



LUND UNIVERSITY

Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark

Kjellberg, Anders

Published in:

Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer

2000

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2000). Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark. I F. Ibsen, & S. Scheuer (Red.), *Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer* (s. 53-68). Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Total number of authors:

1

General rights

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

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

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

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

Detta är ett utdrag ur antologin
Septemberforliget og det 21. århundrede.
Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer
Flemming Ibsen & Steen Scheuer (red)

Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2000
ISBN: 87-574-0259-0

Förlagets hemsida: www.djoef-forlag.dk
För mer information om boken: <http://www.djoef-forlag.dk/vare/8757402590>

Flemming Ibsen
& Steen Scheuer (red.)

Septemberforliget og det 21. århundrede

Historiske perspektiver
og fremtidens dilemmaer



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2000

Sepemberforliget og det 21. århundrede
1. udgave, 1. oplag 2000

© 2000 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller
mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er
uden forlagets skriftlige samtykke ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Omslaget er designet af Morten Højmark
Tryk: Gentofte Tryk

Printed in Denmark 2000
ISBN 87-574-0259-0

*Bogen er udgivet med støtte fra
Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning
ved Aalborg Universitet*

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

Telefon: 33 95 97 00
Telefax: 33 95 99 97
e-mail: fl@djoef.dk
Homepage: www.djoef.dk/forlag

Indhold

Forord	7
Septemberforliget– krudt til mere end 100 år?	9
<i>af Henning Jørgensen</i>	
Septemberforliget og udviklingen på arbejdsmarkedet frem til 1940	23
<i>af Niels Finn Christiansen</i>	
Den kollektive overenskomstdækning i Danmark	31
<i>af Flemming Ibsen</i>	
Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark	53
<i>af Anders Kjellberg</i>	
Globalisering og EU – dansk fagbevægelse i pindsvinestilling på det gamle spor	69
<i>af Herman Knudsen</i>	
Storlockout og Septemberforlig 1899	77
<i>af Knud Knudsen</i>	
Septemberforliget i forhold til Storkonflikten 1998 og spørgsmålet om eksklusivaftaler – to aktuelle udfordringer	89
<i>af Steen Scheuer</i>	
Septemberforliget og den danske samarbejdsmodels udvikling gennem 100 år	107
<i>af Finn M. Sommer</i>	
Arbejdsmarkedets »grunnlover« i Norge og Sverige – Likheter og forskjeller med Septemberforliket	147
<i>af Torgeir Aarvaag Stokke</i>	
Forfatteroplysninger	159

Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark

af Anders Kjellberg

När det gäller att peka ut de centrala dragen hos den svenska modellen är det inte helt lätt eftersom Danmark och Sverige har åtskilligt gemensamt när det gäller arbetsmarknadens organisering, bl a en internationellt sett mycket *hög facklig organisationsgrad*: i båda länderna tillhör ca 80 procent av löntagarna en fackförening, vilket är betydligt mer än i Tyskland och Storbritannien (ca 30 procent), för att inte tala om Frankrike (mindre än 10 procent; Kjellberg 1999:58). Vidare kan man peka på *kollektivavtalets* centrala roll som regleringsinstrument och *organisationernas* framträdande plats inom arbetsrätten. Här skiljer sig Danmark, Sverige och övriga Norden från de kontinentaleuropeiska länderna där den arbetsrättsliga traditionen är betydligt mindre inriktad på kollektiva enheter som organisationer och istället mer individcentrerad. Sist, men inte minst, utmärks Danmark och Sverige, liksom Norge, av en lång tradition av *partssamarbete* och *kompromissuppgörelser* på arbetsmarknaden. Här gick Danmark i täten med *Septemberforliget*, som nu fyller 100 år.

