

# Het einde van het Zweedse model

R. Leering en B. Leeftink\*

**D**e uitzonderlijk lage werkloosheid in Zweden is niet zonder meer toe te schrijven aan het 'Zweedse model', dat bestaat uit een solidaristische loonpolitiek, een actief arbeidsmarktbeleid en een restrictief macro-economisch beleid. Het model lokt namelijk onverantwoorde loonstijgingen uit. Om de werkloosheid desondanks laag te houden is de werkgelegenheid in de collectieve sector uitgebreid en is de concurrentiepositie verbeterd door devaluaties van de Zweedse kroon. Als Zweden tot de EMU toetreedt behoren deze beleidsopties tot het verleden en zal Zweden niet langer in staat zijn volledige werkgelegenheid te handhaven.

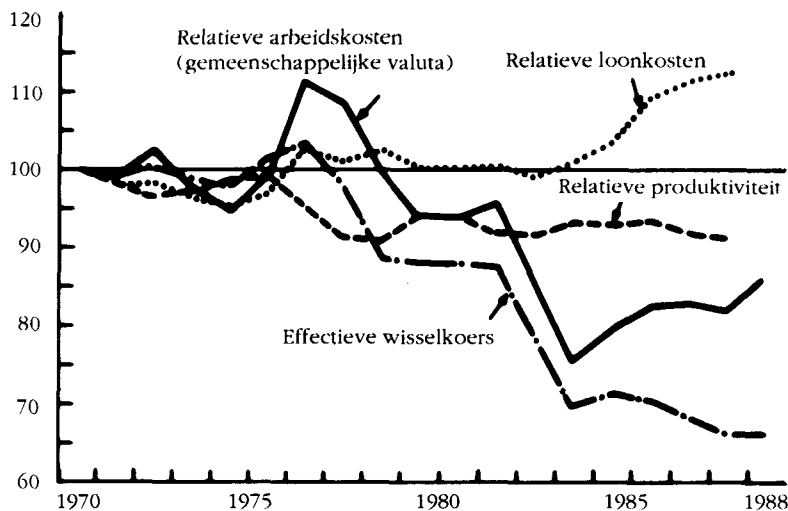
Zweden ondergaat momenteel grote veranderingen. Het land heeft zich aangemeld bij de EG en de onlangs gehouden verkiezingen hebben een nederlaag voor de socialistische opgeleverd, waarmee de macht in handen is gekomen van de centrum-rechtse regering-Bildt. Hiermee lijkt een einde te komen aan het zeer succesvolle anti-werkloosheidsbeleid waarmee Zweden internationaal naam heeft gemaakt. Het succes van dit beleid wordt veelal toegeschreven aan het befaamde Zweedse model. In dit artikel wordt nagegaan in hoeverre de zeer lage werkloosheid inderdaad kan worden toegeschreven aan implementatie en effectiviteit van het Zweedse model. Daarnaast wordt aangegeven in hoeverre het Zweedse model in de huidige situatie nog levensvatbaar is.

## Kenmerken van het model

Het Zweedse model is in het begin van de jaren vijftig ontworpen door de vakbondseconoom Meidner en Rehn. Het model is gebaseerd op een driesporenbeleid, aan de hand waarvan de doelstelling van volledige werkgelegenheid gerealiseerd moet worden. Het eerste spoor is de solidaristische loonpolitiek, die uitgaat van het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'. Dit houdt in dat lonen in hoogproductieve sectoren lager zijn dan mogelijk is op basis van de produktiviteitsontwikkeling, en vice versa in laagproductieve sectoren. Als gevolg van deze ont koppeling van produktiviteit en loon zal de winst per eenheid produkt in hoogproductieve bedrijven toenemen, terwijl de minst efficiënte ondernemingen gedwongen worden de poorten te sluiten. Langs deze weg moet de solidaristische loonpolitiek de (hoogproductieve) groeisectoren van de economie stimuleren en daarmee een gunstige economische ontwikkeling waarborgen. De produktietoename in de groeisectoren zou over het algemeen voldoende moeten zijn om het arbeidspotentieel op te vangen dat vrijkomt uit de zwakkere (laagproductieve) sectoren.

