



LUND UNIVERSITY

Partsmodell och trepartsförhandlingar

Den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer

Kjellberg, Anders

Published in:

Vänbok till Anders L Johansson

2025

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2025). Partsmodell och trepartsförhandlingar: Den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. I L. Magnusson, U. Riis, & U. Sandström (Red.), *Vänbok till Anders L Johansson* (s. 114-127). BoD – Books on Demand.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Partsmodell och trepartsförhandlingar

Den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer

Anders Kjellberg

Den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer kännetecknas av partsreglering, där fackföreningar och arbetsgivare sluter kollektivavtal utan att förlita sig på lagstiftning. Även om tvåpartsavtal fortfarande är normen, har de senaste 10–15 åren präglats av en ökning av trepartslösningar där även staten deltar – exempelvis i samband med det nya huvudavtalet från 2022. Detta avtal var formellt tvåparts men det ingick i en bredare trepartsuppgörelse som också resulterade i ändrad lagstiftning.

Historiskt har staten vid flera tillfällen hotat med lagstiftning om parterna inte själva kommer fram till en lösning. Exempelvis inför Saltsjöbadsavtalet 1938 – huvudavtalet mellan LO och SAF – då regeringen dessutom önskade trepartsförhandlingar som man själv ville leda.

Denna artikel analyserar trepartsöverläggningar och trepartsrepresentation i svensk arbetsmarknadshistoria, med särskilt fokus på arbetsfred, lönebildning, anställningsskydd och rationaliseringar. Jämförelser görs även med Danmark och Norge.

Sedan Industriavtalet 1997 har Sverige en av de lägsta konfliktfrekvenserna i världen – även i ett nordiskt perspektiv. Före Saltsjöbadsavtalet 1938 tillhörde Sverige däremot länderna med högst konflikt-nivå, med talrika strejker och lockouter.

Flera stora lockouter – eller hot om sådana – ledde till kompromisser. Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen LO-SAF 1906 är två exempel som betraktas som föregångare till

Saltsjöbadsavtalet, vilket i sin tur fick efterföljare i Industriavtalet 1997 och huvudavtalet 2022.

Partsreglering kontra statlig reglering

Sverige har sedan länge få juridiska begränsningar av konflikträtten. Parterna på arbetsmarknaden har föredragit att sköta sina relationer själva – genom partsreglering (även kallat självreglering) snarare än genom lagstiftning. Samtidigt visar den svenska arbetsmarknadsmodellens historia att perioder av samförstånd och samarbete har avlösts av ansträngda partsrelationer.

Bland stora arbetsmarknadskonflikter märksorstrejken (och storlockouten) 1909, metallstrejken 1945 och storkonflikten 1980. Under 1970-talet innebar flera nya arbetsrättsliga lagar ett tydligt avsteg från partsmodellen. En av de mest omstridda var 1974 års lag om anställningsskydd (LAS), som väckte kraftigt motstånd från arbetsgivar sidan. Långt senare löstes frågan avtalsvägen genom det nya huvudavtalet 2022, som signerades av Svenskt Näringsliv, PTK, LO och två LO-förbund. Avtalet utgjorde en del av en större tre-partsuppgörelse där statens medverkan var nödvändig för att förändra LAS och finansiera det nya omställningsstödet.

Trots ett stort antal lagförslag under tidigt 1900-tal för att minska antalet arbetsmarknadskonflikter var det få som blev lag – och ännu färre som påverkade konflikträtten. 1928 års lagstiftning om kollektivavtal och arbetsdomstol förbjöd stridsåtgärder under pågående avtalsperioder samt vid rättstvister, det vill säga tvister om tolkningen av kollektivavtal. Sympatiåtgärder undantogs dock från förbudet.

SAF försvarade länge rätten till sympatilockouter, medan LO hade ett svagare intresse för sympatiåtgärder. Idag anser arbetsgivar sidan inte längre att lockout är ett effektivt vapen. Sedan 1990-talet har SAF/Svenskt Näringsliv vid flera tillfällen krävt ett förbud mot sympatiåtgärder.

