

GÖTEBORGS UNIVERSITET

Statsvetenskapliga Institutionen

Vem ska bestämma över arbetsmarknaden?

- en jämförande studie av argumentationen för Saltsjöbadsavtalet respektive ”det nya Saltsjöbadsavtalet”

Kandidatuppsats i Statsvetenskap

Kurs: Examensarbete i statsvetenskap (SK1523)

VT 2008

Författare: Ludwig Bergehall

Handledare: Urban Strandberg

Antal ord: 9416

Abstrakt

Denna uppsats behandlar frågan om vem som skall ha det auktoritativa inflytandet över regleringen av den svenska arbetsmarknaden. Frågan har aktualiserats vid de förda samtalen mellan fackförbund och arbetsgivare angående ett nytt huvudavtal. För att besvara denna fråga görs en analys av de argument som de två huvudaktörerna på arbetsmarknaden, LO och SAF/Svenskt Näringsliv, yttrar offentligt, genom massmedia. Syftet med uppsatsen är att jämföra hur parterna argumenterar för Saltsjöbadsavtalet 1938 respektive ”det nya Saltsjöbadsavtalet” under 2000-talet. De källor som använts vid analysen av argumenten har varit dagspress, kvällspress och fackpress. Uppsatsens resultat är att det finns både likheter och skillnader i parternas argumentation vid de två tillfällena. Det som framkommer är att det kan tydas en likhet i att parterna, då som nu, vill att de själva ska ha inflytandet på regleringen över arbetsmarknaden

Innehåll

1. Inledningskapitel	s. 5
1.1 Inledning	s. 5
1.2 Disposition och genomförande	s. 6
2. Teori	s. 7
2.1 Industrial Relations	s. 7
2.2 Arbetsmarknadsmodeller i Europa	s. 9
2.2.1 Nordiska modellen	s. 10
2.2.2 Kontinentaleuropeiska modellen	s. 10
2.2.3 Anglosaxiska modellen	s. 10
2.2.4 Diskussion kring huvuddragen i modellerna	s. 11
3. Det svenska fallet	s. 13
3.1 Huvudaktörerna på marknaden	s. 13
3.2 Kollektivavtal	s. 13
3.3 Huvudavtalet 1938 - Saltsjöbadsavtalet	s. 14
3.4 Arbetsmarknaden efter Saltsjöbadsavtalet	s. 15
3.5 Huvudavtalet 2008 – ”ett nytt Saltsjöbadsavtal”?	s. 16
3.6 Utmaningar för den svenska modellen	s. 17
3.6.1 Utmaningar inom organisationen	s. 17
3.6.2 Utmaningar från Europa	s. 18
3.6.3 Utmaningar från staten	s. 19
4. Metod	s. 20
4.1 Problem och syfte	s. 20

4.2 Avgränsningar och källor	s. 20
4.3 Genomförande av argumentationsanalysen	s. 22
5. Argumentationen kring det gamla och det nya Saltsjöbadsavtalet	s. 23
5.1 Argumentationen kring 1930-talets Saltsjöbadsavtal	s. 24
5.2 Argumentation kring ett nytt Saltsjöbadsavtal på 2000-talet	s. 27
6. Slutsatser	s. 30
6.1 Auktoritet och makten över arbetsmarknaden	s. 30
6.2 Slutkommentar	s. 32
Källor	s. 34

1. Inledningskapitel

1.1 Inledning

Vem skall ha det auktoritativa inflytandet på regleringen av den svenska arbetsmarknaden – de svenska medborgarna genom lagstiftning eller arbetsmarknadens parter genom självreglerade förhandlingar och kollektivavtal? Den svenska arbetsmarknadsmodellen har alltsedan slutet av 1930-talet byggt på att staten är neutral när det gäller arbetsmarknadens reglering och att parterna själva åstadkommer reglering kollektivavtalsvägen, istället för genom lagstiftning. Till grund för denna svenska arbetsmarknadsmodell har den så kallade Saltsjöbadsandan legat. Andan resresenterar en vilja till samarbete och förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den växte fram under en konfliktfylld tidsperiod då det förekom sammandrabbningar mellan arbetstagare och arbetsgivare. För att åstadkomma ro på arbetsmarknaden och allmän samhällslig stabilitet övervägde dåtidens politiker och regeringar att reglera arbetsmarknaden lagstiftningsvägen. För att undgå en sådan statlig inblandning och värna sitt eget inflytande över arbetsmarknaden ingicks det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan Landsorganisationen (LO) och Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF). Med undantag för arbetsmarknadslagstiftning på 1970-talet så har parterna haft denna framträdande ställning i den svenska arbetsmarknadsmodellen alltsedan 1938. Men i och med att den svenska blockadrätten och kollektivavtalen ifrågasätts av EU och att både den nuvarande och den tidigare regeringen väckt frågan om behovet av arbetsmarknadslagstiftning så har modellen ifrågasatts. Det har i sin tur lett fram till aktiviteter inom och dialog mellan arbetsmarknadens parter: de vill kunna behålla initiativet och inflytandet på arbetsmarknaden och på agendan står nu gå in i förhandlingar med syfte att åstadkomma ett nytt huvudavtal, kallat ”det nya Saltsjöbadsavtalet”.

Vid det första huvudavtalet, 1938, var LO och SAF enade om hotet från regeringen om en lagstiftning på marknaden. Hur argumenterar parterna idag för att få till stånd ett nytt avtal. Uppsatsens syfte är att jämföra de främsta arbetsmarknadsparternas – LO och SAF/Svenskt Näringslivs argumentation för Saltsjöbadsavtalet respektive ”det nya Saltsjöbadsavtalet”.

1.2 Disposition och genomförande

För att kunna avgränsa och precisera uppsatsens vetenskapliga problem så kommer jag ta min utgångspunkt i teoribildningen som kallas *industrial relations*. Denna teori beskriver olika modeller för hur relationerna mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten kan se ut i olika länder. Min teorigenomgång leder fram till en precisering av olika arbetsmarknadspolitiska modeller varav den nordiska modellen är en. Teoridelen avslutas med en sammanställning och resonemang kring typiska argument för respektive emot olika arbetsmarknadsmodeller.

I det därpå följande kapitlet beskrivs det svenska fallet, den svenska arbetsmarknadsmodellen. Kapitlet innefattar preciseringar om vad som avses med kollektivavtal och huvudavtal samt en närmare redogörelse för tillkomsten och innehållet i Saltsjöbadsavtalet. Kapitlet innefattar också beskrivningar av de främsta arbetsmarknadsparternas – LO och SAF/Svenskt Näringslivs – organisation och uppdrag. Det finns även med en kortfattad beskrivning av händelseutvecklingen på den svenska arbetsmarknaden alltsedan Saltsjöbadsavtalet träffande och fram tills idag. I följande del av kapitlet redogörs för de utmaningar som den svenska arbetsmarknaden står inför.

Med utgångspunkt från de två inledande kapitlen kan uppsatsens problem, syfte, avgränsningar, källor och genomförande preciseras i det fjärde kapitlet. Därefter följer den empiriska undersökningen – den jämförande analysen av arbetsmarknadsparternas argumentation för Saltsjöbadsavtalet respektive ”det nya Saltsjöbadsavtalet”. Uppsatsens sista kapitel är ägnat åt slutsatser och diskussion. Förutom att resonera kring likheter och skillnader i parternas argumentation från då (1938) och nu (2008) skall jag återvända till frågan om arbetsmarknadspolitiska modeller och *industrial relations*.

2. Teori

2.1 Industrial Relations

Genom historiska processer har bestämda mönster av samarbete/konflikt och institutionella förhållanden utvecklats mellan fackföreningar, arbetsgivare och stater. Dessa relationer brukar benämnas *industrial relations* (IR) (Kjellberg, 2002, s.255-256). Arbetsmarknadsrelationer och industriella relationer kommer att vara den svenska benämningen för industrial relations. I detta stycke ska olika modeller beskrivas för vilken roll en stat kan inta på en arbetsmarknad och vilka roller arbetstagare (AT) och arbetsgivare (AG) intar – vem är det som sätter spelreglerna på marknaden?

För att analysera hur spelreglerna ser ut på arbetsmarknaden går det att belysa och betona framförallt statens/regeringens roll. Hur staten påverkar de industriella relationerna kan undersökas genom att titta på relationen och sambandet mellan den dominerande politiska ideologin och styrkan och självständigheten hos fackföreningarna. Det möjliga resultatet kan sedan påvisa skillnader mellan länder och även förändringar över tid inom ett land. I Salomon (1998, s.271-274) beskrivs fem modeller för de industriella relationerna på arbetsmarknaden. I den första av modellerna, **marknadsindividualism**, betonas marknaden som lösningen, där konkurrerande intressen finns mellan AT och AG. Det finns också ett kraftigt försvarande för äganderätten. Arbetarna är oorganiserade och svaga som grupp, de är underordnade arbetsgivarna till följd av att AG har den indirekta kontrollen över marknaden och där AT enbart är en vara som säljs. Regeringen är till största del passiv, förutom att den skyddar äganderätten mot AT. Vanligtvis finns heller ingen större lagstiftning för att skydda arbetstagarna och den ekonomiska funktionen hos fackföreningarna är begränsad. Denna modell var vanlig i början av industrialiseringen i västvärlden och finns i de länder som börjat industrialiserats idag. Obalansen mellan AT och AG blir mer balanserad vid mer organiserade arbetare som leder till starka fackföreningar. Förutsättningen för detta är att den dominerande politiska ideologin, liberalism eller laissez-faire, ansluter sig till kollektivismen.