Ännu fler gemensamma drag skulle kunna räknas upp, som bildandet av *centraliserade arbetsgivarföreningar* för ca 100 år sedan, framträdandet av *politiskt och religiöst homogena fackföreningsrörelser* som redan från början var inriktade på kollektivavtal – till skillnad från i t ex Frankrike – och som tidigt organiserade en omfattande *understödsverksamhet*, bl a konflikt- och arbetslöshetsunderstöd. I likhet med i Finland och Belgien, men till skillnad från Norge, är det än idag *fackliga akassor* som administrerar arbetslöshetsunderstödet i Danmark och Sverige. Detta betyder säkerligen en hel del för den fackliga anslutningen, som ligger på en betydligt högre nivå i Danmark, Finland och Sverige jämfört med i Norge.

Utmärkande för *alla* de nordiska länderna är uppdelningen av löntagarorganisationerna i *separata* centralorganisationer och fackförbund för *arbetare, akademiker och övriga tjänstemän*, ett mönster som är mest renodlat i Sverige. (Med det svenska ordet tjänstemän avses såväl »funktionärer« som »tjenestemænd«.) Ur ett internationellt perspektiv framstår de nordiska centralorganisationerna för *akademiker* som helt unika, inte minst genom att de anslutna förbunden är verksamma inom både privat och offentlig sektor samt att man vänder sig till såväl löntagare och egenföretagare som studerande. Framväxten av särskilda akademi-

kerorganisationer betingades i hög grad av arbetarrörelsens styrka i dessa länder och etablerandet av en välfärdsstat med inkomstutjämnande ambitioner.

Samtidigt finns det betydelsefulla skillnader mellan de nordiska ländernas arbetslivsrelationer eller *industrial relations*-system. Men man bör tänka på att det inte rör sig om några statiska system eftersom väsentliga förändringar kan ske från tid till annan inom de enskilda länderna och på ett sätt som kan skilja sig från land till land. Som exempel på olikartad utveckling kan nämnas den omfattande arbetsrättsliga lagstiftning om medbestämmande, anställningsskydd, styrelserepresentation i företagen mm som på de fackliga organisationernas initiativ infördes i Sverige under 1970-talet och som saknar motsvarighet i Danmark och Norge. Men även om denna lagstiftning utgör ett kännetecknande drag i dagens svenska arbetsliv kan man inte beteckna den som en del av »den svenska modellen«, åtminstone inte i dess klassiska utformning. Tvärtom innebar tillkomsten av dessa lagar ett tydligt brott med den i Sverige dittills rådande principen om *partsreglering*, enligt vilken kollektivavtal är att föredra framför lagstiftning. Med LOs förslag om löntagarfonder 1975 gav samarbetsandan definitivt vika för ett klimat av konfrontation och låsta positioner, därav svårigheterna att avtalsvägen reformera det svenska *industrial relations*-systemet. Denna utveckling innebar ett således en tydlig rörelse bort från den traditionella »svenska modellen«, ytterligare markerad av att LO 1976 sade upp huvudavtalet, något som chockerade arbetsgivarna i SAF (Schiller 1989:228). Å andra sidan byggde 1970-talets nya lagar genom sin egenskap av *ramlagstiftning* i viss mån vidare på det rådande systemet. Lagarna om medbestämmande, anställningsskydd osv förstärkte i en rad avseenden den fackliga *förhandlingsrätten* på arbetsplatsnivå. Så småningom följdes medbestämmandelagen upp av *utvecklingsavtal*, som åtminstone delvis signalerade en återgång till den gamla samarbetsmodellen.

Fler avsteg från den traditionella modellen skulle följa – och nu från arbetsgivar sidan som drog sig tillbaka från sin korporativ representation i statliga myndigheters styrelser och idag istället satsar på opinionsbildning och lobbying för att uppnå sina mål (Kjellberg 1998:93f). Man har alltmer gått in för förändrad lagstiftning och då inte bara vad gäller *avreglering* av anställningsskydd och annat som hör till 1970-talets lagstiftning. Dessutom kräver arbetsgivarna *omreglering* i betydelsen ökad statsreglering av partsrelationerna, dels genom ett förstärkt medlingsinstitut, dels genom inskränkningar av konflikträtten. Även LO önskar ett förstärkt medlingsinstitut, men de låsta positionerna har medfört att varken lagstiftning eller frivilliga överenskommelser mellan topporganisationerna kommit till stånd i dessa avseenden. Helt nyligen har den socialdemokratiska regeringen dock aviserat lagstiftning om den minst kontroversiella punkten, ett starkare medlingsinstitut med rätt att för en tid »frysa« arbetskonflikter.

