



**DEN NORDISKA
KOLLEKTIVAVTALS- OCH
FACKFÖRENINGSMODELLEN**

Jon Erik Dølvik, Fafo, Oslo

Mars 2007

INNEHÅLL

FÖRORD	2
I. INLEDNING	4
Globaliserade ekonomier	5
II. DEN NORDISKA MODELLEN FÖR SOCIAL OCH EKONOMISK STYRNING	7
Bakgrund: Gemenskap och mångfald	7
De samhälleliga grunderna för den nordiska modellen	8
III. NORDISKA RELATIONER PÅ ARBETSMARKNADEN – KONTINUITET OCH FÖRÄNDRING	13
Inledning	13
Huvuddragen i det nordiska systemet för kollektivförhandlingar och relationer på arbetsmarknaden	14
Mikrofundamenten för de nordiska relationerna på arbetsmarknaden.....	17
Kopplingar och samband på flera nivåer	18
Kollektivförhandlingarnas täckningsgrad	19
Strejker och arbetstvister	21
Fackligt medlemskap och anslutningsgrad	22
Tendenser inom fackligt medlemskap	24
Ett försvagat Gentsystem i Norden.....	25
IV. ÖVERSIKT ÖVER DEN NORDISKA MODELLEN FÖR KOLLEKTIVAVTAL OCH SOCIALFÖRSÄKRINGAR	28
V. SLUTKOMMENTARER OCH FRAMTIDA UTMANINGAR	29
Framtida utmaningar	31
LITTERATUR	35

FÖRORD

Den nordiska modellen är allmänt respekterad för sin förmåga att utveckla moderna samhällen i en globaliserad värld. Tvärtemot förväntningarna och trenderna i många andra länder har den nordiska modellen uppvisat en anmärkningsvärd återhämtnings- och anpassningsförmåga sedan kriserna på åttio- och nittiotalen och inträdet på EU:s inre marknad på nittioalet. Detta har lett till att de nordiska arbetsmarknadsmodellerna, med sina kollektivavtal och sociala trygghetssystem, hamnat i centrum för den pågående europeiska diskussionen om "flexicurity" – flexibilitet kombinerad med trygghet.

Den nordiska modellen – eller den nordiska sociala kompromissen – utgör en unik mix av marknadsinriktad ekonomisk politik och en stark jämlikhetstradition inom social- och arbetsmarknadspolitiken. Under de senaste årtiondena har vi sett en marknadsdriven rationalisering av produktionen, kombinerat med politiskt styrd omfördelning och åtgärder inom välfärds- och arbetsmarknadspolitiken.

Trots en viss minskning av den fackliga anslutningsgraden omfattas fortfarande de flesta av kollektivavtal och dessa spelar en nyckelroll för att reglera löne- och anställningsvillkor i de nordiska länderna. Stora organisatoriska förändringar har genomförts under senare år, såväl inom arbetstagar- som arbetsgivarorganisationerna, men grunden ligger fast och möjliggör såväl kontinuitet som förnyelse av de integrerade nordiska flernivåsystemen för relationer på arbetsmarknaden.

Kan den nordiska modellen kopieras och importeras? Eftersom alla nationella arbetsmarknadssystem formas av unika historiska och institutionella omständigheter och konsekvenser lyckas sällan försök att importera eller kopiera modeller och metoder från andra länder. Den analys som presenteras här av forskningsinstitutet Fafo drar slutsatsen att de nordiska ländernas framgångsrika anpassning och resultat inte kan tillskrivas enstaka faktorer eller specifika politiska beslut, utan att en samverkan på institutionell nivå mellan starka sociala aktörer, fackliga organisationer och regeringar har möjliggjort en stegvis utveckling av relativt väl sammanhängande, balanserade och inkluderande politiska vägval och reformkoalitioner. Dessa i sin tur har gett den legitimitet och det stöd som har krävts för att genomföra smärtsamma anpassningsåtgärder.

Så här i början av ett nytt sekel ställs den nordiska arbetsmarknadsmodellen inför nya, såväl inre som yttre, utmaningar. Inte minst den vidgade europeiska arbetsmarknaden och den europeiska integrationen innebär påfrestningar för regelsystemen i de nordiska länderna. Det är min förhoppning att den nordiska modellen även fortsättningsvis kan visa sin förmåga till anpassning så att den på bästa möjliga sätt kan möta en framtid full av utmaningar.



Tom Saxén
Generalsekreterare, Nordens Fackliga Samorganisation

I. INLEDNING

Öppna och dynamiska samhällen, som Europas postindustriella ekonomier, är föremål för ständig omstrukturering och förändring. Med den globala konkurrensen och dess dynamik som förstärkande faktorer ger sådana processer upphov till spänningar mellan nya mönster för socialt och ekonomiskt beteende och nedärvda institutionella arrangemang för facklig organisering och arbetsmarknadsrelationer. I Europa accentueras ofta sådana spänningar av klyftan mellan nationella ordningar och dynamiken i den gränsöverskridande ekonomiska och politiska integrationen.

För 15-20 år sedan rådde djup ekonomisk kris i de nordiska länderna och internationellt rådde en utbredd uppfattning om att den nordiska arbetsmarknads- och välfärdsmodellen varken var konkurrenskraftig eller hållbar i en globaliserad ekonomi. Idag har den bilden förändrats avsevärt. Som en Fågel Fenix har de nordiska länderna seglat upp i topp på internationella rankinglistor för ekonomisk och social utveckling. I internationella sammanhang diskuteras vad som ligger till grund för de nordiska ländernas goda resultat på områden som sysselsättning, ekonomisk tillväxt, produktivitet, mobilitet, levnadsförhållanden och social fördelning. Det går inte att förstå eller förklara den gynnsamma utvecklingen i Norden under de senaste tio åren utan att beakta de starka organisationerna, de centrala avtalen och det breda samarbetet mellan parterna på arbetsmarknaden, vilka kännetecknar den nordiska kollektivavtalsmodellen.

NFS har mot denna bakgrund uppdragit åt Fafo, norska institutet för arbetslivs- och välfärdsforskning, att sammanställa en kort presentation av den nordiska arbetslivsmodellen. Syftet är att ge en översikt över huvuddragen i modellen för att förse europeiska och nationella aktörer med en gemensam grund för att utvärdera de nordiska erfarenheterna i ett europeiskt sammanhang. Presentationer av detta slag utgår ofta från de "direkta" indikatorerna för arbetsmarknadens organisation, t.ex.

Kommentar [A1]: Vad vill Dölvik att det ska stå??

- Hög facklig anslutningsgrad
- Centrala avtal och samordnade förhandlingar på flera nivåer
- Bred arbetstagarrepresentation på företags- och samhällsnivå
- Välutvecklad och smidig reglering av arbetslivet genom lagstiftning och avtal

För att förstå hur den nordiska modellen fungerar är det viktigt att se till helheten i samspelet mellan arbetslivets organisation och andra centrala politikområden:

- Välfärdsstaten baserad på universell inkomsttrygghet, skattefinansiering och arbetslinjen som bidrar till trygghet i anpassningsprocessen, mobilitet och måttliga indirekta arbetskostnader ("flexicurity").

- Omfattande offentliga tjänster, utbildning och infrastruktur som ger medborgare och företag gynnsamma villkor, kompetens och hög deltagandegrad för både män och kvinnor.
- Aktiv arbetsmarknadspolitik.
- Trepartssamarbete med staten, där särskilt den makroekonomiska stabiliseringspolitiken är viktig för utvecklingen av sysselsättningen, fördelningspolitiken samt levnads- och arbetsvillkoren.

Globaliserade ekonomier

Historiskt växte den nordiska modellen fram i små, öppna ekonomier med kraftigt beroende av internationella marknader och under starka impulser från den framväxande fackliga rörelsen i Europa. Förhandlingsystemen utformades gemensamt av arbetsmarknadens parter för att hantera konkurrensen utifrån under den snabba industrialiseringen före första världskriget när ekonomin globaliserades alltmer. De nordiska länderna rankades nyligen som några av världens mest globaliserade ekonomier (se tabell 1). Enligt framträdande amerikanska ekonomer, som Jeffrey Sachs och Paul Krugman, visar de nordiska ländernas framgång att välreglerade, jämlikhetssträvande ekonomier med avancerade välfärdssystem inte utgör något hinder för att hävda sig i den globala ekonomin. Tvärtom har satsningen på att utveckla kollektiva nyttigheter och det sociala kapitalet lett till att de nordiska länderna, tillsammans med USA, ligger i täten när det gäller digital infrastruktur och Internet-tillgång. Det samma gäller för mobilitet, kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och formell utbildningsnivå, vilket också innebär att den åldrande befolkningen och bristen på arbetskraft inte kommer att bli lika stora problem i Norden som i många andra europeiska länder.

Tabell 1: Internationell konkurrenskraft - resultat 2006

Land	Rangordning
USA	1
Hong Kong	2
Singapore	3
Island	4
Danmark	5
Australien	6
Kanada	7
Schweiz	8
Luxemburg	9
Finland	10
Irland	11
Norge	12
Österrike	13
Sverige	14
Nederländerna	15

Källa: IMD World Competitiveness Yearbook 2006

Jämförande samhällsforskning tyder på att det inte är en tillfällighet att små, öppna ekonomier med starkt behov av att hantera fluktuationer på de internationella marknaderna, t.ex. Benelux-länderna, Österrike, Irland, Norden, Slovenien och flera andra länder, har utvecklat styrelseformer som grundas på trepartssamarbete, social dialog och generösa välfärds-system (Katzenstein 1985, Rodrik 1997). Genom att ha utvecklat ett gemensamt socialt kapital har dessa system ofta visat sig ha god förmåga att utnyttja samhällets arbetskraft och humankapital för att stärka konkurrenskraften och sprida de sociala riskerna på ett sätt som ingett förtroende och beredskap att delta i tunga omställningar av företagen och förnyelse av arbets- och samhällslivet.

Ruta 1 nedan ger en översikt över möjliga fördelar i de nordiska länderna.

Ruta 1: Små stater på globala marknader – relativa fördelar med de nordiska länderna?

Inkluderande offentliga välfärdssystem baserade på arbetslinjen

- Universell, skattebaserad inkomsttrygghet → mobilitet och anpassning, "flexicurity" (flexibilitet + trygghet)
- Gratis utbildning för alla → bred och djup kompetensbas och krävande marknader (kunder)
- Arbetsinriktad välfärd och barnomsorg → högt kvinnligt deltagande och kompetensmobilisering
- Utvecklad offentlig infrastruktur → effektivitet och snabb spridning av innovationer, t.ex. inom IKT
- Investeringar i FoU och näringslivspolitik → starka förnyelsecentra
- Relativt små sociala skillnader → förtroende, deltagande och innovationsförmåga

Starka parter på arbetsmarknaden och kollektivavtalssystem inom bred och målinriktad ramlagstiftning

- Verktyg för förhandlad flexibilitet – semidispositiv lagstiftning främjar lokal anpassning
- Stark lokal förhandlingsnivå med deltagandesystem via en kanal → flexibelt samarbete för anpassning och produktivitet i företagen
- Komprimerad lönestruktur utgör incitament för överflyttning av resurser till högproduktiva företag
- Krävande motparter leder till tryck på innovation och förnyelse → "high road"

Makroekonomiskt kursskifte, oberoende centralbanker och globalisering har åsidosatt inflationsförväntningarna och möjliggjort måttlig nominell lönetillväxt?

I takt med att den europeiska ekonomin öppnas upp för global konkurrens och den europeiska integrationen framskrider blir skälen starkare för att utvärdera vilken relevans dessa erfarenheter och exempel kan ha för den europeiska utvecklingen – både på nationell och på överstatlig nivå. Kan andra länder lära sig något av dessa framgångshistorier (och

bakslag) och vad kan dessa lärdomar i så fall få för betydelse för utformningen av arbetslivspolicy på EU-nivå?

Innan vi i kapitel III redogör närmare för den nordiska arbetslivsmodellen skall vi i kapitel II kort beskriva bakgrunden och de bredare politiska och institutionella ramvillkoren för den nordiska regleringen av arbetsmarknaden.

