

Medlingsinstitutet – en marknadsmyndighet?

Kortversion av masteruppsats av Arvid Åkerberg,
Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet

Förord

Av Anna Fransson

Utredare Medlingsinstitutet

Under våren 2022 kontaktade Arvid Åkerberg oss inför att han skulle skriva sin masteruppsats i statsvetenskap vid Stockholms universitet.

Han hade något år tidigare skrivit sin kandidatuppsats om konfliktmönster på svensk arbetsmarknad och ville nu gärna fördjupa sig ytterligare i någon fråga som rör Medlingsinstitutet.

Arvid valde dock på egen hand inriktningen på uppsatsen, han har arbetat självständigt och i första hand fått vägledning i sak av sin handledare Tommy Möller vid Stockholms universitet.

Den frågeställning Arvid valde att undersöka är tydligt statsvetenskaplig. Han följde vår verksamhet under hösten 2022 och deltog bland annat vid våra veckomöten. Han fick därför en inblick i hur vi arbetar, vilket kommer fram i hans

uppsats. Delar av hans beskrivningar och slutsatser känns oväntade och tänkvärda för oss.

Medlingsinstitutet är en liten myndighet och vårt uppdrag och verksamhet blir sällan belyst på samma sätt som de större myndigheternas. Därför har det varit extra intressant för oss att följa och få ta del av Arvids arbete och analys.

Vi har tillsammans med Arvid omarbetat hans uppsats till att passa i vårt format för kortrapporter, men det är fortsatt Arvid som står för det sakliga innehållet.

Här finner ni de huvudsakliga resultaten i hans uppsats. Om ni vill fördjupa er ytterligare finns uppsatsen i sin helhet att hämta här:

[En förbisedd synlig hand? Medlingsinstitutets roll på den svenska arbetsmarknaden](#)

Innehåll

1.	Inledning	04
2.	Kort om arbetsmarknaden och Medlingsinstitutet	05
3.	Medlingsinstitutet som marknadsmyndighet	09
4.	Hur påverkar Medlingsinstitutet arbetsmarknaden?	14
5.	Slutsatser	17
6.	Referenser	18

1. Inledning

Det finns en lång tradition av statlig återhållsamhet på svensk arbetsmarknad. Det är företrädesvis arbetsmarknadens parter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, som reglerar villkoren. Men hur försöker staten genom Medlingsinstitutet påverka och organisera den svenska arbetsmarknaden, och i vilken utsträckning går det att likställa myndighetens handlande med marknadspåverkan?

Syftet med denna uppsats är att utifrån en kvalitativ metod i form av textanalys bringa klarhet i frågeställningen vilken roll staten, genom Medlingsinstitutet, spelar i organiserandet av den svenska arbetsmarknaden.

Ambitionen är att bidra med en bättre förståelse av hur närvarande politiken egentligen är i lönebildningen och på arbetsmarknaden. Det finns forskning som visar att den svenska staten i dag har en betydande roll att spela i organiserandet av olika marknader.

Trots att arbetsmarknaden är en marknad med andra förutsättningar än exempelvis varumarknader menar jag att det kan vara möjligt att använda samma tankegång även på arbetsmarknaden.



2. Kort om arbetsmarknaden och Medlingsinstitutet

Medlingsinstitut och arbetsdomstolar har ofta framhållits som två förklaringar till det relativt fredliga tillståndet på svensk och nordisk arbetsmarknad. Andra förklaringar är kollektivavtal som den rättsliga grunden för spelreglerna och statens marginella roll (Kjellberg 2009).

Svensk arbetsmarknad kännetecknas på senare år av jämförelsevis låga nivåer av arbetsmarknadskonflikter, även i jämförelse med andra nordiska länder.

De nordiska ländernas arbetsmarknader liknar varandra i flera avseenden, så vad beror skillnaden i fråga om antalet konfliktdagar på?

Att Sverige sticker ut i statistiken kan möjligen delvis vara en effekt av hur dagens medlingsinstitut inverkar på arbetsmarknaden och att konfliktlösningsmekanismerna, ländernas likheter till trots, inte nödvändigtvis är desamma.