Det efter nordiska förhållanden svaga medlingsinstitutet i Sverige har genom *informella* medel lyckats stärka sin position avsevärt under 1990-talet och därmed åstadkommit en viss samordning av avtalsförhandlingarna. På nivån närmast under topporganisationerna ingicks 1997 ett avtal om en ny, gemensam förhandlingsord-

ning, *Industrins Samarbetsavtal*, som förutom av tolv arbetsgivarorganisationer också undertecknades av åtta fackförbund, varav ett från vardera akademikernas centralorganisation SACO och tjänstemännens TCO. Denna utveckling mot en ökad *statlig* roll i avtalsförhandlingarna och en ökad samordning har medfört ett visst mått av *konvergens* i förhållande till Danmark och Norge, där statens roll i löneförhandlingarna sedan länge varit klart mer framträdande än i Sverige och där arbetsgivarna inte lika målmedvetet gått in för decentralisering av avtalssystemet (se t ex Stokkes bidrag i denna volym).

När det gäller likheter och skillnader hos organisationsmönstren och partsrelationerna i de nordiska länderna kan man för det första fråga sig i vilken utsträckning de går tillbaka på *andra* likheter resp. skillnader mellan våra länder. Är det tillräckligt med olikheter i ett *enda* avseende för att arbetslivsrelationerna skall utvecklas olika i *flera* avseenden. Vidare: vilken roll spelar inspiration och påverkan från de andra nordiska länderna resp. från utom-nordiska länder? Och hur skall man förklara att sådan påverkan sker (resp. inte sker)? Här finns flera möjligheter:

* att ett land tidigare än de andra nås av *internationella influenser*, som sedan förmedlas vidare, t ex den socialistiska arbetarrörelsens genombrott som skedde tidigare i Danmark än i Sverige och Norge.

* vidare kan man peka på *geografisk närhet*, som t ex mellan Själland och Skåne. Den svenska fackföreningsrörelsen hade länge sitt starkaste fäste just i Skåne. I Malmö inrättades efter dansk förebild Sveriges första verkstadsklubbar och den allra första dessutom i ett danskägt företag, Carl Lunds fabriker med verksamhet i både Köpenhamn och Malmö.

* en annan påverkansväg är genom *övernationella beslut*. Inte endast idag är detta aktuellt – det var det redan vid förra sekelskiftet! Vid den femte skandinaviska arbetarkongressen i Stockholm 1897 riktades en uppmaning till fackförbunden i de tre länderna att sluta sig samman i landsorganisationer, vilket skedde 1898 i Danmark och Sverige samt 1899 i Norge.

* slutligen är det naturligtvis rimligt att anta att ländernas *grad av likhet resp. olikhet* påverkar *mottagligheten* för inspiration och påverkan utifrån, samtidigt som detta kan utgöra en *självständig* grund för om utvecklingen sker i liknande banor eller inte.

Det är här viktigt att skilja mellan inspiration och *reell påverkan*. Även om man kan tala om en klar inspiration från ett annat land hos en eller flera aktörer är det inte alls säkert att det får någon större betydelse för den *faktiska* utvecklingen. Påverkan kan också ske i starkt *modifierad* form. Resultatet beror också på övriga aktörers agerande och vilka styrkeförhållanden som råder t ex mellan parterna på arbetsmarknaden. Det hela kompliceras av att vardera parten kan rymma grupperingar som representerar starkt divergerande handlingslinjer.