II. DEN NORDISKA MODELLEN FÖR SOCIAL OCH EKONOMISK STYRNING

Bakgrund: Gemenskap och mångfald

I ett europeiskt sammanhang ses de nordiska länderna ofta som ett homogent block, pga. de gemensamma dragen hos de nordiska samhällsmodellerna. Historiskt finns det dock stora skillnader mellan de nordiska länderna, vilka återspeglar olika ekonomiska, sociala och politiska utvecklingsvägar. Den tidiga danska industrialiseringen gav framförallt upphov till små och medelstora företag baserade på tillverkning och hantverk, vilket ledde till en hantverksbaserad facklig rörelse och starka småborgerliga partier i politikens mittfåra. Den senare industrialiseringen i Sverige hade mer formen av storskalig kapitalistisk tillverkning, vilket ledde till en industribaserad fackföreningsrörelse och en mer polariserad partipolitik. Utvecklingen i Finland påverkades å andra sidan mer av lantbruks- och skogsindustrin med hårda klasskonflikter och inbördeskrig i skuggan av sovjetkommunismen, vilket påverkade de framväxande mönstren för partipolitiken, de fackliga strukturerna och relationerna på arbetsmarknaden. Den fläckvisa industrialiseringen i Norge, framför allt baserad på naturresurser och billig energi samt sjöfart och primärsektorerna ute i landet, gav på trettioalet upphov till en mer sammansatt arbetarrörelse och klasskoalitioner mellan arbetarklassens företrädare och mittenpartier.

Sådana historiska skillnader har haft ett varaktigt inflytande på de nationella industristrukturerna. Medan Danmark särskiljer sig med sin starka jordbruksindustri och många små, innovativa företag åtnjuter Sverige fortfarande ryktbarhet för sina stora multinationella företag inom sektorer som transportfordon, elektronik samt papper och massa. Finland har genomgått en anmärkningsvärd omvandling från att ha varit kraftigt beroende av skogs-, pappers- och massaindustrin till att ha blivit en starkt lysande stjärna inom elektronik och annan avancerad, högteknologisk industri. Liksom Island är Norge fortfarande beroende av export som baseras på naturresurser men har under de senaste årtiondena, som ledande energiproducent, utvecklat en avancerad maritim sektor med världsomspännande verksamhet.

De olika nordiska utvecklingsvägarna har också påverkat de nationella mönstren för politikens utformning. Danmark, som alltid har haft ett svagare socialdemokratiskt parti än grannländerna, har t.ex. särskiljt sig genom en tradition av koalitionsregeringar och

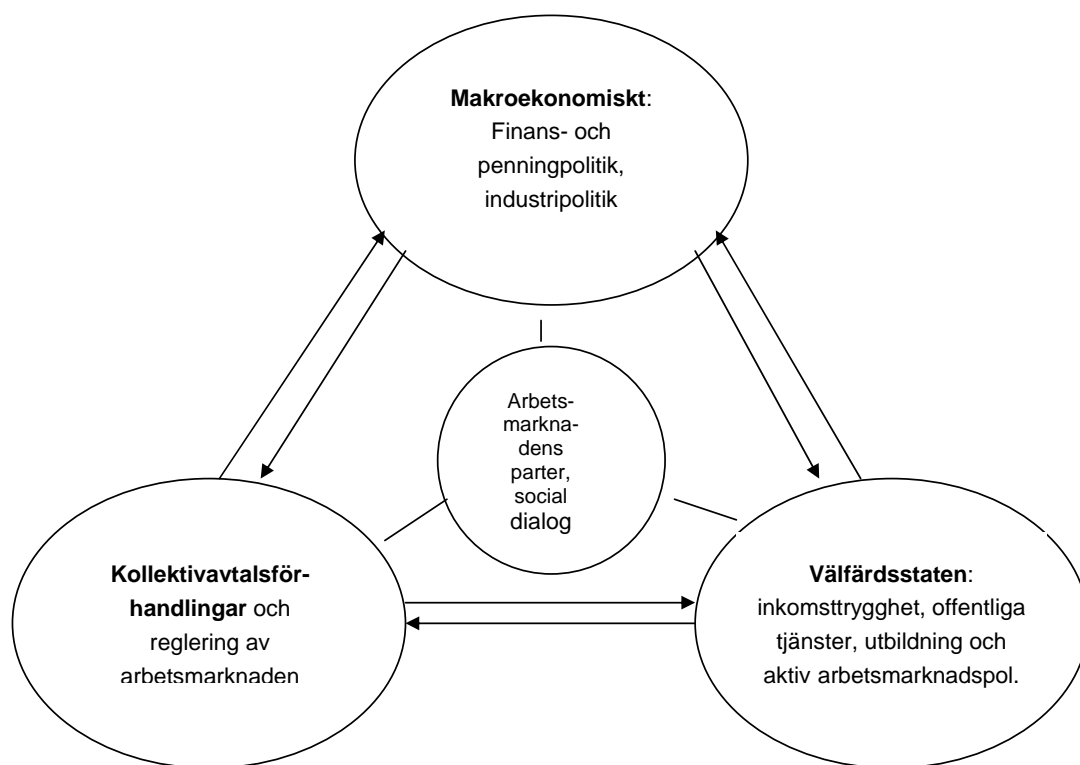
samförståndspolitik där parterna på arbetsmarknaden spelar en central roll som kompromissbyggare inom social- och arbetsmarknadspolitiken. Sverige har däremot kännetecknats av ett betydligt mer polariserat mönster av klasspolitik och maktrelationer med en hegemonisk socialdemokrati som regeringsparti under större delen av efterkrigstiden. Finland, som har ett relativt litet socialdemokratiskt parti och starka partier på vänsterkanten, har dominerats av olika mittenkoalitioner. I Norge har Arbeiderpartiet spelat en dominerande roll under efterkrigstiden, men den politiska bilden har under de senaste årtiondena allt mer kommit att likna situationen i Danmark och Norge har nu – för första gången – en mittenvänsterkoalition i regeringsställning. Medan Sverige, Danmark, Finland och Island i dag styrs av koalitioner bestående av mitten- och högerpartier, har starka populistiska högerpartier på senare år utvecklats i Norge och Danmark. Det är uppenbart att förhållandet mellan klass och politiskt beteende håller på att förändras, vilket innebär nya utmaningar för fackföreningsrörelsen.

På det internationella planet har Berlinmurens fall och den ökade dynamiken i den europeiska integrationen lett till stora förändringar i de nordiska länderna. När Danmark blev det första nordiska medlemslandet i Europeiska Gemenskapen 1972 blev de övriga nordiska länderna kvar i EFTA tills Finland och Sverige anslöt sig till EU 1995. Norge och Island har valt att inte gå med i EU men har anslutit sig till den inre marknaden genom EES-avtalet från 1994 och ingår numera också i Schengen-samarbetet. Medan Danmark 1993 valde att delvis stå utanför Maastricht-fördraget och Sverige 2003 röstade nej till euron har Finland köpt hela paketet för medlemskap i EU. Det innebär att de nordiska länderna idag har tämligen olika relationer till den politiska integrationsprocessen i Europa. Ekonomiskt är de dock alla fullvärdiga deltagare på den inre marknaden vilket innebär att de har i stort sett samma möjligheter och begränsningar att agera på inhemsk nivå.

De samhälleliga grunderna för den nordiska modellen

De viktigaste gemensamma elementen i det nordiska socioekonomiska sammanhanget visas i figur 1 nedan. Här belyses sambanden mellan makroekonomisk styrning, arbetsmarknadspolitik, kollektivavtalsförhandlingar och välfärdspolitik, vilket ger de organiserade parterna på arbetsmarknaden en nyckelroll i politiken.

Figur 1: Den samhälleliga grunden för den nordiska modellen



-
- Den *makroekonomiska* politiken i de nordiska länderna under efterkrigstiden karakteriserades av försiktighet och stabilisering, baserad på noggrann budgetpolitik, försiktigt utnyttjande av penningpolitiken (kreditkontroll, devalvering) och nära samordning med centraliserade lönesättningsystem. Avtalsförhandlingarna, med exponerade branscher i förgrunden, samordnades tvärs igenom hela ekonomin i syfte att uppnå måttliga reallöneökningar, låg inflation, internationell konkurrenskraft och tillräckligt med utrymme för ökade investeringar och kravet på att garantera full sysselsättning.
 - Regleringen av arbetsmarknaden i de nordiska länderna har byggt på *kollektivavtal* som den huvudsakliga metoden för att fastställa löner, arbetsförhållanden och relationer mellan parterna, vilken senare kompletterats av arbetsrättslig lagstiftning. Genom samordning av lönesättning och trepartssamarbete med staten om den ekonomiska politiken och socialpolitiken har arbetsmarknadens parter erövrat en central sambandsroll mellan olika områden, nivåer och institutioner för politikens utformning.

- Vad beträffar *arbetsmarknadspolitiken* har den solidariska lönepolitiken setts som en viktig förutsättning för produktivtetsutveckling och omstruktureringar. Genom att etablera ett fast lönegolv har denna jämlikhetssträvande lönepolitik tvingat bort olönsamma företag och bidragit till att slussa arbetskraften till de mest produktiva företagen och branscherna. I dessa små, öppna ekonomier har anpassning och mobilitet setts som "något man får leva med" och har ytterligare förstärkts av den förda arbetsmarknadspolitiken och den "arbetslinje" som myndigheterna har tillämpat genom aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utbildning för att förbättra arbetskraftens rörlighet och anställningsbarhet. Med en makroekonomisk politik för full sysselsättning har dessa offentliga åtgärder också setts som avgörande för att övertyga lokala fackliga organisationer om fördelarna med att bidra till produktivtets-höjande samarbete och anpassning på företagsnivå.
- *Välfärdsstaten* har varit den tredje grundpelaren i den nordiska, sammanlänkande politiska modellen. Genom att bidra till socialisering av enskilda risker i samband med omstruktureringar och genom att etablera en fast reservationslön (lönegolvet) har de skattebaserade systemen för inkomsttrygghet banat väg för arbetskraftens deltagande i rationaliseringar och anpassning på företagsnivå, samt underbyggt en solidarisk lönepolitik som omfattat hela ekonomin. Välfärdsstaten har alltså setts som en produktiv ordning som bidragit till tillväxtpolitiken, underlättat omstruktureringar och stärkt tillgången på humankapital (genom fri utbildning via det offentligas försorg). Finansieringen av välfärdsstaten var dock avhängig av hur väl den övergripande politiken lyckades med att säkra tillväxten, öka sysselsättningsnivån och bredda skatteunderlaget. Den offentliga sektorn blev en viktig arena för kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och genom att barn- och äldreomsorg gjordes till en offentlig angelägenhet stimulerades kvinnors deltagande i förvärvslivet ytterligare. Genom att omfördela efterfrågan via skattesystemet och erbjuda anständiga jobb inom tjänstesektorn spelade alltså välfärdsstaten en viktig roll för att bereda väg för de nordiska ländernas övergång till ett postindustriellt arbetsliv.

Denna översikt över grunderna för den nordiska modellen presenterar en stiliserad bild. Den specifika organisationen och sammankopplingen mellan olika politikområden har naturligtvis varierat mellan länderna och mellan olika perioder, men grunden har legat kvar som gemensamma hörnstenar i de nordiska styrelseformerna. Ett viktigt utmärkande drag har varit de nordiska systemens flernivåstruktur, där policies på makro- och mikronivå har länkats samman genom institutionaliserade mönster av vertikal och horisontell samordning.

I samhällsmodeller som grundas på denna typ av samverkan och ömsesidigt beroende mellan olika politikområden sträcker sig den roll arbetsmarknadens parter spelar långt utanför arbetsmarknaden. Genom att politikens förmåga att uppnå sina mål görs beroende av samarbete med arbetarrörelsen och näringslivet har arbetsmarknadens parter blivit tilldelade en nyckelroll som gett dem avsevärd makt att påverka hur hela samhället styrs och fungerar. Under hela efterkrigstiden ingick sålunda huvudparterna på arbetsmarknaden i

olika trepartsinstitutioner och nätverk, vilket underlättade samrådet med makthavarna om beslut i en mängd olika ekonomiska, sociala och arbetslivsfrågor, såväl på lokal som på central nivå.

Tabell 2: *Sysselsättningsgrad 2005 – antalet sysselsatta i åldern 15-65 år i procent av hela befolkningen i samma åldersgrupp*

Land	Totalt	Kvinnor
EU	63,8	56,3
Finland	68,4	66,5
Sverige	72,5	70,4
Norge	74,8	71,7
Danmark	75,9	71,9
Island	83,8	80,5

Källa: Eurostat 2006

En konsekvens av detta mönster för utformning av politiken och för beslutsfattande är att de nordiska länderna har lyckats upprätthålla en hög sysselsättningsnivå och tämligen jämlika lönestrukturer (Se tabell 2 och 3).