Het tweede spoor van het beleid, de actieve benadering van de arbeidsmarkt, sluit hierop aan. Onderdeel van het actieve arbeidsmarktbeleid zijn namelijk de mobiliteitspremies. Met deze premies moet worden voorkomen dat werklozen achterblijven in regio's met slechte werkgelegenheidskansen. De premies worden vergezeld door uitgebreide (om)scholingsmogelijkheden die knelpunten op delen van de arbeidsmarkt moeten voorkomen. Daarnaast krijgen werklozen een zeer intensieve begeleiding bij het zoeken naar een baan. Daar staat tegenover dat een werkzoekende, op straffe van forse kortingen op zijn uitkering, verplicht wordt een aangeboden baan te accepteren, ook als die niet aansluit bij zijn opleiding en wensen. Die banen moeten er wel zijn. In perioden van laagconjunctuur zal de werkgelegenheidsgroei in de groeisectoren vaak niet toereikend zijn om het verlies aan arbeidsplaatsen in de laagproductieve sectoren te compenseren. Onderdeel van het arbeidsmarktbeleid is daarom dat de werklozen in een dergelijke situatie een tijdelijke baan in de collectieve sector aangeboden krijgen. Zodoende wordt voorkomen dat recessies gepaard gaan met een fors oplopende werkloosheid. Het risico van het Zweedse model is dat het aan zijn eigen succes ten onder gaat. Het gevolg van een effectieve werkloosheidspreventie is immers een aanhoudend krappe arbeidsmarkt, waardoor er constant dreiging is van een uit de hand lopende loonontwikkeling. Om deze inflatoire impuls tegen te gaan dient het macro-economische beleid overwegend restrictief te zijn. Ook een verantwoord gecen-

\* R. Leering is werkzaam als student-assistent bij de vakgroep Micro-economie aan de Universiteit van Amsterdam. B. Leeftink is werkzaam bij de leerstoelgroep Internationale Economische Betrekkingen en is tevens verbonden aan het Tinbergen Instituut. De auteurs bedanken H. Jager voor nuttig commentaar op een eerdere versie.



**Figuur 1. Concurrentiekracht gemeten in kosten per eenheid produkt, 1970-1988**

traliseerd loonbeleid, ter behoud van de concurrentiepositie, moet de inflatie in de hand houden. Deze instrumenten vormen het derde spoor van het Zweedse model.

### Implementatie

De solidaristische loonpolitiek is daadwerkelijk geïmplementeerd. Uit de Zweedse Saltercurve, die het verband weergeeft tussen het loonniveau en de toegevoegde waarde per werknemer, blijkt dat er sprake is van een ont koppeling van de productiviteit en de loonvoet<sup>1</sup>. Bovendien valt uit de curve af te lezen dat slechts een zeer laag percentage van de industriële werknemers werkzaam is bij bedrijven waar het loon hoger is dan de productiviteit.

Ook het tweede instrument van het Zweedse model, het actieve arbeidsmarktbeleid, is daadwerkelijk in praktijk gebracht. Dit blijkt uit de vele scholingsprogramma's die in het leven geroepen zijn, de intensieve begeleiding van werklozen bij het zoeken naar een baan en de omvangrijke verstrekking van mobiliteitspremies, die tot enkele duizenden gulden kunnen oplopen. Daarnaast heeft men een soepele aansluiting van het arbeidsaanbod op de vraag proberen te bereiken door werkgevers te verplichten om alle vacatures bij het arbeidsbureau aan te melden.