Vid förra sekelskiftet varierade inställningen till fackföreningar starkt inte bara mellan arbetsgivare i olika branscher och regioner i Sverige, utan också mellan

arbetsgivare tillhöriga en och samma organisation. Som exempel kan nämnas Verkstadsföreningen som vid denna tid praktiserade en *dubbel* strategi: dels en politik inriktad på kollektivavtal och samarbete med fackföreningarna, dels en kamplinje med strejkbryteri som viktig ingrediens. Till den senare linjen hörde även arbetsförmedling i arbetsgivarregi efter tysk förebild och arbetarregister efter dansk modell. De båda linjerna, som tillämpades parallellt, representerade delvis olika grupperingar bland arbetsgivarna, men kan även ses som att man prövade olika framgångssätt vis-à-vis fackföreningarna, varvid de externa och interna styrkeförhållandena fick avgöra vilken linje som segrade. Verkstadsavtalet 1905 kan här betraktas som en kompromiss inte bara mellan parterna på arbetsmarknaden, utan också *internt* inom arbetsgivarlägret. Verkstadsföreningen tillät, eller t o m uppmuntrade, verkstäderna att efter konfliktens slut och avtalets undertecknande där så var möjligt kringgå de formella avtalsbestämmelserna (Myrman 1973:186f). Därmed tillfredsställdes även de mest hårdföra arbetsgivarnas önskemål.

Lockouten blev redan från början ett favoritvapen hos Sveriges Verkstadsförening, precis som hos de danska arbetsgivarna. Innan den svenska verkstadsindustrin fick sitt första riksavtal år 1905 ägde en omfattande lockout rum 1903. I samband med dess avveckling framlade en trepartskommitté ett första förslag till förhandlingsordning som var utarbetat efter *dansk* förebild och som för rättstvister i sista hand utmynnade i skiljedom och för lokala intressetvister i förhandlingar mellan huvudorganisationerna, dvs Verkstadsföreningen och de berörda fackförbunden (Adlercreutz 1954:334ff). Vidare innehöll förslaget bestämmelser om minimilön, ackordsarbete, arbetstid mm. Verkstadsföreningen var dock ännu inte beredd att acceptera minimilöner och motsatte sig bestämt en förhandlingsordning som gav organisationerna en central roll. En ny konflikt utbröt därför 1905 som efter medling slutade med det s k *Verkstadsavtalet*. Det innehöll både »Regler för behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetare« och »Bestämmelser om minimilöner, ackordsarbete (...) mm«. Jämfört med tidigare förslag innebar detta åtminstone till *formen* ett tydligt steg i individualistisk riktning med minskade befogenheter för organisationerna. I praktiken betydde det troligen mindre. Verkstadsavtalet innehöll också ett ömsesidigt erkännande av föreningsrätten. Det var det första större svenska avtal som innehöll bestämmelser som delvis påminner om *Septemberforligets*.

Verkstadsavtalet slöts mer än ett år innan *Decemberkompromissen* mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) kom till stånd december 1906. Här finns en parallell till förloppet i Danmark där järnindustrins arbetsgivare efter en landsomfattande lockout 1897 ingick ett avtal med fackföreningarna, det s k *lille Septemberforlig*. I båda länderna gick *verkstadsbranschen (jernindustrin)* således i bräschen för utvecklingen mot ett centraliserat förhandlingssystem. Likaså fanns i båda länderna en hårdför arbetsgivargruppering, företrädd inte minst inom verkstadsindustrin, inriktad på att i grunden besegra de socialistiska fackföreningarna (för Danmark, se t ex Due, Madsen & Jensen 1999:94f, 97f). Såväl i Danmark som Sverige led denna strategi dock nederlag. Härvid spelade den s k *allmänna opinionen* en viss roll genom sin negativa inställning till de mest militanta arbetsgivarna (för Danmark, se

