenser för den styrkebalans som finns mellan parterna. Reglerna sätter spelplanen för aktörerna på arbetsmarknaden och har effekter, såväl direkta som indirekta. De direkta effekterna är hur många och vilka arbetskonflikter som bryter ut. Men de indirekta effekterna är väl så viktiga eftersom konfliktreglerna skapar påtryckningsmöjligheter i olika förhandlingssituationer och ger upphov till olika fackliga strategier och arbetsgivarstrategier. Reglernas utformning får därmed också konsekvenser för såväl företagens arbetskraftskostnader som för arbetstagarnas lönenivåer och därtill fördelningen mellan olika grupper på arbetsmarknaden. En förutsättning för en väl fungerande lönebildning där konkurrenskraften bibehålls är därför att reglerna är utformade så att förhandlingsresultatet blir väl avvägt.

I jämförelse med omvärlden har Sverige haft få utbrutna konflikter under de senaste 20–25 åren. Jämfört med 1970- och 1980-talen har konfliktnivån varit låg sedan 1990-talets inledning. Likaså har konfliktnivån i Sverige varit lägre än genomsnittet i jämförbara länder inom EU eller OECD (ILOSTAT 2016; Karlson & Lindberg 2012; Lindberg 2007). Det innebär däremot inte att arbetsmarknaden är konfliktfri.

Medlingsinstitutet mäter sedan länge antalet förlorade arbetsdagar i samband med konflikter på svensk arbetsmarknad. Under 2016 var det totala antalet förlorade arbetsdagar 10 417 stycken, varav en majoritet berodde på strejken inom byggsektorn (Medlingsinstitutet 2017).

Under ytan finns inte sällan hot om strejker och andra stridsåtgärder som stannar vid varsel. Svenskt Näringsliv (2017) har gjort en värdering av varselns skadeverkningar på medlemsföretagen under åren 2011–2016 genom att värdera konflikthoten i varseldokumentet samt förbundsrepresentanternas bedömning. Skadorna graderades på en tregradig skala: *måttliga*, *betydande* respektive *kraftiga skadeverkningar*. Ett exempel på måttlig skadeverkning var övertidsblockader på arbetsplats som inte var beroende av övertidsarbete. Betydande påverkan inbegrep exempelvis varsel som ledde till kostnader för det varslade företaget under varseltiden men inte på längre sikt. Inte heller ska varslet ha påverkat företagets möjligheter att fullfölja sina påbörjade uppdrag under varseltiden. Kraftiga skador innebar att det varslade företaget förlorade kunder eller fick minskad omfattning av ordrar under varseltiden. Det varslade företagets förmåga att fullfölja sina uppdrag under varseltiden kan också ha påverkats.

Resultatet visar stor variation i skadeverkningarna över tidsperioden. Den höga frekvensen av varsel med kraftig skadeverkan under 2014 kan ha medverkat till att konflikterna blev korta och därmed redovisas som små kostnader i statistiken över exempelvis antalet förlorade arbetsdagar.

Ett litet fåtal förbund och branscher svarar för den övervägande delen av antalet varsel, antalet konflikter och antalet förlorade arbetsdagar. Generellt gällde länge att LO-anslutna arbetstagare hade högre strejkbenägenhet än andra. Bland de konfliktbenägna återfanns hamn-, gruv- och skogsarbetare, men under efterkrigstiden försköts konfliktmönstret i riktning mot verkstadsarbetare (Thörnqvist 1994).

Under 1990- och 2000-talen tycks de utbrutna arbetsmarknadskonflikterna vara koncentrerade till ett litet antal hemmamarknadsorienterade branscher: transporter, byggnad och el. På dessa områden, som antingen är relativt skyddade från internationell konkurrens eller befinner sig i integrerade produktionssystem, används strejker fortfarande mer eller mindre regelmässigt som ett påtryckningsmedel. Hot om konflikt eller faktiskt utbrutna konflikter är regel snarare än undantag. Detta är också områden där förhandlingsordningsavtal, som Industriavtalet, saknas (Lindberg 2007).

I en pilotstudie om byggstrejken 2016 (Karlson & Knudsen 2017) konstateras att även om konflikten var kort – själva strejken varade endast sex dagar varav fyra arbetsdagar – ansåg 60 procent av de drabbade företag som tillfrågades en dryg månad efter konfliktens avslutning att konflikten innebar mycket betydande eller betydande kostnader. De fann vidare endast ett svagt samband mellan de uppfattade totala konfliktkostnaderna och antalet förlorade arbetsdagar. En stor andel av de företag som angett ett lågt antal förlorade arbetsdagar hade likväl uppskattat de totala konfliktkostnaderna som mycket betydande. Det är också tydligt att de (få) företag med ett stort antal förlorade arbetsdagar också samtliga hade betydande eller mycket betydande uppskattade konfliktkostnader. Slutsatsen är därför att antalet förlorade arbetsdagar är ett otillräckligt och delvis missvisande mått på de verkliga kostnaderna för arbetsmarknadskonflikter.

