

# Fotbollen som arbetsmarknad

**Bill Sund**

Växjö universitet

Publicerad på Internet, [www.idrottsforum.org](http://www.idrottsforum.org) 2003-06-06.

Copyright © Bill Sund 2003. All rights reserved. Except for the quotation of short passages for the purposes of criticism and review, no part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the author.

Under de senaste åren har det alltmer börjat bli uppenbart att man kan tala om en förhållandevis ny sektorssektor, en idrottsbransch med starka kommersiella inslag och drivkrafter. Denna bransch är en del av en internationell och global idrottssektor (Sport Industry, Sport Business) och den tilldrar sig ett allt större intresse och omsättningen växer. Branschen kan anses ha funnits i cirka tio år och omsatte för något år sedan tre procent av den totala världshandeln (Andrew Knox, Sport Invest Ltd). Idrott är redan Big Business och kommer, som det verkar, att bli en allt viktigare arbetsmarknad för många människor. I Sverige organiseras nu sponsorverksamheten upp. Till detta sammanhang hör även den växande marknaden kring olika Events (stora idrottstävlingar) och andra mediafokuseringar ([www.sponsorworld.com](http://www.sponsorworld.com), *Sponsor World* och *Sport Business International*).

Idrotten har utvecklats relativt sent i det industriella samhället och låg länge i en alldeles egen samhällsdimension, präglad av amatörism och aristokratins diskreta gentlemannaideal. Inom svensk idrott formades en stark allians mellan folkrörelsen och amatöridealets tillskyndare inom samhällselitens traditionella fält. Så småningom föll denna överbyggnad ihop genom internt och externt tryck och öppnade för kommersiella intressen. Idrottens finansiering delas i Sverige av staten (lika och kvantitativa bidrag efter aktivitet till ungdomsidrotten) och marknaden (sponsring till elitidrotten). I andra länder, där folkrörelsetraditionen saknas, finansierar skolväsendet en viktig del av ungdomsidrotten. Elitklubbarna är därstädes ofta mer Clubs (sällskap) och/eller nära nog renodlade företagslika organisationer utan demokratisk styrning.

I Sverige har framför allt hockeyns och fotbollens elitskikt under senare tid övergått från blandkommersiella och förprofessionella till helkommersiella och professionella

förhållanden (jfr Peterson 1989, 1993 och Sund 1997, 2002a, 2003a). Vissa av klubbarna har på grundval av de ekonomiska och professionella kraven bildat aktiebolag för elitverksamheten. Elitlagens intäkter inom såväl hockey- som fotbollsbranschen är baserade på sponsorkontrakt (marknads- och reklampengar), biljettintäkter och transferintäkter (spelarförsäljningar). Kostnaderna gäller huvudsakligen köp av spelare och löner (se t ex AIK Fotboll AB, verksamhetsberättelse 2000).

Trots att de flesta elitklubbar inom fotbollen lever under mycket pressade förhållanden synes det inte finnas några krafter som kan stoppa utvecklingen. Konkurrensen och viljan att vinna är starka drivkrafter i denna process. Så länge fotbollen är populär bland folk i gemen utgör den och dess matcher en nästan oöverträffad arena för reklam. Det är av den anledningen som de kommersiella TV-bolagen satsar på fotboll. Fotbollen genererar pengar till såväl TV-bolagen som företagen, som satsar på reklam och sponsring. Dock vill de kommersiella krafterna fokusera på den absoluta toppfotbollen, den som spelas av de bästa lagen i England, Italien och Spanien, vilket ytterligare tenderar att öka polariseringen inom fotbollen. Vinnarna tar allt.

### **Problem och regleringar**

Övriga arrangemang är man inte alls lika intresserade av. Detta har kylt ner fotbollstemperaturen. Intäkterna har stagnerat. En dämpning av löneutvecklingen har ägt rum. Svenska fotbollförbundets krav på god ekonomi (elitlicensen) har nyligen visat sig vara en papperstiger (se fallet Helsingborgs IF, där pengarna från kommunen definierades som motsvarande sponsorpengar, *Svenska Dagbladet* 9/5 2003). Denna konstruktion måste utformas annorlunda om man verkligen menar allvar med att kunna flytta ner allsvenska klubbar till Superettan.

De ekonomiska förhållandena är för övrigt liknande i Norge där endast Rosenborg genom sina stora årliga tillskott från Champions League kan visa goda, rentav excellenta siffror. Tippeligan gick t ex 2002 med en brakförlust på 100 miljoner kronor (Fotboll & pengar, konferens i Stockholm 1/4 2003). Även i den europeiska fotbollsbranschen är förhållandena likartade; endast ett fåtal klubbar kan uppvisa en god ekonomi som exempelvis Manchester United. En sådan stor klubb som Fiorentina kraschade som bekant med besked och har nu med nytt namn börjat den långa klättringen tillbaka till serie A.