t ex Tjørnehøj 1999:337f, för Sverige Hallendorff 1927:16f samt Lindgren 1938:612ff). Men samtidigt kan betydelsefulla skillnader urskiljas mellan de båda länderna. Det större danska inslaget av småföretag medverkade till att den samarbetstradition som vanligen förknippas med den nordiska modellen fick ett *tidigare* och mer *fullständigt* genombrott i Danmark jämfört med i Sverige. Hos de danska arbetsgivarna manifesterades detta i en betydligt mer positiv inställning till medling och skiljedom. Under 1897 års järnindustrikonflikt spelade för övrigt den hantverks- och småföretagsdominerade Arbejdsgiverforeningen af 1896 en *medlande* roll. Däremot fyllde det storföretagsdominerade SAF ingen sådan funktion under 1905 års svenska verkstadskonflikt. Som framgår nedan anslöt sig de danska järnarbetsgivarna ca 20 år tidigare än de svenska till det som idag är DA resp. SAF.

En rad s k *riksavtal* följde snart på 1905 års svenska Verkstadsavtal; strax före storkonflikten 1909 var antalet uppe i ca 15-17 (Adlercreutz 1954:328ff, Schiller 1967:58ff). Ett av arbetsgivarnas motiv för sådana avtal var att eliminera lönerna som konkurrensfaktor mellan företagen inom branschen ifråga. Men det fanns fler skäl för arbetsgivarna att sluta sig samman och eftersträva riksomfattande kollektivavtal. I både Danmark och Sverige var ett viktigt syfte med centraliseringen att effektivt kunna bemöta en arbetarpart som genom sina landsomfattande fackförbund var i stånd att åstadkomma lönehöjningar vid det ena företaget efter det andra i en uppåtgående spiral, i Danmark känd under beteckningen *omgangsskruen*. Sedan det misslyckats att i grunden besegra fackföreningarna på det lokala planet genom användande av strejkbrytare återstod inte någon annan utväg än riksomfattande avtal mellan *branschvisa* arbetsgivarorganisationer och fackförbunden. Därmed blev det möjligt att samordna lönerörelserna inom varje bransch till *en enda tidpunkt* så att arbetsgivarna inom branschen med sin *samlade styrka* kunde påverka utgången. Ytterligare en fördel med riksavtal var att avtalen kunde samordnas med alla de olika fackförbund som var verksamma inom branschen ifråga. Även om flera fackförbund strävade efter industriförbundsprincipen var denna organisationsmodell ännu långt ifrån realiserad, allra minst i Danmark. Därtill kom att riksavtalen även reglerade de *allmänna* anställningsvillkoren inkl. regler för behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetare.

Det finns anledning att här säga något om arbetsgivarnas organisering i Sverige. Medan de danska arbetsgivarna samlades i en *gemensam* organisation 1898, uppkom landsomfattande arbetsgivarorganisationer i Sverige inte förrän 1902-03 och då som en direkt reaktion på 1902 års politiska storstrejk för allmän rösträtt. Till skillnad från i Danmark kom hantverkets och byggnadsbranschens arbetsgivare även fortsättningsvis att samlas i en särskild organisation, *Centrala Arbetsgivarförbundet* (CA) bildad 1903, medan storindustrins organisationer utgjordes av *Sveriges Verkstadsförening* (VF) och *Svenska Arbetsgivarföreningen* (SAF), båda bildade 1902.

Småföretagarnas anslutning ansågs av SAF-ledningen inte som önskvärd. Den nya SAF-styrelse som tillträdde 1907 gick så långt som att förklara att:

»Hantverket och storindustrien hava så olika intressen, att deras sammanförande i samma förening kan synas olämpligt. Hantverket är i likhet med byggnadsindustrien i stort sett oberoende av den utländska konkurrensen, till följd varav arbetspriserna utan synnerlig olägenhet för arbetsgivaren kunna höjas, med motsvarande prishöjning för allmänheten« (efter Hallendorff 1927:92).