Mycket tyder också på att konfliktkostnaderna i hög grad uppstod på grund av ett stort ömsesidigt beroende mellan företag i byggkedjan. Dels var olika typer av relationskostnader vanliga både före, under och efter konflikten, dels fanns betydande återhämtningsproblem för många företag ännu fem månader efter strejken. Ett exempel är att det är svårt att jobba igen förlorad tid. Just i det här fallet var strejken särskilt problematiskt eftersom konflikten inträffade under branschens högsäsong. Klart är dock att förseningskostnader kvarstod långt efter att strejken avslutats.

Neumann och Reder (1984) respektive Jagrén och Pousette (1986) visar att företagens anpassningsförmåga har sänkt konfliktkostnaderna i andra branscher, men resultaten från Karlson och Knudsen (2017) tyder på att det ömsesidiga beroendet mellan företag snarast gör också korta strejker kostsamma för företagen som undersökts. Givet att starkt sammankopplade produktionssystem och värdekedjor blir vanligare i allt fler branscher är det rimligt att tänka att resultatet är relevant även mer generellt.

Om så är fallet, och givet tilltagande globalisering och digitalisering, blir kostnaderna och konsekvenserna av konflikter knappast mindre under kommande år. I en värld med snabba förändringar och globalt sammankopplade värdekedjor är proportionerliga konfliktregler viktiga för Sveriges konkurrenskraft.

Centralisering, kostnadskontroll och utvecklingskraft

Den svenska arbetsmarknadsmodellens konfliktregler nödvändiggör en stark lönenormering och samverkan. I annat fall riskerar kostnaderna att skena iväg och konkurrenskraften att urholkas. Det visar erfarenheterna såväl från 1920- och 1930-talet som från 1970- och 1980-talet. Under den tidigare perioden, hårt drabbad av arbetsmarknadskonflik-

ter, låg inhemska branscher som byggsektorn 30-40 procent högre i lönenivåer än lönenivåerna i den konkurrensutsatta industrin. Under den senare perioden steg lönerna nominellt med närmare 400 procent medan reallönerna sjönk eller stagnerade (Karlson & Lindberg 2008; Nycander 2008).

Det är bakgrunden till Saltsjöbadsavtalet 1938, precis som till Industriavtalet 1997. Parterna själva, liksom ansvariga politiker, insåg att situationen var ohållbar. Även Riksbankens inflationsmål och Medlingsinstitutets uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning, tidigare beskrivna under modellens ramverk, har i grunden samma syfte, nämligen att värna konkurrenskraften genom en tydlig lönenormering.

Detta sker genom att parterna inom industrin sätter "märket", det vill säga den lönenorm som sedan styr lönebildningen inom övriga sektorer. I Medlingsinstitutets instruktioner tydliggörs att de i sina medlingsuppdrag endast kan medverka till avtal som håller sig inom denna norm. Likaså har de förhandlingsordningsavtal som tillkommit på svensk arbetsmarknad, inklusive offentlig sektor, motsvarande skrivningar. Riksbankens inflationsmål på två procent är, i sin tur, tänkt att fungera som ett ankare i själva löneförhandlingarna, där hänsyn förstås även tas till produktivitetsutveckling och viktiga konkurrentländers kostnadsökningar.

I praktiken innebär detta att parterna själva måste ta ett stort ansvar för att upprätthålla arbetsfred och värna konkurrenskraft. Detta sker genom stark samverkan eller centralisering på ömse sidor av arbetsmarknaden. Arbetsgivarna inom Svenskt Näringsliv och löntagarna, först inom facken inom industrin och sedan inom LO, "samverkar" eller "samordnar" för att hitta en gemensam syn när det gäller de förhandlingsbud som sedan leder till det avtal som sätter lönenormen eller märket.

Denna samverkan går att likna vid kartellbildning;

här finns drag av priskarteller, försäljnings- respektive inköpskarteller av arbetskraft, där anställda försöker driva upp priset på arbete och undvika låglönekonkurrens, medan arbetsgivarna försöker hålla nere lönekostnaderna. Det är själva logiken i systemet. Konsekvensen är det som kallas "lönebildningens dilemma" (Karlson & Lindberg 2008; Karlson m.fl. 2014) som innebär att dagens svenska arbetsmarknadsmodell har svårt att samtidigt leverera få arbetsmarknadskonflikter, konkurrenskraftiga lönekostnader och hög ekonomisk utvecklingskraft. Orsaken är att konfliktreglerna driver fram en önskad centralisering eller samordning av lönebildningen, som är nödvändig för att klara kontrollen av lönekostnaderna. Nuvarande konfliktregler, särskilt sympatiåtgärderna, ger ett behov av lönekoordinering och märkessättning för att åstadkomma stabil arbetsfred, men då omöjliggörs samtidigt en decentralisering och lokal lönebildning som kan ge ökad utvecklingskraft hos företagen.

För arbetstagens sida, särskilt inom LO, tar kartellogiken även bland annat sig uttryck i återkommande låglönesatsningar. Detta förefaller vara den minsta gemensamma nämnare som samtliga förbund kan enas om. Dessutom drivs lönekostnaderna upp eftersom även de skyddade hemmabranscherna måste fås med i samordningen. Märket blir därmed ingen riktig garanti för kostnadskontroll, vilket utvecklingen de senaste åren illustrerar (Medlingsinstitutet 2017; Industrins ekonomiska råd 2017). Till detta torde även Riksbankens bristfälliga inflationsprognoser ha bidragit (Svensson 2014).