Efter införandet av 1928 års lagstiftning förblev arbetsfreden en omtvistad fråga. Under 1930-talets depression hotade återkommande arbetsmarknadskonflikter det socialdemokratiska krisprogrammet. Ekonomihistorikern Anders L Johansson visar i sin avhandling

(1989a) att även om arbetsfred uppnåddes genom partsreglering, var regeringen till en början inte beredd att helt och hållet överlåta frågan till arbetsmarknadens parter. Tvärtom ville staten inta en nyckelroll i *trepartsförhandlingar* om ett huvudavtal.

Trepartsutredningar om arbetsfred 1905–1926

Mellan 1905 och 1926 tog staten flera initiativ för att främja arbetsfred, ofta i form av trepartsutredningar med representanter för stat, LO och arbetsgivarorganisationer.

Den liberala regeringen tillsatte 1905 en kommitté som resulterade i medlingslagen 1906, där medlingens frivilliga karaktär betonades. Kommittén var trepartssammansatt med representanter för staten, LO och en arbetsgivarförening för främst mindre byggföretag. Formellt var de utsedda som experter. Verkstadsföreningen (VF) och SAF var kritiskt inställda. De dominerades av storföretag och deltog inte i utredningen. LO och Socialdemokraterna var däremot positiva.

Året därpå, 1907, tillsatte den nya konservativa regeringen den trepartssammansatta Arbetsavtalskommittén. Men arbetet drog ut på tiden, och när storstrejken 1909 bröt ut hade kommittén fortfarande inte lagt fram något förslag. Regeringen agerade snabbt med ett lagförslag 1910, där strejker och lockouter under avtalsperioder föreslogs förbjudas – med undantag av sympatiåtgärder. Arbetsgivarsidan insisterade på att behålla rätten till sympatilockout, medan LO krävde ett totalförbud för stridsåtgärder under gällande avtal. Ett kompromissförslag, som tillät sympatiåtgärder, röstades ner av riksdagen. Ett liknande förslag 1911 avslogs också.

Efter att Högsta domstolen 1915 fastställt kollektivavtalens rättsliga status tillsatte en konservativ regering ännu en trepartskommitté. Denna lyfte fram behovet av starka fack och arbetsgivarorganisationer för att uppnå arbetsfred. Men båda parter motsatte sig lagstiftning, och regeringen avstod från att lägga fram något förslag.

År 1926 utnämnde socialminister Gustav Möller en nio man stark trepartsdelegation, där LO och SAF hade tre representanter vardera, och staten tre "opartiska". När en liberal regering senare samma år

tog över, skyndade den på arbetet genom att ersätta fackliga representanter med ämbetsmän. LO protesterade och drog sig ur i början av 1927.

Detta markerade det definitiva slutet för den arbetsrättsliga alliansen mellan socialdemokrater och liberaler. Den första sprickan hade uppstått 1926 sedan Socialdemokraterna tvingats avgå efter en gruvkonflikt i Stripa, där liberaler och andra borgerliga partier öppnat för att ersätta strejkande arbetare med arbetslösa.

Initiativet om arbetsfred 1928 och rationaliseringsfrågan

Vägen fram till Saltsjöbadsavtalet 1938 inleddes med ett initiativ från den konservativa regeringen 1928. Fackföreningar och arbetsgivare bjöds in till Arbetsfredskonferensen med syftet att skapa ett mer samarbetsinriktat klimat mellan parterna och inom företagen.

En central fråga var rationaliseringarna vilka genom effektiviseringar riskerade medföra arbetslöshet samt ökade olycksfall genom det intensifierade arbetet. På plussidan stod ökad tillväxt och därigenom fler jobb, kortare arbetstid och höjda löner. Under 1920-talet skiftade fackföreningsrörelsen fokus från motstånd mot rationaliseringar till att bejaka deras positiva sidor. Det gällde nu att hantera de negativa sociala konsekvenserna som uppsägningar och arbetsolyckor. Man krävde också ökat inflytande för de anställda.