Förutom inriktningen på hemmamarknaden anfördes att småföretagarna kunde befaras vara mindre uthålliga vid lockouter. Att en hel del småföretag redan vunnit inträde i SAF försvårade dessutom samverkan med VF, som åberopade de små hantverksföretagen som ett hinder för samarbete. Det skulle dröja till 1918 innan CA upplöstes och dess medlemmar beviljades inträde i SAF. Vid det laget hade storindustrins arbetsgivare just gått samman, genom att VF 1917 anslutit sig som branschförbund till SAF.

Kontrasten till Danmark är slående. Här anslöt sig järnindustrins arbetsgivare tvärtom till den av *byggbranschen* dominerade *Arbejdsgiverforeningen af 1896*, som i sin tur gick samman 1898 med den av hantverks- och industriföreningarna bildade *Fællesrepræsentationen for dansk Industri og Haandværk*. Typiskt nog blev den nya organisationens namn *Dansk Mester- og Arbejdsgiverforening*. Det där med *mester* hade varit otänkbart i Sverige. Där hade det inte hjälpt att som i Danmark året därpå göra en enkel omkastning så att namnet blev *Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening* (DA).

Och här kommer vi in på en annan väsentlig olikhet mellan de båda länderna. Medan den danska industrins starka koncentration till Köpenhamnsområdet underlättade ett enhetligt uppträdande bland arbetsgivarna, komplicerades situationen i Sverige av mångfalden industriella centra och traditioner. En stor del av industrin fanns utspridd på landsbygden: både järnbruken med sina flerhundraåriga patriarkala traditioner, och den expanderande skogsindustrin. För det andra hade - och har - Danmark en högre andel sysselsatta i småföretag, vilket gav dessa en starkare ställning bland arbetsgivarna. Det förklarar också åtminstone till en del varför arbetsgivarnas organisationsgrad i Danmark är betydligt lägre än i Sverige: endast 51 procent inom privat sektor i Danmark jämfört med 75 procent i Sverige (mätt i andelen löntagare sysselsatta i företag anslutna till arbetsgivarorganisationer; (Kjellberg 1997:28, Scheuer 1996:84, 256).

Vidare kan man peka på skillnader i industrialiseringsprocessen. Det i Sverige jämfört med i Danmark senare, men snabbare förloppet medförde att det i Sverige saknas en kontinuitet bakåt, till skråtidens hantverksorganisationer, eller på danska, till *laugs*-systemet. Denna olikhet har fått konsekvenser både på arbetsgivar sidan och hos de fackliga organisationerna. Den danska fackföreningsrörelsen har här följt det engelska mönstret med yrkesfackföreningar kompletterade med *general unions* för de *ikke faglærte* arbetarna.

I Sverige förekom visserligen en del sådana tendenser ännu vid 1900-talets början: Grov- och fabriksarbetarförbundet var t o m LOs största förbund under några år.

Med undantag av gjutarna samlades dock redan under 1890-talet alla sorters *direkt metallbearbetande* arbetare i Metallarbetarförbundet. Inom verkstadsindustrin fortsatte dock träarbetarna, målarna och även en del av de mindre kvalificerade metallarbetarna att tillhöra *andra* förbund än Metall ända fram till 1920-talet, då industriförbundsprincipen slog igenom fullt ut i denna bransch. Under 1920-talet satte LO, på Metalls inrådan, för övrigt stopp för Handelsarbetarförbundets planer på att organisera industrins kontorister. Således saknas helt motsvarighet till danska HK i Sverige¹. Dagens Handelsanställdas förbund är huvudsakligen verksamt inom handelsbranschen och bland affärsbiträdena, medan industrins och de privata servicenäringarnas kontorister organiseras av tjänstemannorganisationerna SIF och HTF, som båda tillhör *Tjänstemännens Centralorganisation* TCO – och således inte LO.