Det finns emellertid de som ifrågasätter den rådande lönenormeringen av andra skäl. Märket sägs bland annat leda till svårigheter att åstadkomma relativlönejusteringar för eftersatta grupper, kanske främst inom kvinnoyrken inom offentlig sektor, och hos inhemska sektorer med hög efterfrågan, som byggbranschen (Calmfors 2016; Calmfors 2017).

Den starka lönenormeringen, med industrins märke, förhandlingsordningsavtalen och Medlingsinstitutets roll, får även till konsekvens att utformningen av lönevillkoren och företagens lönesättning påverkas.

Även på avtalsområden med sifferlösa avtal och formellt stora möjligheter till lokal lönebildning verkar märket i praktiken normerande. Den centrala lönenormeringen skapar förväntningar om årliga löneökningar med en viss procentsats för alla, trots att inflationen kan vara nära noll, vilket minskar intresset för mer utvecklade löneprocesser. Likaså förstärker samma mekanismer rättviseföreställningar som i många fall befäster status quo (Karlson m.fl. 2014). Sammantaget verkar det vara fallet att kollektivavtalens centralisering, låglönesatsningar och en rad företags-interna skäl samt lokala rättviseföreställningar bidrar till en stark lönesammanpressning.

Detta försvårar strategisk lönesättning, vilket såväl många fackliga organisationer och anställda som flertalet arbetsgivare uppfattar som negativt. Stora grupper med anställda har små eller obefintliga möjligheter till lönekarriär. Det förefaller inte helt osannolikt att de fallande fackliga medlemstalen hänger ihop med detta faktum. På motsvarande sätt har många arbetsgivare små möjligheter att använda lönen som ett strategiskt verktyg för att utveckla sin verksamhet. Närmare två tredjedelar av de anställda i privat sektor har små eller begränsade möjligheter att påverka den egna lönen (Karlson m.fl. 2014). Då blir det svårt eller omöjligt för arbetsgivarna att använda lönen som ett medel för att rekrytera, behålla och utveckla personal. Det begränsar företagets utvecklingskraft.

Framtidens lönebildning kommer rimligen att behöva se annorlunda ut. Sverige behöver fler jobb med goda möjligheter till löneutveckling i växande företag i alla typer av branscher. Det förutsätter stärkt ekonomisk utvecklingskraft. Vi behöver utveckla en lönebildning och former för

lönesättning som fungerar för alla sorters företag. Inte minst behöver lönebildningen utformas så att den stärker företagets kompetensförsörjning. Det innebär att lönebildningen inte kan se likadan ut för alla typer av företag och branscher. Det finns stora variationer som behöver beaktas. Men framför allt behövs mer experiment och nytänkande på lokal nivå för att kunna tillmötesgå medarbetares och företags faktiska behov.

Minskad centralisering kan förväntas vara särskilt värdefull i tider när det är viktigt att klara en stark struktur-omvandling, då människor och resurser behöver flyttas över till växande företag och branscher. Även integrationen av nyanlända torde förutsätta en flexiblare lönesättning och lägre ingångslöner.

Kompetensbrist inom alla sektorer

En av de viktigaste konsekvenserna av den sammanpressade lönestrukturen är försämrad kompetensförsörjning. Sammanpressningen betyder att utbildningspremien i Sverige är notabelt lägre än i andra jämförbara länder (Hanushek m.fl. 2015). Samhällsekoniskt kan en låg utbildningspremie leda till att individer inte utbildar sig inom områden och yrken som ger störst avkastning. Till detta bidrar även de höga marginalskatterna, vilka uppgår till närmare 70 procent om skattedelen i arbetsgivaravgiften räknas in. Det är vidare väl belagt att höga arbetsskattelikilar försämrar arbetsfördelningen i samhället (Karlson & Larsson 2016). Därmed försämras matchningen på arbetsmarknaden och företag får svårare att rekrytera arbetskraft med adekvata kompetenser (Karlson & Skånberg 2012).

Forskningen om effekterna av differentierade löner och lönespridning tar sin utgångspunkt i både psykologiska och ekonomiska, men även sociologiska, teorier om människors beteende och motivation (Karlson m.fl. 2014). En utgångs-

punkt i nationalekonomisk forskning är att människor påverkas av ekonomiska incitament och att företag kan motivera medarbetare bättre genom att differentiera lönerna utifrån prestation (Lazear & Rosen 1981; Lazear 2000).

Den psykologiska forskningen har snarare lagt betoningen på att arbetstagare motiveras av andra faktorer än ekonomiska incitament. Den inre motivationen till att göra ett bra arbete kommer inte från den eventuella monetära belöningen. Däremot är lönen viktig som så kallad hygienfaktor, om man inte är nöjd med lönen eller lönesättningen påverkar det arbetsprestationen negativt. Viktigt är också att lönesättningen måste uppfattas som rättvis för att bli legitim och inte få negativa konsekvenser för motivationen. För att nå framgång med ett individuellt och differentierat system måste man samtidigt arbeta med faktorer såsom transparens i lönesättningen och att arbetsgivare ger löpande återkoppling på utfört arbete (Hertzberg 1959; Karlson m.fl. 2014; Stråberg 2010).