Mellan 1935 och 1948 träffades en rad samförståndsavtal för att möta dessa utmaningar samt en politisk kompromiss om a-kassan (huvudsakligen enligt Johansson 1989a):

- 1935: Delvis statligt finansierad arbetslöshetsförsäkring (Gent-systemet).
- 1938: Saltsjöbadsavtalet införde regler om varsel vid uppsägningar.
- 1942: Ett icke-bindande arbetarskyddsavtal mot bakgrund av det starkt ökade antalet arbetsplatsolyckor.
- 1944: Ett lärlingsavtal; arbetsgivarna befarade lagstiftning.
- 1946: Avtal om företagsnämnder (ett samråds och informationsorgan), också under lagstiftningshot.

- 1948: Arbetsstudieavtal för att minska ackordskonflikterna; gemensamma satsningar på utbildning blev en nyckelfråga.

Gemensamt för avtalen 1938, 1944, 1946 och 1948 var att de tillkom i skuggan av hotande lagstiftning. Anders L Johansson visar hur detta hot ofta pressade parterna till samarbete. SAF:s rädsla att förlora rätten till sympatilockout var ett viktigt motiv att inleda förhandlingar om ett huvudavtal.

För både arbetsgivare och fack blev partsreglering ett attraktivt alternativ till politisk osäkerhet. Arbetsgivarna fruktade ett långvarigt socialdemokratiskt regeringsinnehav, medan LO – trots politisk samsyn – inte kunde ta stöd från en minoritetsregering för givet.

Arbetsfredsdelegationen upplöstes 1931

De första konkreta stegen mot den svenska samarbetsmodellen togs mellan 1928 och 1931. Under denna period tillkom Arbetsfredsdelegationen (1929–1931) och Arbetsfredskommittén (1930–1931). Båda var trepartssammansatta med företrädare för LO, SAF och staten. I Arbetsfredskommittén deltog även VF.

Detta första försök till närmare partssamarbete avbröts av den ekonomiska depressionen. Rationaliseringarna hade börjat få negativa följder, och fokus skiftade till stigande arbetslöshet. Bidragande till sammanbrottet var Ådalenhändelserna 1931 då fem strejkande arbetare dödades av militär under en demonstration mot strejkbrytare.

I början av 1930-talet ökade konfliktfrekvensen kraftigt. När Socialdemokraterna återtog regeringsmakten 1932 var hög arbetslöshet och ekonomisk återhämtning de främsta prioriteringarna. Såväl regering som fack och arbetsgivare hade ett intresse av att dämpa konflaktnivån och komma ut ur depressionen.

Mot bakgrund av den långvariga byggstrejken 1933–34, tillsatte regeringen Nothinkommittén. Den bestod av två socialdemokrater och en liberal företagsledare. Rapporten *"Folkförsörjning och arbetsfred"* kom 1935. Till skillnad från tidigare utredningar var denna inte partssammansatt. Arbetsmarknadens parter uppmanades att för landets bästa ta sitt ansvar och minska konflaktnivån.

Treparts- eller tvåpartsförhandlingar om ett huvudavtal?

Den socialdemokratiska regeringen förespråkade visserligen partsreglering framför lagstiftning, men förväntade sig ändå trepartsförhandlingar om ett huvudavtal på samma sätt som man haft trepartsöverläggningar i Arbetsfredsdelegationen och Arbetsfredskommittén. LO var öppet för detta, men SAF motsatte sig kraftfullt all statlig inblandning och ansåg att sådana samtal bäst fördes av arbetsmarknadens parter själva. Regeringen blev besviken av att lämnas utanför men tvangs acceptera det.

Detta blev en vändpunkt: Sveriges framtida arbetsmarknadsmodell skulle i huvudsak bygga på partsreglering genom tvåpartsförhandlingar.