Förlorade arbetsdagar i Sverige, Norge, Danmark och Finland (genomsnitt 2010-2021)

	Sverige	Norge	Danmark	Finland
2010	28 892	500 009	18 500	314 667
2012	37 072	360 643	10 200	17 254
2014	3 450	148 009	16 900	40 500
2016	10 417	165 798	15 400	6 600
2018	50	24 142	20 300	214 428
2020	0	135 768	8 500	176 184
2021	11	116 250	243 400	34 100
Genomsnitt	ca 8 100	ca 126 500	ca 110 300	ca 122 300

Källor: Medlingsinstitutet, Danmarks Statistik, Statistisk Sentralbyrå (Norge) och Statistikcentralen (Finland)

Den svenska arbetsmarknads- och lönebildningsmodellen

I den mer allmänna debatten om relationen mellan stat och marknad finns det ingen helt entydig normativ föreställning om vilken uppgift staten bör ha på marknaden. Däremot verkar det närmast råda konsensus att arbetsmarknaden fungerar bäst utan statlig inblandning. Sveriges arbetsmarknadsmodell, som ofta kallas den svenska modellen, har återkommande utgjort en idealmodell för självreglering där staten inte har varit lika inblandad som i andra nordiska länder vad gäller vilka befogenheter som kan tillämpas vid arbetstvister (Kjellberg 2022).

Medlingsinstitutet sammanfattar svensk arbetsmarknad så här:

- Arbetsmarknadens parter har det huvudsakliga ansvaret för att reglera löner och andra anställningsvillkor.
- Lagstiftningen utgör i stora delar ett ramverk inom vilket arbetsmarknadens parter har stor frihet att reglera de närmare villkoren.
- Flera av lagreglerna kan ersättas med kollektivavtalade överenskommelser.

- Det finns ingen lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal.
- Kollektivavtal tillämpas för huvuddelen av de anställda på arbetsmarknaden.
- Tvister löses i första hand genom förhandling.

Det finns dock forskning som pekar på att politiken har en synnerligen väsentlig roll på arbetsmarknaden eftersom exempelvis det institutionella ramverket, som parterna behöver förhålla sig till, trots allt vilar på de lagar som finns (Stern m.fl. 2021).

Dagens svenska modell kan sägas vara en reaktion på landets svaga ekonomiska utveckling under 1970- och 80-talet (Magnusson 2016). Exempelvis ökade de nominella lönerna samtidigt som reallöneökningar uteblev.

Dessutom gjorde sig inflationen och arbetslösheten påmind, precis som det ökade antalet arbetskonflikter och den svaga internationella konkurrenskraften (Lundh 2020). Här uppstod frustration och mycket av missnöjet riktades mot den återkommande politiska inblandningen i lönebildningen.

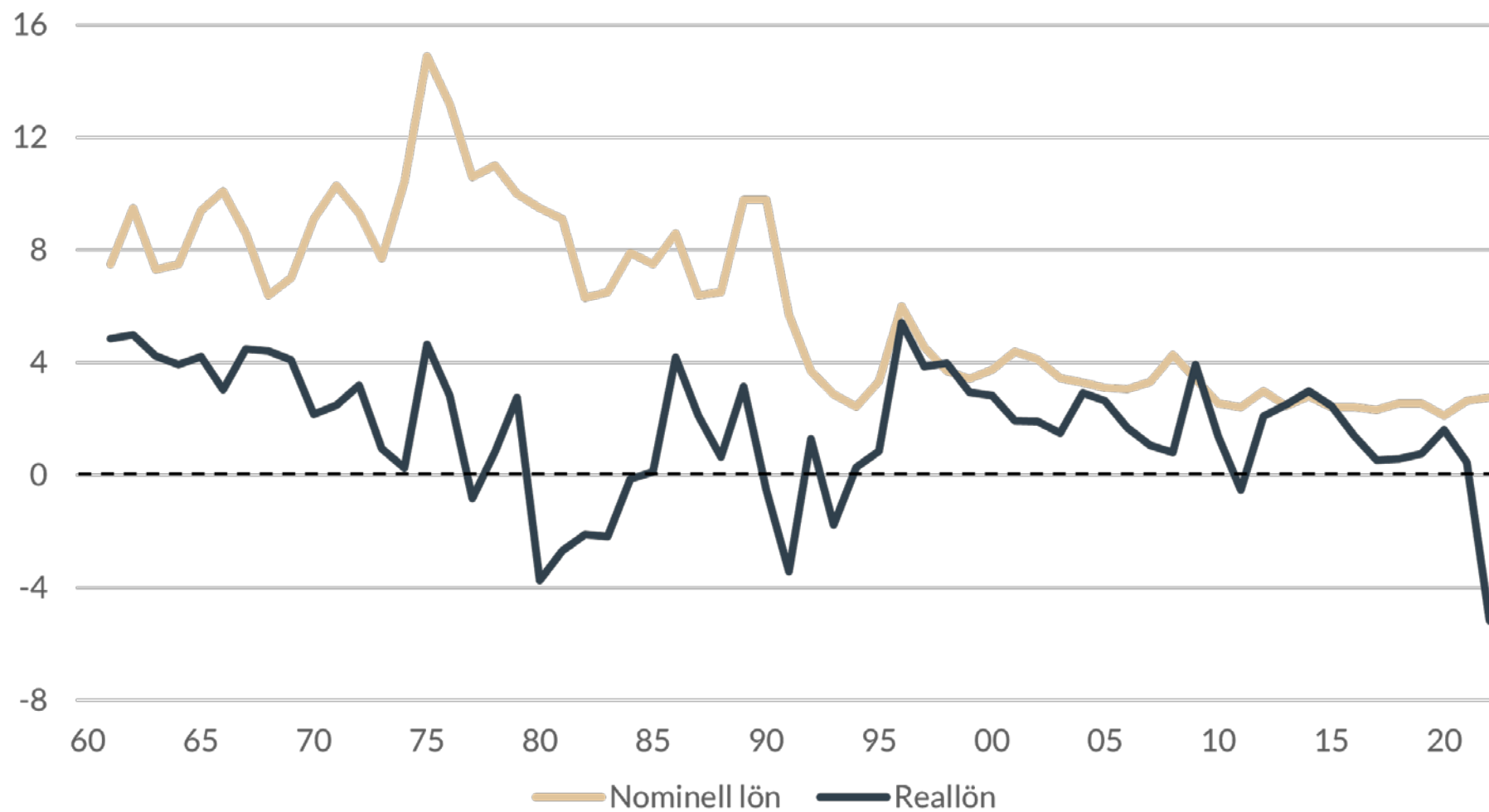
Mot den bakgrunden vidtogs flera politiskt influerade åtgärder under 1990-talet och några av dessa resulterade i Industriavtalet och Medlingsinstitutet, där det förra utgör ett samarbetsavtal mellan facken och arbetsgivarna inom industrin som till exempel anger hur kollektivavtalsförhandlingarna ska gå till.