I likhet med övriga branscher i näringslivet har uppenbarligen idrotten (i fortsättningen den svenska, manliga elitfotbollen: likheterna med övriga nordiska länder torde vara stora) problem. Problem av ett annat slag än man eljest finner bland företag och fackliga organisationer och i relationerna mellan dessa parter. Fotbollen befinner sig i en hausse och framgångsvåg publikt sett av sällan skådat slag och spelarlönerna är mycket högre

(nästan av internationellt slag på sina håll) relativt näringslivet, och regleringarna och institutionerna i form av kartellorganisationer, avtal och normer tycks inte förslå.

Även inom fotbollen (och hockeyn) finns numera reglerade arbetsmarknadsförhållanden i ett arbetsmarknadssystem (Sund 2002a). Fotbollens arbetsmarknadssystem består av flera till varandra närstående, interagerande huvudaktörer. Det är elitföreningarna (de välkända klubbarna med sina i flera fall klassiska klubb- och varumärken), alternativt aktiebolag (AIK AB m fl), elitkartellen Föreningen Svensk Elitfotboll (SEF), Svenska Fotbollspelarföreningen (SFS) och Svenska Fotbollförbundet (SvFF) samt auktoriserade spelaragenter.

Det kollektivavtal som finns, slöts mellan SEF och SFS i november 2000. Avtalet är femårigt och gäller fram till utgången av 2005 ([www.spelarforeningen.com](http://www.spelarforeningen.com)). Detta fotbollsavtal är en blåkopia på ett hockeyavtal som slöts något tidigare (Hockeyavtal 2001-2003). Hockeyn kom alltså först. Mellan den enskilde spelaren och klubben/bolaget sluts däremot ett kompletterande spelarkontrakt (Spelaravtal) om ekonomisk ersättning (lön) och kontraktstid. Dessa kontrakt brukar uppmärksammas i media (x har skrivit på för y under z år osv.), och det är där agenterna kommer in i bilden och systemet. Agenterna har flera viktiga roller i systemet. Dels som spelarens ombud vid övergång till ny klubb, dels som ombud i kontraktförhandlingar och dels som ombud när en spelare respektive klubb söker en ny spelare och vill byta honom mot någon annan eller andra spelare.

Även tränarna anlitar agenter vid byte av klubb och vid förhandlingar om avtal/kontrakt. Klubben kan vid flera tillfällen ha god hjälp av en agent. Dessutom ingår i systemet, men inte direkt när det gäller spelare, de etablerade arbetsmarknadsorganisationerna Handelstjänstemannaförbundet (HTF) och Arbetsgivaralliansen. Dessa organisationer är däremot avtalslutande när det gäller kanslipersonal etc. i idrottsföreningar/klubbar (se t ex Branschavtal Idrott 2001-2002).

### **Likheter och olikheter**

Frågan är därför på vilket sätt fotbollens aktörer, institutioner och arbetsmarknadssystem liknar och skiljer sig från den reguljära arbetsmarknadens diton. Är elitidrotten (framför allt fotboll) och dess arbetsgivare- och arbetstagarförhållanden helt jämförbar med förhållandena inom övriga arbetsmarknaden? Hur skall man karakterisera fotbollens modell? I några tidigare artiklar (*Idrott, historia och samhälle* 2002 och *Kunnskap for Idrett* 2003:1) har jag diskuterat viktiga skillnader mellan den reguljära arbetsmarknaden och fotbollens dito. Därvidlag fann jag fyra skiljelinjer (Sund 2002a):

- Fotbollens arbetsmarknadssystem har en relativt självständigare roll i förhållande till staten än vad som är fallet med övriga sektorers system.

- Arbetstagar sidan (SFS och spelarna) är betydligt svagare i fotbollssystemet; spelarna har svaga kollektiva resurser, men starka individuella sådana.
- Agenter finns i princip inte utanför idrott och showbusiness utom när det gäller chefsrekrytering etc.
- Fotbollssystemet har tydliga internationella kopplingar och förgreningar; fotbollen följer ett internationellt regelsystem (Bosmandomen).