I maj 1936 inledde LO och SAF direkta förhandlingar inom sin gemensamma Arbetsmarknadskommitté, med målet att minska konfliktfrekvensen. Resultatet blev Saltsjöbadsavtalet 1938, som innehöll följande bestämmelser:

- Inrättandet av Arbetsmarknadsnämnden – ett tvåpartsorgan som skulle pröva om en konflikt var samhällsfarlig. Under avtalsperioder tilläts sympatiåtgärder samt stridsåtgärder för att kräva ut obetalda löner. Stridsåtgärder var otillåtna vid rättstvister.
- En förhandlingsordning – som reglerade hur tvister skulle hanteras på lokal och central nivå under avtalsperioden. Modellen byggde i stor utsträckning på förhandlingsordningen i branschavtalen.
- Regler för uppsägning och permittering – till exempel att arbetsgivaren måste varsla den lokala fackklubben vid uppsägningar av fast anställda. Vid arbetsbrist skulle anställningstid beaktas om kompetensen var likvärdig. Tvister kunde hänskjutas till Arbetsmarknadsnämnden.

Trots att Saltsjöbadsavtalet innebar ett genombrott i fråga om institutionaliserad arbetsfred, krävdes också ett mer centraliserat LO för att systemet skulle fungera i praktiken.

Saltsjöbadsavtalet var inte komplett utan LO:s centralisering

Med Saltsjöbadsavtalet 1938 togs ett avgörande steg för svensk arbetsmarknadsfred, men avtalet i sig var inte tillräckligt. För att nedbringa konfliktfrekvensen och skapa en bättre fungerande lönebildning krävdes att fackförbundens ledningar och LO fick mer att säga till om.

År 1941 antog LO nya stadgar som avskaffade bindande medlemsomröstningar. Beslutanderätten fördes i stället över till högsta nivå i förbunden och i LO. Från och med nu krävdes för stridsåtgärder med ekonomiskt stöd av LO godkännande i förväg. Fackförbundens ledningar fick rätten att godkänna, avslå eller säga upp kollektivavtal – vilket ersatte omröstningar bland medlemmarna.

Att något måste göras blev tydligt under den elva månader långa byggstrejken 1933–34, där LO saknade mandat att avbryta konflikten trots att den hotade regeringens krispolitik. De nya reglerna gjorde det möjligt för LO att agera mer samordnat och effektivt.

Redan i Nothinkommitténs rapport 1935 framhölls behovet av en mer centraliserad facklig struktur. SAF, som redan var centraliserat, hade sedan 1920-talet förespråkat ett avskaffande av fackliga medlemsomröstningar. Därför betraktas 1941 års stadgeändring och Saltsjöbadsavtalet som två sammanlänkade steg i etablerandet av arbetsfred i Sverige.

Under andra världskriget var Sverige visserligen neutralt, men drabbades ekonomiskt genom att alla omgivande länder var i krig eller ockuperade. Strejker och lockouter var politiskt oacceptabla. Trots detta bröt en stor metallstrejk ut 1945, främst drivet av syndikalister och kommunister som reagerade på reallönesänkningar.

Trots att LO:s nya stadgar kunde ha stoppat strejken, valde både LO och Metall att inte använda sin vetorätt – av taktiska skäl. Man ville inte stärka kommunisternas position. Deras nederlag i konflikten undanröjde det sista stora hindret för fortsatt partssamarbete.

Sammantaget innebar dessa förändringar att den svenska partsmodellen – baserad på tvåpartsavtal och centraliserad styrning – fick sitt definitiva genombrott.

Norge – Treparts och tvåpartsförhandlingar om huvudavtal

Till skillnad från Sverige spelade den norska staten en betydligt mer aktiv roll i processen som ledde fram till huvudavtalet (*Hovedavtalen*) 1935.

År 1930 inrättades *Arbeidsfredskomiteén* med syftet att revidera lagstiftningen om arbetskonflikter. Även om LO-Norge och arbetsgivarorganisationen NAF inte var formella medlemmar deltog de så småningom i diskussionerna utom under den stora lockouten 1931.

Under tiden tog kommittén fram ett utkast till ett huvudavtal, som senare kom att ligga till grund för förhandlingarna mellan LO och NAF. När regeringen lade fram ett kontroversiellt förslag om bojkottlagstiftning protesterade LO och drog sig ur kommittén, som upplöstes samma år.