Med Industriavtalet etablerades bland annat grundtanken att det är exportindustrin som bestämmer löneökningstakten för resten av arbetsmarknaden.

Kring Medlingsinstitutet formades idén att staten bör ta ett större ansvar utan att lägga sig i avtalsområden där en så kallad förhandlingsordning råder (till exempel Industriavtalet) (Elvander 2003).

Sedan 1990-talet fram tills nyligen har reallöneökningarna varit stabila parallellt med rekordlåga nivåer av arbetskonflikter.

Nominell lön och reallön 1961-2022 i årlig procentuell förändring



Källa: Medlingsinstitutet

I ett historiskt perspektiv har politiken både haft en aktiv roll och en mer återhållsam sådan, men det kan vara värt att nämna att arbetsmarknadens parter ofta har varit skeptiska till statens inblandning på marknaden och ansett att den inte bör delta i lönebildningsprocessen.

Det nya medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet har tilldelats ett mandat av lagstiftaren som generellt kan sammanfattas med utökade befogenheter, stärkt normskapande, stramare konfliktregler och ett tydligare jämställdhetsperspektiv.

Medlingsinstitutet har ett betydligt bredare mandat än sin föregångare Statens förlikningsmännaexpedition (Fahlbeck 2000; Elvander 2006). Bland annat har Medlingsinstitutet utvecklat nya arbetsformer inom områdena analys, information och kommunikation (SOU 2006:32).

Även om de nordiska länderna har likartade medlingstraditioner har det svenska medlingsinstitutet tagit en annan riktning som består av dels medling, dels uppgifter som i övriga Norden återfinns utanför medlingsinstitutet.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår inte bara att medla i

arbetstvister, utan även att verka för en väl fungerande lönebildning (Aarvaag Stokke 2001). Detta innebär att ta hänsyn till den samhällsekonomiska balans som ska göra det möjligt att kombinera höjda reallöner med låg arbetslöshet och stabila priser samt att upprätthålla samsynen gällande den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Det är industrinormeringen som på många sätt sätter ramarna för lönebildningen och som dessutom förväntas respekteras av parter på arbetsmarknaden som vill framstå som ansvarsfulla (Calmfors m.fl. 2019).

När Medlingsinstitutet grundades 2000 var det bland annat för att garantera Industriavtalets legitimitet och parternas fortsatta efterlevnad av det (Kjellberg 2019). En kombination av (partslig) självreglering och statsreglering bedömdes ha en bättre funktionalitet än något annat alternativ för att få lönebildningen att fungera bättre.

Forskaren Anders Kjellberg menar att Medlingsinstitutets uppgift att motverka löneökningar som överstiger tillverkningsindustrins är ett exempel på att myndigheten bör ses som en uppföljningsmekanism och ett komplement till Industriavtalet (Kjellberg 2017).