Uppenbarligen finns även tydliga likheter mellan de två arbetsmarknadssystemen, alltså fotbollens gentemot övriga system. (De övriga systemen ses här som en helhet då de har en påfallande samstämmighet och logik, mer om dem nedan.) Det gäller för det första hela systematiken/logiken och upplägget med välorganiserade aktörer/organisationer som träffar kollektivavtal som skapar kalkylerbarhet och trygghet för medlemmarna (organisationer och enskilda personer) och det omgivande samhället, inklusive staten och samhället i stort. För det andra är båda systemen påfallande beroende av (strukturella) regler och institutioner som man i ringa mån kan påverka. Båda systemen är beroende av riksdagens arbetsmarknadslagstiftning (MBL, LAS mm), och fotbollen är dessutom beroende och styrd av EUs Bosmanregler. För det tredje är systemen kontextuellt också i hög grad beroende av den påverkan som media och allmänna opinionen kan skapa.

Penetreras skiljelinjerna ytterligare genom ett mer närgånget perspektiv framgår tre viktiga punkter:

- Fotbollen har en internationell arbetsmarknad.
- Det finns en fotbollens familjeideologi som otydliggör partsförhållandena.
- Relationen mellan kollektivavtal och spelarkontrakt är betydligt viktigare och betydelsebärande inom fotbollen än motsvarande konstruktioner inom den reguljära arbetsmarknaden. Genom konstruktionen av spelarkontraktet sätts en del av MBL ur spel inom fotbollens arbetsmarknads- och regelsystem. Kollektivavtalet inom fotbollen är avlöst jämfört med avtal inom t ex LO- och HTF-sektorn.

Vilka förklaringar finns då till dessa likheter respektive olikheter mellan fotbollens och samhällets reguljära arbetsmarknadssystem? Till att börja med behövs för analysen en genomgång av framväxten av det reguljära systemet på den svenska arbetsmarknaden.

### **Det generella mönstret**

I huvudsak kan man urskilja tre viktiga arbetsmarknadssektorer. Inom varje huvudsektor finns parter i form av organiserade arbetsgivare (arbetsgivarorganisationer med centrala

och lokala nivåer) och anställda (fackliga organisationer på de olika nivåerna). Sektorerna institutionaliserades i följande ordning:

1 Det privata näringslivet eller industri-, bygg- och hantverkssektorn.

2 Jord- och skogsbrukssektorn.

3 Den offentliga sektorn eller stat, kommun och landsting

Det privata näringslivets aktörer var först med att reglera arbetsmarknaden. Det är en ofta berättad berättelse och det skedde successivt i en process från omkring sekelskiftet till mitten av 1940-talet. Decemberkompromissen 1906 innebar att SAF erkände arbetarnas rätt att bilda fackföreningar och förhandla (det första verkstadsavtalet slöts några år tidigare mellan Verkstadsföreningen och Metall) i utbyte mot att LO och fackföreningsrörelsen godtog arbetsgivarnas rätt att anta och avskeda arbetare samt leda arbetet (§ 32 i SAFs stadgar) eller med andra ord: föreningsrätt byttes mot arbetsgivarnas överhetsrätt. En reglerande slutpunkt i processen mellan SAF och LO utgjordes av Saltsjöbadsavtalet 1938 (ett huvudavtal som reglerade förhandlingsordningen och konfliktförfarandet) och avtalen som tecknades mellan parterna under kriget om arbetarskydd, arbetsstudier etc. (Johansson 1989).

Detta huvudavtal blev en grundbult i den svenska samförståndsmodell som växte fram och som på 1970-talet började lösas upp. Denna modell var närmast en illustration av den arbetsmarknadsmodell som John Dunlop lanserade för att förstå och förklara skeendet på arbetsmarknaden på 1950-talet (Dunlop 1958). En modell som fått mycket stor betydelse när det gäller arbetsmarknadsanalyser (Bamber-Lansbury 1993). I Dunlops modell (Industrial Relations System) utgör relationerna mellan arbetsgivarna, fackföreningarna och staten de bärande momenten. Staten (främst statsmakterna och de relevanta ämbetsverken) hade också en central roll i utformandet av den svenska modellen. Löneförhandlingarna fördes utan statlig direkt inblandning, men hela förhandlingslogiken var relaterad till och inbäddad i ekonomiska och andra förutsättningar som staten gav och var ansvarig för.

I Dunlops modell finns också makt(resurser) och parternas samhällliga status inarbetad, vilket gör det möjligt att förstå och analysera arbetsmarknadsrelationer som makt- och resursfrågor. Denna arbetsmarknadssystematik kopierades så småningom även av tjänstemannaorganisationerna i deras förhandlingsrelationer med SAF. Tjänstemännen kom dock att bilda olika karteller (t ex PTK, privat tjänstemannakartellen) vid sidan om huvudorganisationerna TCO och SACO. Men förhandlingslogiken i olika steg var densamma (Sund 2002 b).