Tabell 3: *Lönespridning och fattigdomsrisk 2004*

Land	Inkomstkvintiler Disponibel inkomst för högsta 20% i förhållande till lägsta 20%	Fattigdomsrisk (procentandel hushåll med disponibel inkomst under 60% av disponibel medianinkomst)	Gini-koefficient
Förenade kungariket	5,6	19	0,34*
Spanien	5,4	20	0,32
Tyskland	4,1	13	0,28
Norge	4,1	11	0,28
Frankrike	4,0	13	0,28
Finland	3,6	12	0,26
Danmark	3,5	12*	0,24
Island	3,5	10	0,25
Sverige	3,3	9	0,23

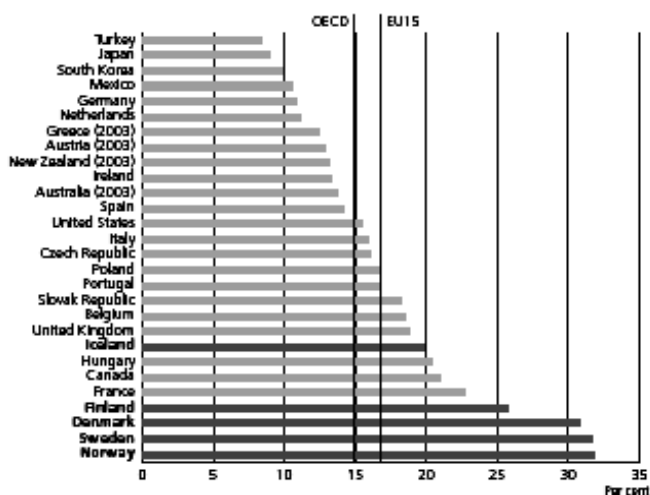
Källa: Eurostat (*Siffror från 2002)

Tillsammans med det samordnade förhandlingssystemet har den offentliga sektorn spelat en viktig roll i detta avseende. Förutom att de bidragit till att minska sociala skillnader i arbetskraftens livsmöjligheter har de sysselsättningsintensiva allmännyttiga tjänsterna (se diagram 2) kännetecknats av högre löner och mindre löneskillnader än tjänstesektorn i t.ex. Storbritannien och USA, där privata aktörer spelar en viktigare roll. Dessutom har de offentliga socialförsäkringssystemen etablerat ett lönegolv (reservationslön) som företagen

måste gå över för att locka till sig och behålla arbetskraft. Sådana mekanismer har förhindrat utveckling av en låglönesektor och har tillsammans med den fackliga lönepolitiken och jämförelsevis låg arbetslöshet främjat omflyttning av resurser från företag med låg produktivitet till företag med högre produktivitet.

I den aktuella europeiska debatten om "flexicurity", ett begrepp som ursprungligen uppfanns i Nederländerna, hänvisar man ofta till Danmark där flexibelt anställningsskydd och välutvecklad inkomsttrygghet har bidragit till hög mobilitet och anpassningsförmåga på arbetsmarknaden. I övriga nordiska länder spelar det lagstadgade anställningsskyddet en viktigare roll på arbetsmarknaden men även de kännetecknas av stor anpassningsförmåga, såväl inom industrin som på arbetsmarknaden. Eftersom de nordiska länderna är kraftigt beroende av de internationella marknaderna har de under de senaste årtiondena genomfört en omfattande liberalisering av utbudssidan av sina ekonomier, inte minst som en del av ländernas anpassning till EU:s inre marknad. Detta innebär att de nu, enligt OECD, ligger närmare de anglosaxiska ekonomierna än länderna på den europeiska kontinenten med avseende på reglering av produktmarknaderna (Schubert och Martens, 2005).

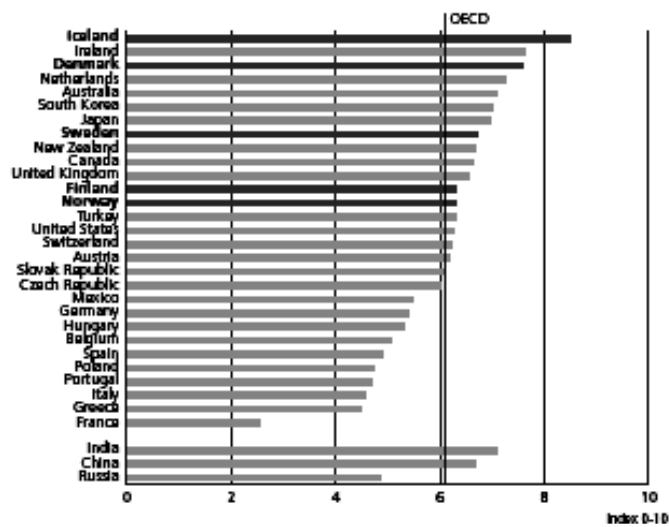
Diagram 2: Offentlig sektor i procent av totala sysselsättningen 2004



Källa: *In search of best Nordic practice - A case study of how to adjust to globalisation (2006)*

Ett påfallande drag i de nordiska ländernas anpassning på senare år är dock att de lyckats kombinera avreglering av produktmarknaderna och ekonomisk rationalisering med en bibehållen inkluderande välfärdspolitik och en omfattande kollektivavtalsstäckning. Denna anpassning till den globala konkurrensen har varit besvärlig att genomföra och hade knappast varit möjlig utan starka parter på arbetsmarknaden med förmåga och legitimitet att vidta samordnade åtgärder. Dessa faktorer är sannolikt viktiga för att förklara varför befolkningarna i de nordiska länderna, tillsammans med Irland, Nederländerna och Storbritannien, är mindre oroad över och mer positivt inställda till globalisering än befolkningarna i de flesta andra OECD- och EU-länder, vilket framgår av diagram 3.

Diagram 3: Attityder till globalisering 2006



Källa: *In search of best Nordic practice - A case study of how to adjust to globalisation (2006)*

III. NORDISKA RELATIONER PÅ ARBETSMARKNADEN – KONTINUITET OCH FÖRÄNDRING

Inledning

I denna del ges en översikt över den nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer och kollektivavtalsförhandlingar. Med omslutande fackliga och arbetsgivarorganisationer, hög anslutningsgrad, avtalsförhandlingar på flera nivåer och sammanpressade lönestrukturer har de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer spelat en central roll i de nordiska samhällsstyrningssystemen.

Under de ekonomiska kriserna på åttiotalet och början av nittiotalet beskrevs dessa system ofta som osmidiga och stelbenta hinder för ekonomisk förändring och konkurrenskraft. Inför utmaningarna från den postindustriella moderniseringen, den europeiska integrationen och globaliseringen var det många som förutspådde den nordiska modellens frånfalle, med dess arbetsmarknadsrelationer och fackliga organisationer. Det mest ökända beviset för att detta scenario skulle besannas var när Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) drog sig tillbaka från samtalen på högsta nivå under den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. Detta ansågs i vida cirklar som bevis för att centrala förhandlingar var oförenliga med mäktiga internationella företags intressen. I linje med huvudfåran i det ekonomiska tänkandet förväntade man sig att de nordiska länderna skulle slå in på det angloamerikanska spåret med avreglering av arbetsmarknaden, decentralisering och krympande fackföreningar. Tio år senare hade detta ännu inte skett. Tvärtom, och trots en viss minskning av den fackliga anslutnings-

graden, har de nordiska avtalsförhandlande parterna uppvisat förvånansvärd varaktighet och anpassningsförmåga. Men framgång och misslyckande ligger som alltid inte långt ifrån varandra, och förmågan att upprätthålla de goda resultaten på senare år är avhängig en kontinuerlig beredskap till förnyelse allt efter de skiftande omständigheterna. Med en åldrande arbetskraft, ett utvidgat EU och med Indien och Kina som allt mäktigare aktörer i världsekonomin gäller nya villkor för den internationella kostnadskonkurrensen och arbetskraftsmigrationen, vilket ställer de nordiska aktörerna inför tuffa utmaningar under kommande år.

Huvuddragen i det nordiska systemet för kollektivförhandlingar och arbetsmarknadsrelationer

Den historiska utvecklingen av arbetsmarknadsrelationerna i de små, öppna nordiska ekonomierna har följt olika vägar och takter men uppvisar trots detta ett antal viktiga gemensamma drag. Det tidiga grundandet av starka fackliga centralorganisationer i de skandinaviska länderna var tydligt inspirerat av det ömsesidiga utbytet med och lärdomar från fackliga rörelser på kontinenten vid de skandinaviska arbetarekongresserna i slutet av artonhundratalet. Efter den banbrytande danska septemberförlikningen 1899, som var det första grundavtalet i världen som tillhandahöll ett regelverk för nationella kollektivförhandlingar, följde liknande (men mindre omfattande) uppgörelser i Norge 1935, i Sverige 1938 och senare under efterkrigstiden i Finland och Island (Kjellberg 1992). Trots detta har historiska skillnader i statens roll för tvistelösning och inkomstpolitik, liksom förhållandet mellan lagstiftning och kollektivavtal för reglering av anställningsförhållanden, haft ett bestående inflytande. Den nordiska modellen kännetecknas sålunda av stora nationella olikheter. Följande punkter sammanfattar huvuddragen i den historiska utvecklingen samt strukturerna och ramarna för avtalsförhandlingar i de nordiska länderna:¹

- En relativt stabil *maktbalans* mellan kapital och arbete som är förankrad i breda klasskompromisser, vilka träffades under den tidiga fasen av de nationella arbetsmarknadsrelationernas utveckling. Dessa kodifierades senare i formaliserade grundavtal (1899 i Danmark, 1935 i Norge, 1938 i Saltsjöbaden i Sverige, 1938 med Vinnulöggjöfin i Island, och senare i Finland), med föregångare i form av banbrytande överenskommelser inom metallsektorn i Sverige 1905 och i Norge 1907.
- Dessa historiska uppgörelser förutsatte *ömsesidigt erkännande* av arbetsgivarnas rätt att leda arbetet och fackets rätt till organisering och förhandling. Senare förstärkta av lagstiftning och institutioner för konflikt- och tvistelösning, fredsplikt under avtalens löptid och medlemsomröstningar om förhandlingsresultaten har dessa faktorer bidragit till ett mönster för styrning av arbetslivet där *självreglering* genom kollektivavtal och *solidarisk lönepolitik* har spelat en dominerande roll.

¹ Detta avsnitt bygger till stor del på Kjellberg (1992, 1998), Due *m.fl.* (2000), Stokke (1998) och Dølvik och Vartiainen (2002), se även Elvander (2002).

- *Arbetsgivarorganisationerna* var viktiga motparter i uppbyggnaden av mäktiga centralorganisationer och förbund. Med en majoritet små och utspridda medlemsföretag ville de ta lönekonflikterna bort från det enskilda företaget, och utnyttjadet av massiva lockouter och centrala konfliktfonder bidrog till centraliseringen av förhandlingarna och makten i de fackliga organisationerna.
- En speciell kombination av *centralisering och decentralisering i ett enkanalsystem*. Den starka centrala nivån har sina motsvarigheter i arbetsplatsklubbarna med viktiga funktioner för genomförandet av centrala överenskommelser, avtalsförhandlingar på företagsnivå under fredsplikt och medlemmars deltagande och mobilisering på arbetsplatserna. Tillsammans med medlemsomröstningar om avtalsförslag (senare avskaffade i Sverige och Finland) har dessa faktorer bidragit till att ge förhandlings- och representations-system demokratisk legitimitet och förankring nerifrån och upp i organisationerna.
- Under efterkrigstiden vägledades lönesättningen av s.k. "*pattern bargaining*". En sektor fungerade här som löneledare, i enlighet med "principen om först ingångna avtal", där parterna inom den för internationell konkurrens utsatta exportsektorn utsågs till huvudaktörer. Denna ordning formaliserades på institutionsnivå genom nationella modeller för beräkning av manöverutrymme för ansvarsfull och internationellt konkurrenskraftig lönetillväxt.
- Förutom i Finland har det inte förelegat några *konkurrerande ideologiska och religiösa fackliga inriktningar*, till skillnad från i många andra europeiska länder. I samtliga länder utom Norge har särskilda centralorganisationer etablerats för tjänstemän och akademiker. Tillsammans med arbetslöshetsförsäkringarna som sköts av facket (det s.k. Gentsystemet, med Norge som undantag sedan slutet av 1930-talet) och fackföreningarnas centrala roll i förhandlingar och deltagande på arbetsplatserna har dessa faktorer bidragit till en *hög facklig anslutningsgrad* (70-80 procent i Sverige, Danmark, Island och Finland och 50-60 procent i Norge).
- Dessa egenskaper har underbyggts av *arbetsrättens kollektivistiska inriktning*, vilket innebär att det är facket, inte den enskilde arbetstagaren, som är rättssubjekt i tvister om tillämpningen och tolkningen av kollektivavtalen. Stridsåtgärder avseende tolkningen av kollektivavtal är förbjudna, dvs. strejker får endast vidtas i intressekonflikter (när ett avtal har löpt ut) och är en kollektiv rättighet som hanteras och kontrolleras av facket.
- Avtalsförhandlingarnas dominerande roll har, med Danmark som undantag, gradvis kompletterats av omfattande *lagstiftning* om frågor som rör arbetsmiljön, arbetarskydd, anställningsvillkor, avskedanden, medbestämmande och arbetsrelaterad social trygghet. Arbetsrätten innehåller ofta klausuler som möjliggör för parterna att, på företags- och/eller central nivå, komma överens om undantag med avseende på t.ex. arbetstiden – s.k. *semidispositiv lagstiftning* – vilket stimulerar till och ger utrymme för flexibilitet genom förhandlingar.