Ur den sammanslagningen av de två ovan nämnda ideologierna, liberalism och kollektivism, härleds den andra av våra modeller, **liberal kollektivism**. Typiskt för denna modell är att staten präglas av icke-inblandning och antar en passiv roll på marknaden. När det kommer till lagstiftningen upprätthåller staten det juridiska ramverket för marknaden där individer och organisationer skapar samarbete och avtal mellan sig. Inom denna modell är parternas olika

intressen tydliga och det finns en separation mellan politik, ekonomi och ideologi. Men staten agerar här med eftergifter för eventuella starka påtryckningar från arbetarna. Som eftergift för detta är att inta ett begränsat godkännande av självständiga fackföreningar som förhandlar med AG genom kollektivavtal. Samtidigt upprätthålls gränser, som skydd för AG, för vad som skall hanteras i kollektivavtal och vad som fortfarande ska gälla som förmåner och rättigheter för företagen. Staten i denna modell agerar för att balansera makten på arbetsmarknaden, där den som lagstiftare stödjer individuella och fackliga rättigheter, samtidigt som den tyglar fackföreningarnas makt på marknaden.

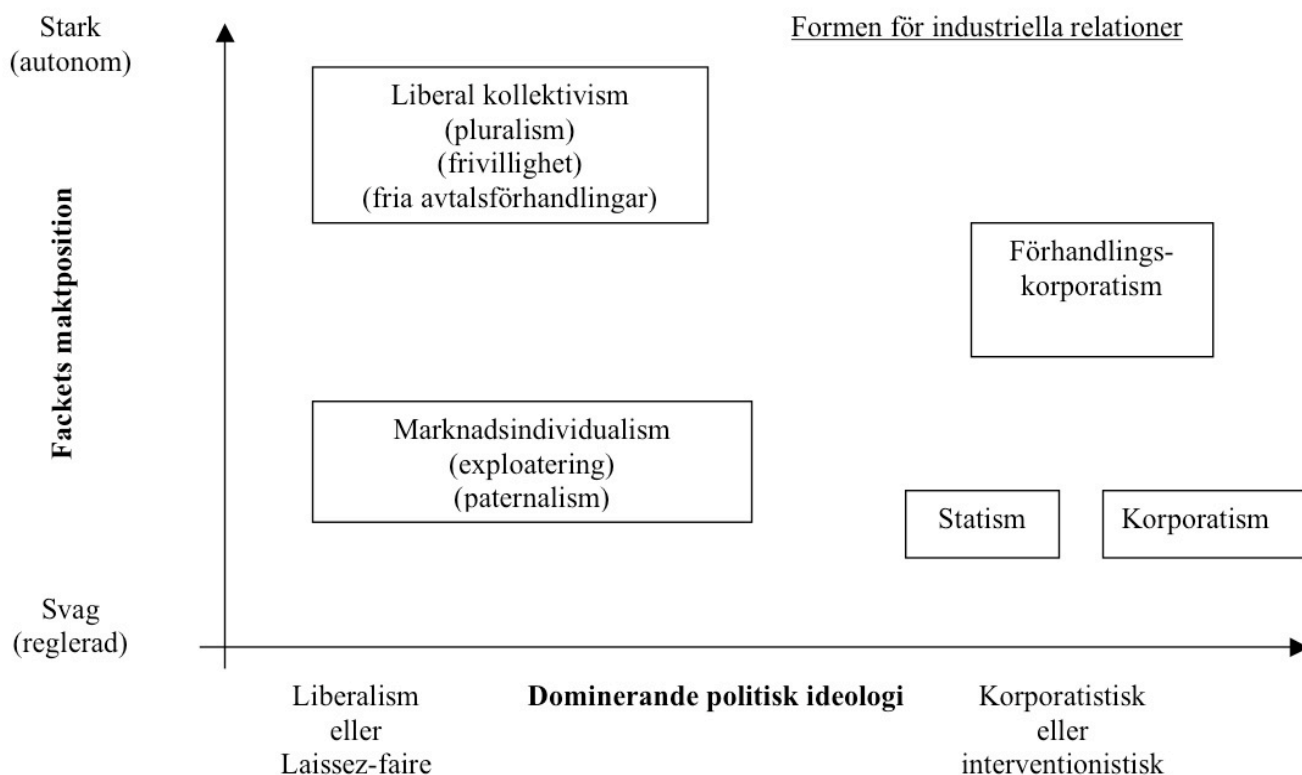
Utvecklingen av en korporatistisk politisk ideologi ledde till en tredje modell och som är vanliga i de europeiska staterna, även i Sverige – den kallas för **förhandlingskorporatism**. Rollen som staten antar här är att den aktivt medverkar på marknaden, men att den vanligtvis gör detta i överläggningar med övrigt inblandade aktörer. Detta tillsammans med ett aktivt stöd till de övriga aktörernas organisationer och deras relationer. I förhandlingar intar regeringen en position mellan de övriga två parter, AG och AT, där den sedan kan erbjuda saker som parterna inte själva har. Exempel på sådana exklusiva saker är; sociala reformer, rättigheter för arbetare, ändringar i finans- och penningpolitik. Sverige är också inom denna modell ett särdrag, där fackföreningarna är integrerade i regeringspolitik. Detta genom att fackföreningarna har hand om arbetslöshetskassorna.

Den arbetsmarknadsmodell som var vanlig i de forna kommuniststaterna är **statlig korporatism**. I dessa stater var arbetarna undergivna staten, eller ihopkopplade med det politiska systemet (med ofta enbart ett dominerande parti). Men en form av denna strategi kan ses i nyligen industrialiserade länder, som Malaysia och Singapore. Här är staten huvudaktör på arbetsmarknaden, där den skapar svag fackföreningsrörelse för att få en ekonomisk utveckling.

Den sista av modellerna är **statism**. Denna modell återspeglas främst i Frankrike. I de industriella relationerna, i denna modell, är den fackliga makten svag. Detta har lett till att fackföreningarna marginaliserats i politiken och att staten intagit en mer aktiv och direkt roll på arbetsmarknaden, där den fastslagit regler och förhållanden för arbete (Salamon, 1998, s. 271-273). Typiskt för denna modell är att sådan reglering på marknaden som exempelvis minimilöner, arbetstider och semesterbestämmelser regleras av staten genom lag istället för genom kollektivavtal. Lagstiftningsmakten är även med och bestämmer vad som skall få

finnas och inte finnas i de kollektivavtal som träffas mellan AT och AG (Waarden, 1995, s. 113, 116).

Modell 1: Olika former för arbetsmarknadsrelationer mellan stat och intresseorganisationer



(Salomon, 1998, s.272)

2.2 Arbetsmarknadsmodeller i Europa

Det finns olika element i relationerna på arbetsmarknaden. Vilka är de *centrala aktörerna* (arbetstagare, arbetsgivare, stat), hur ser *partsrelationerna* ut, vilka *strategier* använder de olika aktörerna, och hur *institutionaliseras* arbetsmarknaden (vilken roll har kollektivavtal, lagstiftning etc.). Elementen är utformade på olika sätt och bildar mönster på ett sätt som gör det befogat att tala om arbetsmarknadspolitiska modeller. I jämförelser av olika europeiska länder är det möjligt att särskilja tre arbetsmarknadspolitiska modeller; den *nordiska*, den *kontinentaleuropeiska* och den *anglosaxiska* (Kjellberg, 2002, s.255-256). Fokus i denna redovisning ligger på att se vilka de *centrala aktörerna* är – vem som har inflytandet och hur *institutionaliseringen* ser ut i de olika modellerna.

2.2.1 Nordiska Modellen

Denna modell representeras främst av Sverige, Norge och Danmark. Den nordiska modellen präglas av att statens roll har traditionellt varit liten på det arbetsrättsliga området och på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. Regleringen skall skötas av arbetsmarknadens parter och staten ska hållas utanför i största möjliga mån. Den grundsten för vad som reglerar marknaden i länderna är *kollektivavtalen*. Signifikant för denna modell är också att fackföreningarna är starka och välorganiserade och har därmed en central roll i det arbetsrättsliga systemet. Det är också dessa som kontrollerar arbetstagarens rättigheter på arbetsplatsen (Nyström, 2002, s.62-63). Viktigt här är att det är dessa kollektivavtal som är den rättsliga grunden för spelreglerna på arbetsmarknaden och inte genom lagstiftning. Kollektivavtalens viktiga position, samarbetsviljan mellan parterna och en partsreglering tillsammans med utvecklade konfliktlösningsmekanismer (arbetsdomstol, medlingsinstitut) har gett en låg konfliktfrekvens under långa perioder på arbetsmarknaden (Kjellberg, 2002, s.256).

2.2.2 Kontinentaleuropeisk modell

Länder där denna modell finns representerade i är exempelvis Frankrike, Tyskland, Belgien. I den kontinentaleuropeiska modellen har kollektivavtal haft en betydelsefull roll och är rättsligt bindande för organisationer och deras medlemmar men avtalen har inte utgjort grunden för regleringen av marknaden. Den rollen har innehafts av staten och lagstiftningsmakten, som av tradition haft en framträdande roll på arbetsmarknaden i dessa länder. Lagstiftningen på arbetsmarknaden är till för den enskilde arbetstagaren och garanterar dennes minimirättigheter. Kontrollen av att skyddsreglerna på en arbetsplats följs sker vanligen genom statliga myndigheter eller personalråd (Nyström, 2002, s.61). Denna modell har t.ex. störst inflytande på EU:s arbetsrätt (Kjellberg, 2002, s.259).