Förhandlingarna återupptogs hösten 1933 i en ren trepartskommission, *Foreningslovkommisjonen*, som bl.a. utredde regler för fackliga medlemsomröstningar. År 1934 nådde LO och NAF en överenskommelse om dessa, och förhandlingarna gick därefter vidare i tvåpartsregi LO-NAF, vilket resulterade i huvudavtalet 1935.

På begäran av LO och NAF drog regeringen tillbaka den under tiden ikraftträdde lagstiftningen om medlemsomröstningar. I stället infördes LO:s eget förslag till regler för omröstningar direkt i huvudavtalet – ett avgörande steg från statlig reglering till partsreglering.

Danmark och Norge – Facklig centralisering genom sammankopplade medlemsomröstningar

Både i Danmark och Norge skedde den fackliga centraliseringen genom att koppla samman resultaten från medlemsomröstningar i olika förbund – men vägen dit såg olika ut i de två länderna.

I Danmark ger lagstiftningen statliga medlare rätt att slå ihop resultaten från olika avtalsområden till ett gemensamt omröstningsresultat. Det innebär att om en majoritet av alla berörda röstar för att acceptera ett medlingsbud, så kan förbund som röstat för strejk bli nedröstade. På så sätt uppnås en centraliserad lönebildning – genom lagreglerade medlemsomröstningar.

I Norge finns en liknande mekanism, men den är inte lagstadgad utan reglerad av parterna själva och är sedan 1935 inskriven i det norska huvudavtalet.

Sverige valde en annan väg. År 1941 fattade LO beslut om att helt avskaffa beslutande medlemsomröstningar – ett exempel på *en-partsreglering*, dock under tryck från regering och arbetsgivare. Kvar fanns endast rådgivande omröstningar, som sällan användes.

Skillnaderna mellan länderna speglar deras olika fackliga strukturer och traditioner. I Danmark och Norge var fackföreningsrörelsen mer fragmenterad och traditionen att låta medlemmarna rösta starkare. Därför blev sammanläggning av omröstningsresultat från olika avtalsområden nödvändiga för att möjliggöra samordning och centralisering.

Tjänstemannaorganisationer – partsreglering eller statsreglering av anställningsförmåner?

För tjänstemännen var partsmodellen långt ifrån självklar. Ännu under tidigt 1930-tal hade industri-, handels- och bankmannafacken svårt att komma till förhandlingsbordet med arbetsgivarna. För att ändra på detta bildade åtta privattjänstemannafack 1931 De anställda centralorganisation (Daco).

En vändpunkt kom med 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt, som drevs igenom av den socialdemokratiska regeringen. Även om lagen i sig avvek från partsmodellen som ju bygger på avtal, var syftet att främja kollektivavtalsförhandlingar till skillnad från i lag fastställda anställningsvillkor.

Redan 1931 hade en trepartskommitté (Kommittén angående privatanställda) tillsatts av en liberal regering för att utreda lagstiftning om tjänstemäns anställningsvillkor. I den deltog SAF, LO (genom Sigfrid Hansson, redaktör för LO:s tidning och bror till statsministern) och flera tjänstemannaförbund – inklusive Daco. Ett särskilt kontroversiellt förslag var att dela upp tjänstemännen i olika kategorier med olika rättigheter, något som facken kraftigt motsatte sig.

Sedan Socialdemokraterna återtagit makten 1932 var det otänkbart att en sådan socialt splittrande lagstiftning skulle accepteras av

regeringen. I stället beordrades kommittén att skyndsamt lägga fram ett lagförslag om förenings- och förhandlingsrätt, vilket resulterade i 1936 års lag.

I Danmark tog utvecklingen en annan riktning. År 1938 antogs en tjänstemannalag (*funktionærloven*) som garanterade vissa grundläggande anställningsvillkor i lag – till exempel tre månaders uppsägningstid och rätt till sjuklön. Initiativet kom från det konservativa partiet, som ville förstärka tjänstemännens medelklassidentitet och erbjuda ett alternativ till kollektivavtal.

Trepartsrelationer – På väg bort eller tillbaka?