Avtalet har ett brett stöd av praktiskt taget hela arbetsmarknaden och tillverkningsindustrins märkessättning har angetts som en förklaring till den stabilitet och gynnsamma samordning som kännetecknar lönebildningen sedan ett par decennier (Lundh 2020; Thörnqvist & Thörnqvist 2018).

Vad gäller myndighetens uppdrag att medla i arbetstvister är målet arbetsfred mellan parterna, där medlingen sker antingen genom frivillig medling eller genom tvångsmedling. Uppgiften som statistikansvarig myndighet inbegriper att hämta in, sammanställa och tolka statistik av betydelse för lönebildningen (SOU 2006:32).

3. Medlingsinstitutet som marknadsmyndighet

Uppsatsen tar till stor del sin utgångspunkt i boken *Marknadsstaten: Om vad den svenska staten gör med marknaderna – och marknaderna med staten*, skriven av statsvetarna Catrin Andersson, Magnus Erlandsson och Göran Sundström, som bland annat redogör för att nära en fjärdedel av de statliga myndigheterna i Sverige i dag har till uppgift att påverka olika marknader. Dessa myndigheter väljer forskarna att kalla för marknadsmyndigheter men utan att nämna Medlingsinstitutet som en sådan.

När det kommer till min syn på saken verkar det finnas goda skäl att betrakta även Medlingsinstitutet som en marknadsmyndighet.

Enligt forskarna Göran Ahrne och Nils Brunsson finns det fem element som organisationer använder och behöver fatta beslut om internt:

- regler,
- medlemskap,
- hierarki,
- övervakning och
- sanktioner.

Elementen, som Catrin Andersson, Magnus Erlandsson och Göran Sundström kallar för påverkansmetoder, kan dock också användas utanför den egna verksamheten.

Marknadsmyndigheterna använder sig av alla fem påverkansmetoder i sina ansträngningar att påverka marknaderna, men inte nödvändigtvis vid samma tillfälle utan vanligen en eller några få. Det finns också två ytterligare påverkansmetoder som en stor del av marknadsmyndigheterna använder sig av (Andersson m.fl. 2017):

- information och
- utbildningar.

I denna del går jag igenom ett urval av de argument som jag för fram i uppsatsen för att Medlingsinstitutet arbetar med de olika påverkansmetoderna.

Information

Definition: *En mjukare metod som återger längre beskrivningar av förhållanden inför relevanta grupper och aktörer. Information kan ha en normerande effekt för hur någonting ska fungera.*

I propositionen som föregick att Medlingsinstitutet inrättades förde regeringen fram att staten bör tillhandahålla förbättrad information och djupare analyser i syfte att öka transparensen i lönebildningen och åstadkomma en "säkrare spelplan".

Bristande och osäker information var, enligt propositionen, en av orsakerna till att lönebildningen periodvis fungerade dåligt i Sverige och att det därför i fortsättningen ska råda en stor öppenhet i informationsutbytet mellan Medlingsinstitutet och arbetsmarknadens parter (Prop. 1999/2000:32).

Enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska Medlingsinstitutet "[...] genom överläggningar med parter eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar", samt "[...] ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden om förhandlingar och kollektivavtal".

Enligt förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet ska myndigheten också

"[...] samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de rapporter om samhälls ekonomin som Konjunkturinstitutet upprättar uppmärksamma lönebildningsproblem".

Vidare fick myndigheten i budgetpropositionen år 2012 i uppdrag att bygga upp en informationsservice om rådande regler om arbetsrätt och kollektivavtal.

Det ingår alltså i myndighetens uppdrag att samla in och att sprida opartisk fakta, statistik och analyser för att underlätta lönebildningen för arbetsmarknadens parter. Att verka för en väl fungerande lönebildning innefattar informationsspridning. Inte minst att sprida information om vilka konsekvenser det kan få om löneökningarna skulle överstiga industrins kostnadsnorm.

Att Medlingsinstitutet så tydligt har i uppdrag att sprida information överensstämmer med idén att information kan ha en normerande effekt och påverka för hur marknaden fungerar.

Avbildningar

Definition: *Handlar om att avbilda (kunskapsproducer och identitetsskapa) marknader och därmed utarbeta kartläggningar, omvärldsanalyser, prognoser och riskanalyser.*

Även avbildningar kring exempelvis hur marknaden kan förbättras och beskrivningar av hur marknaden fungerar verkar ha betydelse för Medlingsinstitutets marknadsutövande.

Enligt Medlingsinstitutets instruktion ska myndigheten

"[...] inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen; inhämta, sammanställa och analysera sådana träffade kollektivavtal som är av intresse för verksamheten samt utvärdera avtalsförhandlingarna mellan parterna; ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken samt se till att statistikens innehåll och omfattning anpassas efter användarnas behov".