- *Lagstiftning om minimilöner* saknas i de nordiska länderna, medan lagstadgade *erga omnes*-mekanismer (omfattar alla) för allmängiltigförklaring av kollektivavtalen finns i Finland och Island och håller på att införas i Norge. En tilltagande rörlighet inom tjänstesektorn samt arbetskraftsmigration har på senare år lett till en ny debatt om hur man kan säkra det avtalsbaserade lönegolvet på en öppen arbetsmarknad.
- *Staten har i varierande omfattning fungerat som en viktig tredje part* i relationerna på arbetsmarknaden genom att främja parternas deltagande och samarbete på en mängd olika områden och genom olika uppgörelser och, ibland, genom att ingripa i förhandlingarna. Medan principen om autonom självreglering genom förhandlingar har varit helig i Sverige har staten ofta spelat en nyckelroll i Danmark, Finland, Island och Norge för att avgöra förhandlingskonflikter, och har erbjudit ekonomiska incitament och sidobetalningar (inkomstpolitik). Förutom i Sverige har staten t.o.m. från tid till annan via lagstiftning (kodifierad av parlamenten) ingripit direkt i dödlägen i förhandlingar och beslut om löneökningar. Dessutom spelar medlingsinstitutet en viktig roll för att underlätta förhandlingarna.
- Under efterkrigstidens Bretton-Woods-regim med fasta växelkurser gentemot den amerikanska dollarn var den solidariska lönepolitiken en av hörnstenarna i den *makroekonomiska politiken* för full sysselsättning. Politiskt beslutade låga räntesatser bidrog till höga investeringsnivåer och statlig reglering av kreditutbudet bidrog i varierande grad till att stabilisera efterfrågan. Finanspolitiken kännetecknades oftast av försiktighet och balanserade budgetar. Det lönegolv som lagts genom den solidariska lönepolitiken sågs som ett viktigt element för att främja omstruktureringen av industrin genom att driva på omflyttningen av arbetskraft från lågproduktiva till mer effektiva företag.
- Till följd av de senaste årens globalisering av finansmarknaderna och liberalisering av kreditmarknaderna har denna samverkan mellan avtalsförhandlingar och penningpolitik genomgått stora förändringar. I Finland, som är en del av euroområdet, har förhandlingarna svarat med att återuppliva den centraliserade inkomstpolitiken. Så har också varit fallet i Norge och Island, där man övergått till flytande växelkurser. Sverige har också infört en flytande valutaregim baserad på inflationsmål, medan den danska kronan är knuten till euron. I båda länderna har man dock tagit hänsyn till samspelet med penningpolitiken genom starkare och allomfattande samordning av förhandlingarna på sektorsnivå. Centralorganisationernas roll har därmed förändrats i olika riktning i de nordiska länderna, till följd av återcentralisering av samordningen av förhandlingarna i Finland, Norge och Island och en viss decentralisering i Sverige och Danmark.

De nordiska ländernas system för arbetsmarknadsreglering har alltså byggt på kollektivavtalen som det viktigaste verktyget för att fastställa löner, arbetsvillkor och relationerna på arbetsmarknaden. Förutom i Danmark, har också lagstiftning om grundläggande anställningsvillkor, arbetsmarknadskonflikter och medbestämmande med tiden kommit att komp-

lettera och understödja kollektivavtalens roll. Dessa lagstadgade regelverk har oftast utarbetats i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och har speglat de autonoma förhandlingarnas företrädare som huvudinstrument för reglering av villkoren på arbetsplatserna. Relativt sett har den starka nordiska traditionen av självreglering och subsidiaritet inneburit att förhandlingarna har getts ett avsevärt bredare täckningsområde i de nordiska länderna än på kontinenten och att statliga ingripanden via lagstiftning därmed har spelat en mindre framträdande roll.

På socialpolitikens område är mönstret i många avseenden det omvända. Grundläggande rättigheter på området social trygghet och socialförsäkringar garanteras av staten. Mot bakgrund av detta förhållande har det varit en nyckelfråga för den nordiska fackliga rörelsen att i ett europeiskt sammanhang garantera att den nationella modellen för reglering av arbetsmarknaden via kollektivavtal kan bibehållas. EU:s arbetsmarknadsregler, vare sig de är framförhandlade av arbetsmarknadens parter eller inte, antas vanligtvis i form av minimidirektiv. För den nordiska fackföreningsrörelsen har det därför varit viktigt att kunna genomföra sådana direktiv i enlighet med nationell tradition och praxis. Denna fråga har nyligen accentuerats med avseende på direktivet om utstationering av arbetstagare (96/71EG). I Sverige och Danmark har de fackliga organisationerna – i linje med nationell praxis – fått uppgiften att garantera lika behandling och värdlandets löner för utstationerade arbetstagare, vid behov med hjälp av bojkotter och sympatiåtgärder. De villkor som skall gälla för dessa åtgärder bedöms för närvarande av EU-domstolen i det s.k. Laval-fallet (C-341/05, Ahlberg, Bruun and Malmberg 2006).

Mikrofundamenten för de nordiska relationerna på arbetsmarknaden

Som nämnts ovan glömmar man ofta bort en viktig egenskap hos de nordiska modellerna för arbetsmarknadsrelationer, nämligen den starka fackliga och förhandlingsmässiga ställningen på företagsnivå. Denna kompletteras av monistiska system för samråd och medbestämmande där facket, till skillnad från i de dualistiska systemen på kontinenten, spelar en ledande roll. Redan i början av efterkrigsperioden upprättades organ för lokalt fackligt deltagande och samarbete om produktivitet utveckling och förbättringar av arbetsorganisationen. På sjuttio-talet kompletterades dessa av system för arbetstagarrepresentation i bolags- och koncernstyrelser. Genom stark vertikal och horisontell samordning har dessa element utgjort grunden för utveckling av kraftigt integrerade och sammanhängande förhandlingssystem (Kjellberg 1992, 1998). Denna speciella kombination av centraliserade och decentraliserade strukturer har gett utrymme för avsevärd flexibilitet när det gäller hur och på vilken nivå olika frågor hanteras, och har på senare år också tillhandahållit en ram för centralt styrd decentralisering. Med inramning av arbetsrätten och institutioner för medling och tvistelösning, vilket garanterar arbetsfreden, har dessa egenskaper underlättat etableringen av partnerskap, ansvarstagande och självreglering, även på företagsnivå.

Jämfört med den angloamerikanska traditionen, där starka lokala fackföreningar, verksamma i ett fientligt arbetsmarknadsklimat och med svag central samordning, har fått hård kritik för

att ha motarbetat och lagt hinder i vägen för förändringar, har det starka fackliga deltagandet och förhandlingarna på företagsnivå i de nordiska länderna underlättat omstrukturering och anpassning genom förhandlingar. I system med bara en nivå måste hela paketet av frågor som rör relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden lösas på företagsnivå, inklusive tvister om fördelning av löner, vinster och arbetstillfällen. Den nordiska arbetsmarknadsmodellen med centrala beslut om ramar och fördelningsfrågor innebär, att förhandlingar på företagsnivå under fredsplikt vanligtvis främst handlar om löne reglering i enlighet med centralt överenskomna kriterier för produktivitet och lönsamhet. Följaktligen blir relationerna mellan parterna på företagsnivå oftast mer lätthanterliga och diskussionerna mer inriktade på samarbete kring utbudsrelaterade frågor (vanligtvis produktivitet, kompetensutveckling och omorganisation av arbetet och produktionen) än i mer antagonistiska enivåsystem.

Det representativa deltagandet och lokala förhandlingar med förankring i centrala ramavtal i de nordiska modellerna förefaller också ha tillhandahållit instrument för bättre samordnade och differentierade strategier hos de olika aktörerna än vad som har varit fallet i de dualistiska systemen på kontinenten. Traditionen med förhandlingar på företagsnivå med starka lokala klubbar har vidare inneburit att ledningarna har ställts inför krävande motparter som samtidigt varit starka samarbetspartners och med vilka man kunnat träffa pålitliga överenskommelser som legitimerats av aktörer på högre nivå. Resultatet av detta är att omstruktureringar ofta har kunnat genomföras med mindre motstånd och färre konflikter och med bredare engagemang från arbetstagarnas sida än vad som ofta har varit fallet i mindre välutvecklade system för relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden.

De s.k. semidispositiva klausulerna i arbetsrätten har också underlättat för aktörer på företagsnivå att förhandla om justering av nationella krav, vilket har främjat flexibilitet genom förhandling. Särskilt i Sverige och Danmark har traditionen av lokala förhandlingar och lokalt samarbete på senare år banat väg för en tämligen långtgående decentralisering. Denna har bl.a. omfattat sådana kärnfrågor som löner och arbetstid, vilket har gett ytterligare utrymme för lokala förhandlingar om anpassning och flexibilitet utan att medföra risker för tvister/oro på företagsnivå (Stokke och Thörnquist 2001).

Denna decentraliserade nivå av arbetsmarknadsrelationer har understötts av den lokala politiska nivån som erbjudit utbildning, arbetsmarknadsprogram, åtgärder vid tillfällig arbetslöshet och sociala skyddsåtgärder när företag har omstrukturerats eller minskat sin personalstyrka. Särskilt i Danmark har sådana offentliga skyddsnet för företagen och de anställda på senare år övervakats av trepartsorgan på subregional nivå, vilket främjat den sociala dialogen för anpassning även på decentraliserad lokal nivå.

Kopplingar och samband på flera nivåer

Den viktigaste länken mellan den decentraliserade förhandlingsnivån och de fackliga centralorganisationerna har alltid varit de nationella förbunden på branschnivå. Dessa spelar den centrala rollen i förhandlingarna i de nordiska länderna, såväl historiskt som idag, och

bidrar till att knyta ihop lokala åtgärder, industri-/branschavtalen och den makroekonomiska samordningen. I linje med den roll som förbunden alltid haft som löneledande förtrupper i förhandlingarna i industrin har vi under de senaste åren sett en intressant utveckling mot förstärkt samordning (t ex danska CO-industri och svenska Facken inom industrin med förbund från samtliga centralorganisationer) och t o m sammanslagningar av organisationer på sektorsnivå i Norden.

Den nordiska traditionen med samordnade förhandlingar och socialt partnerskap speglar med andra ord inte bara kompromisser på toppnivå och policy som riktats uppifrån och ner, vilket skulle utgöra en vanskelig och ömtålig grund för ett varaktigt och hållbart samarbete. Genom arbetsmarknadsrelationernas mikrofundament har traditionen av förhandlade uppgörelser och kompromisser fått en solid lokal förankring som inbegriper många samhällskrafter på lokal nivå och möjliggör sammankoppling och samordning nerifrån och upp av åsikter och intressen. På så sätt har man kunnat etablera ett dubbelriktat mönster för dialog och aggregering av intressen, där den mellanliggande branschnivån har haft en nyckelroll och möjliggjort en dubbelriktad samverkan, allt efter skiftande omständigheter och behov.

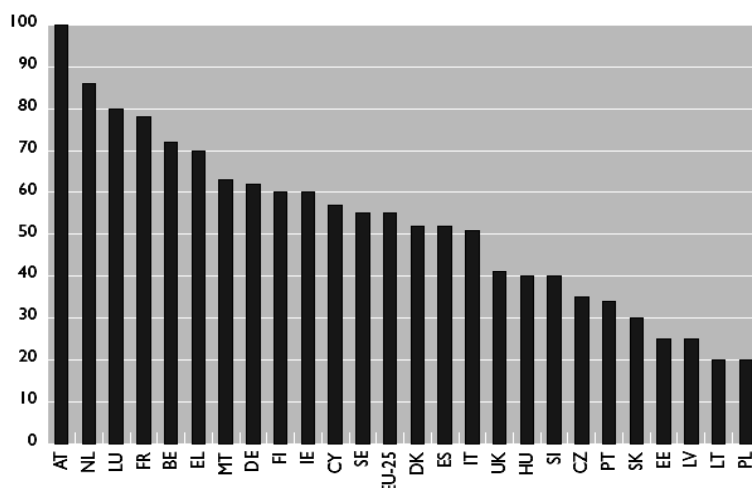
Flernivåsystemet för avtalsförhandlingar har sålunda gett möjlighet att flytta förhandlingsnivån uppåt eller nedåt, beroende på vilken fråga det rör sig om, och skapat spelrum för differentierad anpassning av graden av decentralisering och återcentralisering. Även om initiativets och maktens tyngdpunkt kan variera beroende på de politiska och ekonomiska konjunkturerna, innebär denna typ av flerfaldig förankring att maktbalansen är mindre känslig för förändringar i det politiska klimatet och för regeringsskiften än vad den skulle vara i ett ennivåsystem. Detta har gjort traditionen av socialt partnerskap starkare och mer långtgående än i de flesta andra europeiska länder – enligt tesen att röster räknas men resurser (och medlemmar) avgör (Rokkan, 1967) – vilket återspeglar den komplexa maktfördelning som politiska aktörer på samtliga nivåer har att hantera. Det är uppenbart att sådana mekanismer främjar kontinuitet framför snabb förändring och att de också har bidragit till och underbyggts av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas legitimitet och höga anslutningsgrad.