2.2.3 Anglosaxiska modellen

Denna modell återfinns i länderna Irland och Storbritannien. Karakteristiskt i denna modell är starkt decentraliserade avtalsförhandlingar och frånvaron av starka arbetsgivarorganisationer (Hansen, 2002, s.259). För modellen och för ländernas hela rättsväsende gäller regleringen utifrån s.k. *common law*, där det är domstolspraxis som gäller istället för lagstiftning. I exempelvis Storbritannien har det på senare tid börjat stiftas en del lagar på det arbetsrättsliga området och det har sedan 1980-talet tillkommit flertalet lagar som begränsar de fackliga organisationernas makt. Detta är en kraftig förändring från innan 80-talet då statens inflytande

varit mycket svagt på marknaden. Typiskt för denna modell är att det ofta ändras lagar på detta område då det är starkt beroende av vilket politiskt parti som sitter i regeringsställning. När det gäller kollektivavtalen så är dessa inte rättsligt bindande, utan dessa kan bara vara bindande parterna emellan. I dessa länder finns det heller inga minimirättigheter för den enskilde arbetstagaren som är skrivna i lag (Nyström, 2002, s.62)

2.2.4 Diskussion kring huvuddragen i modellerna

Den stora skillnaden som kan uttydas är vilken auktoritativ ställning kollektivavtalen har på marknaden i de olika modellerna. När det gäller kollektivavtalen i de anglosaxiska och kontinentaleuropeiska modellerna så har dessa inte utgjort grunden för de regleringar som skall tillämpas på arbetsmarknaden, mellan parterna. I dessa modeller sker *institutionaliseringen av arbetsmarknaden* genom lagstiftningen. Staten är därför en auktoritativ och aktiv aktör på arbetsmarknaden i de länder där dessa modeller återfinns. Framförallt den kontinentaleuropeiska modellen kan ses som ett resultat av att samhället i dessa länder vill att det är medborgarna, genom staten och lagstiftning, som skall ha bestämmanderätten på arbetsmarknaden. Det är genom staten som arbetstagarnas rättigheter försvaras, dels genom exempelvis minimilönlagstiftning och skyddet på arbetsplatser sker genom statliga myndigheter. Situationen som därmed kan uppstå vid konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare är att staten går in och försöker lösa dessa, genom exempelvis restriktioner i strejkrätt eller blockadrätt osv. Eller vid fall där arbetsgivare utnyttjar en arbetstagare genom för låga löner, då blir lagstiftning lösningen och staten agerar inom lönesättning på marknaden. Argumenten för sådana modeller är att det blir medborgarna, genom den gemensamma staten, som skall hjälpa den enskilde arbetaren och arbetsgivaren, och inte intresseorganisationer på marknaden. Lagstiftningen är därför till hjälp för arbetstagarna och arbetsgivarna, genom medborgarna i den vanligtvis demokratiska staten. Kollektivavtalen i denna modell är inte helt verkningslösa, men det utgör som sagt inte grunden för regleringen och därför får inte kollektivavtalen samma legitimitet på marknaden och parterna ser därför inga incitament för att samarbeta och föra avtal.

I den nordiska modellen utgör kollektivavtalen, mellan fackförbund och arbetsgivare, grunden för regleringen av arbetsmarknaden. I den nordiska modellen har staten av tradition spelat en mindre roll för regleringen, då parterna inte velat det. De har istället förespråkade att deras

medlemmar och organisationer – genom samarbete och avtal – skall avgöra för hur regleringen är på arbetsmarknaden. Förutsättning för att sådant kan ske är att det råder samarbetsvilja från båda sidor, där de kan förhandla om grundläggande frågor på arbetsmarknaden. Fackföreningarna i denna modell måste kunna vara villiga till att ändra i, för dem grundläggande frågor, gällande exempelvis strejker, som arbetsgivare vid vissa tillfällen vill förändra. Om de inte gör de, då sker inga förhandlingar och arbetsgivaren har inget annat val än att gå till staten om hjälp i frågan. Samma gäller vid frågor gällande en arbetstagares rättigheter på marknaden, att löser det sig inte genom avtal så lagstiftning är sista vägen att gå. Det är detta som modellen innebär, att av tradition så vill parterna sköta denna reglering själva, och hålla statsmakten utanför. Argumentet för denna modell är att regleringen sköts av de som ”vet bäst” om de problem och förutsättningar som finns på arbetsmarknaden, nämligen av arbetstagare och arbetsgivare. Scenariot kan annars bli, som i den anglosaxiska modellen, där regleringen sköts av staten och att regleringen kan skifta beroende på vilket politiskt parti som sitter vid makten. Då finns risken för att regleringen av arbetsmarknaden görs till politiska sakfrågor och är beroende av politiker. Av denna anledning vill parterna behålla initiativet över regleringen på arbetsmarknaden.

Skillnad mellan modellerna gällande de *centrala aktörerna* på arbetsmarknaden blir väldigt tydlig här. När kollektivavtalen inte utgör grundstenen i regleringen utan den utgörs av lagstiftningen leder det till att staten intar, den centrala positionen på arbetsmarknaden. Om inte kollektivavtalen är grunden för regleringen finns där heller inga incitament för parterna att samarbeta och blir inga centrala aktörer. Det är detta som situationen ter sig i de anglosaxiska och kontinentaleuropeiska modellerna och det är precis tvärt om jämfört med den nordiska modellen, där arbetsgivare och arbetstagare verkligen är de starka aktörerna på arbetsmarknaden.

3. Det svenska fallet

3.1 Huvudaktörerna på marknaden

Landsorganisationen

LO är en topporganisation och samlad kraft för 15 svenska fackförbund. LO har idag 1.67 miljoner medlemmar. I organisationens uppgifter och uppdrag ingår det att driva opinionsbildning, samordna kollektivavtal, pensioner, försäkringar och internationell verksamhet. LO finns också på lokal nivå, där de bland annat organiserar facklig och politisk samverkan och driver arbetsmarknadspolitiska frågor (Internet 3).

Svenska Arbetsgivarföreningen/Svenskt Näringsliv

Arbetsgivarnas samlade representant på arbetsmarknaden var fram tills 2001 SAF och Industriförbunden. Samma år skedde en fusion mellan organisationerna och det bildades det gemensamma Svenskt Näringsliv (SN), som efter detta är arbetsgivarnas aktör på arbetsmarknaden. Ett företag på den svenska marknaden är primärt medlem i ett arbetsgivarförbund och/eller i en branschorganisation. Ett fortsatt led som medlem i dessa förbund/organisationer är att företaget också blir ett medlemsföretag i SN. Där finns idag de 50 medlemsorganisationerna, arbetsgivarförbunden och branschorganisationerna och som tillsammans innehåller ca 54 000 medlemsföretag. I och med detta så är idag SN företrädare för praktiskt taget hela det svenska näringslivet (Internet 6).

3.2 Kollektivavtal

Den del i den svenska modellen, den för rättslig reglering av arbetslivet, som är utmärkande för Sverige är att organisationerna på förbunds nivå på respektive sidor utövar ett stort inflytande med *kollektivavtal* som regleringsinstrument. I Sverige används kollektivavtal för regleringen på marknaden istället för som i många andra länder lagstiftning. Det är dock genom lag, MBL (lagen om medbestämmande i arbetslivet), som kollektivavtal får sina rättsverknningar (Sigeman, 2006, s.21). Som ett första kollektivavtal, dock ej rättsligt bindande, som tillämpats på den svenska arbetsmarknaden benämns en lönelista, som efter en byggnadsstrejk antogs år 1883 (Nycander, 2002, s.18).

I lagens mening är kollektivavtal ett avtal om anställningsvillkor mellan två parter; en arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare på ena sidan och arbetstagarorganisation på

andra sidan. Kollektivavtalet uppställer normer för de villkor som skall följas i anställningsförhållanden mellan AT och AG som är bundna av kollektivavtalet. Det som regleras i kollektivavtal är exempelvis löner och arbetstid. Det finns fyra stycken varianter av kollektivavtal; *Riksavtal* – träffas av förbund på respektive sidor för förhållandena inom en hel bransch. Ett exempel är verkstadsavtalet för metallindustrin, som gällt i nästan hundra år. *Hängavtal* – där oorganiserade arbetsgivare tecknar avtalet med ett fackförbund eller dess lokalorganisation. Främsta innehåll i detta är att samma anställningsvillkor ska gälla enligt det riksavtal för branschen. *Lokalavtal*, träffas av en arbetsgivare och en lokal fackförening där det kompletterar och modifierar riksavtalet. Det största och övergripande avtalet, som också är centralt för denna uppsats, kallas *huvudavtal*. Ett sådant avtal träffas på den högsta nivån på arbetsmarknaden, mellan stora topporganisationer (LO, SAF) eller av hela grupper av förbund. Skillnaden mot vanliga kollektivavtal är att dessa skall gälla för en längre tid gällande löner och allmänna anställningsvillkor. I huvudavtal regleras också frågor gällande varaktig och generell reglering, exempelvis frågor om behandling av tvister eller samhällsfarliga konflikter (Sigeman, 2006, s.73-75).

3.3 Huvudavtalet 1938 - Saltsjöbadsavtalet

De två stora aktörerna på arbetsmarknaden under 1930-talet, LO och SAF, inleder förhandlingar sommaren 1936 i Saltsjöbaden. Detta på grund av en konflikttrabbad arbetsmarknad, med cirka 700 konflikter om året under första hälften av 30-talet. På vägen mot en lösning av problemet ville varken LO eller SAF ingå i ett trepartssamarbete med staten. Efter två år, 1938, kunde nu parterna enas om ett huvudavtal, där LO och SAF rekommenderade detta avtal till sina interna förbund, att de framöver skulle gälla som kollektivavtal. Två problem uppstod dock efter detta, ett förbund inom LO, Byggnads- och Transportarbetarförbundet, godtog inte detta och skrev inte på och SAF representerade inte till största del av arbetsmarknaden, utan en stor del stod utanför. (Nycander, 2002, s.65,73-74).

Huvudavtalet innehöll fem kapitel för hur arbetsmarknaden skulle regleras och organiseras för arbetsgivare och arbetstagare. Det kommer härnäst att redovisas exempel på innehållet. I det **första** kapitlet fastslogs att parterna skulle få en centraliserad förhandlingsordning, genom en gemensam nämnd, *Arbetsmarknadsnämnden*, där frågor gällande uppsägning togs upp men också omfattande frågor gällande samhällsfarliga konflikter. Det **andra** kapitlet innehöll bland annat en förhandlingsordning för tvister om arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt

mellan parterna, ett krav var på att förhandlingar skulle ske före en eventuell stridsåtgärd. Det **tredje** kapitlet innehöll en fråga som för LO var en av de viktigaste förändringarna för avtalet. Det gällde paragraf 23 i lagboken, som nu reducerade en reglering för uppsägning och permittering. Denna paragraf hade tidigare tillåtit arbetsgivaren att avskeda personal lite hur som helst. Efter förändringen handlade kriterierna för avskedande om duglighet, lämplighet och så vidare. Detta är alltså en form av anställningsskydd som tillkom i och med huvudavtalet. **Fjärde** kapitlet handlade främst om tredje man och begränsade de ekonomiska stridsåtgärder i en rad situationer. Skyddet från stridsåtgärder gällde för, enligt huvudregeln, neutral tredje man. En annan sak i detta kapitel gällde undantag vid stridsåtgärder för företag där bara ägare och familjemedlemmar arbetade. I det **femte** kapitlet reglerades konfliktåtgärder mot samhällsviktiga funktioner. Om något berört organ (part, myndighet) begärde skydd för ett allmänt intresse så skulle arbetsmarknadsnämnden skynda att pröva sådana konflikter. Både LO och SAF var sedan tvungna att agera mot inblandade aktörer, om det blev ett utfall från nämnden att en konflikt borde undvikas eller hävas (Nycander, 2002, s.74-76).

Det är detta huvudavtal mellan LO och SAF som kallas för Saltsjöbadsavtalet. Den tidigare ordningen med en konfliktfylld arbetsmarknad var förbi och hade ersatts av en ordning för tvåpartssamarbete med kraftigt reducerad risk för konflikter. Regleringen av stridsåtgärder i kap.1, där inblandade parter i första hand ska gå genom förhandling ledde till en förstärkt arbetsfred. Efter att detta huvudavtal tecknades så följdes det av flera specialavtal och samarbetet fortlöpte. De vänskapliga band, genom samverkan och god vilja, mellan LO och SAF som uppkom ur detta avtal kom senare att benämnas som ”Saltsjöbadsandan” (Nycander, 2002, s.76-77). Avtalet organiserade marknaden genom att parterna inte skulle missbruka stridsåtgärder, detta skulle sedan leda till att statens inflytande förebyggdes. Staten iakttog sedan under cirka tre decennier en *programmatisk passivitet* och accepterade således den rådande rollfördelningen på arbetsmarknaden (Sigeman, 2006, s.17).

3.4 Arbetsmarknaden efter Saltsjöbadsavtalet

Som ovan nämnts dröjde det ungefär tre decennier innan större förändringar skedde på arbetsmarknaden. Under 1970-talet kom en våg av arbetsrättslig lagstiftning, med bland annat tillämpningen av *lag om anställningsskydd* (LAS) år 1974 och *lag om medbestämmande i arbetslivet* (MBL) år 1976. Parterna hade i början av 70-talet invändningar mot lagstiftningen,

där till exempel LO ansåg att en lag om anställningsskydd inte var något arbetarintresse. Utan denna fråga skulle lösas den traditionella vägen – via förhandlingssystemet med SAF. Bägge parter såg sedan andra risker med lagstiftningen; att parternas ansvar skulle minska och att arbetsmarknadsfrågorna skulle politiseras och byråkratiseras. Denna förändring av arbetsrätten visade också på att saltsjöbadspolitiken, med aktiva intresseorganisationer och en passiv stat var kraftigt förändrad. Även relationerna parterna emellan skadades svårt under denna förändring. Incitamenten för parterna att komma överens försvagades till följd av en mera aktiv stat och SAF började se negativt på starka löntagarorganisationer (Nycander, 2002, s.266, 268, 314).

I början av 90-talet förde SAF en linje för mer statsreglering än partsreglering, där man genom lagstiftning ville reformera det svenska IR-systemet med bland annat ändringar i LAS. Men det råder delade meningar om hela arbetsgivarsidan stod bakom denna förändring i syn på statsreglering. En vilja att fortsätta samarbetsvägen mellan parterna skedde genom att *Industriavtalet* undertecknades 1997 mellan 8 fackförbund i tillverkningsindustrin och deras respektive motsvarigheter på arbetsgivarsidan. Avtalet kan ses som ett alternativ till en ökad statlig reglering med inkomstpolitik som den socialdemokratiska regeringen antydde till. Men här var båda parter överens om att de ville slippa sådan reglering och istället få till ett samarbetsavtal. (Kjellberg, 2000, s.194-196).

3.5 Huvudavtal anno 2008 – ”ett nytt Saltsjöbadsavtal”?

Idag pratas det om ett nytt ”Saltsjöbadsavtal”, ett huvudavtal som skall tillämpas på den svenska arbetsmarknaden. Parterna som förhandlar denna gång är desamma som vid 30-talet men med skillnaden att ett nytt fackförbund är med, PTK som representerar privatanställda tjänstemän. Från arbetsgivarsidan har vinden vänt, i förhållande till 1990-talets krav på statsreglering och i september 2007 bjöd Svenskt Näringsliv in LO och PTK för förhandlingar angående ett nytt huvudavtal och i slutet av januari 2008 träffades organisationernas ledare. Därmed hade samtalen på allvar börjat (Internet 1).

Det angivna syftet för ett avtal sägs vara samma nu som vid det första, att det ska ge arbetsmarknaden nya spelregler och att det skall ange vilka områden parterna själva vill hantera utan statlig inblandning (Internet 2).

3.6 Utmaningar för den svenska modellen

3.6.1 Utmaningar inom organisationerna

Hur förhandlingsstrukturen är konstruerad på arbetsmarknaden har betydelse för processen vid förhandlingar och eftersom den påverkar resultaten från förhandlingar och rollerna för AT och AG (Katz, 1993, s.4). De bägge topporganisationerna SAF och LO, har idag en svagare roll. Det har gått från en centralisering av avtalsrörelsen, mellan LO och SAF, till bransch- och förbunds nivå (Lindvert, 2006, s.104). Traditionellt har kollektivavtal om minimilöner och allmänna anställningsvillkor avtalats för en hel bransch inom hela riket. Sedan, efter dessa förbundsavtal, brukar det kompletteras med lokala avtal, men vanligtvis endast inom gränser som förbundsavtalen dragit upp. Det har de senaste åren utvecklats med en tendens till decentralisering genom kollektivavtal, speciellt vid löneförhandlingar. Denna decentralisering kan vara en reaktion på de uttalade önskemålen från arbetsgivarna; att avtal om löner och andra anställningsvillkor helt skall träffas lokalt, mellan enskilde arbetsgivaren och den lokala fackföreningen (Sigeman, 2006, s.22).

Under 1940-talet skedde en kraftig centralisering inom fackföreningsrörelsen, då LO fick betydligt större makt över anslutna förbund och topporganisationen fick en allt större auktoritet på bekostnad av medlemmarna. Internationellt sett under senare årtionden har svenska och nordiska fackföreningar både varit centraliserade och decentraliserade. Topporganisationen (LO) har länge haft en betydande roll för de centraliserade förhandlingarna på marknaden men efter den kraftigt växande och idag stora tjänstemannasektorn har topporganisationen fått mindre inflytande. Det har varit en utveckling mot decentralisering i och med att de nationella fackförbunden förhandlar på branschnivå. Sedan 1980-talet har utvecklingen inom avtalsförhandlingarna varit decentralisering genom att arbetsgivarna haft en vilja att få ner förhandlingarna till arbetsplatsnivå (Kjellberg, 1998, s.76-77).

Inom SAF började under 1960-talet internt de utlandskonkurrerande företagen, att ifrågasätta den centrala förhandlingsmodellen. Problemet var att de var emot de *generella* löneförhandlingarna, då de hade en tuffare internationell marknad än de inhemska konkurrerande företagen. Då fick de inget gehör hos SAF för sina önskemål utan det dröjde till 80-talet, då den svenska ekonomin var mer beroende av exporten och exportföretag. Den ökade heterogeniteten hos AT, genom bl.a. ökad tjänstesektor och även hos AG, med en ökad

anslutning med serviceföretag, ledde till att förtroendet för de centrala avtalen mellan LO och SAF avtog. SAF visade detta genom att avveckla sin löneförhandlade avdelning 1990 (Kjellberg, 2000, s.256).

3.6.2 Utmaningar från Europa

Ett problem som den svenska modellen idag står inför och som fått väldigt stort massmedialt fokus är utmaningen från den Europeiska Unionen och dess syn på den svenska arbetsrätten. Den väldigt uppmärksammade Vaxholmskonflikten (Lavalmålet), där svensk fackförening satte ett utländskt byggbolag i blockad år 2004. EU:s högsta uttolkare av de grundläggande fördragen och övrig gemenskapsrätt, EG-domstolen, kom i december 2007 fram till att fackets blockad var omotiverad eftersom den innebar ett hinder för den fria rörligheten för tjänster inom EU. Medlemsländernas domstolar och myndigheter är skyldiga att tillämpa EG-rätten (Nyström, 2002, s.32,37) Problemet här blir att de svenska kollektivavtalen inte är nödvändiga, utan det är det utländska bolagets kollektivavtal som är tecknat i hemlandet som gäller för dem på den svenska arbetsmarknaden. Detta i sin tur kan leda till löneskillnader (Internet 7).