Instruktionen säger även att myndigheten ska

"[...] ha god överblick över förhållandena på arbetsmarknaden samt följa utvecklingen i Sverige och i omvärlden, särskilt i Europa, när det gäller löner, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning",

samt *"[...] analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön".*

Medlingsinstitutet ska enligt uppdraget ta fram en månatlig rapport om den månadsvisa konjunkturlönestatistiken, en årlig rapport om den årsvisa strukturlönestatistiken samt en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning i Sverige och i vår omvärld.

Medlingsinstitutet ska fungera som en kunskapsbank så att parterna får en gemensam verklighetsbild av förutsättningarna på marknaden. Syftet med analysfunktionen verkar vara att underlätta samspelet mellan avtalsområden och möjligheten för parterna att använda sig av samma faktaunderlag.

Ett annat syfte med de utbildningar myndigheten gör är att sprida information om lönebildningsområdet till statsapparaten och allmänheten.

Medlingsinstitutet ska inte endast belysa förhållandena på arbetsmarknaden utan även analysera dem. Myndigheten kan därmed sägas avbilda såväl den svenska som andra länders (i huvudsak europeiska) arbetsmarknader, vilket gör Medlingsinstitutet unikt i förhållande till både föregångaren (Statens förlikningsmannarexpedition) och de nordiska ländernas medlingsmyndigheter.

Regler

Definition: *Kan användas såväl mjukt som hårt i syfte att få aktörer att handla och reflektera på ett specifikt sätt. Detta kan utföras genom att utforma regler (myndighetsföreskrifter, generella råd eller standarder) för att förmå köpare och säljare att vara verksamma inom vissa begränsningar, eller åt ett bestämt håll.*

Regler kan vara hårda (tvingande som ofta följs av övervakning och sanktioner) eller mjuka (frivilliga anvisningar som inte följs av några påföljder) (Andersson m.fl. 2017). Jag menar att Medlingsinstitutet använder både hårda och mjuka regler i sitt sätt att påverka arbetsmarknaden.

Jämsides med att lämna råd och upplysningar till parterna ska Medlingsinstitutet i enlighet med MBL verka för en väl fungerande lönebildning. I detta ingår att myndigheten ska se till att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormering som utgör normen för arbetskostnadernas ökningstakt.

En metod myndigheten använder för att uppfylla detta uppdrag är att Medlingsinstitutets medlare inte medverkar

till överenskommelser som frångår lönenormeringen vid tvister i förbundsförhandlingar (Medlingsinstitutet 2022). Normeringen betraktas som mjuk därför att myndigheten inte har några befogenheter att träda emellan om parterna skulle komma överens om lönehöjningar som överstiger den.

Medlemskap

Definition: *Anger vem som ska få tjäna som köpare eller säljare på marknaden, men också vem som ska få vara med i korporationer som kan skänka medlemmarna diverse typer av förmåner.*

Arbetsmarknadens parter har möjlighet att sluta så kallade förhandlingsordningsavtal med en egen medlingsordning. Parter med sådana avtal riskerar inte tvångsmedling av Medlingsinstitutet.

Avtalen ska registreras hos Medlingsinstitutet för att få sådan verkan och det krävs att avtalen innehåller tidplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlares befogenheter samt regler om uppsägning av avtalet (Medlingsinstitutet 2022).

Eftersom Medlingsinstitutet kontrollerar om ett förhandlingsordningsavtal uppfyller vissa krav bör det ses som en indikation på att Medlingsinstitutet förfogar över en viss auktoritet att bestämma vilka som godkänns att ingå (bli medlemmar) i en sådan specifik sammanslutning.

Hierarki och övervakning

Definition hierarki: *Rätten att besluta över andra och där det uttalat framgår vem som bestämmer och sätter agendan. Det kan exempelvis handla om att besluta om datumangivelser och arbetsordningar för sammanträden.*

Definition övervakning: *En metod (som i många fall också kallas tillsyn) för att säkerställa att organisationsmedlemmar rättar sig efter rådande föreskrifter och regler, men också i syfte att bedöma arbetsinsatser.*

MBL innehåller formuleringar som kan jämföras med att Medlingsinstitutet tillämpar hierarki och övervakning i sitt sätt att påverka arbetsmarknaden.

Till exempel måste parter som har träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor på begäran av Medlingsinstitutet lämna in en kopia av avtalet till myndigheten. Utifrån ett övervakningsperspektiv har

parterna med andra ord en skyldighet enligt lag att rapportera in kollektivavtal till myndigheten.

Vidare ger MBL, i en mer hierarkisk mening, Medlingsinstitutet tillåtelse att utan medgivande från parterna utnämna en eller flera medlare för att medla om det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats.