Kollektivavtalsförhandlingarnas täckningsgrad

Förmågan att reglera arbetsmarknadsvillkoren genom samordnade förhandlingar beror i hög grad på hur många som omfattas av avtalen. I de flesta europeiska länder är täckningsgraden beroende av arbetsgivarorganisationernas anslutningsgrad, vilken ofta är avsevärt högre än den fackliga anslutningsgraden, och den utbredda tillämpningen av mekanismer för att generalisera kollektivavtalen till att omfatta alla arbetstagare (erga omnes). I Norden ser förhållandet annorlunda ut. Diagram 4 visar att organisationsgraden för arbetsgivarna i den privata sektorn ligger på genomsnittsnivå. Kollektivavtalens stora räckvidd (se tabell 4) speglar faktorer som hög facklig anslutningsgrad, stor offentlig sektor, regler som säkerställer att avtalen gäller för samtliga anställda i de privata företag som

omfattas och fackliga åtgärder för att teckna hängavtal med icke-anslutna företag. I Finland och Island infördes på sjuttio- respektive åttiotalet mekanismer för att allmängiltigförklara kollektivavtalen, vilket ytterligare bidragit till avtalens breda täckning.

Diagram 4: Organisationsgrad* bland arbetsgivare inom den privata sektorn i EU. Beräkningar gjorda av Europeiska kommissionen.



*Organisationsgrad = % arbetstagare per land som är anställda av arbetsgivare som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation.

Källa: Arbetsmarknadsrelationer i Europa, 2006, figur 1.2

Tabell 4: Kollektivavtalens täckningsgrad i utvalda länder (i procent)

Land	US	JAP	CA	AUS	D	N	DK*	ES	NL	IS**	S	FI	F	A
År	2004	2003	2004	2004	1997	1998	2000	1997	2001	2000	1997	2001	2003	1998
Täckning	13,8	23,5	32,4	50	63	77	80	81	82	99	92	95	95	99

Källa: Visser, 2006. *Danmark: Scheuer/Madsen 2000 (inkluderad av författaren). **Island: ASI 2006 (inkluderad av författaren)

I Sverige, Finland och Island har kollektivavtalens täckningsgrad alltid varit hög medan siffrorna för den privata sektorn i Danmark och Norge har legat något lägre. Enligt Scheuer och Madsens undersökningar från 2000 har täckningsgraden i Danmark stigit på senare år (från 52% 1994 till 59% 2000) medan Norges privata sektor har legat på ganska stabil nivå och uppskattades 2004 till ca 55% (Nergaard och Stokke 2006).

Strejker och arbetstvister

Den lagstadgade skyldigheten att respektera fredsplikten under avtalstiden är, som tidigare nämnts, ett särdrag i nordiska arbetsmarknadsrelationer. Tvister om ett avtals innehåll eller tolkningstvister (rättighetstvister) skall avgöras av arbetsdomstolen. Ett annat särdrag i det nordiska systemet är dock att fackföreningarna, förutom i Norge, åtnjuter tämligen generösa rättigheter att tillämpa bojkotter och sympatiåtgärder för att tvinga enskilda arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Denna typ av kollektiva stridsåtgärder har på senare år fått allt större betydelse och uppmärksammats internationellt på grund av den ökande tillströmningen av utländska underleverantörer efter EU:s utvidgning (jfr målet Laval-Vaxholm). Politiska strejker är tillåtna under vissa omständigheter.

Som ett resultat av den omfattande fredsplikten och de stränga reglerna för tillämpning av stridsåtgärder har konfliktnivån i Norden varit relativt låg och främst handlat om kortvariga men ibland storskaliga strejker under omförhandling av avtalen. Vid en europeisk jämförelse har de nordiska länderna få strejker per år (Stokke och Törnquist 2003). Konflikternas förutsägbara mönster och allmänt måttliga nivå är en del av förklaringen till varför nordiska arbetsgivare har tvekat att satsa på en fullständig decentralisering av avtalsförhandlingarna, vilket förmodligen skulle medföra betydligt fler och mer oförutsägbara konflikter.

Under de senaste decennierna har man kunnat se en nedåtgående trend för antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikter, både i Norden och i övriga Europa (se tabell 5). De ännu ganska höga nivåerna i Finland beror på ett fåtal storskaliga konflikter som oftast bryter ut under de centraliserade löneförhandlingarna inom exempelvis pappersindustrin. Den högre nivån i Danmark, jämfört med Sverige och Norge, beror på kortvariga arbetsnedläggelser och punktstrejker som har blivit mer eller mindre accepterade som en del av de decentraliserade förhandlingarna på företagsnivå (Stokke 2005).

Tabell 5: Förlorade arbetsdagar per 1000 arbetsdagar. Europeiska länder.

	1981-1990	1991-2000	2000-2004	2001-2004
Spanien	637	331	183	155
Italien	585	128	41	39
Irland	325	95	48	29
Finland	373	135	116	132
UK	292	22	38	31
Danmark	160	167	75	35
Norge	93	94	34	42
Island	87	47	79*	87*
Sverige	83	30	41	36
Frankrike	70	66	11	14
Belgien	46	29		
Tyskland	27	9	29	31
Nederländerna	17	29	3	4
Österrike	2	4	83	103
Schweiz	0	2	-	-

Källor: Stokke (2005), "Arbeidskonfliktene i 2004 – Noe nytt?"
 Søkelys på Arbeidsmarkedet, No 2, s. 243-247
 Statistics Iceland (*uppskattningar av ASI)

Fackligt medlemskap och anslutningsgrad

Flera institutionella faktorer har bidragit till att man kunnat behålla den höga fackliga anslutningsgraden (70-80%) i de nordiska länderna, även efter det att efterkrigstidens uppgång av fackligt medlemskap i Europa kulminerade på sjuttioalet (Visser och Ebbinghaus 2000). Tillsammans med Belgien, som också har haft en hög och stabil facklig anslutningsgrad (55%), har samtliga nordiska länder utom Norge (53%) haft fackligt förvaltade arbetslöshetsförsäkringar, så kallade Gentsystem. Trots att det inte finns någon obligatorisk koppling mellan medlemskap i arbetslöshetskassa och fackligt medlemskap, och trots att merparten är skattefinansierad, visar jämförande undersökningar att effekterna av Gentsystemet på arbetstagare och fackföreningar bidrar till 20-30% högre facklig anslutningsgrad jämfört med andra system (Visser 2006).

Ett annat särdrag i den nordiska fackföreningsrörelsen är de starka, oberoende centralorganisationerna för tjänstemanna- och akademikerförbunden. Centralorganisationernas roll, i kombination med den offentliga tjänstesektorns höga sysselsättningsandel, har inneburit att övergången till postindustriella arbetsmarknader har påverkat den fackliga anslutningen mindre negativt än i de flesta andra länder. Dessutom har fackföreningarnas närvaro och breda funktion på arbetsplatsen bidragit till att de både fått stöd och acceptans och betraktats som ett självklart inslag i nordiskt arbetsliv (Kjellberg 2003, 2006). Omstruktureringen av arbete och arbetsmarknader, liksom förändringar i livsstil och politiska inställningar, har trots

allt påverkat medlemstalen även i de nordiska länderna på senare år. Detta har gett upphov till stagnation och, framförallt i Sverige, till sjunkande anslutningsgrad, särskilt bland yngre arbetstagare.

Tabell 6: *Fackligt nettomedlemskap i vissa europeiska länder 1970-2003. Förändringar i tusental och procent.*

	Absoluta medlemstal (tusental)				Förändring			
	1970	1980	1990	2003	Tusental		Procent	
					70-03	90-03	70-03	90-03
EU	33939	43663	39261	36261	2321	-3033	6,8	-7,6
Tyskland	6965	8153	8103	7120	154	-893	2,2	-11,2
Frankrike	3348	3282	1968	1830	-1628	-138	-47,1	-7
Italien	4736	7189	5872	5327	591,5	-544,7	12,5	-9,3
UK	10068	11652	8952	6524	-3544	-2428	-35,2	-27,1
Irland	382	491	442	516	134	74	35,2	16,9
Finland	828	1332	1527	1495	667	-31,8	80,5	-2,1
Sverige	2325	3039	3260	2984	659	-276	28,3	-8,5
Norge	683	938	1034	1109	426	75	62,3	7,3
Danmark	1108	1604	1756	1711	603	-45	54,4	-2,6
Island*	-	-	102	117		15		15
Nederländerna	1430	1517	1348	1575	145,3	227,4	10,2	16,9
Belgien	1231	1651	1645	1850	619	204	50,3	12,4
Spanien		1030	1193	2197	1167	1003	113,3	84,1
Schweiz	760	853	820	643	-117	-178	-15,4	-21,7
Österrike	1355	1444	1375	1151	-204	-223	-15,1	-16,1

Källa: Utvalda siffror från Visser (2006). Statistik över fackliga medlemstal i 24 länder. *Monthly Labor Review*, 38-49. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/273/
*Siffror för Island från Statistics Iceland (1990-92 och 2003 uppskattningar av ASI)

Fackföreningarnas organisationsförmåga är avhängig antalet medlemmar och utvecklingen av medlemstalen, vilket i sin tur avgör vilka ekonomiska och mänskliga resurser som finns tillgängliga samt mobiliseringspotentialen. Av tabell 6 framgår att antalet medlemmar nådde en topp i Europa under åttiotalet och har sjunkit sedan dess, från nästan 44 miljoner medlemmar 1980 till 36 miljoner 2003, vilket innebär en minskning med 16,5%.

Med nästan 7,5 miljoner medlemmar står de nordiska länderna för mer än 20% av det totala medlemsantalet i EU/EES-området, och tillsammans har de idag fler medlemmar än vart och ett av de tre stora länderna, Storbritannien, Tyskland och Italien. Sedan 1980 har nedgången varit mest dramatisk i Storbritannien (som tappat 5 miljoner medlemmar eller 45%) men har också varit stor i flertalet europeiska länder utom Irland, Belgien, Spanien, Danmark, Finland, Island och Norge. I Sverige ökade antalet medlemmar fram till 1990, men på grund av den kraftigt sjunkande sysselsättningsnivån under första hälften av nittiotalet och en viss nedgång i anslutningsgraden var antalet medlemmar i svenska fackföreningar faktiskt färre 2003 än 1980.

De absoluta medlemstalens utveckling är viktig för fackföreningarna, men fungerar dåligt som måttstock för att bedöma fackföreningsrörelsens relativa styrka eftersom den i hög grad påverkas av utvecklingen inom sysselsättningen.

Tendenser inom fackligt medlemskap

Ett bättre riktmärke för hur det går för fackföreningarna är sålunda nettoantalet medlemmar i förhållande till den sysselsatta arbetskraftens storlek (facklig nettoanslutningsgrad/organisationsgrad). I det avseendet har det gått avsevärt mycket bättre för de belgiska och nordiska fackföreningarna än för övriga europeiska fackliga organisationer. Totalt har den fackliga anslutningsgraden i EU-15 sjunkit från nästan 40% 1980 till 26,3% 2002. Se tabell 7.