I jord- och skogsbrukssektorn dröjde regleringen av parts- och arbetsförhållandena. Industrisamhällets spets- och huvudkrafter fanns inom industrin och det var därför

naturligt att parterna där blev riktkarlar. Sverige var ända fram till mellankrigstiden ett land där jord- och skogsbruket var betydande. Urbaniseringen var förhållandevis sen. Bönderna gick samman under krisen och turbulensen kring 1930 (Thullberg 1977). Först efter det att bönderna enats i sin stora kooperativa, partsorganisation RLF, Lantbrukarnas Riksförbund, uppstod en stabil grund för rationaliseringar och regleringar inom branschen. Statsystemet, där arbetskraften som var uppbunden ett år i taget tillhandahölls logi/bostad och lön även i form av mjölk och potatis t ex, togs inte bort förrän 1945. Detta närmast feodala sociala system har Ivar Lo-Johansson skildrat i flera av sina romaner och i *Statarklassen i Sverige* (Lo-Johansson 1971).

Även inom skogsbruket kom det att ta sin tid innan förhållandena blev jämförbara med dem inom industrin. Inom skogsbruket fanns länge ett överflöd av arbetskraft och traditionellt hade förhållandet mellan skogsägaren och den arbetskraft som avverkade skog och flottade timret reglerats genom kontraktssystem, ett avtal som reglerade vilka villkor som gällde, vilken ersättning som skulle utgå och när arbetet skulle vara slutfört. Arbetet var ett utpräglat säsongarbete och arbetskraften var ofta obesuttna på landsbygden och småbönder. De hade många gånger svårt att sätta emot i sina förhandlingar (med eller utan organisation bakom sig) med skogsbolag och storbönder (Persson 1991).

Landsbygdsfolket var också svårorganiserade med länge låg organisationsgrad. Så småningom bildades fackliga och syndikalistiska organisationer. Men först kring 1940 slog tanken om kollektivavtal och riksavtal igenom bland skogsarbetarna (Persson 1991). Jämfört med jordbrukssektorn kan man därför säga att skogsbruket (skogsavverkning och flottning) huvudsakligen låg parallellt i fas när det gällde att upprätta ett arbetsmarknadssystem med fasta och stabila relationer mellan motparter med hög organisationsgrad bland sina respektive medlemmar.

Den offentliga sektorns arbetsmarknadsrelationer blev sent reglerade. De offentliganställda var däremot tidiga med att bilda fackliga organisationer (t ex post- och järnvägsanställda), men full förhandlings- och konflikträtt fick man inte förrän 1965, då riksdagen antog en sådan lag. Statstjänarnas krav på förhandlingsrätt stöttes och blöttes under nära ett halvt sekel. I och med den lika och allmänna rösträtten förändrades läget och under 20-talet togs ämbetsverkens personalrepresentanter emot av ansvariga statsråd, men regelrätta förhandlingar var det knappast fråga om. Vartefter närmade man sig agendan och förhandlingsbordet. Dock utan att komma riktigt ända fram, det dröjde tills 40-talet. Därefter var det fråga om förhandlingar men utan lagstiftad förhandlings- och konflikträtt. Motståndet fanns i flera kretsar: bland politiker och ämbetsmän/jurister som höll fast vid doktrinen om statens överhöghet. Statlig personal kunde inte tillgripa stridsåtgärder: staten stod över dagslarmet, var budskapet (Sund 2002b).

Problemlösningen blev, mot bakgrund av en omfattande social uppbyggnad av Sverige efter kriget, att parterna och då framför allt de fackliga krafterna garanterade att förhandlingarna skulle föras och kollektivavtal slutas på central nivå och med en grupp

pålitliga organisationer (det s.k. slottsavtalet mellan de statliga parterna). I detta låg också att LOs statstjänarkartell (postanställda m fl) skulle ombildas till ett förbund, nämligen det kommande Statsanställdas förbund, SF. När denna problemlösning mognat fram på 60-talet löstes doktrinen om statens överhöghet ganska snart upp och riksdagsreformen stiftades och implementerades i politisk samstämmighet (Sund 2002 b). Regelverket kom sedan snart att testas av akademikerorganisationen SACO genom en lärarstrejk. Reglerna visade sig fungera.