Den i Sverige jämfört med i Danmark och Norge mer renodlade organisationsstrukturen med en särskild centralorganisation för arbetare (LO), en annan för akademiker (i Sverige SACO, i Danmark AC) samt en tredje för övriga tjänstemän (i Sverige TCO, i Danmark FTF) förstärks av att del LO-grupper som i övriga nordiska länder betecknas som tjänstemän i Sverige räknas som *arbetare*, närmare bestämt affärsbiträden, sjukvårdsbiträden och undersköterskor (*Nordisk socioekonomisk indelning* s 15). Åtminstone delvis har detta sitt ursprung i själva den fackliga organisationshistorien. I Sverige var det inte de butiksanställda utan *varuutkörarna* som 1906 grundade Handelsanställdas förbund, som till en början hette Varuutkörareförbundet, senare Handelsarbetareförbundet (Kjellberg 1999). Redan från första stund var man inriktad på anslutning till LO, vilket kom till stånd 1910. Först 1916 fastslogs att förbundet skulle organisera även kontorister och butiksbiträden (*Minnesskrift* 1931:117). Däremot bestod danska HK redan från början (år 1900) uteslutande av *handels- og kontormedhjælperne*, vilket gav förbundet en *funktionæridentitet* och inte som i Sverige en *arbetaridentitet*. Detta medverkade till att det skulle dröja ända fram till 1932 innan HK gick med i LO. Den norska utvecklingen är i detta avseende parallell till den danska (Kjellberg 1999:75).

Vad gäller industriförbundsprincipens seger i Sverige kom de starkt centraliserade arbetsgivarorganisationerna att spela en inte obetydlig roll. När det var dags att förnya Verkstadsavtalet 1908 krävde Verkstadsföreningen att LO skulle gå in som motpart istället för Metall och de övriga sju fackförbunden som hade medlemmar inom verkstäderna (Adlercreutz 1954:259). LO svarade att man inte hade befogenhet att träffa avtal på förbundens vägnar. Denna händelse bidrog starkt till att frågan om

¹ HK, som är Danmarks största fackförbund, spänner över ett fält som i Sverige rymmer större eller mindre delar av en handfull LO- och TCO-förbund inom privat och offentlig sektor: Handelsanställdas förbund (LO) och handelstjänstemannaförbundet HTF (TCO) samt delar av industritjänstemannaförbundet SIF (TCO), Kommunaltjänstemannaförbundet (TCO) och Statstjänstemannaförbundet (TCO). I grova drag motsvaras de svenska förbunden av i tur och ordning HK/Handel, HK/Service, HK/Industri, HK/Kommunal resp. HK/Stat.

övergången till industriförbund på allvar kom upp på LOs dagordning de följande åren.

Till skillnad från sina danska och norska motsvarigheter fick svenska LO från början mycket begränsade uppgifter och saknade rätt att ekonomiskt stödja *strejker*; endast vid lockouter kunde LO påbjuda stöd från de övriga medlemsförbundens sida (Westerståhl 1945:61f). Kontrasten till Danmark är slående. Om danska LO har det nyligen framhållits att:

»LO blev først og fremmest dannet for at etablere en effektiv strejkeregulering og strejkeunderstøttelse, der kunne sikre gennemførelsen af de mål, man satte sig i den faglige kampen trods arbejdsgivernes centraliserende modspil« (Due & Madsen 1999:14).

Trots att svenska LOs befogenheter gentemot förbunden vid denna tid var starkt begränsade förstärktes i praktiken dess ställning väsentligt under trycket av arbetsgivarnas offensiva uppträdande. Under hot om storlockout ingicks således Decemberkompromissen 1906 mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och LO. Tillsammans med Verkstadsavtalet 1905 skulle 1906 års kompromiss på sikt få en liknande betydelse för den svenska arbetsmarknaden som *Septemberforliget* fick för den danska, även om utvecklingen i Sverige skulle komma att kännetecknas av större instabilitet. Något egentligt huvudavtal kom inte till stånd i Sverige förrän med 1938 års s k *Saltsjöbadsavtal* mellan LO och SAF. