

Henrik Lindberg

Nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad

En förändring kan skönjas när det gäller vilka typer av konflikter mellan parterna, som är vanliga på den svenska arbetsmarknaden. Ett antal relativt små förbund, främst inom LO, är inblandade i ett ökande antal konflikter och dessa konflikter handlar i stigande grad om tecknande av avtal i sig, snarare än avtalens innehåll. Förklaringarna till denna utveckling finns i globaliseringen, nya produktionskoncept och graden av konkurrens i olika branscher.

Man kan – och bör – fråga sig varför det överhuvudtaget är intressant att undersöka konflikterna på arbetsmarknaden. Vet vi inte sedan tidigare att antalet strejker och strejkdagar har sjunkit kraftigt, såväl i Sverige som i andra industriländer sedan 1980-talet? Frågorna som ställs i denna artikel är emellertid inte inriktade på vare sig aggregaten eller medelvärdena i den gängse konfliktstatistiken. Vilka mönster, trender och konfliktdimensioner uppenbarar sig då? De empiriska resultaten påvisar att såväl konfliktmedlen som konfliktorsakerna har ändrat form och likaså är de kraftigt koncentrerade till ett fåtal fackförbund. Nästa steg i analysen är att leta efter orsakerna till de nya konfliktmönstren och ifall detta är inledningen till nya konfliktdimensioner på arbetsmarknaden.

Försöken till förklaring läggs vid de förändrade produktionsvillkoren, inte minst som följd av globaliseringen, konkurrensutsättningen och den integrerade produktionen, men också på de institutionella villkoren dvs. konfliktreglerna och deras användning. En hypotes är att konflikterna på svensk arbetsmarknad som en följd av detta har ändrat och håller på att ändra karaktär. Konfliktvapnets verkan och styrka förändras och den gängse statistiken ger då inte alltid en rättvisande bild av läget på arbetsmarknaden. Där pågår en strid om delvis nya frågor kring kollektivavtalsteckning och sympatiåtgärder, vilken utkämpas av i huvudsak mindre förbund inom LO.

Henrik Lindberg är forskare vid Ratio.
Henrik.Lindberg@ratio.se

Få svenska forskare har, vid sidan av historikern Christer Thörnqvist, intresserat sig för arbetskonflikter överhuvudtaget och intresset bland svenska ekonomer tycks närmast obefintligt. Denna artikel syftar till att ta ett helhetsgrepp på konflikterna och därför har primärmaterial insamlats och sammanställts över alla arbetskonflikter 1993–2005,⁴ dvs. 13 år då såväl strukturella ekonomiska förändringar som nya spelregler, industriavtalet och EU-inträdet har omformat svensk arbetsmarknad (Nyström 2002).

Hur ska konfliktmönstren på arbetsmarknaden förklaras?

Två grundläggande konfliktorsaker identifieras i artikeln, konflikter om löner samt andra avtalsvillkor och konflikter om själva kollektivavtalen i sig. Logiken i dessa konflikter skiljer sig åt eftersom det i det första fallet rör sig om parter vilka båda tillhör systemet, i det andra fallet, s.k. systemförsvarskonflikter, har den ena av sidorna (arbetsgivarparten) ställt sig utanför kollektivavtalsystemet (Moberg 2006).

Konflikter om kollektivavtalens innehåll

En utgångspunkt för studien är att konflikterna på arbetsmarknaden kan ses som en rationell handling av vinstmaximerande aktörer (parter) inom ramen för ett nätverk av lagar och regler – den institutionella miljön (Scheuer 2004). Aktörerna har förvisso ofullständig, men ändå kunskap om rådande spelregler och produktionsförhållanden. Denna analysmodell bygger på att förändrade produktionsvillkor sätter press på relativpriserna vilket påverkar stridsmedlens effektivitet och maktförhållandena mellan parterna. Striderna på arbetsmarknaden, vilka som går ut i konflikt, vilka vapen som används och vad man strider om har alltså en ekonomisk logik. Även om forskningen på området inte är helt entydig finns ändå belägg för att strejker och användning av konfliktmedel faktiskt lönar sig ekonomiskt för arbetstagarna (Metcalf, Wadsworth & Ingram 1993; Cohn 1993).

Detta synsätt, att konflikterna på arbetsmarknaden ska ses som en intressekamp där man med hjälp av maktresurser försöker tillskansa sig ekonomiska fördelar i form av högre lön eller bättre villkor, stämmer väl överens med Public-choice-teorins synsätt på hur organiserade intressegrupper agerar och även med traditionell fackföreningsteori (Oswald 1985). Men det stämmer också med

⁴ Data har insamlats från Statens Förläkningsmannaexpedition (1993–99) och Medlingsinstitutet (2000–05). Ett särskilt tack riktas till Hanna Metsis för hjälp med insamlingen av dessa data. Detta material är veterligen inte använt i tidigare forskning. I jämförelse med den statistik som Medlingsinstitutet publicerar i sina årsböcker finns ytterligare information om konflikter tillgängliga. I motsats till Medlingsinstitutet har alla arbetskonflikter, dvs. alla utbrutna stridsåtgärder såsom strejker, lockouter, blockader, vilda strejker och s.k. övriga stridsåtgärder, blivit inkluderade i diagram och tabeller. För en mer utförlig redovisning av data och resultaten som denna artikel baserar sig på, se Lindberg (2006).

maktresursansatsen för fackliga strategier. Stridsåtgärdernas funktion blir i första hand att pressa motparten till eftergifter för att erhålla ekonomiska fördelar av en vunnen styrkeposition (Åmark 1989; Åmark 1993).

Konflikter om kollektivavtalen i sig

Twister om löner och löneförmåner är traditionellt den största konfliktkällan på svensk arbetsmarknad, men som förklaring till det moderna konfliktmönstret måste den kompletteras. En grundläggande fråga för fackliga organisationer i Sverige, såväl historiskt som i nutid, har varit att försöka öka kollektivavtalens täckningsgrad med syfte att begränsa konkurrensen mellan arbetstagare – men också mellan arbetsgivare (Åmark 1993). Strategin har varit att hindra konkurrens från oorganiserade arbetstagare genom att utvidga kollektivavtalen även till arbetsplatser vilka saknar facklig organisering medelst stridsåtgärder eller hot om sådana. Arbetsgivare som då inte vill ansluta sig till arbetsgivarorganisation och därmed inkluderas i systemet förmås således att teckna s.k. hängavtal – vilket oftast är en kopia av gällande kollektivavtal. Denna typ av konflikt mellan icke-organiserade företag och fackföreningar syftar till att åstadkomma hög täckningsgrad och därmed hålla löner och andra villkor på en hög nivå i branschen.