### **Fotbollens särdrag**

Förklaringen till likheterna mellan det reguljära systemet, vars logik har uppkommit och främst utvecklats mellan industrins parter, och fotbollens arbetsmarknadssystem är uppenbar. När fotbollen hade blivit tillräckligt kommersialiserad och professionaliserad sökte sig organisationerna inom fotbollen (SEF, SvFF, SFS) fram till en modell som man visste fungerade. Den svenska arbetsmarknadsmodellen med ansvarstagande partsorganisationer och kollektivavtal, eventuellt kompletterade med individuella överenskommelser på det lokala planet, var och blev normen även för fotbollen. Systemet hade skapat trygghet inom andra branscher och fält. Historiken från andra håll var entydig: utan avtal och stabila relationer uppstår turbulens i branschen.

Hur skall då olikheterna till det gängse systemet förklaras? I huvudsak ligger förklaringen kring det faktum att fotbollen (och hela idrotten) uppstod och utvecklades vid sidan om arbetslivet och närmast knöts till fritidssektorn. Idrotten var inte arbete, det var lek och förströelse. Det var en dogm och en bärande grundval. Tävlingsidrotten, inklusive fotbollen, som länge fram till 20-talet var försumbar i ett samhällligt perspektiv, erhöll därför en förhållandevis egen roll. Den leddes också redan från början av män i staten och samhället, till och med hovet hade en roll därvidlag. Idrotten fick hållas och den vägrade dessutom genom sin tvingande amatörregel att befatta sig med business och professionell finansiering: biljettintäkter, lotterier och statliga bidrag fick räcka.

Precis som jord- och skogsbruket och för all del offentlig sektor hade man sina egna regler, överenskommelser och organisationer vilka inte såg riktigt likadana ut som inom industrin. Man var helt enkelt annorlunda i den meningen. Tanken var över huvud taget inte under hela etablerings- och tillväxtperioden fram till 70-talet, att man skulle anställa och avlöna idrottare och ledare. Den idén tog man direkt avstånd ifrån genom amatörideologin. Det finns med andra ord en djupgående och strukturell förklaring till att idrotten och dess organisationer är annorlunda jämfört med övrigt samhällsliv. Det gäller även fotbollen.

Hur skall de konkreta skiljelinjerna förklaras, de som nämnts ovan men här summeras?

- 1 Fotbollen har en relativt självständigare roll än övriga delsystem gentemot staten.
- 2 Fotbollen har en internationell arbetsmarknad och ingår i ett internationellt system med bindande regler (Bosmandomen)
- 3 Fotbollsorganisationerna har en familjeideologi.
- 4 Det finns agenter inom fotbollens arbetsmarknadssystem.
- 5 Den fackliga sidan (SFS) är betydligt svagare än fack i andra delsystem.
- 6 Spelarkontrakten spelar en överordnad och avgörande roll i systemet.

### *1 Fotbollens självständighet*

Fotbollen och dess organisationer vilar på monopolets grund. Ingen annan organisation, inte ens staten stiftar lagar eller reglerar förhållandena inom fotbollen (Lindquist 1999). Ytterligare en förklaring till den relativt självständiga rollen i förhållandet till staten hänger ihop med att fotbollen ännu inte omsätter sådana pengar, att den blir viktig i ett nationalekonomiskt lönebildningssammanhang. Fotbollen är fortfarande vid sidan om, åtminstone i Sverige. Staten utövar ett strukturellt inflytande även inom fotbollens arbetsmarknadssystem genom arbetslagstiftningen, skattelagstiftningen och i viss mån genom bidrag till ungdomsverksamheten, men några uttalanden från ansvariga politiker om vilket löneutrymme etc. som finns görs förstås inte. Staten är inte heller en direkt part i systemet som i fallet på den offentliga arbetsmarknaden.

### *2 Fotbollens internationella arbetsmarknad och regler*

Fotbollen är i allra högsta grad internationell, global, och har även en internationell arbetsmarknad. Det är en påtaglig och viktig skiljelinje gentemot andra arbetsmarknader och system. Redan under mellankrigstiden utvecklades denna marknad genom att spelare valde att flytta från främst Argentina till Italien. Tränare sökte sig till Sverige från Ungern och England. Efter kriget har spelarmarknaden blivit en allt mer uppmärksam del av fotbollen (Lanfranchi-Taylor 2001). Nästan alla svenska elitlag har numera spelare som kommer från andra länder. Många svenska spelare spelar utomlands. Även svenska tränare verkar i andra länder.

Fotbollen har också ett finmaskigt monopolistiskt sanktionssystem som sträcker sig över hela världen: i Europa genom UEFA (Europeiska fotbollförbundet) och i världsmåttstock genom FIFA (Internationella fotbollförbundet). SvFF är en del av denna världsrörelse. Besluten om internationella turneringar och avkastningen från dessa matcher och TV-intäkter fattas med andra ord på det internationella planet av dessa nämnda internationella och överordnade organisationer. Det är den ena internationella kopplingen. Den andra utgörs av EUs Bosmandom (efter kontraktstidens utgång är spelaren fri att välja en ny



arbetsgivare, klubb) som ytterst vilar på EUs regel om fri rörlighet och då även för fotbollsspelare.