Tabell 7: Tendenser inom facklig anslutningsgrad i EU, Norge, Island och Schweiz, i procent

År	EU	D	F	I	UK	IE	FI	S	N	DK	IS*	NL	BE	ES	CH	A
1970	37,8	32,0	21,7	37	44,8	53,2	51,3	67,7	56,8	60,3	-	36,5	42,1		28,9	62,8
1980	39,7	34,9	18,3	49,6	50,7	57,1	69,4	78,0	58,3	78,6	-	34,8	54,1	12,9	31,1	56,7
1990	33,1	31,2	10,1	38,8	39,3	51,1	72,5	80,8	58,5	75,3	88,8	24,3	53,9	12,5	24,3	46,9
1995	30,4	29,2	9,0	38,1	32,6	45,8	80,4	83,1	57,3	77,0	86,0	25,7	55,7	16,3	22,8	41,1
2000	27,3	25,0	8,2	34,9	29,7		75,0	79,1	53,7	73,3	83,9	23,1	55,6	16,1	19,4	36,5
2001	26,6	23,5	8,1	34,8	29,3	36,6	74,5	78,0	52,8	72,5	85,1	22,5	-	16,1	17,8	35,7
2002	26,3	23,2	8,3	34,0	29,2	36,3	74,8	78,0	53,0		85,4	22,4	55,4	16,2	-	35,4
2003	-	22,6	8,3	33,7	29,3	35,3	74,1	78,0	53,3	70,4	85,1	22,3	-	16,3	-	-

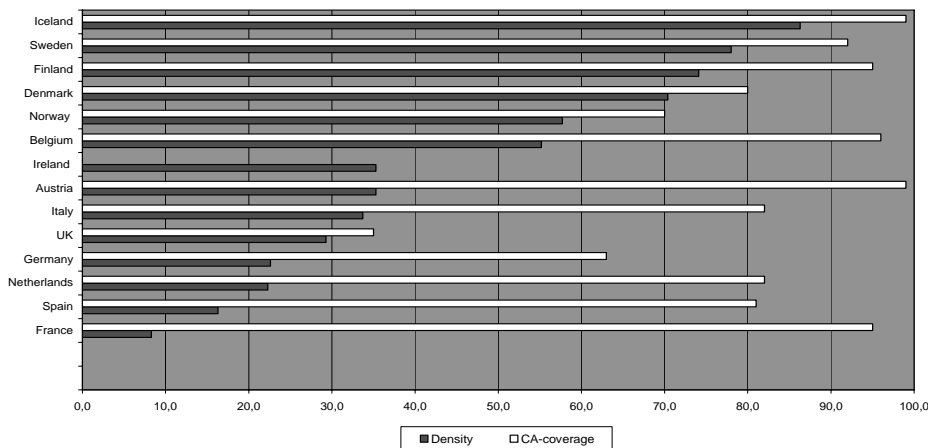
Källa: Jelle Visser (2006), *Union membership Statistics in 24 countries. I Monthly Labor Review*, 38-49. Jämförande officiella uppgifter är inte tillgängliga för Portugal och Grekland, där anslutningsgraden vanligtvis uppskattas.
*Siffror för Island från Statistics Iceland (1990-92 och 2003 uppskattningar av ASI)

En närmare titt på utvecklingen under senare år visar en nedgång i samtliga nordiska länder mellan 1995 och 2003, med cirka 7% i Danmark, 6% i Finland, 5% i Sverige och 4% i Norge. Nedgången sedan mitten av nittio-talet återspeglar det faktum att anslutningsgraden i Norden, till skillnad från i de flesta andra länder, har tenderat att stiga när arbetslösheten ökar och sjunka när sysselsättningsnivån stiger och risken att bli arbetslös minskar (Booth m.fl. 2001, Kjellberg 2006). Jämfört med huvudtrenden i Europa är den nordiska nedgången fortfarande ganska blygsam och utgår från en mycket högre nivå än i övriga länder, med undantag av Belgien. Följaktligen har vi sett en kombination av europeisk konvergens och divergens, där den allmänna nedgången från olika anslutningsgrader har skett i olika takt och gett upphov till ett mönster där den fackliga anslutningsgraden under senare år har varit:

- hög och relativt stabil i Belgien och Norden (50-85%), dock med en liten nedgång i de nordiska länderna,
- medelhög men stadigt sjunkande i Österrike, Storbritannien, Irland och Italien (30-35%),

- låg men stigande i Spanien och Nederländerna,
- låg och sjunkande i Frankrike, Schweiz och Tyskland (8-23%).

Diagram 5: Facklig anslutningsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad i 14 länder



Källa: Visser 2006, Stokke m fl 2003, s 106. Siffror för anslutningsgrad från 2003, för täckningsgrad från 2000. Uppgifter för Island från Statistics Iceland. *Density: anslutningsgrad, CA-cov: täckning.

Ett försvagat Gentsystem i Norden

Det tydligaste resultatet i jämförande undersökningar av facklig anslutningsgrad är den stabilt höga nivån i länder med Gentsystem, vilket handlar om mer än att fackföreningarna bara åkt snålskjuts på a-kassan. Ansvaret för stöd, vägledning och uppföljning av arbetstagare ger möjlighet att skapa kontakter och bygga upp förtroende, särskilt bland utsatta grupper på arbetsmarknaden, vilket förutsätter en statsunderstödd institutionalisering av fackföreningarna som en viktig och accepterad del av samhällets sociala struktur.

Under senare år har den anslutningsfrämjande roll som fackens a-kassor haft försvagats i Norden, vilket har bidragit till nedgången av medlemstalen i Danmark, Finland och Sverige (Lind 2004, Jokivuori 2006, Kjellberg 2006). Såväl införandet av oberoende a-kassor med stigande medlemstal, särskilt bland tjänstemän, och den markanta ökningen av icke fackligt anslutna medlemmar i fackens a-kassor, har inneburit att cirka 15-16% av arbetskraften i dessa länder nu är med i arbetslöshetskassor utan att vara medlemmar i facket. I Finland, där den oberoende arbetslöshetskassan också erbjuder lägre avgifter, har detta enligt undersökningar bidragit till att anslutningsgraden har sjunkit med ca 10% mellan 1995 och 2005 (Jokivuori 2006). I Sverige beror den negativa effekten på de fackliga medlemstalen framförallt på att allt fler arbetstagare (främst yngre tjänstemän) har valt att vara med i fackföreningarnas a-kassor utan att vara medlemmar i facket (Kjellberg 2006).

Mittenhögerregeringen i Danmark, som övertog regeringsmakten 2001, har genomfört reformer för "fritt val" av arbetslöshetskassa och konkurrens mellan kassorna, inklusive det växande antalet oberoende arbetslöshetskassor, vilket har försvagat kopplingen mellan a-kassan och rekrytering till facket (Lind 2004). Nedgången i Danmark har därmed accelererat under de senaste åren och främst drabbat LO-förbunden. Även i Sverige har den nyvalda alliansregeringen infört reformer som sannolikt kommer att påskynda nedgången av fackligt medlemskap. Genom höjda a-kasseavgifter, kraftigt sänkta ersättningsnivåer och minskade skatteavdrag för medlemskap, både i a-kassan och i facket, blir nettokostnaden för den enskilde individen för medlemskap i såväl a-kassa som fackförening betydligt högre (upp till sex gånger dyrare, enligt LO:s beräkningar, Kjellberg 2006).

Med strukturförändringar och minskande arbetslöshet kommer sannolikt minskningen av de fackliga medlemstalen att fortsätta i Norden. När man bedömer den potentiella omfattningen på framtida medlemsförluster är det värt att notera att den norska fackföreningsrörelsen, som inte tillämpar Gentsystemet, lyckats behålla en ganska stabil anslutningsgrad (för närvarande 53%) under de senaste 35 åren, trots förändringar på arbetsmarknaden. Anslutningsgraden bland heltidsanställda/normalarbetstagare är faktiskt högre idag (62%) än den totala anslutningsgraden 1970, då andelen deltidsanställda var mycket mindre än idag. Uppgifterna i tabell 8 visar att det område där en framtida minskning verkar mest trolig är den privata tjänstesektorn, där anslutningsgraden i Norge är mycket lägre än i övriga nordiska länder.

Tabell 8: Facklig anslutningsgrad och kollektivavtalsäckning i 11 länder - analytisk tabell.

Kategori	Data från enkäter					Administrativa data					
	UK 2004	IE 2003	NL 2001	SE 1997	N 1998	FI 2001	F 2003	ES 1997	A 1998	D 1997	IS 2002
Totalt	28,8	37,7	25,0	82,2	55,5	71,2	8,2	15,7	38,4	27,0	85,4
Män	28,5	38,0	29,0	83,2	55,0	66,8	9,0	-	44,0	29,8	81,1
Kvinnor	29,1	37,4	19,0	89,5	60,0	75,6	7,5	-	26,8	17,0	89,5
16-24	9,7	27,8	11,0	45,0	25,0	53,5**	-	-	-	-	75,9
Heltid	31,5	39,6	27,0	90,0	62*	-	-	-	-	-	-
Deltid	21,1	29,2	19,0	83,0	57*	49,1	-	-	-	-	-
Normal- arbetstagare	29,5	40,8	26,0	-	61*	-	-	-	-	-	-
Tillfälligt anställda	17,2	22,1	10,0	-	35*	-	-	-	-	-	-
Privat	17,2	30,4	22,4	77,0	43,0	55,3 ***	5,2	14,5	29,8	21,9	-
Offentlig	58,8	68,0	38,8	93,0	83,0	86,3	15,3	32,0	68,5	56,3	-
Tillverkning	24,6	40	28,0	95,0	54,0	83,8 ***	7,5 ****	24,0	57,0	45,0	-
Täckning	35,0	-	82,0	92,0	77,0	95,0	95,0	81,0	99,0	63,0	99,0

Källa: Jelle Visser (2006), *Monthly Labor Review* 1/2006. *1994. **16-29 år. *** Endast privata tjänstesektorn. Siffror för Island från Statistics Iceland.

Det mest slående här är att anslutningsgraden för kvinnor har blivit lika hög (Storbritannien, Irland) som, eller t o m högre (Sverige, Norge, Finland) än anslutningsgraden för män (Visser 2006:46). Enligt andra undersökningar gäller samma sak för Danmark och Island. Den stora tillströmningen av kvinnor till facket i de nordiska länderna speglar kvinnors starka närvaro på arbetsmarknaden och de små skillnaderna mellan deltids- och heltidsanställda, men förstärks särskilt av den höga anslutningsgraden i den offentliga sektorn där en överväldigande majoritet av de anställda är kvinnor. Eftersom benägenheten att ansluta sig till facket är störst bland välutbildade grupper i Norden har anslutningsgraden påverkats i positiv riktning av den stigande utbildningsnivån bland arbetstagarna och den stora offentliga tjänstesektorn. En annan anmärkningsvärd siffra är den höga anslutningsgraden inom tillverkningsindustrin. I Sverige beräknas den uppgå till 95% och i Finland till nästan 84%, medan anslutningsgraden är lägre i den privata sektorn i Norge (54% inom tillverkning och, enligt andra undersökningar, ca 20% inom detaljhandel, hotell, restaurang & catering och i städbranschen, se Nergaard och Stokke (2006)).

Det som oroar är den markant lägre anslutningsgraden bland unga arbetstagare. I Sverige sjönk anslutningsgraden i åldersgruppen 16-29 år med 16% mellan 1993 och 2004 och med 6% i åldersgruppen 30-44 år (Kjellberg 2006). Det är dock inte helt klart i vilken omfattning dessa förändringar tyder på att nya generationer är mindre benägna att gå med i facket eller om nedgången påverkas av andra faktorer, såsom ett senare inträde i förvärvslivet med fast arbete och därmed i vuxenlivet, samt ökningen av atypiska arbetsformer på senare år. Trots detta uppgår anslutningsgraden för arbetstagare under 30 år i Danmark, Finland och Sverige till 55-61% enligt uppgifter i EU-kommissions rapport Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2006.

IV. ÖVERSIKT ÖVER DEN NORDISKA MODELLEN FÖR KOLLEKTIVAVTAL OCH SOCIALFÖRSÄKRINGAR

	DANMARK	FINLAND	ISLAND	NORGE	SVERIGE
Facklig nettoanslutningsgrad i %	70	74	(80-90)	53	78
Täckningsgrad för kollektivavtal	80	95	90	77	92
Lagstiftning (L) kontra kollektivavtal (KA)	KA	KA&L	KA&L	KA&L	KA&L
Allmängiltighet för KA—erga omnes	Nej	KA med 50% täckning	Alla inom KA minimilön	Byggsektorn	Nej
Lagstadgad minimilön	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Genomförande av EU-lagstiftning	KA, tilläggs-lagstiftning	Lag	Lag	Lag	Lag
Kollektivavtal	Minimivillkor	Minimivillkor	Minimivillkor	Främst minimivillkor	Minimivillkor
Omröstning om förhandlingsresultat	Ja	Nej	Ja	Ja	Nej
Främsta nivå för KA-samordning	Sektor	Högsta	Högsta	Högsta/bransch	Sektor
Decentralisering och företagsavtal	Ja	Mindre Utvecklat	Mindre utvecklat	Ja, centrala kriterier	Ja
Medling och tvistelösning	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Statlig roll i avtalsförhandlingar	Ibland	Regelb. statlig Inkomstpolitik	Ja	Inkomstpolitik (ingriper ibland)	Nej
Blockader	Lagliga	Lagliga	Lagliga	Lagliga	Lagliga
Fredsplikt	Under KA:s löptid	Under KA:s löptid	Under KA:s löptid	Under KA:s löptid	Under KA:s löptid
Avtalad betald semester/år i genomsnitt (2005)	30 dagar	25 dagar	24-28 dagar	25 dagar	33 dagar
Lagstadgad minimilängd för betald semester	25 dagar	20 dagar	24 dagar	21 dagar	25 dagar
Lagstadgad maximalt antal arbetstimmar per vecka	48	40	48	40	40
Avtalad genomsnittlig normalarbetstid per vecka, i timmar (2005)	37	37,5	37	37,5	38,8
Föräldraledighet, antal veckor (2004)	52	47/49	39	42/52	77
Betald föräldraledighet i procent av lönen	100	70	80	100/80	80

V. SLUTKOMMENTARER OCH FRAMTIDA UTMANINGAR

Den viktigaste slutsatsen av denna genomgång är att de nordiska kollektivavtalssystemen, tvärtemot vad man förväntade sig och stick i stäv med trenderna i andra länder, har uppvisat stor återhämtnings- och anpassningsförmåga sedan kriserna på åttio- och nittio-talen och inträdet på EU:s inre marknad på nittio-talet. Trots den snabba omstruktureringen inom industrin och ökande tryck både utifrån och inifrån har systemets bärande pelare förblivit intakta och stabila medan betydande förändringar skett inom förhandlingssamordningen och i samspelet med den makroekonomiska politiken.