Merparten (560 av ca 650) av kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad omfattas av detta, vilket innebär att myndigheten har en aktiv roll i lönebildningen. Medlarna står under direkt tillsyn av myndigheten.

I regleringsbrevet finns ett återrapporteringskrav vad gäller medlingsärenden. För centrala medlingsärenden ska Medlingsinstitutet redovisa antalet ärenden, tvister där varsel har lagts, tvister där medlare förordnats, utlösta konflikter och antalet ärenden där myndigheten har utsett medlare utan samtycke från parterna. När det gäller lokala ärenden ska antalet ärenden redovisas. För samtliga ärenden gäller att det totala antalet förlorade arbetsdagar på grund av konflikt måste sammanställas.

Att myndigheten under vissa omständigheter kan utse en

eller flera medlare för att medla i en arbetstvist, eller besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder, är enligt min uppfattning ett bra exempel på den hierarkiska definitionen angående rätten att fatta beslut över andra.

Att Medlingsinstitutet kan begära in en kopia av ett träffat kollektivavtal tyder på att myndigheten har en möjlighet att utöva övervakning. Detsamma gäller för uppgiften att Medlingsinstitutet ska informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Sanktioner

Definition: *Kan vara positiva i form av befordran, resurstillskott, tillstånd, certifieringar, priser och utmärkelser), men också negativa: degraderingar, minskade resurser, viten och återkallande av tillstånd.*

I MBL står det i 52 § att om en part har kallats till en överläggning enligt 47 § första stycket och inte infinner sig kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att komma till en överläggning. Medlingsinstitutet kan också på begäran av medlaren förelägga parten att vid vite fullgöra sin förhandlingsskyldighet. Medlingsinstitutets beslut kan inte överklagas.

När det gäller kravet att lämna in tecknade kollektivavtal till myndigheten står det i MBL att ”Om en part underlåter att fullgöra sin skyldighet enligt 47 § tredje stycket att ge in en kopia av ett kollektivavtal, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att ge in kopian”.

Ytterligare en paragraf i MBL som reglerar myndighetens sanktionsrätt är 62 (a) § som innebär att den som underlåter att varsla Medlingsinstitutet enligt 45 § kan åläggas att betala en varselavgift till staten.

4. Hur påverkar Medlingsinstitutet arbetsmarknaden?

Vad på arbetsmarknaden är det som påverkas av Medlingsinstitutets metoder? En marknad består vanligtvis av köparna och säljarna, priset, utbytet, utbudet och efterfrågan, produkten samt konkurrensen (Aspers 2013; Andersson m.fl. 2017). På vanliga marknader är icke-begränsad konkurrens önskvärt och något som leder till lägre priser och högre kvalitet, men på arbetsmarknaden är fri konkurrens mindre uppskattat.

Arbetsgivare vill inte konkurrera (bjuda över varandra) med andra företag om arbetskraften och arbetstagare undviker gärna att konkurrera (bjuda under varandra) med andra anställda. Av det skälet är det tillåtet på arbetsmarknaden att sluta avtal – karteller – mellan parterna för att exempelvis reglera prissamarbeten, vilket inte alls är lagligt på andra håll (Karlsson & Lindberg 2013; Åmark 1994). Nedan följer ett försök att reda ut vilka marknadselement som på ett mer tydligt sätt påverkas av påverkansmetoderna.

Köparna och säljarna

Definition: *En marknads existens förutsätter att det finns någon som har något att tillhandahålla (sälja), på samma sätt som det behövs någon som vill åtnjuta det som erbjuds (köpa).*

En marknads förekomst bygger på att det finns någon som har något att sälja och någon som vill köpa det som säljs. På arbetsmarknaden är det arbetsgivarna som är köpare eftersom de köper arbetsinsatsen (produkten), medan arbetstagarna fungerar som säljare då de säljer arbetsinsatsen.

Det är tydligt att Medlingsinstitutets uppdrag att organisera arbetsmarknaden syftar till att påverka arbetsgivares och arbetstagares inställningar och kompetenser. Detta gör myndigheten genom att bland annat förse parterna med information via till exempel olika rapporter, råd och upplysningar för att öka deras kunskap.

Ett annat exempel som tydligt visar hur Medlingsinstitutet

eftersträvar att påverka köpare och säljare på arbetsmarknaden är uppgiften att sätta i gång en diskussion för att driva på parternas arbete med att minska löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Myndigheten ska analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv och även följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön.

Medlingsinstitutet arbetar alltså aktivt för att bredda kunskap och förmåga. Dessutom försöker myndigheten, som tidigare nämnts, påverka parternas beteenden genom att understryka industrins lönenormerande roll.