Globalisering och förändrade produktionsvillkor

Som förklaring till strejker och arbetskonflikter har flera ansatser använts. En skiljelinje har legat mellan ekonomi och politik/ideologi och inom dessa båda huvudgrupper har faktorer som arbetslöshet, konjunkturer, teknisk utveckling, globalisering, politisk radikalisering och facklig organisering prövats – utan att någon konsensus har kunnat etableras (Thörnqvist 1994).

Under senare år har globaliseringen blivit en allt viktigare faktor för strejkkonflikterna. En hypotes har varit att globaliseringen – dvs. det växande internationella beroendet – ofta mätt som export- och importandel samt utländska direktinvesteringar, skulle minska benägenheten att strejka. Först och främst genom den ökande pressen på företagen, dvs. ökad konkurrensutsatthet gör att vinstmarginalerna sjunker och kostnadsreduceringar blir nödvändiga. Därtill kan globaliseringen erbjuda fler möjligheter att lägga ut produktion eller annan verksamhet i lågkostnadsländer vilket torde pressa ned lönerna i högkostnadsländerna (Piazza 2005; Scheuer 2006). Dessa faktorer kan således leda till att deltagandet i och aktiviteten hos fackföreningarna minskar, och detta reducerar deras möjligheter att använda konfliktvapnet. Statistik från OECD-området visar också på hur konfliktvolymen faller kraftigt i flertalet länder (Thörnqvist 1994; Karlson, Lindberg & Salabasis 2005, Scheuer 2006).

Globaliseringen har förmodligen spelat en roll i att underminera styrkan hos de fackliga organisationerna vilket gjort strejkvapnet trubbigare (Scheuer

2006). Processen kan dock få olika effekter i olika länder beroende på inhemska institutionella förhållanden – konfliktreglerna inte minst – och aktörernas styrka (Western, 1997; Wallerstein & Western 2000). Exempelvis kan nedmonteringen av det centraliserade förhandlingssystemet i de nordiska länderna snarare öka möjligheten för arbetskonflikter när flera aktörer ska förhandla. Systemet med sympatiåtgärder blir mer användbart ju mer förbundsvisa förhandlingar som kommer till stånd och vissa empiriska studier tyder också på att när koordineringen minskar i förhandlingssystemet så kan arbetskonflikterna öka i omfattning (Aidt & Tzannatos 2002). Därför bör globaliseringens dämpande påverkan modifieras.

Produktionens förändrade villkor är en annan faktor som kan påverka styrkeförhållandena. Bland inslagen i detta nya produktionskoncept – ofta kallat flexibel specialisering – återfinns så kallad lagerlös produktion och Just in Time (JIT). I takt med att företagen koncentrerar sig på sin kärnverksamhet och skalar bort eller knoppar av kringverksamheter växer också behovet av underleverantörer (Storper & Scott 1986; Gertler 1992; Maskell & Malmberg 1999).

De nya produktionssätten har ofta ansetts vara en hämsko på fackföreningarnas möjligheter att hävda sina rättigheter och driva sina lönekrav, delvis som följd av den växande segmenteringen. Kärnan i arbetskraften (insiders) har då höga löner och stor anställningstrygghet, medan periferin (outsiders), ofta unga och invandrare, består av tillfälligt anställda med sämre arbetsvillkor och liten trygghet (Kjellberg 2003; Åkerman 2003). I och med detta växer skillnaderna mellan olika grupper av arbetstagare och de fackliga organisationerna får svårare att företräda alla grupper. Dessutom tenderar de tillfälligt anställda att ha en lägre anslutningsgrad vilket också påverkar fackens möjligheter att driva lönekrav.

En alternativ tolkning är att beroendet hos företagen att punktligt leverera komponenter, service och andra förnödenheter inom produktionskedjan lämnar systemet öppet för störningar. Minsta försening eller avbrott kan leda till att företag längs hela kedjan kan komma till skada. Arbetstagare representerade av sina fackföreningar kan enligt den hypotesen få ökade möjligheter att sätta press på arbetsgivarna snarare än tvärtom. Med den lagerlösa produktionen och JIT-konceptet blir såväl tillförseln som leveranserna ytterst sårbara och långa strejker med produktionsstörningar kan företagen inte bära (Coleman & Jennings 1998; Herod 2000).

Detta innebär att ganska begränsade stridsåtgärder i vissa fall kan få stora konsekvenser. En rad verksamheter har blivit så administrativt och tekniskt komplicerade att de därmed blivit mer sårbara för konflikter i och med att en relativt begränsad stridsåtgärd kan påverka en hel produktionskedja. Sammansvetsningen av företagen, där det ena företagets slutprodukt blir det andra företagets insatsvara, innebär att ett relativt sett litet antal strejkande eller en blockad kan

lamslå större produktionssystem eller åtminstone förorsaka dryga merkostnader (Nyström 1997; Moberg 2006). En annan faktor av betydelse är yrkesgruppers ställning och styrka där arbetstagare med en slags monopolställning ifråga om kunskaper eller färdigheter, vilka dessutom arbetar inom branscher där arbetsgivarna är sårbara för arbetsinställelser, får större incitament att använda konfliktåtgärder (Cohn 1993).

Konkurrensen

En faktor som kan påverka styrkan hos arbetstagare respektive arbetsgivare är konkurrensen på den berörda marknaden. När konkurrensen för det förhandlande företaget är liten finns större möjligheter att acceptera arbetstagarans krav. Alla höjda kostnader kan då mötas med prisökningar som vältrar över kostnaderna på konsumenter eller skattebetalare. Den arbetsgivare som däremot möter hård konkurrens på sin marknad måste däremot hantera kostnadsökningarna med risk för att äventyra konkurrenskraften och detta ger incitament att hålla emot lönekraven och likaså dämpas arbetstagarans stridsvilja av omsorgen om de egna jobben (Moberg 2006).