Särskilt den danska och svenska utvecklingen mot ökad decentralisering och sektorbaserad samordning av lönesättningen, samt samspelet med starka, oberoende centralbanker för att hålla ner inflationen, har inneburit en viss konvergens mot bredare europeiska mönster, i synnerhet den tidigare tyska modellen. Samtidigt har kontrasten mellan organiserad decentralisering i Danmark och Sverige och återcentralisering i Finland, Island och Norge inneburit ökade skillnader mellan de nordiska modellerna för arbetsmarknadsrelationer.

Ändå har viktiga delar av den formella eller informella samordningen på högsta nivå bestått. I Finland, Island och, till stor del, även i Norge har dessa egenskaper stärkts som svar på yttre förändringar och omläggningar av penningpolitiken. Trepårtssamarbete har också varit viktigt för kontinuiteten och anpassningen av arbetsmarknadspolitiken och de sociala trygghets-systemen - med en starkare betoning på aktivering och arbete - vilket har bidragit till sänkt arbetslöshet och en bantning av välfärdsstaten för att klara den åldrade befolkningen i framtiden. I motsats till prognoser om att de egalitära och generösa nordiska arbetsmarknads- och välfärdsordningarna skulle vara oförenliga med globaliseringen och den europeiska integrationen har de hittills, om än i slimmade versioner, visat sig vara vinnare i globaliserings-kapplöpningen.

Mer specifikt, och trots en viss nedgång i den fackliga anslutningen, är kollektivavtalens täckningsgrad fortsatt hög och relativt stabil, vilket är ett tecken på att förhandlingar fortfarande spelar en nyckelroll för reglering av löne- och anställningsvillkor. Omfattande organisatoriska förändringar har genomförts, såväl inom facket som bland arbetsgivarna, men de övergripande strukturerna med omslutande centralorganisationer, starka förbund på industri- och branschnivå och kopplingar till den grundläggande fackliga verksamheten och förhandlingarna på företagsnivå, består. Detta har lagt grunden för kontinuitet och förnyelse i de integrerade och sammansatta nordiska arbetsmarknadssystemen.

Även om arbetsmarknadens parter har följt olika nationella anpassningsvägar, har de nordiska fackföreningarna lyckats behålla ett starkt inflytande över den allmänna löneutvecklingen. Dessutom har de hållit jämlikhets- och solidaritetstanken levande inom arbetslivspolitik, trots ökande differentiering. Den krympande förmågan hos nationalstaterna att kontrollera och påverka den ekonomiska och sociala utvecklingen inom ekonomier som alltmer

präglas av öppenhet har lett till att regeringarna, och i viss mån även nationellt verksamma arbetsgivare, blivit mer beroende av de fackliga motparterna för att kunna uppnå centrala målsättningar inom makroekonomi, industripolitik, konkurrenskraft och utveckling av ett produktivt socialt kapital. Den nordiska fackföreningsrörelsen har visserligen förlorat verktyg, medlemmar och inflytande men har fortfarande tillräcklig makt och kraft för att påverka de kollektiva nyttigheter som är så viktiga för deras motparter och för att se till att medlemmarna följer avtalen. Härigenom har de kunnat bibehålla, och t.o.m. på vissa områden under de senaste årtiondena stärka, sin ställning som attraktiva samarbetspartners i den politiska debatten och ledningen.

I många avseenden kan de anpassningar som gjorts under de senaste decennierna tolkas som en återgång till själva grundtanken i de nordiska modellerna. Samordnad lönemoderation och försiktig budgetpolitik för att upprätthålla konkurrenskraften på internationella marknader och hålla inflationen nere var nyckelegenskaper i de nordiska modellerna när de utvecklades på femtio- och sextioalet. Ur den synvinkeln innebar expansionismen på sjuttioalet – i förening med den organiserade arbetarrörelsens ambitiösa åtgärder för att stärka arbetstagarnas rättigheter genom lagstiftningsreformer, ytterligare lönekomprimering, utbyggnad av trygghetssystemen och den ekonomiska demokratin - i många avseenden en brytning med det nordiska arvet, som på ett avgörande sätt bidrog till de ekonomiska och politiska kriserna på åttiotalet. På sjuttioalet använde den organiserade arbetarrörelsen sin nya styrka till att utmana de sociala kompromisser och maktbalanser som låg till grund för de nordiska samarbetsmodellerna för arbetsmarknadsrelationer, vilket provocerade fram konflikter och vedergällning när den ekonomiska framgången och det politiska klimatet vände på åttiotalet.

Denna dubbla anpassningskris ägde rum samtidigt som de politiska maktförhållandena och constellationerna genomgick vittgående förändringar. Arbetsmarknadens parter, och i synnerhet facken, tvingades anpassa sig till den socialdemokratiska hegemonins sönderfall och lära sig att verka inom en mer föränderlig, konfliktfylld och oförutsägbar politisk miljö med regeringsskiften och koalitioner. Arbetsmarknadens parter fick också anpassa sig till en situation där de inhemska ekonomiska strukturerna i hög grad förändrades. Samtliga nordiska länder har, delvis som en anpassning till den inre marknaden, eftersträvat en betydande liberalisering av ekonomins utbudssida. Många aktörer, både på politikens vänster- och högerkant, har tolkat dessa förändringar som ett farväl till de nordiska modellerna, men sådana tolkningar förbiser ett viktigt särdrag hos de förnyade nordiska modellerna, nämligen att den omfattande avregleringen av produktmarknaden har skett i kombination med att man bevarat en jämlikhetssträvande och inkluderande välfärdspolitik och välreglerade arbetsmarknader.

Det vi har sett i Norden under de senaste decennierna är alltså en marknadsdriven rationalisering av ekonomiernas produktions- och utbudssida. Statliga investeringar i human- och socialt kapital och infrastruktur har kombinerats med en policydriven omfördelning och åtgärder på välfärdsområdet och arbetsmarknaden. Denna speciella blandning av marknadsinriktad ekonomisk politik, som speglar de små, öppna nordiska ekonomiernas beroende av

internationella marknader, och det starka egalitära arvet inom social- och arbetsmarknadspolitiken, har historiskt sett alltid varit en central beståndsdel i de nordiska sociala kompromisserna. I motsats till vad som förutspåddes tycks de nordiska länderna ha återupptäckt sina gemensamma historiska rötter och traditioner i mötet med Europa.

Eftersom varje nationellt system för arbetsmarknadsrelationer formas av sin unika historiska och institutionella utveckling lyckas sällan försök att importera eller kopiera praxis från andra länder. Den springande punkten i den analys som presenteras här är att de nordiska ländernas relativt framgångsrika anpassning och resultat inte kan tillskrivas enskilda faktorer eller specifika politiska vägval. Den visar att det institutionaliserade samspelet mellan starka arbetsmarknadsparter, fackföreningar och regeringar möjliggjort en stegvis utveckling av relativt väl sammanhängande, balanserade och inkluderande policyansatser och reformkoalitioner som dessutom gett legitimitet och stöd för smärtsamma anpassningar. I flera avseenden har de nordiska länderna följt den konventionella politik som förespråkats av internationella organ och uppvisar många gemensamma institutionella drag med ett stort antal andra samordnade marknadsekonomier i Europa. Nyckeln till de framsteg som gjorts i Norden på senare tid kan därför inte sökas bland enskilda beståndsdelar i den nordiska politiken eller hos institutionerna. Snarare kan de tillskrivas det faktum att de speciella relationerna och maktbalansen mellan samhällsaktörerna och policyområdena – kanske av ren tur men förmodligen för att man lärt sig vilken policy som fungerar bäst genom försök, misstag och korrigeringar - har gjort det möjligt att vidta en ändamålsenlig blandning av konsekventa och lägliga anpassningsåtgärder som tillsammans har kunnat bygga en farbar bro från kris till förnyelse.

Framtida utmaningar

Anpassningen av de nordiska modellerna och det manöverutrymme som de har skaffat sig under de senaste decennierna är inte någon garanti för framtida framgångar. Erfarenheter från tidigare framgångsrika "nationella modeller", som exempelvis de tyska, svenska, japanska, amerikanska och nederländska m fl, tjänar som varnande exempel mot att dra förhastade och generella slutsatser av den nordiska modellens comeback. Institutionerna påverkar visserligen parternas beteende men utrymmet är likafullt stort för politiska misslyckanden, ändrade maktförhållanden och dödlägen i beslutsfattandet. De smärtsamma erfarenheterna från 1980-talet påminner om att framgång och misslyckande är nära grannar och fungerar som en varning mot självgodhet, särskilt under perioder av inhemsk uppgång och snabb förändring av den yttre miljön.

Nu i början av det nya århundradet står de nordiska arbetsmarknadssystemen inför nya utmaningar, såväl inifrån som utifrån. Medan förändringar i sysselsättningsbilden ständigt utmanar etablerade makt-, organisations- och förhandlingsmönster inifrån, utsätts de nordiska ländernas regelsystem för tryck utifrån från den allt snabbare globaliseringen, lågkostnadskonkurrensen och den europeiska integrationen.

Samtidigt riktar den åldrade arbetskraften och utslagningen av sårbara grupper från arbetsmarknaden uppmärksamheten på avigsidan av de höga kraven på produktivitet och resultat i de nordiska höglöneekonomierna. En jämförelsevis stor del av den nordiska arbetskraften arbetar inte pga. sjukskrivning, rehabilitering eller sjukpension, eller för att man aldrig lyckats ta sig in på arbetsmarknaden, vilket särskilt gäller för etniska minoritetsgrupper. Enligt en del observatörer tyder dessa former av socialt uteslutande på att arbetslivet blir allt hårdare, medan andra anser att det är en oavsiktlig följd av jämlikhetssträvanden och höga minimilöner. Att kunna hantera den ökande mångfalden kommer hur som helst att bli en allt viktigare angelägenhet på de egalitära arbetsmarknaderna i Norden i framtiden. De nordiska länderna står inför ett svårt dilemma när det gäller hur man skall överbygga klyftan mellan målsättningen att förbättra den internationella konkurrenskraften genom att röra sig uppåt i produktionskedjorna och målsättningen att motverka inhemsk brist på arbetskraft och ökande kostnader för välfärdssamhället genom att höja pensionsåldern och verka för att inkludera utsatta samhällsgrupper som annars riskerar att stängas ute från arbetsmarknaden.

En central fråga är i vilken omfattning arbetsgivarna är beredda att fortsätta spela sin traditionella roll i de nordiska modellerna. Den överenskommelse som ligger till grund för de nordiska arbetsmarknadsordningarna har vilat på ett socialt bytesförhållande där arbetstagare och fackföreningar har visat återhållsamhet, respekterat arbetsfreden och samarbetat för produktivitetsutveckling, medan arbetsgivarna har tillhandahållit nationella investeringar, arbetstillfällen och förnyelse. Med det ökande inflytandet från de internationella finansmarknaderna och institutionella investerare på företagets ledning, internationaliseringen av produktionskedjorna och frestande investeringsmöjligheter i lågkostnadsländer, leder möjligheten att "flagga ut" till ovisshet kring arbetsgivarnas framtida åtagande att fortsätta investera i arbetstillfällen, kompetens, institutioner och arbetsmarknadsrelationer på hemmaplan. Utlokaliseringen av manuella och lågkvalificerade arbeten inom den öppna sektorn har varit på tapeten sedan sjuttioalet och utlokalisering av IKT-relaterade och högkvalificerade tjänster ökar. Trots att de nordiska länderna kom ut ur nittioalets internationaliseringsvåg som vinnare innebär EU:s utvidgning och tillväxten i Kina och Indien definitivt en ny vändning i den globala kapplöpningen för ökad konkurrenskraft, omstrukturering och omlokalisering av produktionen. Det återstår att se hur de nordiska arbetsmarknadsrelationerna klarar detta.

Undanröjandet av hindren för den fria rörligheten mellan de nordiska länderna och de angränsande lågkostnadsekonomierna på andra sidan Östersjön har lett till nya utmaningar för arbetsmarknadens parter i Norden. Ökad tillgång på underleverantörer och arbetskraft kan definitivt bidra till att öppna upp flaskhalsar på de nationella arbetsmarknaderna. Hittills har invandringen varit begränsad, förutom i de blomstrande isländska och norska ekonomierna, där efterfrågan på invandrad och utstationerad arbetskraft från de nya medlemsstaterna har ökat starkt. Arbetskraft från central- och östeuropeiska länder (CEE-länder) uppgick 2006 till cirka 7-8% av arbetskraften på Island. Norge beviljade år 2006 55 000 uppehållstillstånd till arbetstagare från CEE-länderna, vilket motsvarar mer än 2% av arbetskraften, och tillströmningen av utstationerade arbetstagare och egenföretagare

uppskattas vara ungefär lika stor. Nya former av lågkostnadsproduktion har sålunda blivit en del av den inhemska konkurrensen inom flera nordiska branscher, vilket sätter press på regelverk och anställningsvillkor. Detta är en utmaning särskilt inom byggindustrin, men blir också allt mer utbredd inom delar av tillverkningsindustrin, t ex i Norge där "regelkonkurrens" på plats utmanar principen om lika lön för lika arbete.

På det sättet ställs arbetstagare och företag som styrs av olika arbetsmarknadsordningar mot varandra, vilket testar gränserna för solidariteten och styrkan i de nordiska ländernas regel-system. Samtliga nordiska länder fastslår, i enlighet med direktivet om utstationerad arbetskraft (96/71/EG), att utstationerade arbetstagare skall betalas och behandlas i enlighet med värdlandets villkor. I praktiken är det inte alltid lätt att se till att den principen tillämpas på instabila tjänstemarknader med långa och komplexa underleverantörskedjor. De rättsliga utmaningar som detta innebär blev uppenbara i samband med fallet Vaxholm/Laval, där svenska fackföreningar blockerade och vidtog sympatiåtgärder för att se till att en lettisk byggnadsfirma höll sig till svenska villkor. Som en följd av detta drogs de inför EG-domstolen av det lettiska företaget. Detta mål, tillsammans med ett liknande fall i Finland, det s.k. Vikingfallet, inväntar nu domslut från EG-domstolen och kommer att innebära ett viktigt tydliggörande av gränssnitten mellan EU:s principer om fri rörlighet, EU:s regler om grundläggande rättigheter för arbetstagare och nationell arbetsmarknadslagstiftning.

De nordiska modellerna för kollektivavtalsförhandlingar har otvivelaktigt utsatts för starkt tryck på den snabbt växande europeiska arbetsmarknaden. Det är för tidigt att bedöma om facken kommer att vara tillräckligt starka för att kunna garantera ordnade och lika villkor även för utstationerade arbetstagare i linje med den danska och svenska traditionen av autonom självreglering, eller om nya sätt att kombinera kollektivavtal och lagstiftning kommer att utvecklas, såsom har skett i Finland och Island. Debatten om detta kommer definitivt att inbegripa frågor om principer och strategier inom fackföreningarna.

För den nordiska fackföreningsrörelsen är det en viktig principfråga, inte bara ur nordisk synvinkel utan även för utvecklingen av en europeisk social modell som grundar sig på mångfald, att nationella kollektivavtal och stridsåtgärder i enlighet med nationella traditioner accepteras i genomförandet av EU:s arbetsmarknadslagstiftning.

Oavsett resultatet så utgör en gemensam marknad för arbetskraft och tjänster för Europas hög- och lågkostnadsländer en avsevärd utmaning för arbetsmarknadens parter. Ett stort antal nordiska företag har upprättat dotterbolag eller licenstillverkning i lågkostnadsländer och försörjer hemmamarknaden genom att lägga ut tjänster på entreprenad till dessa företag. Effekten av detta har varit tydlig i Tyskland där hot om ytterligare utlokaliseringar österut har tvingat arbetstagare och fackföreningar inom stora företag att gå med på längre arbetstid/ lägre timlön och andra eftergifter för att trygga sysselsättningen, och risken finns att detta kan leda till en konkurrensspiral som pressar tillbaka arbetsvillkoren bland de "gamla" medlemsstaterna. Huruvida denna utveckling kommer att få ytterligare fart och hur de nordiska aktörerna kommer att reagera på den återstår att se, men det krävs inte mycket fantasi för att

inse att eftergiftsförhandlingar om försämrning av tidigare tillkämpade villkor och rättigheter skulle innebära ett stort avsteg från själva grunden för den nordiska fackföreningsrörelsen och dess traditioner. En helomvändning från en stadig förbättring av villkor och rättigheter under de senaste hundra åren till anpassning nedåt skulle leda till enorma påfrestningar, inte minst mellan de arbetsmarknadsparter som är utsatta för internationell konkurrens och de som inte är det.

I takt med att integrationen på arbetsmarknaden och lågkostnadskonkurrensen tilltar kommer arbetsmarknadens parter i Norden alltmer pressas att delta i utvecklingen av arbetsmarknadspolitik på överstatlig EU-nivå. Eftersom nationell reglering och konkurrenskraftsfrämjande trepartssamarbete uppenbarligen inte räcker för att klara av de utmaningar som de gränsöverskridande arbetsmarknaderna innebär blir det en fråga av central betydelse huruvida de nordiska aktörerna ska lyckas utveckla mer proaktiva och kraftfulla strategier för att påverka internationell arbetsmarknadspolitik.

Den nordiska anpassningen har hittills i hög grad följt mönstret för konkurrenskraftig solidaritet (Streeck 1999) eller åternationaliserad korporatism (Dølvik 1992). Det betyder att politikens syften och medel har präglats av en stark nationell inriktning där förbättring av den egna konkurrenskraften och skydd av den egna suveräniteten, institutionerna och värdena har spelat en viktig roll i politiken såväl som för relationerna på arbetsmarknaden. Europeiska idéer och lösningar har spelat en mindre roll, även om den förändrade penningpolitiken och genomförandet av reglerna för den inre marknaden har fungerat som en viktig katalysator för förändring och för europeiseringen av de nordiska styrelseformerna. Dessutom har EU:s arbetsmarknadslagstiftning inneburit färre utmaningar för de nordiska modellerna än vad många skeptiker fruktade, och har på flera områden stärkt arbetstagarnas rättigheter och lett till nya former av samspel mellan lagstiftad och förhandlad reglering (Andersen m fl 2003, Bruun och Malmberg 2005).

På senare år har många nordiska fackförbund blivit mer engagerade i Europapolitiken och i sina europeiska organisationer. Nordiska aktörer har på så vis spelat en central roll, t ex i utarbetandet av EFS förhandlingsordning och hållningen till europeiska avtalsförhandlingar, liksom i de intensiva diskussionerna om direktivet om utstationerade arbetstagare och tjänstedirektivet. I linje med deras pragmatiska inställning tycks det stärkta europeiska engagemanget grunda sig på en tydlig uppfattning om att kärnfrågorna inom arbetsmarknadsrelationerna trots allt även i framtiden bör och kommer att hanteras på nationell nivå, dock i allt högre grad med ramar för samordning och minimiregler som utvecklas på europeisk nivå. Erkännande och skydd av den nordiska kollektivavtalsmodellen utgör därmed en grundläggande aspekt av de nordiska fackens hållning till europeisk arbetsmarknadslagstiftning. Den pan-europeiska marknadens tillväxt har emellertid också stärkt de nordiska fackens insikt om att det krävs en starkare europeisk dimension i förhandlingar och arbetsmarknadsrelationer för att kunna försvara och främja den europeiska arbetskraftens gemensamma intressen.

Ur den synvinkeln kan en tillämpning på europeisk nivå av den nordiska erfarenheten av policysamordning och socialt partnerskap i mångskiktade system passa bra in i en europeisk integrationsprocess som grundar sig på stärkt samverkan och samarbete mellan självständiga men allt mer inbördes beroende medlemsstater och deras nationella förhandlingssystem.

LITTERATUR

- Ahlberg, K., N. Bruun, J. Malmberg (2006) '[The Vaxholm case from a Swedish and European perspective](#),' *Transfer*, (2006), Vol. 12, Nr. 2, s. 155-166
- Andersen, S.K. red. (2003) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm: Saltsa report No 2:2003.
- Andersen, S.K. (2004): 'Nordic Metal Trade Unions on the Move: Responses to Globalization and Europeanization', *European Journal of Industrial Relations* 2006:1.
- Barth, E., K. O. Moene, og M. Wallerstein, (2003): *Likhet under press. Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Makt- og Demokratiutredningen, Oslo: Gyldendal Akademisk
- Booth, A., L. Calmfors, M. Burda, D. Checchi, R.Naylor & J. Visser (2001) *The Role of Unions in the 21st Century*, Oxford University Press.
- Due, J., J. S. Madsen og N. Lubanski (2000): 'Nordic Labour relations: Between National Autonomy and EU Integration', s.149-177 i Hoffman, R. et al. (eds.): *Transnational Industrial Relations in Europe*, Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung.
- Dølvik, J.E. og J. Vartiainen (2002): *Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for kollektivavtalene og lønnsdannelsen i de nordiske land*, Stockholm: Saltsa Report 7: 2002.
- Dølvik, J. E. & L. Eldring (2006): *The Nordic labour markets two years after EU enlargement: Mobility, effects and challenges*, Nordic Council of Ministers, TemaNord 2006:557, Copenhagen
- Dølvik, J.E. (1992): *Lov eller avtale? Fagbevegelsen, den sosiale dimensjon og kollektive forhandlinger i Europa*. Oslo: Fafo-paper.
- ____ (1993): *Nordisk Trade Unions and the Social Dimension of European Integration: Europeanisation or Renationalisation of trade union strategies?* Fafo-paper, Oslo.
- Dølvik, J. E. & L. Eldring (2006): *The Nordic labour markets two years after EU enlargement: Mobility, effects and challenges*, Nordic Council of Ministers, TemaNord 2006:557, Copenhagen
- Ebbinghaus, B. & J. Visser eds. (2000) *Trade Unions in Western Europe Since 1945*, London; MacMillan
- Elvander, N. (2002) 'The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis', *Scandinavian Political Studies*, Vol 25, No 2, pp. 117-37.
- European Commission (2006) *Industrial Relations in Europe 2006*.
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm
- Jokivuori, J. (2006) 'Trade union density and unemployment insurance in Finland', *Transfer* 1/2006
- Katzenstein, P. (1985) *Small States in World Markets. Industrial Policy in Europe*, Ithaca, New York: Cornell University Press.

- Kjellberg, A. (1992) 'Sweden: Can the model survive?' in Ferner, A. & R. Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford; Basil Blackwell.
- _____ (1998) 'Sweden: Restoring the model?', in Hyman and Ferner eds *Changing Industrial Relations in Europe*; Oxford, Basil Blackwell
- _____ (2001) *Fackliga organisationer och medlemmer i dagens Sverige*, Lund; Arkiv förlag.
- _____ (2006) '[The Swedish unemployment insurance - will the Ghent system survive?](#)', *Transfer - European Review of Labour and Research*, (2006), Nr. 1, s. 87-98
- Lind, J. (2004) 'The restructuring of the Ghent model in Denmark and consequences for the trade unions', *Transfer* 1/2004
- Madsen, M. & S. Scheuer (2000) 'Mod en ny balance mellom kollektivism og individualisme', pp 5-54 i *LO-dokumentation* 2/2000, København.
- Nergaard, K. og T.A. Stokke (2006), [Organisasjonsgrader og tariffavtaledækning i norsk arbeidsliv 2004/2005](#). Fafo-rapport 518
- Rodrik, D. (1997) *Has Globalization Gone too Far?* Washington D.C.; Institute for International Economics
- Rokkan, S. ed. (1967): (eds.): *Party Systems and Voter Alignments. Cross-National Perspectives*. New York: The Free Press.
- Stokke, T. Aa. (1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*, Doktoravhandling. Oslo; Fafo-rapport 246.
- _____ (2005) 'Arbeidskonfliktene i 2004 - Noe nytt?' *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, No 2, p 243-247.
- Stokke, T. Aa. & Thörnquist, C. (2001) 'Strikes and Collective bargaining in the Nordic Countries', *European Journal of Industrial Relations* 7 (3), pp 245-267.
- Streeck, W. (2000) 'Competitive Solidarity: Rethinking the "European Social Model"', In Hinrichs, K et al. (eds) *Kontingenz und Krise*, Frankfurt am Main: Campus pp. 245-261.
- Visser, J. (2006) 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review*, 38-49