Priset

Definition: *En yttring för en produkts eller tjänsts värde på en angiven marknad, och på en perfekt marknad en konsekvens av området där utbudet och efterfrågan anträffas.*

Det andra marknadselementet som Medlingsinstitutet, via köparna och säljarna, riktar sina metoder mot är priset (lönen).

Den rådande modellen för lönenormering innebär att industrisektorn sätter "märket" som utgör ett kostnadstak för löneutvecklingen inom andra branscher.

Medlingsinstitutets arbete att verka för en väl fungerande lönebildning innebär bland annat att myndigheten på olika sätt stödjer kostnadsnormen och bejakar att det är industrisektorn som bestämmer vilken löneökningstakt som bör accepteras av övriga arbetsmarknaden.

Det är dock viktigt att komma ihåg att det är frivilligt för parterna att följa kostnadsnormen. Medlingsinstitutet har inte makten att förhindra att köpare och säljare kommer överens om lönehöjningar på högre nivåer än vad man kommit överens om inom industrin.

I teorin innebär det att parter kan komma överens om vilka löner de vill så länge de är enade. Däremot är det som tidigare sagts så att statliga medlare **inte** medverkar till avtal som strider mot lönenormeringen. Det är alltså tydligt att Medlingsinstitutet tar ställning för denna norm och därmed för ett specifikt pris.

Utbytet

Definition: *Där själva överlämnandet (transaktionen) av en produkt från en till någon annan äger rum, vilket både kan vara temporärt men jämväl återkommande. Både utbytets form och plats kan vara föremål för påverkan.*

Av de påverkansmetoder som myndigheten tillämpar gentemot marknaden, och dess huvuduppdrag att bedriva medling i arbetstvister, blir det tämligen talande att Medlingsinstitutet har en central funktion för att ett utbyte av arbetsinsatsen mellan köpare och säljare kommer till stånd.

Statens uppfattning om vad en väl fungerande lönebildning innefattar är till exempel att den medför få arbetskonflikter, vilket bidrar till att arbetsinsatser på arbetsplatserna och

betalning för det utförda arbetet (transaktioner) genomförs.

Detta tar sig uttryck genom att Medlingsinstitutet, via delvis mjukare metoder i form av information och utbildningar, förser parterna med de bästa förutsättningarna för att träffa kollektivavtal.

Men det kan likaså yttra sig mer rättframt genom att myndigheten på medlarens uppmaning (och om det främjar en god lösning på tvisten) kan besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder.

Med andra ord kan Medlingsinstitutet bestämma om utbytet på arbetsplatsen ska fortgå eller inte.

Utbudet och efterfrågan, produkten och konkurrensen

Definition utbudet och efterfrågan: *Avser hur mycket av en specifik vara som finns vid ett bestämt ögonblick – också kallat jämviktspriset där köpare och säljare samlas genom ett gemensamt anpassande.*

Definition produkten: *För att något ska kunna utväxlas, alltså köpas och säljas, behövs av uppenbara skäl en produkt (vara) eller en tjänst.*

Definition konkurrensen: *För köparna handlar det om fler valmöjligheter på marknaden, medan det för säljarna implicerar maktkamp och rivalitet.*

Något som Medlingsinstitutet däremot inte på ett uppenbart eller direkt sätt ser ut att göra är att avlägsna vissa typer av arbetsinsatser från arbetsmarknaden, eller förmå köpare att ändra vilken mängd av olika produkter (till exempel yrkeskategorier) de vill köpa.

Här är det svårt att urskilja hur Medlingsinstitutet, bortsett från att rikta sig till arbetsgivare och arbetstagare, försöker påverka produktens egenskaper.

Det går heller inte att säga att Medlingsinstitutet är en ”konkurrensmyndighet” som strävar efter att påverka konkurrensen på arbetsmarknaden.

5. Slutsatser

En slutsats av analysen är att staten genom Medlingsinstitutet påverkar och organiserar den svenska arbetsmarknaden i olika grad utifrån samtliga av de påverkansmetoder som lyfts i uppsatsen. Resultaten visar ett tämligen entydigt mönster: Medlingsinstitutet är med och iordningställer hur den svenska arbetsmarknaden kan, bör och ska fungera.

En andra slutsats är att Medlingsinstitutet verkar rikta sina påverkansmetoder mot, utöver priset och utbytet, såväl arbetsgivare som arbetstagare utan åtskillnad. Med tanke på att det finns en vedertagen bild att statlig neutralitet ses som en förutsättning för att utveckla ett ömsesidigt förtroende mellan parterna, finns synnerligen få fingervisningar som tyder på att Medlingsinstitutet i dag skulle vara icke-neutral i sitt sätt att organisera arbetsmarknaden.

En tredje slutsats är att Medlingsinstitutets verksamhet i bred mening kan jämföras med marknadsmyndighet. Därför bör myndigheten betraktas som en marknadsmyndighet och i viss mån en särskild sådan.

Kort sammanfattat inverkar Medlingsinstitutet på arbetsmarknaden på ett sätt som hjälper parterna att träffa avtal genom att förse dem med exempelvis information, utbildningar och medlare. Detta sker dock inte helt utan metoder för en "säkrare spelplan" där bland annat hierarkiska ingripanden bidrar till att minimera riskerna för arbetskonflikter och i förlängningen en svagare svensk konkurrenskraft. Staten har ett övergripande samhällsekonomiskt ansvar över lönebildningen och av den anledningen ett intresse av att arbetsmarknaden inte lämnas helt åt sig själv.

Marknadens osynliga hand, som i den traditionella meningen med köpare och säljare i spetsen påstås vara den

bäst lämpade att åstadkomma bästa tänkbara utfall utan inblandning från andra aktörer, får alltså genom detta synsätt hjälp av en utomstående synlig hand – staten – att forma ordningen på arbetsmarknaden.

Min slutsats är att även Medlingsinstitutet bör betraktas som en av myndigheterna i den svenska marknadsstaten, och det på en marknad som under lång tid präglats av principen om frihet från statliga ingripanden, kan förhoppningsvis bidra till såväl debatten om relationen mellan stat och marknad som till bilden av att den svenska staten är en viktig marknadsorganisatör.

Referenser

Litteratur

Aarvaag Stokke, Torgeir, "Medling i de nordiska länderna", i *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 7(2), 2001.

Andersson, Catrin, Erlandsson, Magnus och Sundström, Göran, *Om vad den svenska staten gör med marknaderna – och marknaderna med staten*. Stockholm: Liber. 2017.

Aspers, Patrik, *Marknader*. Stockholm: Liber. 2013.

Calmfors, Lars, Ek, Simon, Kolm, Ann-Sofie och Skedinger, Per, *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*. Stockholm: Dialogos. 2019.

Elvander, Nils, "Avtalsrörelsen 2001: Den nya lönebildningsregimen på prov", i *Ekonomisk debatt*, 31(1), 2003.

Elvander, Nils, "Medling: Den senare utvecklingen", i *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift – Historik, analys och framtidsvisioner*, red. Anne-Marie Egerö och Birgitta Nyström. Stockholm: Medlingsinstitutet. 2006.

Fahlbeck, Reinhold, "Open Heart Surgery: Reform of Labour Mediation Regime in Sweden", i *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 16(4), 2000.

Karlson, Nils och Lindberg, Henrik, *En ny svensk modell – Vägval på arbetsmarknaden: Sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?* 2 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2013.

Kjellberg, Anders, "Fack, arbetsgivare och industrial relations", i *Arbetslivet*, red. Tomas Berglund och Stefan Schedin. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2009.

Kjellberg, Anders, "Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations", i *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, red. Mia Rönmar och Jenny Julén Votinius. Lund: Juristförlaget. 2017.

Kjellberg, Anders, "Sweden: Collective Bargaining Under the Industry Norm", i *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, red. Torsten Müller, Kurt Vandaele och Jeremy

Waddington. Volym 3. Brussels: ETUI. 2019.

Kjellberg, Anders, "The Nordic Model of Industrial Relations", i *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility*, 2022(2). Lund: Sociologiska institutionen. 2022.

Lundh, Christer, *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2000*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2020.

Magnusson, Lars, *Sveriges ekonomiska historia*. 6 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2016.

Medlingsinstitutet, *Den svenska modellen och Medlingsinstitutet*. 2016.

SOU 2006:32, *God sed vid lönebildning: Utvärdering av Medlingsinstitutet*. Stockholm: Fritze. 2006.

Stern, Lotta, Karlson, Nils och Uddén Sonnegård, Eva, *Den svenska modellens framtid*. Stockholm: Dialogos. 2021.

Thörnqvist, Annette och Thörnqvist, Christer, "Do Public Sector Industrial Relations Challenge the Swedish Model?", i *Labor History*, 59(1), 2018.

Åmark, Klas, *Vem styr marknaden? Facket, makten och marknaden 1950-1990*. Stockholm: Tiden. 1994.

Material

Förordningen med instruktion för Medlingsinstitutet 2007:912.

Förordningen om medling i arbetstvister 1976:826.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet 1976:580.

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport*. 2022.

Proposition 1999/2000:32, *Lönebildning för full sysselsättning*.

Regleringsbrev avseende Medlingsinstitutet samtliga år mellan 2003 och 2022.



MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se

Foto s 4: Albert Yuralaits