När det talas om EG-rätt så är detta synonymt med gemenskapsrätten som anger rättsläget i den Europeiska Gemenskapen (EG). EG-rätt brukar, i folkmun, benämnas som EU-rätt, då EG är en av de tre s.k. pelarna för EU. Denna pelare behandlar bl.a. den fria rörligheten för varor och tjänster inom EU:s gränser (Nyström, 2002, s.19). EG-domstolen har det yttersta ansvaret för tolkning av EG:s fördrag, direktiv och andra rättsakter. Men denna har inte exklusiv befogenhet att kunna tillämpa normerna i hos sina medlemstater. Enligt rättsordningen så ligger denna befogenhet på nationell nivå, i dessa domstolar. I Sverige är det därför *Arbetsmarknadsdomstolen* och *tingsrätterna* som tillämpar EG-normer. Dessa är dock underordnade EG-domstolen i den form att de ska respektera denna domstols praxis. Utefter detta kan det fastslås att det svenska EU-medlemskapet medfört att EG-rättens normer för arbetslivet gäller, eller kommer att gälla här i Sverige (Sigeman, 2006, s.41,54-55).

Exemplet med Vaxholmskonflikten är att via den nationella rättsordningen används kollektivavtal som ett stöd för blockaden, följt efter den nationella regleringen. EG-domstolen o sin sida hänvisar därmed till en av deras mest grundläggande fundament inom den första pelaren; *den fria rörligheten för varor och tjänster*. Då ett byggbolag och dess arbetare är

tjänster så skall grundstenen med den fria rörligheten vara överordade de svenska kollektivavtalen. Detta är därför en utmaning mot den rådande reglering som vi har i Sverige, eftersom kollektivavtalen reglerar stor del av marknaden, genom löner och andra anställningsvillkor. I värsta fall kan detta leda till lönedumpning på den svenska marknaden. Men detta kan också bli ett problem för de svenska företagen. Arbetsrättsliga skyddsregler och löner är kostnader för företag. När utländska företag som agerar på den svenska marknaden tillämpar lägre skyddsnivåer och löner, får de genom detta konkurrensfördelar. I det svenska systemet är det fackföreningarna genom kollektivavtalssystemet som kontrollerar löne- och skyddsnivåer på arbetsmarknaden. Kollektivavtalen utgör en spärr gentemot låglönekonkurrens (Ahlberg, 2005, s.30). Blir därför Lavaldomen praxis i framtiden så kan det bli tvunget med lagstiftande om minilön och skyddsnivåer. Hotet är att det kan bli svårt för svenska företag att konkurrera.

3.6.3 Utmaningar från staten

Sedan mitten av 1990-talet har flertalet nya lagregler antagits på arbetsrättens område. Detta kan kallas för den ”andra lagstiftningsvågen” på arbetsmarknaden och kan förklaras i första hand av Sveriges medlemskap i EU. Den ”första lagstiftningsvågen” hänvisas till att gälla när statsmaktens avhållsamhet från att ingripa på det arbetsrättsliga området (den neutrala staten) bröts i början av 1970-talet med en hel del nya lagar på området, bl.a. lagen om anställningsskydd (LAS) och medbestämmandelagen (MBL) (Ahlberg, 2005, s.16).

På DN-debatt 20/12-07 förs en diskussion kring eventuell lagstiftning på arbetsmarknaden. Svante Nycander skriver, att facket efter Lavaldomen nu hamnar i underläge och att risken framöver är att det kommer bli politikerna, inte AT och AG, som får huvudansvaret för lönerna på den svenska arbetsmarknaden. Det finns därmed en överhängande risk om lagstiftning på området. Regeringen och riksdagen måste framöver kunna garantera rätten till stridsåtgärder mot såväl svenska som utländska företag. Skyddet mot alldeles för låga löner på arbetsmarknaden sker genom kollektivavtalen. Om dessa avtal inte får gälla för att garantera minilön på grund av EG-rätt, då finns bara alternativet att där behövs lagstiftning från staten om minilön (Internet 8).

4. Metod

4.1 Problem och syfte

Alltsedan 1930-talet har en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen varit att parterna själva reglerar verksamheten genom förhandlingar och kollektivavtal. Både parternas och de folkvalda regeringarnas drivkrafter har varit att undvika lagstiftning på arbetsmarknadens område. Men till följd av bland annat Sveriges medlemskap i EU, ekonomisk globalisering samt förändringar i de främsta arbetsmarknadsparternas organisation och målsättningar har lagstiftningsalternativet fått förnyad aktualitet under senare år. För att ”spetsa till” saken kan man hävda att den svenska arbetsmarknadspolitiska modellen är ställd under omprövning: vem skall dominera arbetsmarknaden – folkvalda regeringar genom lagstiftning eller fackföreningar med stöd av sina medlemmar och genom kollektivavtal? Det har i sin tur lett fram till intensiva aktiviteter såväl inom som mellan parterna. Svenskt Näringsliv har bjudit in LO till förhandlingar om ”ett nytt Saltsjöbadsavtal”. Syftet med uppsatsen är att analysera och jämföra argumentationen kring Saltsjöbadsavtalet respektive ”det nya Saltsjöbadsavtalet”: vilka argument anfördes 1938 och vilka argument anförs idag, av LO respektive SAF/Svenskt Näringsliv för att arbetsmarknaden bäst regleras genom kollektivavtal?

4.2 Avgränsningar och källor

Eftersom arbetsmarknadens parter gör anspråk på ett inflytande över arbetsmarknaden som i andra länder tillkommer den politiska demokratin och staten är det relevant att söka efter argument som används när man vänder sig utåt, mot samhället. Anledning till detta är att denna fråga är av högsta allmänintresse och berör stora delar av befolkningen. Av den anledningen har jag valt att basera uppsatsens empiriska undersökning på sådana partsargument som framkommer i dagspressen, kvällspressen och i parternas egna facktidskrifter. Som facktidningar från 30-talet har objekten varit tidskrifterna *Fackföreningsrörelsen*, som organ inom LO och *Industria*, som organ inom SAF. Dessa tidningar har undersökts i skriftlig form och dess tidspektrum är mellan 1 januari 1936 och 31 december 1939. Anledningen till valet av denna tidsram är att de första samtalen för Saltsjöbadsförhandlingarna inleddes i mars 1936 och huvudavtalet skrevs under i december 1938. Denna tidsram är därför rimlig för att kunna tänkas fånga de relevanta argument som

fördes. Tidsramen är även hanterbar gällande materialomfattning, där Fackföreningsrörelsen hade en utgåva vid varje vecka och *Industria* utkom halvmånadsvis.

Vid valet av dagstidningar från bägge tidpunkter har det valts objekt utifrån tanken att kunna fånga så många argument som möjligt – vilka tidningar kan innehålla flest argument? Från denna utgångspunkt valdes för 30-talet skrifterna *Dagens Nyheter*, *Svenska Dagbladet* och *Arbetet*. Tidningarna DN och SvD valdes för sina liberala respektive konservativa hållningar och som därför hade närmare relationer till SAF. Därmed var chansen större att hitta uttalande från SAF i dessa skrifter. Tidningen *Arbetet* valdes för sin hållning mot socialdemokratin och landsorganisationen och som därmed ökade chanserna för att hitta argument från LO. Tidningarnas politiska hållning/färg har inte haft någon betydelse för analysen förutom att det har valts från olika håll på den politiska skalan av den anledningen att det skulle öka chanserna för att hitta flest argument. Dessa tidningar har undersökts i mikrofilm och tidsramen för dem, för denna period, gäller två tidsrum – den första mellan 1/3 och 17/4 1936 och den andra mellan 20/9 1938 och 20/3 1939. Dessa avgränsningar är på grund av att materialomfattningen för dessa skrifter är mycket stort. Det första tidsrum som valts täcker den månad då samtalen började, med en första rapportering i media den 17/3 och som sedan följs av en granskning i en månad efter detta datum. Den andra tidsrum täcker tre månader framåt respektive bakåt från det datum då avtalet skrevs under.

Vid undersökningen av facktidningar från 2000-talet valdes tidskrifterna *Entreprenör*, som organ inom SN och skriften *LO-tidningen*, som organ inom LO. Tidskriften *Entreprenör* har undersökts i digital form genom pdf-filer och *LO-tidningen* har undersökts i skriftlig form. Tidsramen för dessa är mellan 1/9 2007 och 1/5 2008. Orsaken till denna avgränsning är att Svenskt Näringslivs invit till samtal utkom i september månad 2007 och att stoppet för undersökningen ligger vid första maj. Det kommer inte i denna uppsats att göras någon undersökning om vad till exempel dagstidningarna, genom Ledare, tycker själva i frågan, utan avgränsningen visar på att undersöka aktörerna på arbetsmarknadens argument. Vid de fall i undersökningen där det tagits argument från facktidningarnas Ledarsidor, är det svårt att bestämt avgöra om de är auktoritativa uttalanden för respektive organisation. Alla tidningar är och var organ inom vardera organisation, men exempelvis *LO-tidningen* har idag en självständigt redaktion. Det finns dock fog för att använda dessa argument från Ledarsidor, för att de antas följa organisationens linje i dessa frågor och det finns ingen uppenbar anledning till att de skulle skilja sig från organisationsledningen.

Undersökta dagstidningar för 2000-talet är; *Dagens Nyheter*, *Svenska Dagbladet*, och *Aftonbladet*. Valet av dessa är som sagts tidigare för att fånga så många argument som möjligt. Granskningen av dessa tidningar har skett genom databaser, DN genom databasen *PressText* och de andra två genom databasen *Mediearkivet*. Analysverktyget för dessa skrifter har varit att söka på utvalda ämnesord, för att lokalisera texter med auktorativa argument från organisationerna. De ämnesord/sökord som använts har valts utifrån den tidigare visade teorin och de har varit; **huvudavtal, saltsjöbadsavtal, strejkrätt, konflikträtt, samhällsfarliga konflikter, tredje man, tredje part, partssamverkan, svenska modellen, arbetsmarknad**. Har också sökt på tongivande personer, syftet var att hitta uttalanden från auktorativa personer inom de olika organisationerna. De som söktes var; *Wanja Lundby-Wedin* – LO-ordförande, *Erland Olauson* – avtalssekreterare och förste vice ordförande i LO, *Urban Bäckström* – VD för Svenskt Näringsliv, *Jan-Peter Duker* – vice VD för Svenskt Näringsliv. Tidsramen för dessa dagstidningar har varit densamma som för facktidningarna under 2000-talet.