En rad studier pekar på att mer decentraliserade förhandlingsformer kan bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kompetensförsörjning (Pfeffer & Sutton 2006; Rynes m.fl. 2005). En faktor är att företag och anställda då kan komma överens om vilka lönesystem som är bäst lämpade och ändamålsenliga för arbetsplatsen och de lokala förhållandena. En decentraliserad lönebildning kan även leda till en sammansättningseffekt eftersom högpresterande och riskbenägna arbetstagare söker sig till arbetsplatser där de har större möjligheter till hög lön och/eller lönekarriär.

Tyskland utgör exempel på ett land som traditionellt haft en arbetsmarknadsmodell liknande den svenska, men som decentraliserat kollektivavtalen och därigenom ökat lönespridningen. Detta har gett mycket goda sysselsättningsresultat och ökat arbetskraftsutbudet väsentligt (Burda & Hunt 2011). I Tysklands fall har detta åstadkommit genom

förändringar av förhandlingssystemet, men även som en del av ett reformpaket med uppstramad arbetslöshetsförsäkring och effektivitetshöjande förändringar av arbetsförmedlingen med större krav på de arbetslösa.

Klart är emellertid att lönebildningens starka centralisering leder till en lönesammanpressning som skapar hinder för arbetsgivare att använda lön som ett medel för att förbättra kompetensförsörjningen. På motsvarande sätt saknar många anställda möjlighet att påverka lönen, även över livet, vilket får konsekvenser för motivation och vilja till kompetensutveckling. Detta kan rimligen inte vara ändamålsenligt i en modern kunskapsekonomi, där individers motivation och kompetens är de viktigaste förutsättningarna för tillväxt och välfärd.

Ett nytt osynligt kontrakt?

Arbetsmarknaden har förändrats tydligt de senaste 20 åren och en större mångfald vad gäller anställningsformer och företagens organisering kan urskiljas. Som framgått tidigare leder globalisering och teknologisk utveckling till strukturell omvandling, ett förändrat värdeskapande och branschöverbäringar. Men det leder även nya sätt att arbeta.

Exempelvis ingår företag ofta i globala värdekedjor där anställda kan ingå i globala team. En svensk chef kan ha medarbetare i andra delar av världen och en svensk medarbetare kan ha sin chef på annan geografisk ort. En annan förändring av arbetslivet är att företag arbetar med projektorganisering snarare än med fasta arbetsgrupper och arbetsuppgifter. Det innebär att medarbetare på kort eller lång tid samarbetar med olika kollegor och med olika arbetsuppgifter beroende på vilka uppdrag som ska lösas.

Ytterligare en utveckling av arbetslivet är företags ökade användning av underleverantörer och bemanningsföretag för att exempelvis lösa arbetstoppar och/eller kompetens-

glapp. Det i sin tur har gett upphov till medarbetare i företag som är inhyrda på kort eller lång tid. En del av dessa medarbetare tillhör högre tjänstemannakadern, såsom konsulter eller experter. Andra tillhör arbetarkollektivet och har okvalificerade eller kvalificerade arbetsuppgifter av mer manuellt slag. Med den växande delningsekonomin finns även mer "distanserade" medarbetare ute i företagen, vilka är egenanställda, med andra ord egenföretagare som anställer sig själva.

Ovanstående inslag i arbetslivet är en följd av nya sätt att organisera arbetet i företagen. Man ska dock inte överdriva utvecklingen eftersom de flesta medarbetare fortsatt har en traditionell tillsvidareanställning. Men man kan ändå fråga sig vad förändringarna i organisering och arbetsätt får för konsekvenser för utvecklingen av vad Zetterberg (1984) kallade det osynliga kontraktet.

Det osynliga kontraktet handlar om informella förväntningar och åtaganden som växer fram i det sociala samspel som skapas på en arbetsplats, dvs. den relation mellan företag och anställda som inte regleras formellt. Kvaliteten på det osynliga kontraktet, menade författaren, är en betydande framgångsfaktor i högindustrialiserade länder. En god kvalitet i det osynliga kontraktet innebär arbeten som är berikande, kreativa och nyskapande. Men även att utrymme ges till autonomi och egenmakt, och att medarbetare bryr sig om och är lojala mot varandra (Zetterberg 1984).

I ett kunskapssamhälle ger goda osynliga kontrakt företag konkurrensfördelar eftersom medarbetare präglas av ett engagemang och ansvar för företaget och dess produktion. Goda osynliga kontrakt präglas av medarbetare som ställer upp och känner sig som en betydande del av företagets framgång. Som är lojala med företaget men också upplever att företaget är lojala gentemot dem.