I svensk arbetsmarknadshistoria har trepartsrelationer tagit sig flera uttryck – från partsrepresentation i statliga utredningar och i Arbetsfredsdelegationen till statligt ekonomiskt stöd och lagändringar vid stora reformer som berör arbetsmarknadens parter. Även om LO och SAF avvisade statlig inblandning i 1938 års förhandlingar, hade trepartssamarbete spelat en framträdande roll i ett tidigare skede – och gör det återigen i vår tid.

I Norge föregicks huvudavtalet 1935 av trepartsförhandlingar, även om slutuppgörelsen var tvåparts. Sveriges utveckling tog en annan väg: här genomförde LO sin centralisering på egen hand, genom att 1941 avskaffa beslutande medlemsomröstningar. I Danmark och Norge skedde centraliseringen i stället genom sammankopplade medlemsomröstningar, som antingen reglerades i lag (Danmark) eller genom avtal (Norge).

När det gäller privat tjänstemännen, krävdes däremot lagstiftning 1936 för att de skulle få förhandlingsrätt. Lagen ligger ändå i linje med partsmodellen eftersom den syftade till att främja kollektivavtal och inte till att direkt reglera anställningsvillkor – till skillnad från Danmarks tjänstemannalag.

Inom offentlig sektor legaliserades strejker och lockouter först 1966. Därefter växte tjänstemanna- och offentligfackens makt, vilket bröt dominansen för axeln LO-SAF. Exempelvis blev Kommunal och privat tjänstemannakartellen PTK alltmer inflytelserika. Från

1970-talet ökade också inflationen och konfliktfrekvensen, vilket försvagade Sveriges konkurrenskraft.

Därför såg vi en viss statlig intervention genom inkomstpolitiska trepartssamtal, som *Hagarundorna* och *Rosenbadsamtalen*. Betydligt framgångsrikare var den statliga Rehnbergkommissionen i början av 1990-talet. Den samordnade avtalsförhandlingarna och såg till att löneökningarna växlades ned radikalt genom de så kallade *stabiliseringsavtalen*, som var en sorts trepartsavtal. Även om avtalen var frivilliga, låg ett tungt politiskt tryck att delta bakom och enligt ordförande Rehnberg själv var parterna ”uppbundna med strama tyglar” i ett upplägg som ”innebar ovanliga och hårda ingrepp i de avtalsslutande organisationernas handlingsutrymme” (Rehnberg 1999: 273).

I slutändan återgick Sverige till (två)partsreglering som långsiktig lösning. Industriavtalet 1997 innebar att exportindustrins avtal blev lönenormerande, vilket främjade Sveriges konkurrenskraft samtidigt som reallönerna steg fram till höginflationsåren 2022–2023. Parterna bakom Industriavtalet har sina egna medlare, de ”opartiska ordförandena” (Opo). Det förstärkta statliga medlingsinstitut som inrättades 2000 har som uppgift att verka för att industrins ’märke’ slår igenom på hela arbetsmarknaden.

Precis som centraliseringen av LO 1941 blev en uppföljning och komplettering till Saltsjöbadsavtalet fungerar det nya medlingsinstitutet på liknande sätt i förhållande till Industriavtalet. Detta var i sin tur en efterföljare till Saltsjöbadsavtalet. Båda var samarbetsavtal med en förhandlingsordning.

Sammanfattning

Sverige har genomgått en dramatisk förvandling – från att ha varit ett av världens mest konfliktfyllda länder till att bli ett av de mest fredliga. Två epokgörande tvåpartsavtal har haft särskilt stor betydelse: Saltsjöbadsavtalet 1938 och Industriavtalet 1997. Båda syftade till att centralisera och koordinera lönebildningen och främja ekonomisk tillväxt, och båda tillkom under hot om statligt ingripande – vilket gång på gång fungerat som drivkraft för samarbete mellan parterna.

Arbetsmarknadens parter har genomgående föredragit partsreglering och att hålla staten på armlängds avstånd. Däremot spelade den norska staten en aktiv roll i förhandlingsprocessen fram till huvudavtalet 1935 även om LO och NAF förhandlade själva i slutskedet. Det norska huvudavtalet centraliserade lönebildningen genom sammanläggning av medlemsomröstningar i olika avtalsområden till ett samlat utslagsgivande resultat. I Danmark infördes en liknande centralisering genom lagstiftning.