Avgränsningen är att gälla enbart uttalade argument för samarbete och avtal. Det kommer således inte att göras någon grundlig motivanalys av parternas uttalanden i dessa frågor, där det försöks utreda de verkliga orsakerna och drivkrafterna till att man vill göra något. Min empiriska undersökning kommer därför att enbart gälla de uttryckta argumenten från de olika parterna och kommer därför inte att få reda på de bakomliggande motiven och orsakerna till att parterna är för avtal.

4.3 Genomförande av argumentationsanalysen

Syftet med uppsatsen är att analysera och jämföra LO:s och SAF:s/Svenskt Näringslivs argumentation för Saltsjöbadsavtalet respektive ”det nya Saltsjöbadsavtalet”. För kunna genomföra argumentationsanalysen har det nedan upprättats ett analysinstrument med principiellt hållna argument för avtalsvägen framför lagstiftningsvägen gällande arbetsmarknadens reglering. Dessa är skapade med utgångspunkt från dels genomgången av teorin och litteraturen om industrial relations och arbetsmarknadsmodeller (kapitel 2), dels beskrivningen av den svenska arbetsmarknadsmodellen och dess utmaningar (kapitel 3).

Undvika politisering av arbetsmarknadens frågor: (a) detta har värde i sig självt då arbetsmarknadens frågor bör avgöras av parterna genom samverkan och avtal och inte av

staten genom lagstiftning (en fråga om *maktfördelning* mellan staten och intresseorganisationerna), (b) förebygga att parterna ensidigt gör bruk av statsmakten som verktyg i strider på arbetsmarknaden (en fråga om strategisk *maktbalans* mellan parterna, där statlig neutralitet behövs) och (c) värna stabilitet på arbetsmarknaden mellan parterna, annars kan där vid regeringsbyten skapa en allt för stor politisering av frågorna

Värna parternas självständighet, i synnerhet deras verksamhetsformer (en fråga om organisationernas/parternas *autonomi*). Genom frivilliga kollektivavtal mellan parterna, istället för lagstiftning, fastslås parternas självständighet och kontroll över sina verksamhetsformer

Med makt och inflytande bör det också följa (samhälls-) ansvar: Vid partsreglering och reglering genom kollektivavtal ställs ett större ansvar på parterna och de får även ett större inflytande på samhället. Ett större ansvar för samhällsekonomin desto större är parternas (samhälls-) ansvar för viktiga samhällsfunktioner och tredje part (dvs ett ansvar som går utöver parternas egna intressen)

I genomförandet av argumentationsanalysen kommer jag dels undersöka i vilken omfattning de ovan skisserade principiellt hållna argumenten förekommer, dels undersöka om det finns några andra typer av argument.

5. Argumentationen kring det gamla och det nya Saltsjöbadsavtalet

Det som framkommit i undersökningen är att parternas argumentation, både under 1930-talet och under 2000-talet, till övervägande del handlat om lagstiftningshot och att försöka hålla statsmakterna utanför arbetsmarknaden. Under 2000-talet är emellertid argumentationen mindre tydligt uttalad. Man kan undra om det beror på att parterna befinner sig i inledningsskedet av förhandlingar och att de därför är försiktiga med sina uttalanden?

Resultatet kommer att redovisas i kronologisk ordning: först redovisas 1930-talets argumentation och sedan 2000-talets. I redovisningen varvas citat och referat av det empiriska materialet med löpande analys av argumentationens typiska innehåll.

5.1 Argumentationen kring 1930-talets Saltsjöbadsavtal

Från SAF och dess ordförande Gustav Söderlund, är det tydligt att arbetsgivarna upplevde hotet från staten, med sitt lagstiftningsverktyg, som den övergripande anledningen till avtal. SAF ville skapa frivilliga förhandlingar och samverka med LO för att slippa lagstiftning på "deras" egna område – arbetsmarknaden. I det följande referatet av Gustav Söderlund, så tydliggörs detta argument.

Vi äro ense med LO om att dessa problem, som ofta berörts i den offentliga diskussionen och även av den Nothinska kommittén, äro av sådan beskaffenhet att vi lära ta upp dem till en förutsättningslös diskussion och på detta sätt söka komma till ett resultat utan att behöva tänka oss ett ingripande att statsmakterna för frågornas lösning – SvD 18/3 1936

Från följande citat, från tidskriften Fackföreningsrörelsen, ser man tydligt att avvärjningen av lagstiftning på arbetsmarknaden var ett viktigt argument också för LO.

Viktigt att få med frågan gällande paragraf 23... syftet med förhandlingarna är att förebygga ett statligt ingripande – Fackföreningsrörelsen nr:13 1936

Så långt står det klart att ett av SAF:s argument för att ingå avtal med LO är att arbetsgivarna vill undvika statlig lagstiftning på arbetsmarknadens område. Som framgår av följande längre citat, hämtat från ett uttalande av Gustav Söderlund i tidskriften Industria, argumenterar arbetsgivarna för att politisering av arbetsmarknaden bör undvikas eftersom maktbalansen mellan arbetsmarknadsparterna annars skulle riskera att rubbas.

Om nämligen båda parterna vore principiellt och på lång sikt eniga om att icke använda sig av bestämmanderätten (lagstiftning) över lönevillkoren och fackliga verksamhetsformer, så föreläge heller icke någon fara för att deras självständighet skulle fräntas dem. Faran ligger däri att den part, som för stunden kan bruka statsmakten såsom ett sitt verktyg i de fackliga striderna, slår in på en sådan lättvindig väg och därmed bereder plats för statsbestämda löner och statsreglerade handlingsformer – Industria nr:18 1937

I två refererade uttalanden från LO:s andre sekreterare, Gustav Wahlberg och från LO-delegationens sekreterare vid förhandlingarna Arnold Sölvén, framträder LO:s argumentation om att samverka med arbetsgivarna är nödvändig för att undvika statlig lagstiftning.

och nämnde att de s.k. Saltsjöbadsförhandlingarna i själva verket syftar till att utan lagstiftning genom frivillig överenskommelse mellan de två stora parterna på

arbetsmarknaden reglerar vissa oundvikliga ting. Vi måste skapa arbetsmetoder som gör att lagstiftaren inte i onödan griper in och försvårar våra organisationers verksamheter – Arbetet 14/11 1938

Arnold Sölvén skisserade inledningsvis förspelet till de s.k. Saltsjöbadsförhandlingarna, nämligen de upprepade förslagen i riksdagen till lagstiftning rörande arbetsmarknadens angelägenheter och de två stora huvudparternas överenskommelse om att förhandla i syfte att reglera dessa angelägenheter på frivillighetens väg i stället för att statsmakterna göra det genom lagstiftning – Arbetet 6/2 1939

När parterna inte får bestämma över vissa områden, som enligt dem är grundläggande för deras organisation, då uppstår svårigheter att kunna vara starka, självständiga aktörer på arbetsmarknaden. Om arbetsmarknadsparterna inte får ta ansvar för lönesättningen, om det skulle införas lagstiftning på området, då skulle organisationernas styrka och självständighet vara hotad. I följande uttalande av SAF:s ordförande, Gustav Söderlund, ses ett exempel på sådan argumentation – arbetsgivaren oroas inför det möjliga scenariot med lagstiftning om minimilöner.

när organisationernas främsta uppgift, nämligen lönesättningen inom näringslivet, överlämnas åt staten, då är uppgivelsen nära... med staten som går mot lönebestämning som uppgift – viktigt att ställa frågan hur arbetsmarknadens parter kunna räkna med att bevara sin självständighet – Industria nr:18 1937

Vid denna tidpunkt hade arbetsmarknadsparterna ett stort inflytande på samhället och började nu även att inse sitt ansvar. För att kunna ta detta ansvar för frågor gällande skydd av tredjeman, samhällsfarliga strejker etcetera. var man nu villiga att ingå samarbete och förhandlingar angående dessa frågor – för att undvika lagstiftning. I följande fyra uttalanden visas exempel på sådana argument gällande ansvarstagande i samhället.

Referat av ett längre argument för samtalen av LO:s ordförande Albert Forslund:

Vid årets riksdag föreligger ett stort antal motioner vari yrkas på lagstiftande åtgärder i avsikt att begränsa fackföreningsrörelsens rörelsefrihet. Tredjemansfrågan har genom motioner från flera av de borgerliga partierna förts fram till ny aktualitet, varjämte förslag föreligga om lag om arbetsantal, beredskapslagstiftning samt förbud mot s.k. samhällsfarliga strejker – DN 18/3 1936

På Ledarsidan i Fackföreningsrörelsen angavs anledningar till Saltsjöbadsförhandlingarna:

För det första hade kraven på ingripanden i arbetsmarknadsförhållandena genom lagstiftningsåtgärder intensifieras. Det gällde lagar om förbud mot s.k. samhällsfarliga strejker, tredjemansskydd etc. – allt i avsikt at begränsa fackföreningsrörelsens rörelsefrihet – Fackföreningsrörelsen nr:51-52 1938

Från LO talade man dessutom direkt om sitt ansvar som intresseorganisation på arbetsmarknaden, detta resonemang framförs i ett referat av LO:s andre ordförande, Gunnar Andersson, där denne resonerar kring metallindustriarbetarförbundets motion till LO-kongressen från 1936:

vilket gick ut på upprättandet av ett näringspolitiskt program för LO, varigenom fackföreningsrörelsen skulle inkopplas som ett organ i närings- och samhällslivet. Förslagets motivering kan sägas vara den att med ökat inflytande har följt ökat ansvar för hur samhällets förhållanden utvecklar sig, och denna motivering kan också användas för huvudavtalet - Arbetet 21/2 1939

Inte bara LO förde argument gällande inflytande och ansvarstagande, utan här nedan visas exempel från SAF, med ett referat av Gustav Söderlund i Industria:

Föremålet för arbetsmarknadens organisationers verksamhet är villkoren i arbetet. Organisationernas uppgift är att genom förhandlingar och överenskommelser bestämma huvudgraderna för dessa villkor... allt detta fostrar till ekonomisk insikt och ansvar – Industria nr:18 1937

I 1930-talets argumentation och de uttalanden från tidigare stycken syns alltså en klar vilja till detta samarbete, som är nödvändigt för att undvika lagstiftningsshotet. Intentionen att hålla staten utanför tyder på att parterna anser sig ha ett ansvar och blir tvungna till att ta detta ansvar, ett ansvar som staten i många andra länder tar. I ett av de uttalanden som hittats diskuteras frågan gällande samarbete och förhandlingar, där man vill se en effektivare förhandlingsordning mellan parterna - för att sedan ytterligare skapa arbetsfred. Argumentet nedan, från Ledare i Fackföreningsrörelsen, är ytterligare ett exempel på ansvarstagande.

den andra huvudorsaken utgjorde de anvisningar, som framförts av den statliga kommittén för utredning, om folkförsörjning och arbetsfred (mammututredningen). I denna kommittés betänkande hade åtgärder i syfte att ytterligare öka tryggheten för arbetsfred givits till

föremål för övervägande och förslag. I kommentaren till denna andra anledningen ansåg man att förhandlingsordningen kunde rationaliseras och effektiviseras, som sedan bägge parter skulle tjäna på – Fackföreningsrörelsen nr:51-52 1938

5.2 Argumentation kring ett nytt Saltsjöbadsavtal på 2000-talet

I argumentationen rörande de nya samtalen och förhandlingarna idag är det desto svårare att se några gemensamma uppfattningar om varför man vill ha ett nytt avtal. Svenskt Näringsliv har gått ut med klart definierade saker som de vill förändra genom avtal, exempelvis konflikträtten och lagen om anställningsskydd (LAS). Dessa argument redogörs för i två uttalande av Svenskt Näringslivs VD Urban Bäckström i tidskriften Entreprenör;

Vi vill göra det enklare att anställa – det leder till ökad trygghet för den som av olika skäl förlorar sitt jobb. Det kommer att kännas lättare för den som vantrivs i ett jobb... Vi vill inte heller vrida det grundlagsskyddade konfliktvapnet ur händerna på facket. Men vi vill få bukt med en del missbruk av stridsåtgärder... stridsåtgärder behöver stå i bättre proportion till vad de egentligen syftar till... och vi måste få stopp på sympatiåtgärder – Entreprenör nr:9 2007

Vi föreslår inte att möjligheten att gå till konflikt tas bort, men vi vill göra användningen mer anpassad till vår tids förutsättningar och därmed mer ansvarsfull. Bland annat vill vi ha en proportionalitetsregel, som gör att en stridsåtgärd måste stå i proportion till dess syfte och vilka skador den orsakar företagen och tredje man. Vi vill också göra fredsplikten reell, genom ett förbud mot sympatiåtgärder och vi vill ge medlare ökade befogenheter... Vi har arbetat för lagförändringar i den riktningen. Men just nu pågår samtal mellan LO, PTK och SN som vi hoppas ska leda till att vi får ett nytt huvudavtal – en efterföljare till det berömda Saltsjöbadsavtalet – Entreprenör nr:2 2008

I ovanstående uttalanden tydliggörs också argument gällande ansvarsfrågan – som anledning för avtal - att man vill ha en proportionalitetsregel vid stridsåtgärder för skyddet av bland annat tredjeman. Detta tolkas som att de är redo att ta sitt samhällsansvar genom att skydda oskyldiga parter som kan drabbas vid konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det finns en likhet mellan 1930-talets argumentation och 2000-talets med ovan nämnda argument,

att det rör sig om de fackliga stridsåtgärderna. Vid Saltsjöbadsavtalet var det frågor gällande *tredjeman, samhällsfarliga konflikter* etc. Idag vill SN införa en *proportionalitetsregel*, ändringar för *sympatiåtgärder* och även skydd för *tredjeman*. Vid bägge tillfällena kan det uttydas frågor som rör parternas ansvarskännande gentemot arbetsmarknaden och samhället – att det är argument för att de vill ha avtal istället för lagstiftning, för att så sett kunna fullfölja sitt ansvar. En intressant aspekt på detta argument är att SN tidigare lobbat för en lagändring avseende dessa frågor – de har alltså velat gå lagstiftningsvägen istället för avtal med facken. Men nu är man alltså beredd för att gå avtalsvägen istället, då det inte blivit någon förändring i lagstiftningen.

I skrivelsen nedan, från Svenska Dagbladet, ges den bakgrundsförklaring till att Svenskt Näringsliv vill se en förändring av konfliktreglerna och LAS:

I sin skrivelse till facken lyfter arbetsgivarna fram konfliktreglerna och LAS som områden där förändringar är nödvändiga. Bakgrunden är de krav som globaliseringen ställer på företagen – SvD 22/9 2007

Argumentet ovan, kan kopplas till en av de utmaningarna i bakgrundsbeskrivningen, nämligen Vaxholmskonflikten. Svenskt Näringsliv är anhängare av den fria rörligheten inom EU och ansåg att fallet med den fackliga blockad av företaget var fel. Det är därför de nu i förhandlingarna vill se en förändring av konflikträtten, att en blockad och strejk, skall sättas i proportion till skadan för ett företag. Så var inte fallet med det lettiska byggföretaget Laval, som sattes i blockad av fackförbundet Byggnads och gick sedan i konkurrs.

Det som hittats i LO:s argumentering för samverkan och förhandlingar är att de inte är inriktade på några specifika detaljer utan vill se ett övergripande samarbete parterna emellan för att slippa inblandning på arbetsmarknaden från någon annan än dem själva, gällande regleringen. I två uttalanden nedan, det första av LO:s avtalssekreterare Erland Olauson och det andra av honom tillsammans med LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin, ges exempel på att man från LO vill se reglering av arbetsmarknaden genom kollektivavtal istället för genom lagstiftning. Dessa kan placeras inom en av de argumentkategorier som behandlar frågan gällande att undvika politisering av arbetsmarknadens frågor.

Det stora i det är inte detaljändringar i huvudavtalet utan om vi tillsammans kan säga till politikerna att frågor på arbetsmarknaden skall lösas genom kollektivavtal, inte genom lagstiftning – DN 27/11 2007

Utgångspunkten för samtalen mellan parterna som påbörjades för en tid sedan är att pröva förutsättningarna för en ny samarbetsanda och en starkare partssamverkan i syfte att hålla krafter utanför parternas kontroll borta – LO-tidningen nr:4 2008

På ett område finns det likheter i argumenteringen mellan 1930-talet och 2000-talet, det är de frågor gällande anställningsskydd för arbetstagare – då paragraf 23 och idag ändringar i LAS. Skillnaden mellan dessa, förutom de tekniska, är att på 1930-talet ville LO få till stånd en förbättring för den anställde, då paragraf 23 var en för katastrofal regel för tryggheten i anställningen och man ville få en förändrad sådan. Idag vill Svenskt Näringsliv se en förändring av LAS, att det skall bli lättare att anställa och där frågan gällande turordningen borde förändras. Detta ses av många som en försämring av anställningsskyddet, men det har i min undersökning visats sig vara väldigt tyst från fackligt håll gällande denna önskan från arbetsgivarna.

Den argumentation som hittats i min undersökning vid de två olika tidpunkterna demonstrerar att arbetsmarknadsparterna vill ha en frivillig reglering utan politisk inblandning. Argumentationen från idag redogör också att där är en stor skillnad mot den relationsanda, mellan parterna, som började vid det lagstiftande 70-talet och som nådde den yttersta krisen vid 90-talet, då SAF inte ansåg sig finna skäl till att föra samtal och förhandlingar med LO. Att Svenskt Näringsliv känner stort ansvar på arbetsmarknaden, för bland annat tredjeman, och att man nyligen släppt sina krav på lagstiftning och vill gå avtalsvägen istället, är ett starkt tecken på att ett nytt Saltsjöbadsavtal kan bli möjligt framöver. Vad gäller LO:s ståndpunkt och argumentering för avtal så kan det kopplas till den stora utmaning som fackliga stridsåtgärder och kollektivavtal står inför från när det gäller EU:s påverkan. Det beror på att från fackligt håll anses det som ett väldigt stort problem och utmaning från överstatligt (EU) och statligt håll gällande inskränkningar i exempelvis strejk- och blockadrätten.

6. Slutsatser

Efter redovisningen av den empiriska undersökningen skall jag i detta kapitel återvända till uppsatsens problemställning för att diskutera den övergripande frågan om **vem** som ska ha det auktorativa inflytandet över arbetsmarknaden.

6.1 Auktoritet och makten över arbetsmarknaden

På 1930-talet var både SAF och LO djupt oroade över scenariot att staten skulle ta makten över arbetsmarknadens frågor, att riksdagen till följd av de många arbetsmarknadskonflikterna skulle börja lagstifta på området. För att behålla makten och initiativet ingick parterna Saltsjöbadsavtalet. Det som parterna var rädda för är vad som hade kunnat utveckla sig till vad som är kännetecknande för den *Kontinentaleuropeiska arbetsmarknadsmodellen*. I denna modell är det inte avtalen, genom kollektivavtal, mellan arbetsgivare och arbetstagare som är den grundsten för kontroll och reglering av arbetsmarknaden utan här är det staten och lagstiftningsmakten som har det auktorativa inflytandet över marknaden. SAF var bland annat orolig för ett statligt inblandande i lönesättningen på arbetsmarknaden och från LO var man oroliga inför förändringar i deras möjligheter att vidta stridsåtgärder. Det hela hade kunnat utveckla sig till läget av **statism** i de industriella relationerna – där intresseorganisationerna marginaliseras och staten tar kontrollen. Där lagstiftaren till och med blandar sig vad som skall finnas och inte finnas i de kollektivavtal som ändå finns mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Utvecklingen blev istället mot den *nordiska (svenska) arbetsmarknadsmodellen*. Där viljan var att regleringen och organiseringen på marknaden sker avtalsvägen parterna emellan, istället för genom lagar. Parterna skapade *kollektivavtal*, vilka blev grunden för reglering av arbetsmarknaden och parterna själva blev således starka och självständiga organisationer på marknaden och staten förblev relativt neutral. Den modell i de industriella relationerna man ville uppnå var **liberal kollektivism**. Där staten är passiv och neutral på arbetsmarknaden och organisationerna skapar samarbete och avtal mellan sig.

Hur ser då parterna på situationen idag, för de nya samtalen och förhandlingarna? Om vi tittar på LO och deras argumentation så pekar den mot att det borde finnas en fortsättning från vad som skapades under 30-talet, att det borde undvikas statlig inblandning. Om det nu i framtiden fastställs att den fria rörligheten inom EU ska vara överordnat en arbetsmarknads kollektivavtal då är det ytterst nödvändigt för AT att få till stånd nya förhandlingar. Utifrån de

förändrade spelreglerna på marknaden måste de skapa förändringar, för att kunna behålla det auktorativa inflytandet över arbetsmarknaden. För, som sagts i tidigare kapitel, om Lavaldomen kommer bli praxis, då blir den svenska staten troligen tvungen att införa lagstiftning på marknaden, exempelvis minimilagstiftning angående löner. Därför är det av yttersta intresse för LO att försöka skapa nya avtal med arbetsgivarna. Här är det alltså också hotet om den kontinentaleuropeiska modellen (som också fått stå modell för EU:s arbetsrätt) och så kallad **statism**. Statismen i detta fall blir på två nivåer, först den *överstatliga* från EU med inställningen om att den fria rörligheten skall vara överordnad svenska kollektivavtal och sedan, till följd av detta, en *statlig* inblandning av regleringen på arbetsmarknaden, med minimilagstiftning. Detta för att kunna motverka lönedumpning, eftersom EU-rätten gjort kollektivavtal innehållslösa blir det nödvändigt med en nationell lagstiftning.

Vad gäller argumentationen från Svenskt Näringsliv finns där inte samma agitation mot att staten som fanns under 30-talet. Då var man väldigt bekymrad över hotet om lagstiftning på arbetsmarknaden men idag, av det som framkommit i min undersökning, så är det LO som för frågan gällande att först och främst slippa statlig inblandning. Men ett av de mest intressanta resultaten som framkommit är att Svenskt Näringsliv inte är tydliga, där man är väldigt dubbeltydiga med vad man vill se för modell på den svenska arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv har tidigare, innan samtalen inleddes, framfört viljan att de vill se en lagstiftning på arbetsmarknaden. Detta är något som skiljer sig markant från vad som avtalades vid Saltsjöbadsavtalet på 30-talet. Det som gör saken så speciell är att det också är Svenskt Näringsliv som bjuder in till samtal med de andra parterna. Här finns alltså en organisation som alldeles nyligen lobbade för en lagstiftning för arbetsmarknadsfrågor men som nu tagit initiativet för att hålla lagstiftning borta och istället för samtal och förhandlingar.

Svenskt Näringsliv tycks därför stå bakom den nordiska modellen – men undersökningen har visat att de inte, som på 30-talet, uttalat sig direkt mot lagstiftning. Att de nu tagit initiativet till samverkan och förhandlingar kring ett nytt huvudavtal måste ändå tydas som att de lämnat den kontinentaleuropeiska modellens syn på reglering och att de nu vill se den klassiska nordiska modellen för auktoritet och makt över arbetsmarknaden.

Bägge parter kan alltså sägas ha den gamla ”andan” igen, med förhandlingar och reglering genom avtal. Argumenten tyder på att arbetsgivarna vill förändra regleringen på marknaden, genom frivilliga avtal mellan parterna och arbetstagarna vill behålla kontrollen över regleringen, att hålla statsmakterna utanför. Det visar därför på paralleller till argumenten på

30-talet, att hotet om **statism** och en kontinentaleuropeisk modell leder till viljan av att skapa en modell som följer den **liberala kollektivismen** och leder till den nordiska modellen – parering av lagstiftning och tappad kontroll över marknaden leder till initiativ för ökat samarbete, förhandlingar och önskan av den passiva och neutrala staten. Denna likhet är den tydligaste som framkommit i analysen.

En annan intressant aspekt som framkommit ur denna undersökning är att parterna idag inte alls verkar vara överens om de problemområden som finns, de utmaningar som finns för den svenska arbetsmarknaden. På 1930-talet var de rörande överens om att lagstiftningshotet var något som skulle undvikas till varje pris och därför fick man också ett huvudavtal för marknaden. Idag finns inte denna konsensus mellan parterna gällande de utmaningar som marknaden står inför eller argumenteringen för ett avtal. Detta är intressant för fortsättningen och utvecklingen av ”det nya Saltsjöbadsavtalet”.

6.2 Slutkommentar

Med denna uppsats har det gjorts en redogörelse för argumentation kring Saltsjöbadsavtalet respektive det ”nya Saltsjöbadsavtalet” på den svenska arbetsmarknaden – där det analyserats vad LO och SAF/SN säger utåt, mot samhället, angående de två olika huvudavtalen. En möjlig och intressant fortsättning på denna forskning vore att försöka analysera vad parterna säger inåt, vad för debatt förs inom respektive organisation. Källor att undersöka vore då interna dokument, som inte är direkt offentliga. En jämförelse skulle sedan kunna göras, för att se om det föreligger några skillnader i argumenten som förs utåt respektive inåt. Det skulle kunna vara grunden för en motivanalys av de olika parterna kring deras samarbete och förhandlingar.

En utvärdering och synpunkter på min egen undersökning visar på svårigheter som stötts på. Det gäller framförallt i den empiriska undersökningen - att hitta relevanta argument från medianalysen. Det har visats sig finnas väldigt lite uttalanden från organisationerna, framförallt från SAF på 1930-talet och bägge parterna på 2000-talet. Önskvärt hade varit att finna fler argument för min analys, dock finns anledning att tro att jag inte skulle finna andra typer av argument än de jag funnit. Detta för jag i min undersökning har kunnat se ett visst mönster i argumentationen, framförallt vid argument gällande avtal framför lagstiftning.

Det som har gått bra och som gjort att uppsatsen flutit på bra är att på detta område gällande arbetsmarknadsrelationer och industrial relations finns mycket tidigare forskning gjord. Detta har underlättat för min teoretiska beskrivning och den bakgrundsbeskrivning som behövts. Omfattningen har underlättat för min analys och kan därmed också underlätta för framtida forskning i ämnet.

Källor

Litteratur

Katz, Harry C (1993). *The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis*. I *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 47, No 1. – Cornell University

Kjellberg, Anders (1998). *Sweden: Restoring the Model?* I Ferner, Anthony & Hyman, Richard. *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell Publishers Ltd - Oxford

Kjellberg, Anders (2000). *Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år*. I Jensen Strøby, Carsten (red.). *Arbejdsgivere i Norden*. Nordiska Ministerråd - København

Kjellberg, Anders (2002). *Fackliga organisationer och industrial relations*. I Hansen, Lars H & Orban, Pal (red.). *Arbetslivet*. Studentlitteratur – Lund

Lindvert, Jessica (2006). *Ihålig arbetsmarknadspolitik? – organisering och legitimitet igår och idag*. Boréa Bokförlag – Umeå

Nycander, Svante (2002). *Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. SNS Förlag – Stockholm

Nyström, Birgitta (2002). *EU och arbetsrätten*. Norstedts Juridik AB – Stockholm

Salamon, Michael (1998). *Industrial relations – theory and practice*. Prentice Hall Europé

Sigeman, Tore (2006). *Arbetsrätten – En översikt*. Norstedts Juridik AB – Stockholm

Waarden, van Frans (1995). *Government intervention in industrial relations*. I Ruysseveldt, van Joris m.fl (red.). *Comparative Industrial & Employment Relations*. SAGE Publications Ltd – London

Tidskrifter

Fackpress

Industria – svenska arbetsgivarförbundet tidning. Nr:1 1936 till och med nr:26 1939

Fackföreningsrörelsen – organ för Landsorganisationen i Sverige. Nr:1 1936 till och med nr:52 1939

Entreprenör – 1/9 2007 till 1/5 2008

LO-tidningen – 1/9 2007 till 1/5 2008

Dagspress

Dagens Nyheter - 1/3 till 17/4 1936, 20/9 1938 till 20/3 1939. 1/9 2007 till 1/5 2008

Svenska Dagbladet – likadan tidsram som ovanstående

Arbetet - 1/3 till 17/4 1936, 20/9 1938 till 20/3 1939

Aftonbladet – 1/9 2007 till 1/5 2008

Internetkällor

Internet 1

http://www.lotidningen.se/?id_item=13572

Internet 2

<http://www.prevent.se/arbetsliv/notiser.asp?year=2008&month=3&id=1214>

Internet 3

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/D7C1C105931B2A83C1256E510048E873>

Internet 4

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=678&a=724250>

Internet 5

http://lotidningen.lo.se/?id_site=8&id_item=16077

Internet 6

http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/article9758.ece

Internet 7

<http://www.aftonbladet.se/nyheter/article1484280.ab>

Internet 8

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=726451>