Met betrekking tot de implementatie van het derde beleidsspoor, restrictief loon- en macro-economisch beleid, is het beeld gemengd. Door de lage werkloosheid op macroniveau en, in mindere mate, de onvermijdelijke (tijdelijke) spanningen op deelmarkten, heeft er de afgelopen twee decennia continu een opwaartse druk op de lonen gestaan in Zweden. De empirie wijst uit dat de inflatoire impuls die daarvan uitgaat lang niet altijd is tegengegaan door een restrictief macro-economisch beleid en een verantwoord gecentraliseerd loonbeleid. Illustratief hiervoor is de periode rond het midden van de jaren zeventig. In deze periode was de arbeidsmarkt, met een werkloosheid van 1,6%, zelfs voor Zweedse begrippen erg krap. Gevoegd bij de, onder invloed van de oliecrisis, reeds oplopende inflatie, leidde dit tot een dusdanige stijging van de lonen dat de relatieve loonkosten per eenheid produkt (p.e.p.) snel toenamen (zie figuur 1). Aangezien deze kostenstijging slechts gedeeltelijk opgevangen werd door een daling van de winstmarge, vertaalden de loonstij-

gingen zich via een verder oplopend prijspeil in een verslechtering van de concurrentiepositie en in het kielzog daarvan een daling van de werkgelegenheid in de particuliere sector.

Door het onverantwoorde beleid van de vakbonden is ook de overheid destijds in verleiding gebracht om af te wijken van het Zweedse model. In plaats van het voeren van een restrictief macro-economisch beleid gericht op het terugdringen van de inflatie, kreeg het beleid in toenemende mate een expansief karakter. De regering probeerde de daling van de werkgelegenheid in de private sector tegen te gaan door op grote schaal ondersteuning te verlenen aan noodlijdende sectoren<sup>2</sup>. Daarnaast voerde de regering het tempo op waarmee de werkgelegenheid in de collectieve sector werd uitgebreid. Omdat het resulterende tekort op de overheidsbegroting deels monetair werd gefinancierd, had ook het monetaire beleid een expansief karakter in deze periode.

### Evaluatie

Uit tabel 1 blijkt dat Zweden met succes de hoofd-doelstelling van het beleid, werkloosheidspreventie, heeft nagestreefd. Met betrekking tot de nevendoelestellingen, voorspoedige economische groei en een lage inflatie, is het beeld gemengd. Afgezet tegen het groeicijfer voor de EG is de economische groei in Zweden mager geweest. De inflatie ligt gemiddeld lager dan in de EG, maar is in absolute zin vrij hoog. Het werkloosheidsverschil tussen Zweden en de EG is niet het gevolg van een gunstige ontwikkeling van het arbeidsaanbod in Zweden. Sterker, de groei van het aanbod in Zweden was gedurende de periode 1973-1989 15,5% tegen 11,5% in de EG<sup>3</sup>. Uit de groei van de werkgelegenheid met bijna 17% in deze periode blijkt dat Zweden in staat is geweest de toename van het arbeidsaanbod op te vangen. Dit in tegenstelling tot de EG waar de groei van de werkgelegenheid met 6,3% ruim achterbleef bij de groei van het arbeidsaanbod. De vraag kan gesteld worden in hoeverre deze gunstige werkgelegenheidsontwikkeling samenhangt met de implementatie en effectiviteit van het Zweedse model.

### Solidaristische loonpolitiek

Uit de data kan niet worden afgeleid dat het solidaristische loonbeleid de beoogde hoge productiviteitsontwikkeling en daarmee voorspoedige economische groei teweeg heeft gebracht. Vergelijken we de productiviteitscijfers voor de Zweedse industrie met die van de EG, dan blijkt dat de ontwikkeling in Zweden niet gunstig afsteekt bij deze landen, waar nooit een expliciete ont koppeling van productiviteit en loon heeft plaatsgevonden. Zoals blijkt uit tabel 1 is de productiviteitsgroei in de Zweedse industrie de afgelopen drie decennia zelfs iets lager geweest dan in de EG<sup>4</sup>. Niet alleen in de industrie maar ook in de landbouw- en dienstensector was de productiviteitsontwikkeling zwak. Hiermee is een belangrijke reden achterhaald voor de achterblijvende economische groei in de Zweedse particuliere sector. In

1. OESO, *Economic Surveys*, Sweden, 1988-1989, blz. 77.  
 2. OESO, *Economic Surveys*, Sweden, 1984-1985, blz. 45.  
 3. *Eurostat Review*, meerdere jargangen.  
 4. OESO, *Historical Statistics*, 1960-1989.

combinatie met een afnemende arbeidsintensiteit van de produktie heeft dit ertoe geleid dat de werkgelegenheid in de particuliere sector over de periode 1960-1986 met een half miljoen personen is afgenomen<sup>5</sup>.

Het feit dat het solidaristische loonbeleid niet in staat is geweest de beoogde produktiviteits- en werkgelegenheidsontwikkeling in de particuliere sector te realiseren, geeft aan dat het model op een belangrijk punt heeft gefaald. De sterke werkgelegenheids-groei in Zweden is dan ook in toenemende mate te danken geweest aan de expansie van de collectieve sector; het aandeel van de publieke sector in de totale werkgelegenheid is toegenomen van 12,8% in 1960 tot 31,8% in 1989<sup>6</sup>.

### Actief arbeidsmarktbeleid

Het actieve arbeidsmarktbeleid heeft wél een duidelijke positieve rol gespeeld in de voorspoedige werkloosheidsontwikkeling. Een belangrijke verdienste van het beleid is dat het er in geslaagd is om de verschillende soorten arbeid op het juiste moment en op de juiste plaats aanwezig te laten zijn. Hiermee werd voorkomen dat Zweden, in navolging van veel EG-landen, werd geconfronteerd met een oplopende frictie- en kwalitatieve structurele werkloosheid. Dit komt tot uiting in de stabiliteit van de Zweedse UV-curve. Terwijl de UV-curve voor de EG gedurende de laatste twee decennia naar buiten is opgeschoven, is de relatie tussen werkloosheid (U) en vacatures (V) voor Zweden vrijwel onveranderd gebleven<sup>7</sup>. Meer in het algemeen is de timing van het actieve arbeidsmarktbeleid goed geweest. In de jaren waarin de werkloosheid oploopt, wordt de stijging snel een halt toegeroepen door een verhoogde deelname aan de scholingsprogramma's en het uitbreiden van de tijdelijke werkverschaffing<sup>8</sup>.

### Restrictief loon- en macro-economisch beleid

Zoals gememoreerd hebben de Zweedse vakbonden en de Zweedse overheid zich niet altijd gehouden aan het derde beleidsspoor, een restrictief loon- en macro-economisch beleid. Zo was in het midden van de jaren '70 zowel de loonvorming als het macro-economische beleid expansief van aard. Het expansieve begrotingsbeleid moet worden beschouwd als een poging om ondanks het onverantwoorde loonbeleid toch de hoofddoelstelling van het Zweedse model, volledige werkgelegenheid, te bewerkstelligen. De stijging van de lonen was strijdig met het derde beleidsspoor. Dat de loonontwikkeling in de jaren '70 geen incident is geweest, blijkt bij voorbeeld uit de loonontwikkeling in 1983-1984 en 1988-1991. Hiermee wordt duidelijk dat de loonontwikkeling een zwak punt van het model is. Zonder een verantwoord loonbeleid van de vakbonden zal het Zweedse model zeker niet goed functioneren. De loonontwikkeling kan als verantwoord gekenmerkt worden als de stijging van de loonkosten per eenheid produkt in binnenlandse valuta in Zweden niet hoger is dan de stijging van deze kosten in de concurrerende landen, zodat de concurrentiepositie in tact blijft en/of de winstmarge hierdoor niet wordt aangetast.

Het voorgaande roept de vraag op wat de oorzaken zijn van het onverantwoorde loonbeleid, dat telkens

	'68-'73		'73-'79		'79-'89		'60-'89	
	Zw	EG	Zw	EG	Zw	EG	Zw	EG
Econ. groei	3,7	4,8	1,8	2,5	2,0	2,2	2,9	3,4
Inflatie	6,0	6,2	9,8	12,3	7,9	7,5	6,8	7,2
Werkloosheid	2,2	2,7	1,9	4,8	2,5	9,7	2,1	6,1
Prod. gr. ind.	5,4	4,7	1,6	2,6	2,4	2,5	3,3	3,5

Econ. groei = Gemiddelde jaarlijkse procentuele mutatie bbp;

Inflatie = gemiddelde jaarlijkse inflatie;

Werkloosheid = gemiddelde jaarlijkse werkloosheid in procenten van de beroepsbevolking;

Prod. gr. ind. = gemiddelde jaarlijkse procentuele mutatie van de arbeidsproductiviteit in de industrie.

Bron: OESO, *Historical Statistics*, 1960-1989.

is opgetreden bij een krappe arbeidsmarkt. Dit duidt erop dat ook de Zweedse vakbonden in een dergelijke situatie loonstijgingen verkiezen boven werkgelegenheid. Daarnaast moet bedacht worden dat de loonvorming slechts gedeeltelijk op centraal niveau heeft plaatsgevonden. Decentrale loonvorming zal eerder tot onverantwoorde loonstijgingen leiden, aangezien er op decentraal niveau minder rekening wordt gehouden met de werkgelegenheidseffecten van de loonvorming. Een derde verklaring is mogelijktevens een tekortschietende solidariteit van de werknemers in de hoogproductieve sectoren ten opzichte van hun collega's in de laagproductieve sectoren. De werknemers in de hoogproductieve sectoren zouden wel akkoord gaan met het 'gelijk loon voor gelijk werk'-principe, maar willen hun loon niet te ver onder hun produktiviteit laten zakken. Vanwege het 'gelijk loon voor gelijk werk'-principe komt de gemiddelde loonstijging hoger uit dan wanneer deze een middeling is van de produktiviteitstoename over alle sectoren.

**Tabel 1. Kerngegevens Zweden en EG, 1960-1989**

### Aanvullend beleid

Men kan zich echter afvragen of een verantwoord loonbeleid voldoende zou zijn geweest om succes van het Zweedse model te garanderen. Gealarmeerd door het onverantwoorde loonbeleid en de mede daaruit resulterende dalende werkgelegenheid in de particuliere sector, devalueerde de Zweedse overheid de kroon in 1975 en 1976 met respectievelijk 3% en 5%. Bovendien deprecieerde de kroon, omdat in het mandje waaraan de ze destijds was gekoppeld de in waarde dalende dollar oververtegenwoordigd was. De devaluaties en depreciatie waren zo groot, dat de loonkosten ten opzichte van het buitenland vanaf 1975 niet stegen maar daalden (zie figuur 1), waarvan zowel de concurrentiepositie als de winstmarge profiteerden. In de beginjaren 1980 werd dit beleid herhaald. Ook toen werd de verslechtering van de concurrentiepositie, als gevolg van de stijging van de loonkosten p.e.p. tegen gegaan door devaluaties in 1981 en 1982. In totaal devalueerde de kroon met bijna 26%. Wederom was

5. OESO, *Economic Surveys*, Sweden, 1988-1989, blz. 60.

6. OESO, *Historical Statistics*, 1960-1989

7. OESO, *Economic Surveys*, Sweden, 1988-1989.

8. L. Calmfors en A. Forslund, Wage formation in Sweden, in: L. Calmfors (red.), *Wage formation and macro-economic policy in the nordic countries*, Oxford, 1990.

	Zweden	EG
BTW	25	17,3
Inkomstenbelasting	51	50,2
Vennootschapsbelasting	30	38,6
Collectieve-uitgavenquote	60,1	47,6

Bronnen: T.H. van Hoek en J.S.M. Groot, *Beleidsimplicaties van een Economische en Monetair Unie in Europa*, Onderzoeksmemorandum, nr. 73, CPB, Den Haag, 1991; OESO, *Economic outlook*, nr. 49, juli 1991. Ink.bel. betreft hoogste tarief. Zweden 1991 en EG 1989.

**Tabel 2. Belastingtarieven en uitgavenquote, Zweden en EG**

er sprake van overcompensatie; de devaluaties leidden tot een daling van de relatieve loonkosten p.e.p. De devaluaties van 1981 en 1982 hebben tot substantiële werkgelegenheidseffecten geleid. Dit kan worden afgeleid uit schattingen die zijn gemaakt voor de reële wisselkoerselasticiteit van de produktie en de produktie-elasticiteit van de werkgelegenheid.

Uit door ons gemaakte berekeningen blijkt dat zonder de devaluaties de werkgelegenheid in de periode 1981-1984 met 5% zou zijn gedaald. In werkelijkheid steeg de werkgelegenheid in deze periode met 1%<sup>9</sup>. In feite voerde de Zweedse overheid hiermee een 'beggar-thy-neighbour'-beleid, hetgeen een belangrijke verklaring is voor de lage werkloosheid in Zweden.

Uit het bovenstaande volgt dat indien het beleid strikt volgens de regels van het Zweedse model was gevoerd, en er geen devaluaties hadden plaatsgevonden, de prestaties van de Zweedse economie slechter waren geweest. De devaluaties hebben immers tot overcompensatie geleid. Zodoende zou de concurrentiepositie zich bij een verantwoorde loonontwikkeling zonder devaluaties slechter ontwikkeld hebben, waardoor de daling van de groei van de werkgelegenheid in de particuliere sector groter zou zijn geweest, dan in werkelijkheid al het geval was.

Naast de doorgevoerde devaluaties heeft de overheid de werkloosheid in Zweden laag gehouden door de reeds gememoreerde uitbreiding van de werkgelegenheid in de collectieve sector. Ook deze beleidsmaatregel maakt duidelijk dat het model zelf niet in staat is gebleken de doelstelling van volledige werkgelegenheid te realiseren. In het oorspronkelijke model is uitbreiding van de werkgelegenheid in de collectieve sector immers alleen toegestaan om de uitstoot van arbeid uit de laagproductieve sectoren tijdelijk op te vangen. Dat de werkgelegenheid in de collectieve sector trendmatig gestegen is vanaf de jaren '60, duidt erop dat de hoogproductieve sectoren deze uitstoot in onvoldoende mate hebben geabsorbeerd.

Nadere analyse van het model leert dat deze constatering niet zo opmerkelijk is. De solidaristische loonpolitiek leidt ertoe dat de gemiddelde arbeidsproductiviteit zal stijgen, omdat na elke onderhandelingsronde de laagproductieve sectoren afvallen. Dit brengt een inherente impuls tot loonstijging met zich mee. Dat betekent dat lonen in de hoogproductieve sectoren weliswaar boven de arbeidsproductiviteit liggen, maar dat dit positieve verschil na verloop van tijd kleiner wordt. Het is onwaarschijnlijk dat hoogproductieve sectoren dan in staat en/of bereid zijn de bedoelde uitstoot van arbeid op te vangen.

## Gevolgen van toetreding tot de EMU

Nu gebleken is dat het aanvullende beleid een belangrijke verklaring is voor de gunstige werkloosheidsontwikkeling in Zweden, resteert de vraag in hoeverre het Zweedse model inclusief aanvullend beleid in de nabije toekomst toepasbaar is op de Zweedse economie. Ons inziens zijn de mogelijkheden daartoe beperkt. Het verschil met het verleden is dat de overheid niet kan terugvallen op het aanvullende beleid om de dreigende werkloosheidsstijging het hoofd te bieden.

Zo lijkt het ten eerste uitgesloten dat er opnieuw gedevalueerd zal worden, omdat de Zweedse autoriteiten vooruitlopend op de aanvraag van het EG-lidmaatschap afgelopen mei er toe over zijn gegaan de Zweedse kroon te koppelen aan de ecu. Dat het de autoriteiten ernst is met deze koppeling is afgelopen december gebleken toen de Zweedse autoriteiten het disconto, ter verdediging van de wisselkoers, met maar liefst 6% verhoogden. Op het moment dat Zweden toetreedt tot de EMU behoren de devaluaties definitief tot het verleden. Zoals aangetoond hebben de wisselkoersaanpassingen destijds tot substantiële werkgelegenheidseffecten geleid, zodat het wegvallen van dit beleidsinstrument een belangrijke handicap is.

Ten tweede lijkt ook de andere aanvullende beleidsmaatregel, uitbreiding van de collectieve sector, in de toekomst uitgesloten. Naast het gegeven dat de collectieve sector met een aandeel van 32% in de totale werkgelegenheid zo langzamerhand zijn 'natuurlijke' grenzen bereikt heeft, betekent toetreding tot de EMU dat deze beleidsoptie definitief komt te vervallen. Zweden zal zich in een Verenigd Europa namelijk geen collectieve-lastendruk kunnen veroorloven die substantieel hoger ligt dan het Europese gemiddelde. De werkgelegenheid in de collectieve sector zal hierdoor eerder afnemen dan toenemen. De belastinghervormingen in 1990 en 1991 hebben reeds in belangrijke mate bijgedragen aan harmonisatie (lees: verlaging) van tarieven ten opzichte van het EG-gemiddelde (zie tabel 2). Nu zichtbaar wordt dat deze belastinghervormingen tot een aanzienlijke inkomstdaling leidden, zal er in de uitgaven moeten worden gesneden. De huidige regering-Bildt heeft dan ook forse bezuinigingen aangekondigd. Gezien het grote aandeel van de salariskosten in de totale collectieve uitgaven, zullen de bezuinigingen zonder twijfel negatieve gevolgen hebben voor de werkgelegenheid (sgroei) in de collectieve sector en daarmee de werkloosheid doen toenemen.

Ten derde is een intensivering van het (gecentraliseerde) arbeidsmarktbeleid onwaarschijnlijk aangezien dit beleid momenteel een decentralisatieproces ondergaat. Enerzijds is er sprake van een decentralisatietendens binnen de vakbonden. Tot voor kort werd het loonbeleid van de vakbonden hoofdzakelijk bepaald door de 'blauwe boorden'-vakbond, de

9. Het werkgelegenheidseffect van de devaluaties (6% in genoemde periode) is berekend door de totale omvang van de devaluaties (26% in genoemde periode) te vermenvuldigen met het produkt van de reële wisselkoerselasticiteit van de produktie (0,28) en de produktie-elasticiteit van de werkgelegenheid (0,8). Bronnen: A.V. Deardorf en R. Stern, *The Michigan model of world production and trade*, 1986; en OESO, *Employment outlook*, 1989.

LO. Onder invloed van de LO is er een forse inkomensnivellering opgetreden, waardoor beloningsverschillen tussen geschoold en ongeschoold personeel gehalveerd zijn<sup>10</sup>. Dit heeft geleid tot een tekort aan geschoold personeel. De positie van de 'witte boorden'-vakbond is hierdoor aanzienlijk versterkt, wat de centralisatie van het arbeidsmarktbeleid ondermijnt. Dit blijkt onder andere uit de recentelijk toegenomen 'wage drift'<sup>11</sup>. Anderzijds heeft het decentralisatieproces afgelopen voorjaar een impuls gekregen met de beslissing van de werkgeversorganisatie SAF om de organen voor het centrale arbeidsmarktbeleid te verlaten. Dit is eveneens een aderlating voor de tripartite overlegstructuur, die jarenlang de zo belangrijke consensus tussen sociale partners tot stand heeft gebracht. De SAF zegt deze stap te hebben genomen vanwege de overtuiging dat het gecentraliseerde arbeidsmarktbeleid en het hieraan gekoppelde solidaristische loonbeleid niet in staat zijn om de huidige spanningen op deelmarkten van de arbeidsmarkt weg te nemen. Daarom wordt gepleit voor loondifferentiatie om verschillen in arbeidsproductiviteit tot uiting te brengen. Het besluit van de SAF lijkt echter ook voort te komen uit een poging haar onderhandelingspositie te versterken. Nu de werkgevers geen verantwoordelijkheid meer dragen voor het centrale arbeidsmarktbeleid zijn ze niet meer verplicht medewerking te verlenen aan de organisatorisch belastende werkgelegenheidsbevorderende maatregelen.