Även om Sverige är en av världens mest internationaliserade ekonomier och kraftigt konkurrensutsatt är utlandskonkurrensen i huvudsak begränsad till industrisektorn. Stora delar av tjänstesektorn och exempelvis byggnadsindustrin har liten eller ingen konkurrens från utländska företag. Om importkonkurrens saknas blir då den inhemska konkurrensen helt nödvändig. Nya företag bromsas inom många branscher av etableringshinder som kan ha sin grund i offentliga regleringar och andra mer marknadsrelaterade inträdeshinder. Inom de hemmamarknadsdominerade branscherna har konkurrensen skärpts överlag sedan 1990-talet, men ännu finns marknader där företagskoncentrationen är hög och etableringshindren svårforcerade (Konkurrensverket 2005).

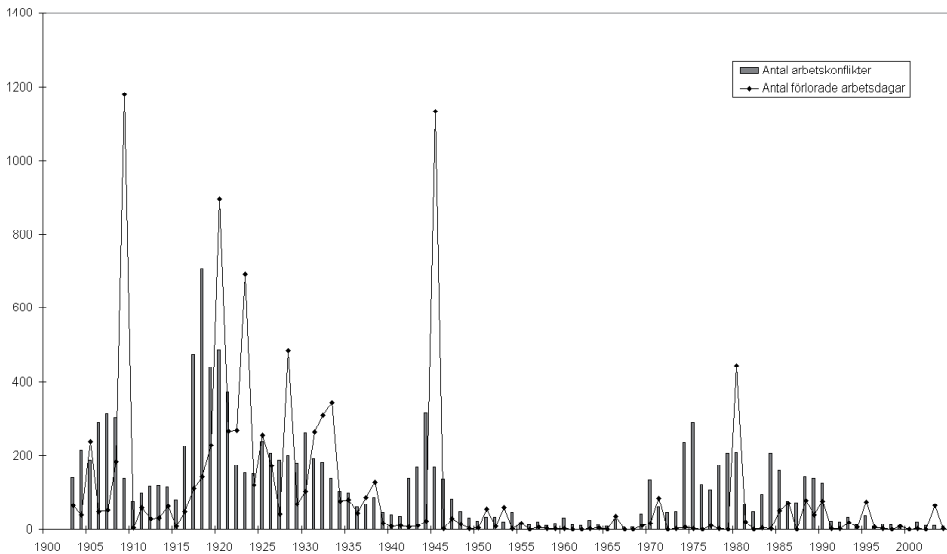
Dessa två faktorer, konkurrensutsatthet och sårbarhet i produktionen, är två viktiga faktorer när stridsåtgärdernas effektivitet bedöms. Ju mindre konkurrensutsatt en bransch är och ju mer sårbar verksamheten är för störningar, desto större torde de potentiella vinsterna vara av att ta ut verksamheten i konflikt. Om konkurrensen är svag finns alltid möjligheten att vältra över kostnadsökningen på konsumenter eller skattebetalare. Å andra sidan har globaliseringen påverkat styrkeförhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare där förhandlingsstyrkan hos arbetsgivaransidan torde ha förstärkts – med vissa reservationer – i takt med öppenheten och möjligheten att välja lokalisering av verksamheterna.

Arbetskonflikter under 1900-talet

Konflikterna på svensk arbetsmarknad mellan arbetstagare och arbetsgivare har löpt i vågor. Strejkkvoten var som högst åren efter sekelskiftet efter att ha

stigit under 1800-talets avslutande decennier. En extrem topp nåddes efter första världskriget och en annan strejktopp efter det andra världskriget. Den sista toppen ägde rum under slutet av 1970-talet. Däremellan har strejkaktiviteten varit lägre och 1950- och 1960-talen, i likhet med tiden efter 1990-talets inledning, kännetecknades av ytterst få registrerade arbetskonflikter. Konflikterna har alltså, enligt officiell statistik, legat på en historiskt låg nivå under perioden 1993–2005 som framgår av *diagram 1*.

Diagram 1. Antal arbetskonflikter och förlorade arbetsdagar (i tiotusental) 1903–2005



Källa: SOS Statistisk årsbok för Sverige 1903–2005.

Flertalet av arbetskonflikterna har varit strejker medan ett fåtal, däribland stor-konflikterna, varit lockoutar. Detta torde bero på konfliktvapnets effektivitet. Fackföreningarna vill ta ut så få arbetstagare som möjligt i konflikt, helst ett fåtal nyckelpersoner vars frånvaro skadar arbetsgivarna som mycket som möjligt. Arbetsgivarna behöver å sin sida göra konflikten så dyr som möjligt för arbetstagarna och lockoutar då i stor skala (Lundh 2002). Den totala konfliktvolymen, dvs. antalet förlorade arbetsdagar har ett fåtal mycket höga toppar. Två av dessa ägde rum under efterkrigstiden. Den ena skedde strax efter krigsslutet, den så kallade Metallstrejken 1945, och den andra var storlockouten 1980.⁵

Fördelningen av konflikter på facklig tillhörighet och konfliktorsak upp-dagar ett tydligt mönster under 1970- och 1980-talen. Då var de LO-anslutna förbunden åtskilligt mer konfliktbenägna än tjänstemanna- och akademikerför-

bunden. Bland LO-förbunden strejkade främst arbetstagare inom Metall-, Fabriks- och Träindustriarbetareförbunden. Om de strejkande förbunden rankas efter strejker/medlem ligger förutom de tre nämnda också Gruvarbetareförbundet högt. Ett specialfall är det fristående Svenska Hamnarbetareförbundet som med sin mycket höga strejkkvoten hade en särställning bland svenska fackföreningar (Thörnqvist 1994).

Konflikterna 1975–89 gällde i huvudsak löner dvs. påtryckning i löneförhandling eller krav på förbättring av träffad löneuppgörelse. Dessa står ensamma för nära tre fjärdedelar av de inträffade strejkerna. Den näst vanligaste strejksaken, 8 procent, gällde frågor om arbetsorganisation, ledning och uppsägning vilket bland annat innefattade de strejker som utbröt när arbetsgivaren inte ville teckna kollektivavtal. Övriga strejksaker hade lägre procentandelar och exempelvis sympatiåtgärderna var ytterst få jämfört med det totala antalet strejker (Thörnqvist 1994).

Konflikter på arbetsmarknaden 1993–2005

Perioden 1993–2005 har inte studerats tidigare i svensk strejkforskning, med ett litet undantag för Thörnqvist (2000) som påpekade att konfliktnivån och intensiteten var på väg ned under 1990-talet och befann sig på historiskt sett låga nivåer i Sverige vid slutet av 1990-talet. Mönstret för åren 1993–2005, se tabell 1, är dock inte helt rätlinjigt. Ett av de undersökta åren, 1995, utmärks nämligen av ytterst många och långvariga konflikter. Men huvuddelen av dessa tvister – drygt hälften – var knutna till Toys "R" Us-konflikten sommaren 1995.⁶ Om det året undantas syns en ökning av antalet blockader,⁷ men däremot inte fler strejker. I och med att blockader inte redovisas i den officiella strejkstatistiken innebär det att en viktig del av de nya konfliktmönstren inte syns.

⁵ Här noteras också att det som mäts i diagram 1 är antalet förlorade arbetsdagar från de lovliga konflikterna. De olovliga konflikterna kunde dock under vissa år, speciellt under 1970-talet, vara väl så stora i volym räknat.

⁶ Toys "R" Us var ett amerikanskt multinationellt leksaksföretag som vägrade skriva på svenska kollektivavtal med Handelsanställdas förbund och som därför utsattes för omfattande stridsåtgärder, inte minst sympatiåtgärder. För åren 1993–2005 är Toys "R" Us-konflikten ovanligt hård och utdragen och slutade efter några månaders konflikt med att Toys "R" Us gav vika.

Tabell 1. Antal konflikter på den svenska arbetsmarknaden 1993–2005.

År	Strejk	Lockout	Vild strejk	Blockad	Övrigt	Totalt	Procent
1993	17	9	8	11	0	45	12
1994	8	2	3	3	0	16	4
1995	17	6	19	37	0	79	22
1996	3	1	5	11	0	20	5
1997	5	3	6	5	1	20	5
1998	4	2	7	6	0	19	5
1999	10	1	2	2	0	15	4
2000	0	0	2	3	0	5	1
2001	15	2	6	4	1	28	8
2002	6	0	6	14	1	27	7
2003	10	2	0	6	3	21	6
2004	5	3	2	12	3	25	7
2005	11	1	2	30	3	47	13
Total	111	32	68	144	12	367	100

Källa: Statens förlikningsmannarexpedition 1993–99 och Medlingsinstitutet 2000–05.

Vilka förbund går i konflikt?

Ett mönster som återkommer i den svenska strejkforskningen är att LO-anslutna arbetstagar har högre strejkbenägenhet än andra grupper och inom LO har Metallarbetareförbundet hört till de mer konfliktbenägna (Thörnqvist 1994). Den etablerade litteraturen, såväl internationell som baserad på svenska data, har visat att de mest konfliktbenägna förbunden och yrkesgrupperna skulle vara hamn-, gruv- och skogsarbetare men att en förskjutning under efterkrigstiden skett i riktning mot verkstadsindustrin (Shalev 1980; Mikkelsen 1992; Thörnqvist 1994).

Detta får dock inget stöd i föreliggande undersökning som framgår av tabell 2. Av de 367 konflikterna kan 85 inte knytas till något enskilt fackförbund, ofta pga. att konflikten var vild dvs. saknade facklig sanktionering. Av de övriga 282 konflikterna stod sex enskilda fackförbund för flertalet, 188 konflikter. Dessa sex kallas fortsättningsvis högkonfliktförbunden i text och tabeller. Fyra av dessa har det gemensamma att de tillhör LO-familjen (Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Målareförbundet, Transport och Byggnads) medan de två övriga är Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) och Svenska Hamnarbetareförbundet.

⁷ Till kategorin blockader hör de stridsmedel som handlar om nyanställnings-, övertids- eller mertidsblockad samt blockad av skiftgång, tjänsteresor, vägran att utföra vissa arbetsuppgifter som t.ex. lastning och lossning av varor.

Tabell 2. Facklig tillhörighet hos arbetstagare inblandade i konflikter 1993-2005.

Förbund	Konflikter absoluta tal	Andel procent	Medeltal medlemmar	Konflikter/100.000 medlemmar
Sveriges arbetares Centralorganisation (SAC)	56	15,3	9000	622,2
Svenska Hamnarbetareförbundet	9	2,5	2000	450
Svenska Elektrikerförbundet (SEF)	38	10,4	28000	135,7
Målareförbundet	23	6,3	20000	116,9
Transportarbetareförbundet	28	7,6	71000	39,3
Byggnadsarbetareförbundet	34	9,3	138000	24,6
Handelsanställdasförbund	12	3,3	174000	6,9
Metallarbetareförbundet	13	3,5	410000	3,2
Kommunalarbetareförbundet	8	2,2	615000	1,3
Övriga förbund	61	16,6	x	x
Okänt, ej fackligt sanktionerad	85	23,2	x	x
Total	367	100	3803000	9,6

Anm. I gruppen okänt ingår företrädesvis vilda strejker som av naturliga skäl inte kan knytas till någon facklig organisation. Totalsumman för konflikt/100.000 medlemmar och år är baserad på medlemsskapen i samtliga huvudorganisationer: LO, TCO, SACO och SAC. Medeltalet medlemmar är beräknat på medelvärdet för åren 1994, 1999 och 2004.

Källa: Statens förlikningsmannarexpedition 1993–99 och Medlingsinstitutet 2000–05, Statistisk årsbok för Sverige samt muntlig uppgift från Svenska Hamnarbetareförbundet.

Flertalet av förbunden med hög konfliktnivå har få medlemmar. Om förbunden rangordnas efter konfliktfrekvens per medlem hamnar två mycket små förbund i topp framför två av de minsta förbunden i LO-familjen. Bland dem med riktigt låg konfliktnivå återfinns flera av de större LO-förbunden och förbund inom TCO och SACO. Flertalet av de högkonfliktande förbunden har dessutom ökat sin relativa andel av de totala konflikterna under periodens senare del.