Dessa två fundament påverkar fotbollens arbetsmarknadssystem på flera sätt. Strukturellt innebär det att spelarna får en starkare ställning gentemot sina arbetsgivare. Det blir viktigt för arbetsgivaren att se till att åtråvärda spelare har kontrakt som löper över så lång tid som möjligt eller tillräckligt lång tid. Det bör pressa upp lönerna för spelarna. Mot detta står förhållandet att det beror på utbudet av spelare, skickliga spelare. Finns många att tillgå hålls löneökningarna tillbaka.

### *3 Fotbollens familjeideologi*

Intressegemenskapen inom svensk fotboll är stadgemässigt markerad. SFS skriver i sina stadgar att organisationen har till uppgift att i samarbete med Svenska Fotbollförbundet och Föreningen Svensk Elitfotboll främja svensk fotboll (och) verka för ett gott samarbete mellan spelare och klubbar (SFS stadgar § 1). Även om fotbollen är internationell verksamhet finns nationella intressen att tillvarata och det gör de svenska fotbollsorganisationerna på olika sätt. Några sådana paragrafer finner man knappast i de partsorganisationer som verkar på den reguljära arbetsmarknaden. Frågan om att gynna och verka för svensk industri och dess intressen har snarast varit en icke uttalad målsättning i den svenska modellen, där konsensus rådde mellan parterna när det gällde problemformuleringar och problemlösningar. Men om det fortfarande är en outtalad målsättning hos parterna att i första hand främja svenska intressen är mer tveksamt: globaliseringen har löst upp och försvagat denna typ av nationalistiska ställningstaganden.

Fotbollen och idrotten har inte vägletts av ett konfliktperspektiv. Snarast har den passat för sådana ställningstaganden och menat att idrotten är någonting som står utanför politiken och den sociala kampen mellan arbete och kapital. Tvärtom har man menat att fotbollen just kunnat tjäna en social roll genom vara en arena för samverkan mellan personer från olika socialklasser. Många idrottsföreningar kan därför inte heller utan vidare placeras på den sociala kartan. Ledarskapet inom föreningarna har traditionellt sett många gånger varit närmast paternalistiskt (Farnham-Pimlott 1995). Man har sett klubben som en stor familj och sett det så att det kloka ledarskapet är lyssnande men skarpt. Behövs snabb och kanske obekväma beslut fattas de. Belägg för ett sådant ledarskap finns i den svenska fotbollshistorien: Eric Persson (Malmö FF), Stig Svensson (Östers IF), Lennart Nyman (Hammarby IF) och Stig Nilsson (Halmstads BK) (Peterson 1989, Sund 1997). Fotbollens familjeideologi är en reminiscens från äldre förhållanden inom arbetslivet.

### *4 Fotbollsagenterna*

Bara agenternas existens i fotbollssystemet är mycket anmärkningsvärt jämfört med andra system (Ståhlacke 2001). I andra arbetsmarknadssystem innehas den rollen och funktionen av facket och den fackliga organisationen allena. Detta förhållande inom fotbollen indikerar också att SFS är en tämligen svag organisation. Frågan är om agenterna verkligen behövs i systemet eller om de finns med nu under systemets

etableringsfas. Mycket talar för att de är nödvändiga förbindelseaktörer inom den professionella fotbollen.

Jämfört med den traditionella arbetsmarknaden har bytet av arbetsgivare en helt annan signifikans; klubbyten utgör en del av fotbollens inre logik. Dessa alltid ständigt pågående byten kräver kunskap och kompetens om hela fotbollsmarknaden även internationellt sett. Och dessa förmågor har ännu inte spelarfacken byggt upp utan hela denna problematik sköts och löses av agenterna i samverkan med managers/klubbdirektörer i klubbarna runt om i Europa och fotbollsvärlden. Agenterna, som auktoriseras av såväl SvFF som FIFA, utgör därför en särdeles intressant grupp att närmare studera. Här är behovet av forskning påtagligt.