Het gevaar dreigt dat met het afzweren van het gecentraliseerde loonbeleid het kind met het badwater wordt weggegooid, omdat het op decentraal niveau waarschijnlijker is dat werknemers werkgelegenheidsbevorderende maatregelen inruilen tegen loonstijgingen. Gezien het grote belang van loonmatiging voor een kleine open economie, is een gezamenlijke inspanning van overheid en sociale partners om te komen tot loonmatiging cruciaal. Uit het bovenstaande volgt dat toetreding tot de EMU en de binnenlandse ontwikkelingen ertoe leiden dat de werkgelegenheidsgroei in de toekomst door middel van loonmatiging in de particuliere sector zal moeten plaatsvinden. Daarvoor zal een verantwoord loonbeleid noodzakelijk zijn. Naast het feit dat dit gezien het decentralisatieproces niet in de lijn der verwachting ligt, is het de vraag of het afdoende zou zijn. Zelfs als er met het oog op de concurrentiepositie een verantwoord loonbeleid gevoerd zou worden, mag daarvan niet veel heil verwacht worden. De ontwikkelingen voor Zweden in de jaren zeventig en tachtig hebben immers duidelijk gemaakt dat zelfs een verbetering van de concurrentiepositie geen garantie is voor toename van de werkgelegenheid in de particuliere sector.

### Slotopmerkingen

Samenvattend kan worden gesteld dat de overheid zich de afgelopen decennia vrij goed aan de voorschriften van het Zweedse model heeft gehouden. Uitzondering is de periode 1976-1982, waarin de overheid een expansief macro-economisch beleid voerde. Aanleiding voor het loslaten van het model was een onverantwoord loonbeleid in het midden van de jaren zeventig.

De zeer gunstige ontwikkeling van de Zweedse werkloosheid mag echter slechts ten dele worden

toegeschreven aan de implementatie van het Zweedse model. Zowel de doorgevoerde devaluaties als een groeiende werkgelegenheid in de collectieve sector moeten als belangrijke verklaringen voor de lage Zweedse werkloosheid worden aangemerkt. De loonvorming is, naast tegenvallende effecten van de solidaristische loonpolitiek, om uiteenlopende redenen het zwakke onderdeel van het model gebleken. Deze zwakheden hebben er sterk toe bijgedragen dat het model niet in staat is geweest om werkgelegenheidsgroei in de particuliere sector te realiseren, waardoor toename van de werkgelegenheid afhankelijk is geweest van de expansie van de collectieve sector. Echter, zoals aangetoond zou het Zweedse model ook bij een verantwoord loonbeleid niet de vereiste werkgelegenheidsontwikkeling in de particuliere sector hebben gerealiseerd. Meer in het algemeen kan worden vastgesteld dat Zweden, als kleine open economie, niet heeft kunnen voorkomen dat het meedrijft op de golven van de internationale conjunctuur. Dit ondanks het feit dat Zweden een beleid voerde dat op essentiële punten afweek van andere Westeuropese economieën. Aangezien toetreding tot de EG belastingverhoging en daarmee verdere uitbreiding van de publieke sector onmogelijk maakt, zal werkgelegenheidsgroei in de toekomst moeten plaatsvinden in de private sector. Daarnaast leidt toetreding ertoe dat Zweden de voor de economie zo belangrijke concurrentiepositie niet meer kan verbeteren door devaluaties; werkgelegenheidsgroei zal voornamelijk voort moeten komen uit een gematigde loonontwikkeling. Gevreesd moet worden dat de recente ontwikkeling naar meer decentralisatie van het loonvormingsproces de kans verder verkleint op loonmatiging in samenhang met actief arbeidsmarktbeleid. Daarom verwachten wij in de komende jaren een afname van de hoge werkgelegenheidsgroei gepaard gaande met een stijgende werkloosheid in de richting van het EG-gemiddelde. Hiermee komt een einde aan een lange periode van volledige werkgelegenheid in Zweden.

**Raoul Leering**  
**Bertholt Leefink**

10. Het beloningsverschil tussen geschoold en ongeschoold personeel is teruggevalen van 54% in 1960 tot 25% in het begin van de jaren '80. OESO, *Economic Surveys*, Sweden, 1988-1989.

11. 'Wage drift' is gedefinieerd als het verschil tussen de werkelijke stijging van de brutolonen en de op centraal niveau overeengekomen stijging. Bron: Zweedse Ministerie van Arbeid.