Som redan nämnts tidigare har ny teknik och digitalisering, tilltagande globalisering och värderingsförskjut-

ningar onekligen påverkat arbetslivet och arbetets organisering. En konsekvens som likaså nämnts tidigare är att gränser mellan arbetare och tjänstemän, industri och tjänster, branscher och sektorer har kommit att alltmer luckras upp. Det förefaller troligt att den här typen av dynamik påverkar formuleringen av det osynliga kontraktet. För att svenska företag ska fortsätta att vara konkurrenskraftiga behöver vi lära mer om hur. Det nya arbetslivet påverkar osynliga kontrakt och om kontrakten bidrar till konkurrenskraft. Men likaså behöver vi fundera på hur förändringen av medarbetares värderingar påverkar vad de vill ha för slags kontrakt. Synen på arbete, livspussel och vad man anser kännetecknar det goda livet. En utmaning för företag på svensk arbetsmarknad är att fortsätta utveckla och förbättra arbetslivets win-win-situationer.

Ökad politisk inblandning – Nationellt och från EU-rätten

Ett av de kanske största hoten mot den svenska arbetsmarknadsmodellen är en ökad politisk inblandning, nationellt och från EU-rätten. 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; Nycander 2008; Åmark 1993). Två av de mer tongivande arkitekterna bakom dagens svenska modell, Lars-Gunnar Albåge och Rune Larsson från arbetsgivar- och arbetstagsidan, instämmer (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. Dessutom ska staten inte intervensera i själva lönebildningen eller påverka densamma genom inkomstpolic eller dylikt (Karlson & Lindberg 2008). I Sverige är det i första hand parterna som ska reglera arbetsmarknaden, enligt denna neutralitetsdoktrin.

Under perioden 1970–1990 var staten dock långt ifrån neutral, perioden kännetecknas av ett ökat antal politiska ingrepp på industri- och skattepolitikens områden, liksom införandet av löntagarfonder 1976. Dessutom beslutar riksdagen 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 tolkningsföreträdere vid vissa tvister (Karlson & Lindberg 2008). Även Lagen om anställningsskydd (LAS) samt förtroendemannalagen antas under denna period av riksdagen som lagstiftar fram mer befogenheter åt fackliga skyddsombud och anställda. Tidigare hade dessa frågor hanterats av parterna själva.

Sedan mitten av 1990-talet har arbetsmarknaden dock inte präglats av lika stor statlig intervention, men många av de beslut som togs tidigare påverkar fortfarande dagens arbetsmarknad.

På senare tid finns emellertid flera tecken på att den politiska inblandningen kan vara på väg att öka igen, såväl nationellt som från EU-rätten. Det handlar om alltifrån krav på kollektivavtal vid offentliga upphandlingar, höjda lärarlöner, lagstadgad rätt till heltid samt krav på jämställda pensioner, men också om förslaget om en social pelare på EU-nivå.

Ett av de tydligaste exemplen är lärarlönerna. De avskräckande erfarenheterna från 1970- och 1980-talen, sammanfattade i SOU 1992:100, då politikerna ingrep på den svenska arbetsmarknaden med en rad olika regleringar

– såsom krav på höjda minimilöner och ”rättvisa” arbetsförhållanden – ledde till att den offentliga lönebildningen avlägsnades från det direkta politiska inflytandet, bl.a. genom att göra Arbetsgivarverket självständigt. De ständiga, och misslyckade, inhoppen i avtalsrörelserna hade påverkat lönebildningen på hela arbetsmarknaden, men sällan så som politikerna hade haft för avsikt. Denna avpolitisering får ses som en av de centrala strukturreformerna i början av 1990-talet (Nycander 2008).

Regeringen har nu lanserat 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). Likaså har behov av ökade polislöner förespråkats av flera politiska partier. I mars 2017 föreslog Liberalerna att man skulle höja polislönerna med 4 000 kr per månad genom en satsning på 1,3 miljarder kronor (Liberalerna 2017). Moderaterna har lagt liknande förslag där de föreslår 150 miljoner för ett speciellt lönelyft för poliser 2017 där sedan lönesatsningen trappas upp nästkommande tre år (SVT 2016). På motsvarande sätt förespråkar flera borgerliga partier lönesänkningar så att fler enkla jobb ska kunna skapas.

Regeringen har dessutom lagt fram förslag om att krav på kollektivavtal ska gälla vid offentlig upphandling. Förslaget, som dock röstades ner, hade inneburit att upphandlare i stat och kommuner hade krävt, och tolkat, 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 m.m. (Kommittédirektiv 2017:56).

På europeisk nivå finns motsvarande tendenser genom

förslaget om att införa en pelare med rad olika sociala rättigheter. EU-kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker har gjort implementeringen av denna pelare till en av sin mandatperiods huvudfrågor. I januari 2017 röstades dessutom en initiativrapport om den sociala pelaren igenom i Europaparlamentet.

Syftet sägs vara att skapa ”en rättvis all-europeisk arbetsmarknad” och ”en all-europeisk välfärd” (State of the Union 2015). Initialt är det sagt att pelaren ska gälla medlemsländerna i euroområdet, men även andra medlemsländer är välkomna att ansluta sig.

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 arbetstagarna ska ha rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard; minimilönen ska ligga på en nivå, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov; arbetstagarna 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 Kommissionens svenska hemsida.