### *5 Fotbollsfacket*

Fotbollsfacket (SFS) är något av lillebror inom fotbollsfamiljen och föddes som sladdbarn 1975. SvFF tillkom 1904 och SEF 1929 (dess föregångare). Spelarfacket är uppbyggt med ett litet centralt kansli, arbetande styrelse och representanter som väljs i elitklubbarna ([www.spelarforeningen.com](http://www.spelarforeningen.com)). SFS har kopplingar till det internationella spelarfacket FIF Pro, som bildades redan 1965, och samverkar med HTF men vill ännu inte gå upp i eller låta HTF få en större roll inom fotbollens arbetsmarknadssystem. Inom svensk hockey är förhållandet annorlunda, där tecknar HTF och Arbetsgivaralliansen spelarnas och klubbarnas kollektivavtal (Hockeyavtal 2001-2003). Inom hockeyn har det också förekommit strejkhot. SICO (Sveriges Ishockeyspelares Centralorganisation) har valt en annan väg än fotbollsspelarna i SFS.

SFS har hittills haft en låg profil och många som känner till fotboll känner inte till spelarfackets existens man gör helt enkelt inte så mycket väsen av sig utan arbetar i det tysta. Detta kan jämföras med broderorganisationen i Norge, med medlemskap i norska LO, som mitt under fotbolls-VM i somras gick ut i en strejk för bättre villkor (Sund 2003b). Denna konfliktaktion rörde verkligen upp sinnen i Norge och framför allt Rosenborgs ledning (Nils Arne Eggen) var upprörda (Aftenposten 26/6 2003).

Ett problem för det svenska spelarfacket är förstås hållningen till den överordnade ideologin och familjemetaforen. Om spelarfacket börjar agera som ett konfliktinriktat fack, vad händer då, står spelarna kvar i organisationen? Är kollektivavtalet så värdefullt? Har SFS över huvud taget ekonomi för att genomföra konflikter? Dessa frågor är närmast retoriska och implicerar med andra ord att SFS är en ganska svag organisation. Huvudfrågan för organisationen är förhållandet till spelarkontrakten. Varför regleras de viktigaste frågorna där i detta dokument? Det är ju en domän som hittills varit klubbarnas och agenternas, agenter som på alla sätt konkurrerar med spelarfacket?

### *6 Fotbollskontrakten och kollektivavtalet*

Kollektivavtalet mellan fotbollsparterna är som sagt avlövat och det fattas grenar som återfinns i spelarkontraktet eller i som det benämns Spelaravtalet. När det gäller lönen

säger kollektivavtalet (§ 3) att arbetsgivaren och spelaren träffar en individuell överenskommelse om lön och eventuellt andra anställningsförmåner. Anställningstiden (§ 4) bestäms även den i spelarkontraktet. Här har undantag gjorts från LAS. Arbetstiden och arbetstidens förläggning (§ 5) regleras på följande sätt i kollektivavtalet och ersätter Arbetstidslagen (1982:673) i sin helhet: Arbetstiden för spelare är oreglerad. Förläggningen av arbetstiden bestäms av arbetsgivaren.

I avtalet finns dock t ex bestämmelser om semester (§ 6) och om kompetensutveckling (§ 8): Möjligheten till utveckling av spelarens kompetens efter fotbollskarriärens slut ska beaktas under anställningstiden. Ansvar för denna kompetensutveckling delas av arbetsgivaren och spelaren. Utvecklingssamtal ska äga rum minst en gång varje kalenderår. Till avtalet finns också bilagt en överenskommelse om försäkringar ([www.spelarforeningen.com](http://www.spelarforeningen.com))

Konstruktionen med lön och anställningstid i ett särskilt individuellt kontrakt är annars ovanligt på svensk arbetsmarknad och liknar på sätt och vis de villkor som chefer och verkställande direktörer brukar ha i såväl privat som offentlig sektor. Bland vanliga löntagare känner jag inte till några andra sådana kontrakt. Det skulle förmodligen bli något egendomligt om spelarna och deras representanter skulle lägga sig i arbetstidens förläggning, alltså träningsupplägg osv. Bara detta konstaterande, som troligen delas av de flesta, implicerar för övrigt hur djupt doktrinen om idrottens och fotbollens självständiga roll ligger i vårt tänkande om dessa frågor. Speciellt med fotbollen och för övrigt all idrott är att utövarna är unga och i en ålder där de annars inte erhåller de löner och villkor de får inom fotbollen/idrotten. Det gör också att det mentalt är svårt att direkt och omedelbart jämföra fotbollens arbetsmarknadssystem med övriga diton.

Sammantagna bildar emellertid spelaravtalet och kollektivavtalet en helhet som definitivt hör arbetsmarknaden till och det finns också en förhållandevis kraftig utveckling, pådriven från arbetsgivarehåll (t ex från organisationen ALMEGA), mot en individualisering av lönebildning och arbetsvillkor. Härvidlag är därför fotbollens (och hockeyns) koncept intressanta som en materialiserad framtidsvision för den reguljära arbetsmarknaden.