Högkonfliktförbunden organiserar företrädesvis privatanställda manliga arbetstagare i traditionella arbetaryrken – men däremot inte inom tillverkningsindustrin, eller den exportkonkurrerande sektorn. Transporter, byggande och eltjänster utförs på en förhållandevis skyddad marknad där utlandskonkurrensen, hittills, varit marginell och där även branscherna i sig har varit utsatta för ett lågt konkurrenstryck. Dessa branscher har dessutom haft omfattande interna branschregleringar, ja närmast korporativa inslag, med starka parts- och företagsintressen som gjort sig hörda.

När det gäller deras anslutning till olika regelverk och frivilliga överenskommelser med arbetsgivarna om speciella förhandlingsordningsavtal kan konstateras att inget av dessa förbund har något gällande förhandlingsordningsavtal av karaktär som Industriavtalet (Medlingsinstitutet). De står samtliga utanför sådana överenskommelser och här finns en näraliggande förklaring till deras konfliktbenägenhet.

Vilka stridsmedel används och vilka är konfliktorsakerna?

En annan fråga gäller vilka stridsmedel som används. Oavsett de källor som står tillbuds finns här ett problem med jämförbarheten eftersom blockaderna inte medräknades i vare sig Medlingsinstitutets publicerade statistik⁸ eller Thörnqvists studier av svenska förhållanden. De uppgifter som redovisas är baserade på en genomgång av de pressklipp och varselskrivelser som finns bevarade.

Vissa tendenser finns i materialet mellan 1993 och 2005. Först och främst verkar lockouter och vilda strejker ha minskat i betydelse medan blockaden är det stridsmedel som ökat i omfattning, inte minst under 2000-talet. Ska då detta sättas i samband med produktionens förändrade villkor och/eller institutionella förhållanden? Innan vi övergår till den frågan finns det anledning att mer fingrarska fördelningen av blockader respektive traditionella strejker bland arbetstagarorganisationerna.

När det gäller de strejker som sattes i verket 1993–2005 utmärker sig framförallt SAC och delvis Elektrikerförbundet, men i övrigt är överrepresentationen för de högkonfliktande förbunden inte påfallande stor. Däremot var blockaderna påtagligt mer koncentrerade till vissa specifika branscher. Blockaden tycks vara ett vapen som främst används av förbund inom branscher som transporter, el och byggande. Övriga förbund står för en blygsam andel av de utbrutna blockaderna. Blockaderna tycks ha blivit mer frekvent förekommande under 2000-talets senare år. Någon klar trend för strejkerna finns inte.

Orsakerna bakom arbetskonflikter har i högre grad än de övriga variablerna som undersökts subjektiva inslag och kategoriseringen av dem kan ske på olika sätt. Den i undersökningen använda indelningen bygger på de uppgifter som medlarna har lämnat i sina skrivelser samt pressklippens referat över orsakerna bakom konflikten. De tre första orsakskategorierna i tabell 3 täcker huvudanledningarna bakom konflikter: Kollektivavtalsteckning, sympatiåtgärderna till förmån för en annan facklig organisation samt mer traditionella konflikter om löner och förmåner. De två andra kategorierna täcker andra och okända konfliktorsaker.

⁷ I Medlingsinstitutets årsböcker finns dock under flertalet år 2001–2005 en genomgång under rubrikerna "Den regionala medlingsverksamheten" som belyser blockaderna och konflikterna kring kollektivavtalsteckning.

Tabell 3. Konflikter och orsaker fördelat på hög- och lågkonfliktförbund.

Orsak till konflikten	Hög (antal)	Hög % (andel)	Låg (antal)	Låg % (andel)	Okända (antal)	Okända % (andel)	Total (antal)	Total % (andel)
Kollektivavtalsteckning	64	17,4	21	5,7	1	0,3	86	23,4
Sympatiåtgärd	24	6,5	38	10,4	0	0,0	62	16,9
Löner, förmåner och avtalsförhandlingar	67	18,3	41	11,2	27	7,4	135	36,9
Övrigt (personal, anställningar, motåtgärder mm)	32	8,7	13	3,5	26	7,1	71	19,3
Okänt	1	0,3	5	1,4	7	1,9	13	3,6
Total	188	51,2	118	32,2	61	16,6	367	100,0

Källa: Statens förlikningsmannaexpedition 1993–99 och Medlingsinstitutet 2000–05.

Nedbrutet på förbunds nivå är de sk högkonfliktförbunden kraftigt överrepresenterade i strider om kollektivavtalsteckning. Byggnadsarbetareförbundet, Mälareförbundet och SEF står för närmare två tredjedelar eller 56 av de 86 konflikterna. Sympatiåtgärderna är många till antalet men koncentrerade i tid till åren 1995 och 2004–5. Sympatiåtgärderna används i flertalet fall som stöd för att förmå företag att teckna kollektivavtal och har blivit vanligare under senare år.

Skillnaden mellan högkonfliktförbunden och de övriga är som synes påtaglig. Högkonfliktförbunden står för mer än hälften av de totala konflikterna och skillnaden ser dessutom ut att öka under perioden 1993–2005. Om den trenden fortsätter, att ett litet antal förbund tar strid och går ut i konflikt regelbundet medan konflikterna blir alltmer sällsynta för det stora flertalet arbetstagare, uppstår ett mönster som vi tidigare inte upplevt i Sverige.

Avslutande diskussion

Att antalet konflikter tycks ha minskat avsevärt under 1990-talet och ligger på historiskt låga nivåer, innebär inte att arbetskonflikterna blir ointressanta att studera som fenomen. Snarare verkar en grundläggande förändring av konfliktmönstren äga rum i Sverige. Några få mindre förbund har blivit mer konfliktbenägna under 1990-talet och framåt medan det stora flertalet förbund har blivit betydligt mindre konfliktbenägna. Blockadens popularitet har vuxit medan strejker och lockouter har gått åt det motsatta hållet. Slutligen är frågorna som parterna går i strid för inte längre företrädesvis löner och lönevillkor utan numer kollektivavtalsteckning eller en sympatiåtgärd till förmån för ett annat förbund.