Sverige är ett av de medlemsländerna utanför euroområdet som uttryckt sig positivt till allt detta. I november 2017 arrangerade dessutom regeringen tillsammans med EU-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).

Denna sociala pelare väcker onekligen en rad grundläggande frågor. Underförstått innebär den en radikal maktöverföring till central EU-nivå gällande frågor där medlemsstaterna hittills har haft huvudansvaret. 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. Den här typen av centralisering lär vara svår att kombinera med fri rörlighet, ökad konkurrenskraft och innovationsförmåga. Ska dessutom övriga sociala rättigheter förverkligas lär rejäla skatteökningar krävas såväl hos medlemsstaterna som på EU-nivå, där rätt att ta ut skatt som bekant hittills har saknats.

Den sociala pelaren är vidare 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.

5 Utveckling eller avveckling?

Den svenska arbetsmarknadsmodellen står vid något av ett vägskaal. Flera grundläggande samhällsförändringar ställer krav på en väsentligt mer flexibel svensk arbetsmarknad och en förnyelse av arbetsmarknadens institutioner. I en allt mer globaliserad värld, med ny teknik, digitalisering, demografiska förändringar, tilltagande urbanisering och viktiga värderingsförskjutningar är passivitet inget alternativ, trots modellens många förtjänster. Ska man försöka utveckla modellen eller ska man upprätthålla och ytterligare försöka konservera en delvis undermåligt fungerande status quo?

Vi har identifierat sju större utmaningar för modellen: förändrat värdeskapande och branschglidning; försvagad attraktivitet och fallande medlemstal; konflikters kostnader och konsekvenser; centralisering, kostnadskontroll och utvecklingskraft; kompetensbrist inom alla sektorer; ett nytt osynligt kontrakt?; samt ökad politisk inblandning – nationellt och från EU-rätten. Utmaningarna är säkert fler.

Utmaningarna drivs fram av en förändrad verklighet. Mest kritiska är de fallande fackliga medlemstalen och risken för ökad politisk inblandning, men dessa beror i sin tur på flera av de andra utmaningarna. Någon enkel eller snabb lösning på problemen finns därmed med största sannolikhet inte.

I stället behövs en bred och öppen diskussion om vad i modellen som kan bevaras, vad som behöver avskaffas och vad som behöver utvecklas. Och vem som kan åstadkomma

detta: parterna själva, vissa parter, staten eller varför inte EU? Eller kan modellen rent av avskaffas och vilka konsekvenser får i sådana fall det? Risken är att modellen riskerar att avskaffa sig själv om ingenting görs.

Vår förhoppning är att denna skrift och vårt kommande program ska bidra till den diskussionen.

Referenser

- 2016/17: FiU7. Nytt regelverk om upphandling – Finansutskottets betänkande. Hämtad 18.10.2017 från: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/nytt-regelverk-om-upphandling_H401FiU7/html.
- A European Pillar of Social Rights (2017). Hämtad från 06.09.2017: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en.
- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2017). Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Hämtad 18.04.2017 från: <http://economics.mit.edu/files/12763>.
- Albåge, L. G. & Larson, R. (2003). "Lönebildningen fungerar, men...", i Egerö, Anne-Marie (red.), *Tretton Perspektiv på Lönebildningen*. Medlingsinstitutet: Stockholm.
- Autor, D. & Dorn, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*, 103(5), s 1553–1597.
- Autor, D. H. (2015). "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation." *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), s 3–30.
- Baldwin, R. (2016). *The Great Convergence: Information Technology and the new Globalization*. Cambridge: Harvard University Press.
- Braunerhjelm, P. & Kreichbergs, J. (2017). Sverige som kunskapsnation – lokalisering av huvudkontor och FoU. *Ekonomisk Debatt*, 2017:6.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2016). *The second machine age*. New York, N.Y.: W.W. Norton & Company, Inc.
- Burda, M. C. & Hunt, J. (2011). *What Explains the German Labor Market*

- Miracle in the Great Recession*. Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution, vol. 42(1 (Spring), s 273–335.
- Calmfors, L. (2016). *Löneökningarna och avtalsrörelsen*. Ekonomisk Debatt. 2016:2.
- Calmfors, L. (2017). *Hur ändamålsenlig är industrins märkessättning?* Ekonomisk Debatt. 2017:5.
- Crozet, M. & Milet, E. (2014). *The Servization of French Manufacturing Firms*. Working Paper 2014–10, Paris: CEPII.
- DI (2017). Volvo slutar utveckla dieselmotorer. Hämtad från:
<http://www.di.se/bil/volvo-slutar-utveckla-dieselmotorer/>
- Globala Målen (2017). *För hållbar utveckling*. Hämtad från:
<http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/>
- Grönback, J. & Karlson, N. (2017). *Reglering av samhällsfarliga konflikter*. Ratio: Stockholm.
- Gunnarsson, M. & Oscarsson, H. (2015). *Grundläggande värderingar och personlighetsdrag*. I Bergström, Annika & Jonas Ohlsson (red). Alla dessa val. SOM-rapport 64. Göteborgs universitet: SOM-institutet.
- Hanson, R. (2016). *The Age of Em*. Oxford University Press: Oxford.
- Hanushek, E., Schwerdt, G., Wiederhold, S. & Woessmann, L. (2015). Returns to skills around the world: evidence from PIAAC. *European Economic Review*, vol 73, s 103–130.
- Hertzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. J. Wiley & Sons, New York.
- Heyman, F., Norbäck, P.-J. & Persson, L. (2016). *Digitaliseringens Dynamik – en ESO-rapport om Strukturavandlingen i Svenskt Näringsliv*. Rapport till Expertgruppen för Studier i Offentlig Ekonomi 2016:4.
- IKEA (2016). Sustainability Report FY16. Hämtad från 06.05.2017:
http://www.ikea.com/ms/sv_SE/pdf/sustainability_report/IKEA_Group_Sustainability_Report_FY16_Printer_Friendly.pdf
- ILOSTAT 2016. Strikes and lockouts by economic activity. Hämtad 13.07.2017 från: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/web-center/portalapp/pagehierarchy/Package27.jsp?subject=IR&indicator=STR_TSTR_ECO_NB&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=4647903905216&_afWindowMode=0&_afWindowId=swjq3yu6_136#!%40%40%3Findicator%3DSTR_TSTR_

ECO_NB%26_af rWindowId%3Dswjq3yu6_136%26subject%-
3DIR%26_af rLoop%3D464790390 5216%26datasetCode%3DA%-
26collectionCode%3DYI%26_af rWindowMode%3D0%26_adf.
ctrl-state%3Dswjq3yu6_168.

- Industrins ekonomiska råd (2017). *Den svenska industrin, industriavtalet och framtida utmaningar*. En rapport från Industrins ekonomiska råd.
- Industrirådet (2017). *Industriavtalet*. Hämtad från 09.10.2017 här: <https://www.industriradet.se/industriavtalet/>.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton University Press: Princeton.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Jagrén, L. & Pousette, T. (1986). *Flexibilitet i företag. En studie av arbetsmarknadskonflikten 1985*. Industriens Utredningsinstitut samt Överstyrelsen för ekonomiskt försvar, Almqvist & Wiksell International, Stockholm.
- Johansson, A. (1989). *Tillväxt och klassarbete: en studie av den svenska modellens uppkomst*. (Doktorsavhandling Linköpings Universitet, Linköping, Sverige).
- Jämställda pensioner? DS 2016/19. Hämtad från: http://www.regeringen.se/49e105/contentassets/606495c8c331429a8b812eb24e93e25b/jamstallda-pensioner-ds-2016_19.pdf.
- Karlson, N. & Larsson, A.-S. (2016). *Kritiska villkor för företagandet*. 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. (2011). *The Decentralization of Wage Bargaining-Four Cases*. Stockholm: The Ratio Institute.
- Karlson, N. & Lindberg, H. (2012). Corporate cartels and challenges to European labour market model. "Revista Internacional de Organizaciones", n.9, diciembre, Universidad Rovira i Virgili.
- 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. & Knudsen, I. (2017). *Kostnader och konsekvenser av en arbetsmarknadskonflikt*. Stockholm: Ratio.
- Karlson, N. & Skånberg, O. (2012). *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Underlagsrapport 9 till framtidskommissionen. Hämtad 10.10.2017 från: <http://ratio.se/app/uploads/2012/01/matchning-pa-den-svenska-arbetsmarknaden.pdf>.
- Kelle, M. (2013). Crossing Industry Borders: German Manufacturers as Service Exporters, *World Economy*, 36(12), s 1494–1515.
- Korpi, M. & Clark, W M V. (2015) *Migration, careers and the urban wage premium: Does human capital matter?* Ratio Working paper no. 256.
- Korpi, M. & Clark, W.A.V. (2017). Migration and Occupational Careers: The Static and Dynamic Urban Wage Premium by Education and City Size. Accepterad i *Papers in Regional Science*.
- Lazear, E. & Rosen, S. (1981). Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts *Journal of Political Economy* 89(5), s 841–864.
- Lazear, E. (2000). The Power of Incentives. *The American Economic Review*, 90(2), s 410–414. Hämtad 18.04.2017 från <http://www.jstor.org/stable/117260>.
- Liberalerna (2017). Höj polislönerna med 4000 kronor/månad. Hämtad från: <https://www.liberalerna.se/nyheter/hoj-polisloner-na-med-4-000-kronormanad/>.
- Lindberg, H. (2007). Nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk Arbetsmarknad. *Arbetsmarknad och Arbetsliv 2007* (1), s 29–44.
- Lodefalk, M. (2010). *Servicification of Manufacturing – Evidence from Swedish Firm and Enterprise Group Level Data*. Working Paper.
- Lodefalk, M. (2013). The Role of Services for Manufacturing Firm Exports. *Rev World Econ* 150(59), s 59–82.
- Lodefalk, M. (2017). Servicification of Firms and Trade Policy Implications. *World Trade Review*, 16(1), s 59–83.
- Loebbecke, C. & Picot, A. (2015). Reflections on Societal and Business Model Transformation Arising from Digitization and Big Data Analytics: A Research Agenda. *Journal of Strategic Information Systems* 24 (2015), s 149–157.
- Lundh, C. (2010). *Spelets regler*. Studentlitteratur: Lund.