## **Slutsatser**

Frågorna om på vilket sätt fotbollens aktörer, institutioner och arbetsmarknadssystem liknar och skiljer sig från den reguljära arbetsmarknadens dito samt om man kan jämföra elitidrottens arbetsmarknadsrelationer med flö246örhållandena inom övriga arbetsmarknaden har genom analysen fått substantiella svar. Likheterna med det generella mönstret är påfallande och det gäller själva strukturen, typ av aktörer och reglerandet. I själva verket har idrotten närmast sig och tagit över problemlösningarna som redan funnits. Det gav sig när kommersialiseringen och professionaliseringen nått den nivå då det blev nödvändigt. Det fanns ingen anledning att uppfinna hjulet igen.

Olikheterna är också påfallande. Där finns idrottens relativt självständiga roll i förhållande till stat och marknadskrafter, där finns det internationella beroendet, de internationella reglerna och där finns familjeideologin. Allt detta är sig inte särskilt avvikande drag från andra sektorer och branscher i samhället och under dess utveckling till ett modernt globaliserat tjänstesamhälle. Mer avvikande är då det svaga spelarfacket, konstruktionen med såväl spelaravtal som kollektivavtal men framför allt agenternas djupgående funktion i systemet. Agenternas nyckelroll bör därför särskilt skärskådas. Är de förenliga med familjeideologin eller förebådar de en annan dominerande ideologi inom svensk elitfotboll?

Fotbollens arbetsmarknadssystem är avslutningsvis osvenskt med ett svagt fack, en stark sammanhållande familjeideologi på en globaliserad grund.

## Referenser

*Aftenposten* 26/6 2002

AIK Fotboll AB, verksamhetsberättelse 2000

Bamber, Greg J and Lansbury, Russel D: *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Industrialised Market Economics*, London 1993

Branschavtal Idrott 2001-2003, Arbetsgivaralliansen 2001

Dunlop, John T: *Industrial Relations System*, New York 1958

Franham, David Pimlott, John: *Understanding Industrial Relations*, Cassel, London 1995

Hockeyavtal 2001-2003, Arbetsgivaralliansen 2001

Johansson, Anders J: *Tillväxt och klassarbete*, Tiden, Stockholm 1989

Knox, Andrew, Sport Invest Ltd (muntliga uppgifter på konferensen Fotboll & Pengar 1/4 2003)

Lanfranchi, Pierre Taylor, Matthew: *Moving the Ball. The Migration of Professional Footballers*, Frank Cass, Oxford, New York 2001

Lindquist, Björn: Idrotten och framtiden, Artikelsamling 1999, *Idrottsjuridisk skriftserie* nr 4

Lo-Johansson, Ivar: Statarklassen i Sverige, i *Stridsskrifter*, Faxböckerna, Lund 1971

Persson, Bo: *Skogens skördemän. Skogs- och flottningsarbetareförbundets kamp för arbete och kollektivavtal 1918-1927*, Arkiv, Lund 1991

Peterson, Tomas: *Leken som blev allvar. Halmstads Bollklubb mellan folkrörelse, stat och marknad*, Arkiv, Lund 1989

Peterson, Tomas: *Den svengelska modellen. Svensk fotboll i omvandling under efterkrigstiden*, Arkiv, Lund 1993

SFS, stadgar

*Sponsor World* 2003:1

*Sport Business* 2003:2

Ståhlacke, Björn: *Agenter som arbetsförmedlare*, Artikelsamling 2001, *Idrottsjuridisk skriftserie* nr 6

Sund, Bill: *Fotbollens maktfält. Svensk fotbollshistoria i ett internationellt perspektiv*, Fotbollförlaget, Stockholm 1997

Sund, Bill: *Den svenska fotbollens övergång till professionalism och arbetsmarknadsrelationer*, *Idrott, historia och samhälle* 2002

Sund, Bill: *Det långa 70-talet. En omvärldsanalys*, Agora, Stockholm 2002

Sund, Bill: *The Move of Swedish Football towards Professionalism and Industrial Relations*, *Kunnskap for Idrett* 2003:1

Sund, Bill: *Norge nätar med lärd ledning*, *Dagens Forskning* 17-18/3 2003

*Svenska Dagbladet* 9/5 2003

Thullberg, Per: *Bönder går samman. En studie i Riksförbundet Landsbygdens Folk under världskrisen 1929-1933*, LTs förlag, Stockholm 1977

[www.spelarforeningen.com](http://www.spelarforeningen.com)

[www.sponsorworld.com](http://www.sponsorworld.com)