Nya tider nya strider – kollektivavtalsteckningen

Den svenska kollektivavtalsmodellen utgör ett delvis unikt system i en europeisk kontext. Dessa allmänt accepterade avtal spelar en helt avgörande roll för hur förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras. Kollektivavtalet är bredare än att bara innefatta lönefrågor, det kan också täcka arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsförhållanden. Skillnader gentemot andra system för att reglera partsrelationerna finns på många områden. Exempelvis saknar Sverige den lagstiftning som exempelvis finns i anglosachsiska system om minimilöner och inte heller någon mekanism – som i flera kontinentala länder – om allmän- giltigförklaring av avtal. Därmed bygger också kollektivavtalens täckningsgrad på styrkan hos båda parterna (Malmberg 2000). Via konfliktreglernas utformning, inte minst möjligheten till sympatiåtgärder, kan fackföreningarna förmå företag att teckna kollektivavtal och inte erbjuda andra villkor än de i avtal gällande (Moberg 2006).

När arbetstagarerna i Sverige möter konkurrens från utländsk arbetskraft och icke-kollektivavtalsansluten inhemsk arbetskraft finns starka incitament att begränsa denna typ av konkurrens genom att kräva samma villkor för alla arbetstagare. En ökad konkurrens mellan säljarna på arbetsmarknaden leder, allt annat lika, till att priset – dvs. lönerna – pressas och det var för övrigt huvudskälet bakom den fackliga organisationen med kollektivavtalen som skydd för sina löner och arbetsvillkor. De fackliga organisationerna blev s.k. öppna karteller och syftet med dessa är lätt att förstå från de fackanslutnas perspektiv.

Det kan vara svårare att förstå arbetsgivarnas intresse av att organisera sig och ställa sig bakom kollektivavtalssystemet. Historiskt har arbetsgivarna dock haft goda skäl att använda en inre konkurrensbegränsning för att förhindra överbudskonkurrens om eftertraktad arbetskraft (Lundqvist 2000). Själva uppbyggnaden av SAF och arbetsgivarörelsen tyder på att grundtanken varit att etablera en centralistisk och monopolistisk kartellorganisation fast med marknadsliberal ideologi (Lundgren 2001; Rojas 2001). En fördel med kollektivavtalslösningar snarare än ”friare” lönebildning brukar anses vara att kalkylerbarheten förbättrades betydligt. Arbetsgivarna garanterades fred under avtalsperioden och visste därmed vilka priser man konkurrerade med (Åmark 1989; Åmark 1993).

Därtill finns andra skäl till att även arbetsgivarna kan stödja kollektivavtal. Om man själv är bunden av ett sådant avtal uppfattas företag som arbetar utanför kollektivavtalssystemet som ett hot mot den inre sammanhållningen på arbetsgiversidan och i slutändan det egna företags konkurrensmöjligheter. Således kan det finnas skäl att stödja åtgärder för att förmå ”outsiders” att istället teckna kollektivavtal och inte stå utanför det etablerade systemet.

För att förstå mekanismerna bakom striderna om kollektivavtalsteckning så spelar globaliseringen och EU-inträdet en viktig roll. Möjligheterna att röra

sig friare över gränserna har ökat. Sänkta transport- och transaktionskostnader och harmonisering av regelverk har utsatt nya branscher för press från utländska konkurrenter. Den helt dominerande typen av konflikt som rör utländska företag – vid sidan av sjöfartsärenden som dock har en annan logik – berör entreprenadföretag i byggnadsbranschen och tvisterna handlar företrädesvis om polska eller baltiska företag som utför arbeten i Sverige.⁹ I och med EU-utvidgningen 2004 har dessa företag fått ökade möjligheter att använda sig av den fria rörligheten och svaret från svenska fackföreningar – främst dem på LO-sidan – är att kräva svenska kollektivavtal i alla lägen (Göransson och Holmgren 2006; Junesjö 1998, FI 2006).

Twisterna om kollektivavtalsteckning har blivit fler, inte minst mellan utländska företag och svenska fackföreningar inom byggsektorn. Det bör dock framhållas att det stora flertalet av de fall där den fackliga organisationen begär avtal inte blir föremål för tvister. Enligt Medlingsinstitutet tecknades i snitt över 2000 hängavtal mellan 2001 och 2005 och av dem gick omkring 50-70 varje år vidare och blev medlingsärenden då parterna inte kunde komma överens. Det internationella inslaget i dessa konflikter – sjöfartsärenden undantaget – har dock vuxit. Under 1990-talet var konflikter med en utländsk part om kollektivavtalsteckning ytterst ovanliga – en handfull per år – men under 2000-talet har de blivit långt fler. Åren 2004 och 2005 var antalet 14 respektive 13 och i flertalet fall sattes företaget i blockad för att förmå arbetsgivaren att teckna svenskt kollektivavtal.

Det växande antalet konflikter om kollektivavtalsteckning beror också på de generösa konfliktmöjligheter som finns i Sverige – inte minst rätten till sympatiåtgärder (Fahlbeck 2006). En viktig anledning är att Sverige saknar lagstiftning om minimilön och inte heller har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Metoden för att motverka lönekonkurrens på svensk arbetsmarknad är istället att fackföreningar genom stridsåtgärder försöker förmå icke-organiserade företag att teckna hängavtal. Lagstiftning och praxis, etablerad av Arbetsdomstolen, har givit vidsträckt möjligheter att använda konfliktvapnet och några begränsningar i form av proportionalitetsregler eller andra dämpande mekanismer finns inte i Sverige (Malmberg 2000).

Att den typen av tvister tycks öka beror också på att ekonomin blivit alltmer småföretags- och entreprenörsbaserad. I takt med att de etablerade storföretagen avlövas sina kringverksamheter uppstår ett behov av företag som kan försörja de kärnverksamhetsbaserade storföretagen med reparationer, tjänster, entreprenadarbeten och mycket annat. Steg för steg skapas ett behov av nya

⁹ Den kanske mest uppmärksammade konflikten som rör kollektivavtalsteckning handlar om det lettiska företaget Laval un Partneri som 2004 skulle utföra rivningsarbeten på en skola i Vaxholm och därigenom hamnade i konflikt med Byggnadsarbetareförbundet.

lösningar för små växande företag, ofta med många anställda på kortare projekt och i icke-permanent verksamhet. Behov av nya kontraktslösningar kan då växa fram som inte stämmer överens med förhärskande hierarkiska organisationer, framförallt uppburna av traditionella industriföretag (Ekstedt 2002).

Dock bör påpekas att av de omkring 3000 hängavtal som undertecknades i Sverige 2001-2005 ledde bara ett fåtal till varsel och ännu färre till en faktisk konflikt. Medlingsinstitutet anger i sina rapporter flera orsaker till att antalet ärenden som leder till en utbruten konflikt är litet, sett i proportion till det stora antalet ärenden om kollektivavtalsteckning totalt. En orsak är då att blotta vetskapen att de fackliga organisationerna med stridsåtgärder kan tvinga fram avtal får företagen att vika sig (Medlingsinstitutet 2001-2005). Således kan kunskapen om detta från både företag och fackliga organisationer vara en faktor som minskar stridsintensiteten. Resultatet av konflikten är nämligen ofta givet på förhand.

Sympatiåtgärder och lönekonflikter

Fortfarande utbryter strider om annat än kollektivavtalsteckning dvs. i praktiken konflikter om löner och andra arbetsvillkor. De traditionella lönekonflikterna är färre än tidigare men utbryter fortfarande frekvent inom vissa specifika branscher såsom el, transporter och byggande. De tidigare beskrivna tendenserna i näringslivet emot kundorderstyrd produktion, JIT och det därmed växande beroendet mellan företag och verksamheter har medfört en ökad sårbarhet för konflikter, samtidigt som globaliseringen har dämpat facket's möjligheter till stridsåtgärder generellt.

Vissa typer av tjänsteverksamheter har då fått en nyckelposition, eltjänster och transporter är två exempel, och eftersom dessa verksamheter i huvudsak saknar utlandskonkurrens finns här incitament att gå ut i konflikt för att hävda sina medlemmars intressen. Ett kännetecken för de svenska reglerna kring stridsåtgärder på arbetsmarknaden är den stora friheten i att använda konfliktvapnet (rätt till sympatiåtgärder, möjligheten att ta ut nyckelpersoner, inga proportionalitetskrav) som båda parter på svensk arbetsmarknad har (Nyström 1997; Calmfors och Holmlund 2001). Detta borde också leda till att de grupper som har möjlighet att tillfoga motparten skada i en arbetsmarknadskonflikt också drar nytta av den möjligheten.

I praktiken begränsas konfliktmöjligheterna i många branscher av globaliseringen och det växande utlandsberoendet. När företagens möjligheter att lokalisera sig på andra platser ökar och konkurrensen växer så innebär kostsamma konflikter att företagen tappar marknadsandelar eller slås ut. Här finns stora risker förbundna med att skramla med stridsvapen och det är på dessa områden som Industriavtalet och andra jämförbara förhandlingsordningsavtal har slagit igenom. Det står klart att på flertalet avtalsområden förekommer få eller i praktiken inga arbetskonflikter och få varsel.

Å andra sidan integreras produktionen alltmer och tillsammans med den växande kapitalintensiteten i många branscher ökar också sårbarheten bland många företag. Möjlighet att utnyttja sådana förhållanden föreligger främst i de fall där konkurrensen är liten eller obefintlig och där kostnaderna för konflikten kan övervältras på konsumenterna eller skattebetalare. I just sådana branscher – exempelvis byggande, el och transporter – finns inte samma incitament för fackliga organisationer att hålla nere lönekraven och ingå förhandlingsordningsavtal för att minimera konfliktrisen. Tvärtom finns här möjligheter till påtryckningar utan större risker för arbetstillfällena. Mycket talar för att ett system av närmast korporativa arrangemang har möjliggjort för parterna att ofta gemensamt hålla upp prisnivåerna på dessa marknader.¹⁰ När starka partsintressen i en reglerad och icke-konkurrensutsatt bransch växer sig starka så tar de hand om de monopolvinster som uppstår i branschen på bekostnad av exempelvis skattebetalare och konsumenterna.

Kraftigast effekter får detta i branscher som är starkt präglade av både låg konkurrens samtidigt som branscherna i sig fungerar som noder i större sammanlänkade produktionssystem där kostnaderna för att ta en konflikt skulle vara betydande för stora delar av produktionsledet. Den ekonomiska logiken bakom konflikterna blir tydlig.

¹⁰ Byggnadsbranschen är inte någon direkt nyckedel i produktionskedjan, såsom transporter och eltjänster, men i denna bransch finns som påvisats i flera utredningar och rapporter branschinterna och offentliga regler, samt kartellliknande samarbeten som begränsar den faktiska konkurrensen i branschen. Se SOU 2002:115 och bilaga 3 till byggkostnadsdelegationens slutbetänkande SOU 2000:44.

Referenser

- Aidt, T & Tzannatos, Z (2002) Unions and Collective Bargaining – Economic Effects in a Global Environment, The World Bank, Washington.
- Calmfors, L & Holmlund, B (2001) "Den europeiska arbetslösheten" Vedlegg 4 till En strategi for sysselsetting og verdiskaping, NOU 2000:21, Oslo.
- Cohn, S (1993) When Strikes Make Sense—and Why: Lessons from Third Republic French Coal Miners. Plenum. New York.
- Coleman, B J & Jennings, K M (1998) "The UPS Strike: Lessons for Just-In-Timers" Production and Inventory Management Journal, Fourth Quarter, s 63–67.
- Ekstedt, E (2002) "Arbetskontrakt i den neo-industriella ekonomin" I Isacson, M & Morell, M (red) Industrialismens tid – ekonomisk-historiska perspektiv på svensk industriell omvandling under 200 år. SNS, Stockholm.
- Fahlbeck, R (2006) Svenska sympatitågärder i ett internationellt perspektiv, Staten och arbetsmarknaden, rapport 3, Ratio, Stockholm.
- FI (2006) Förslag till avtalspolitisk plattform inför avtalsrörelsen 2007, Facken inom industrin, [http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/Plattform.Total.6nov.pdf/\\$FILE/Plattform.Total.6nov.pdf](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/Plattform.Total.6nov.pdf/$FILE/Plattform.Total.6nov.pdf) (Nedladdad 2007-06-11)
- Gertler, M (1992) "Flexibility Revisited: Districts, Nation States and the Forces of Production" Transactions of the Institute of British Geographers, New Series, vol. 17, s 259–278.
- Göransson, I & Holmgren A (2006) Kollektivavtalet – det skrivna löftet, LO, Stockholm.
- Herod, A (2000) "Implications of Just-in-Time Production for Union Strategy: Lessons from the 1998 General Motors-United Auto Workers Dispute" Annals of the Association of American Geographers vol 90 s 521–547.
- Junesjö, K (1998) Strejk – en demokratisk rättighet för bättre arbetsförhållanden, <http://www.kurt.nu/> (nedladdad 2007-06-11)
- Karlson, N, Lindberg, H & Salabasis, M (2005) Fem konkurrerande kollektivavtalssystem – en internationell kartläggning, Staten och arbetsmarknaden, rapport 1, Ratio, Stockholm.