- Malm Lindberg, H., Karlson, N. & Grönbäck, J. (2015). *Ultima Ratio: svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Lustus: Stockholm.
- Malmberg, B., Wimark, T., Turenen, J. & Axelsson, L. (2016). *Invandringens effekter på Sveriges ekonomiska utveckling*, Rapport och Policy Brief. Delmi Kunskapsöversikt 2016:8.
- Medlingsinstitutet (2016). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015*. Medlingsinstitutets årsrapport.
- Medlingsinstitutet (2017). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*. Medlingsinstitutets årsrapport.
- National Intelligence Council (2012). Global trends 2030: Alternative Worlds. Hämtad 5.05.2017 från: https://www.dni.gov/files/documents/GlobalTrends_2030.pdf.
- Neumann, G. & Reder, M. (1984). Output and Strike Activity in U.S. Manufacturing: How Large are the Losses? *ILR Review* 37(2), s 197–211.
- Nordås, H.K. (2010). Trade in Goods and Services: Two sides of the Same Coin? *Economic Modelling* 27(2), s 496–506.
- Nycander, S. (2008). *Makten över arbetsmarknaden*. SNS Förlag: Stockholm.
- OECD (2017). Trade Union Membership and trade union density. Hämtad 13.09.2017 från: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN.
- Our Common Future (1987). Hämtad 13.09.2017 från: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>.
- Pfeffer, J. & Sutton, R. I. (2006). What's Wrong with Pay-for-Performance. *Industrial Management*, 48(2), s 12–17.
- Pilat, D. & Wölfl, A. (2005). Measuring the Interaction between Manufacturing and Services. OECD STI Working Paper 2005/5. Hämtad 18.04.2017 från: <https://ssrn.com/abstract=1690954> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1690954>.
- Regeringen (2017a). Lärarlönelyftet. Hämtad från: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/lararlonelyftet/>.
- Regeringen (2017b). Stefan Löfven och Jean-Claude Juncker leder toppmöte om rättvisa jobb och tillväxt. Hämtad 15.07.2018 från: <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/01/stefan-lofven-och->

- jean-claude-juncker-leder-toppmote-om-rattvisa-jobb-och-tillvaxt/
Riksbanken (2017). Inflationsmålet. Hämtad 12.06.2017 från: <http://www.riksbank.se/sv/Penningpolitik/Inflation/Inflationsmalet/>.
- Rynes, S. L., Gerhart, B. & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, s 571–600.
- Sandström, C. & Nilson, K. (2016). *Digital Disruption*. Stockholm: Ratio.
- Skolverket (2017). Statsbidrag för Lärarlönelyftet. Hämtad 14.06.2017 från: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/lararloner/statsbidrag-for-lararlonelyftet-1.246260>
- SOU 1992:100. Staten och arbetsgivarorganisationerna.
- SOU 2015:101. Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2015. Demografins regionala utmaningar.
- SOU 2015:104. Långtidsutredningen 2015.
- State of the Union (2016). Hämtad 15.07.2018 från: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c9ff4ff6-9a81-11e6-9bca-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-30945725>.
- Statistiska Centralbyrån, SCB, Sveriges framtida befolkning 2015–2060. Hämtad 17.05.2017 från: https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/BE0401_2015I60_BR_BE51BR1502.pdf.
- Stråberg, T. (2010). *Employee perspectives on individualized pay: attitudes and fairness perceptions*. (Doctoral thesis, Stockholm University, Stockholm, Sweden).
- Sundström, M. (2016). *Initiativ för att stärka handeln – en strategisk forskningsagenda*. Handelsrådet 2016.
- Svenskt Näringsliv (2017). *Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2011–2016*.
- Svensson, L. E. O. (2014). Riksbanken, måluppfyllelsen och den demokratiska kontrollen. *Ekonomisk Debatt*, 2014:4.
- SVT (2016). Moderaterna vill höja polislöner. Hämtad 14.07.2017 från: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/moderaterna-vill-hoja-polisloner>
- Thörnqvist, C. (1994). *Arbetarna lämnar fabriken*, Graphics Systems AB, Göteborg, s 197–241.
- Världsbanken (2017a). *Exports of goods and services (% of GDP)*. <https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.ZS?locations=SE>.

- Världsbanken (2017b). *Import of goods and services (% of GDP)*. <https://data.worldbank.org/indicator/NE.IMP.GNFS.ZS>.
- UN World Population Prospects, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables*. Working Paper No. ESA/P/WP.241.
- UN World Urbanization Prospects, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2014). *World Urbanization Prospects: The 2014 Revision, Highlights (ST/ESA/SER.A/352)*.
- Zetterberg, H. (1984). *Det osynliga kontraktet: en studie i 80-talets arbetsliv*. Stockholm: SIFO.
- Åmark, K. (1993). *Vem styr marknaden? – Facket, makten och marknaderna*. Tiden, Stockholm.





RATIO