I Sverige avvisade LO och SAF statlig medverkan i huvudavtalsförhandlingarna. Facklig centralisering skedde inte som i Danmark och Norge genom att sammanläggning av resultaten i medlemsomröstningar utan i stället genom LO:s stadgeändring 1941 om att avskaffa beslutande medlemsomröstningar. Det skedde således genom *enpartsreglering* men under tryck från SAF och staten. I Norge åstadkoms centraliseringen i stället genom huvudavtalets regler om medlemsomröstningar (*tvåpartsreglering*) och i Danmark genom lagstiftning (*statsreglering*).

Under de senaste decennierna har *trepartsöverenskommelser* fått en ökad roll. Förhandlingarna som ledde till huvudavtalet 2022 var visserligen tvåparts, men de ingick i en bredare trepartsprocess där staten bidrog med både lagstiftning (reviderad LAS) och finansiering (nya omställningsstudiestödet).

Under covid-19-pandemin utformade en trepartssammansatt expertgrupp ett stödssystem för korttidsarbete. En annan trepartsreform är etableringsjobben för långtidsarbetslösa och nyanlända migranter.

Samtidigt är andra former av trepartssamarbete på tillbakagång. Statliga utredningar har numera sällan representanter för arbetsmarknadens parter. För att snabba på processen har det blivit allt vanligare med ensamutredare. Ibland är referensgrupper med representanter för berörda organisationer knutna till utredningar.

Däremot var parterna före 1930 i regel representerade i statliga arbetsmarknadsutredningar. Likaså förberedde en trepartskommitté 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt avseende tjänstemän i privat sektor.

Sedan SAF 1991 drog sig tillbaka från statliga myndigheters styrelser, vilket följdes av facken, är flera statliga verk idag enrådighetsverk där generaldirektören bestämmer allt, låt vara att de ska ha insynsråd.

Litteratur

- Edlund, S. (1989). Saltsjöbadsavtalet i närbild. I Edlund et al. (1989).
- Edlund, S. & Johansson, A.L.; Meidner, R.; Misgeld, K.; Nilsson, S.W. (red.) (1989). Saltsjöbadsavtalet 50 år. Arbetslivscentrum.
- Elvander, N. (2002). The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis. *Scandinavian Political Studies* 25(2).
- Eriksson, A.H. (2007). Tjänstemannafrågan. TAM-Arkiv.
- Göransson, H. (1988). Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument. Juristförlaget.
- Herzfeld Olsson, P. (2021–22). Den svenska modellen i en ny era. *Juridisk Tidskrift* 3 2021-22.
- Höglund, S. (1979) En fallstudie i organisationsförändring: vad drev fram 1941 års stadgeförändring i den svenska Landsorganisationen. Umeå universitet.
- Johansson, A.L. (1989a). Tillväxt och klassamarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst. Tiden.
- Johansson, A. (1989b). Arbetarklassen och Saltsjöbaden 1938. I Edlund et al. (1989).
- Johansson, A.L. & Magnusson, L. (2012) LO. 1900-talet och ett nytt millennium. Atlas.
- Kjellberg, A. (1981). Från industriell demokrati till medbestämmande. Arkiv.
- Kjellberg, A. (2011). Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige. *Arbetshistoria* 138–139.
- Kjellberg, A. (2017). Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. I Rönnmär, M.; Votinius, J.J. (red.) Festskrift till Ann Numhauser-Henning. Juristförlaget i Lund.
- Kjellberg, A. (2024). Den svenska partsmodellen: från verkstadsavtal och decemberkompromiss till industriavtal och nytt huvudavtal. I Hallonsten, O.; Persson, A. (red.) Kontinuitet och förändring – Essäer om spårbarhet i samhället. Timbro.
- Rehnberg, B. (1999). Till arbetsmarknadens förfogande. Hjalmarson & Högberg.