- Konkurrensverket (2005) *Konkurrensen i Sverige 2005*, Stockholm.
- Kjellberg, A (2003) "Arbetsgivareorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt landskap" I Casten von Otter, (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv – Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, *Arbetsliv i omvandling* 2003:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Lindberg, H (2006) *Konflikt, konkurrens och korporativa karteller – Nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad 1993-2005*, Staten och arbetsmarknaden, rapport 4, Ratio, Stockholm.
- Lundgren, H (2001) "Organisationspolitiska dilemman och motstridiga mål" I Lundgren, H (red) *Arbetsgivarernas dilemma* Ekerlids förlag, Stockholm.
- Lundh, C (2002) *Spelets regler – Institutioner och lönebildning på svensk arbetsmarknad 1850-2000*, SNS, Stockholm.
- Lundqvist, T (2000) *Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning En ekonomisk-historisk analys av Verkstadsföreningen 1946-1983*, Forskningsprogrammet *Svensk Modell i Förändring*, Uppsala.
- Malmberg, J (2000) "Metoder att motverka låglönekonkurrens i Sverige" I Malmberg, J (red) *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet* Rapporter till nordiskt arbetsrättsligt möte 2000, *Arbetsliv i omvandling* 2000.2, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Maskell, P & Malmberg, A (1999) "The Competitiveness of Firms and Regions." *European Urban and Regional Studies*, vol 1 s 9-25.
- Medlingsinstitutets årsböcker 2001-2005.
- Medlingsinstitutets arkiv (Medlingsinstitutet) Serie H Arkivhandlingar kring varsel och utbrutna arbetskonflikter med tillhörande pressklipp 2000-2005.
- Metcalfe, D, Wadsworth, J & Ingram, P (1993) "Do Strikes Pay?" I Metcalfe, D & Miller, S (red) *New perspectives on industrial disputes* s 70-114, Routledge, London.
- Mikkelsen, F (1992) *Arbetskonflikter i Skandinavien 1848-1980*, Odense.
- Moberg, E (2006) *Lockout, strejk och blockad – en strategisk analys av konfliktvapnen på den svenska arbetsmarknaden i ett historiskt perspektiv*, Ratio, Stockholm.
- Nyström, B (1997) "Stridsåtgärder på en modern arbetsmarknad" *Arbetsmarknad & arbetsliv* vol 3 s 17-33.
- Nyström, B (2002) *EU och arbetsrätten*, Norstedt juridik, 3. uppl, Stockholm.
- Oswald, A J (1985) "The Economic Theory of Trade Unions – an Introductory Survey" *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87 s 160-193.
- Piazza, J A (2005) "Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized countries" *Economic and Industrial Democracy* vol 26 s 289-314
- Rojas, M (2001) *Paradoxen SAF – och den svenska modellens uppgång och fall* Pejling 37, Timbro, Stockholm.
- SCB, *Statistisk Årsbok för Sverige 1903-2005*.
- Scheuer, S (2004) "Strejker i Europa. Kollektiv handling under globalisering" LO-Dokumentation 2 Köpenhamn.
- Scheuer, S (2006) "A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe" *European Journal of Industrial Relations* vol 12 s. 143-165.
- Shalev, M (1980) "Industrial Relations Theory and the Comparative Study of Industrial Relations and Industrial Conflict" *British Journal of Industrial Relations* vol 18 s 26-43.
- SOU (2000) *Byggbkostnadsdelegationen 2000:44*, Stockholm.
- SOU (2002) "Skärpning gubbar" – Om konkurrensen, kostnaderna, kvaliteten och kompetensen i byggsektorn, 2002:115, Bygghälsomyndigheten, Stockholm.
- Storper, M & Scott, A J (1986), "Industrial Change and Territorial Organization: A Summing Up." *Production, Work, Territory: The Geographical Anatomy of Industrial Capitalism*, Allan & Unwin, London.
- Statens förläkningsmannarexpeditions arkiv (Riksarkivet depå) Serie H 1 Statistik. Arkivhandlingar kring varsel och utbrutna arbetskonflikter med tillhörande pressklipp 1993-1999.
- Statistisk Årsbok för Sverige 1903-2005.
- Thörnqvist, C (1994) *Arbetarna lämnar fabriken – strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder*. Doktorsavhandling, Historiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Thörnqvist, C (2000) "Strejker på 2000-talet – ett historiskt och internationellt perspektiv" I Tegle, S (red) *Har den svenska modellen överlevt krisen? – Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Wallerstein, M & Western, B (2000) "Unions in Decline? What Has Changed and Why?" *Annual Review of Political Science* vol 3, s 355-377.
- Western, B (1997) *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies* Princeton University Press, Princeton.
- Åkerman, J (2003) *Lokala fack i globala företag: Electrolux verkstadsklubb i Motala och concernfacket 1925-1985* doktorsavhandling Linköpings universitet, Linköping.
- Åmark, K (1989) *Maktkamp i byggbransch. Avtalsrörelser och konflikter i byggbranschen 1914-1920*, Arkiv, Lund.
- Åmark, K (1993) *Vem styr marknaden? – Facket, makten och marknaderna*. Tiden, Stockholm.