- Seim, J. (1978). Hvordan Hovedavtalen av 1935 ble til. Tiden.
- Svalund, J. & Bengtsson, M. & Høgedahl, L. (2025). Deep freezing the labour market through job retention schemes during the pandemic. *Economic and Industrial Democracy*.
- Swenson, P. A. (2002). *Capitalists against Markets*. Oxford University Press.
- Swenson, P. A. (2009). Solidaritet mellan klasserna. I Lundh, C. (red.) *Nya perspektiv på Saltsjöbadsavtalet*. SNS.
- Wennemo, I. (2020). *Politik på riktigt. Atlas*.
- Westerståhl, J. (1945). *Svensk fackföreningsrörelse*. Tiden.

Vänbok till Anders L Johansson

(Red.) Lars Magnusson, Ulla Riis och Ulf Sandström

Automatiserad teknik vilken används för att analysera text och data i digital form i syfte att generera information, enligt 15a, 15b och 15c §§ upphovsrättslagen (text- och datautvinning), är förbjuden.

© 2025 Respektive uppsatsförfattare.

Omslag: Design: Kerstin Kåverud. Foto: Jessica Segerberg

Korrekturläsning: Redaktörerna.

Förlag: BoD · Books on Demand, Östermalmstorg 1, 114 42 Stockholm, Sverige, bod@bod.se

Tryck: Libri Plureos GmbH, Friedensallee 273, 22763 Hamburg, Tyskland

ISBN: 978-91-8097-126-3

Innehållsförteckning

Förord.....	9
Del 1 Anders LJ vid Tema T	
Britt Östlund: Jag mötte Anders.....	11
Ulla Riis & Ulf Sandström: Tema T – vad blev det.....	13
Bo Dahlbom: Demokratin, tekniken och marknaden	39
Staffan Laestadius: Arbete och välfärd i Antropocen.....	54
Mats Bladh: Finns objektiv vetenskap?	69
K Ekberg & E Sundin: Välfärdssystemet och brukarnas erfarenheter	82
Del 2 Generaldirektör för arbetslivsforskningen	
Yvonne Hirdman: Räddaren i nöden	93
Lars Magnusson: Minnesanteckningar från SALTSA	95
Niklas Bruun: Arbetsmarknadspolitik och arbetsrätt	105
Anders Kjellberg: Partsmodell och trepartsförhandlingar	114
Kenneth Abrahamsson: Arbetslivsforskning i omvandling.....	128
Del 3 Professor i Uppsala.....	
Johansson & Sandström: Svennilson och den svenska modellen	137
Maths Isacson: Den svenska modellen och industriarbetet	157
J Jansson, O Jansson & J Ottosson: Direktivet om minimilöner.....	173
Evert Vedung: Policyellipsen och två typer av implementering	186

Del 4 Anders utanför forskningen	193
Anders Rydh: Af Sverige	194
Margareta Rödén: Landstingsdirektör Anders	199
Frida Svanberg: Rikshushållaren, rikränta och livslång vänskap.....	208
Sandro Scocco: Samtal om den svenska modellen.....	213
Håkan Bengtsson: Att ta spjärn mot historien	223
Stig-Björn Ljunggren: Koopera, socialismen och Anders L Johansson..	231
Anders Björnsson: Bortom all heroism	236
Del 5 Hälsningar	
Lena Sommestad: Käre Anders	243
Lars Ingelstam: Erinringar från Danmarksgatan.....	245
Göran Graninger: Hälsning från Temachefen	246
Lars-Olof Pettersson: Inte visste vi.....	248
Författarpresentationer	252
Preliminär bibliografi för Anders L Johansson	257

Författarpresentation

Anders Kjellberg är professor emeritus i sociologi vid Lunds universitet. Han har också varit anställd vid Roskilde universitet (1974–1978) och Arbetslivsinstitutet (1999–2007). Disputerade 1983 på avhandlingen *Facklig organisering i tolv länder*. Kjellbergs forskning omfattar bland annat den svenska modellen, facklig organisationsgrad, trepartsavtal, kollektivavtal och partsrelationer ur ett historiskt och internationellt perspektiv samt olika dimensioner av facklig styrka.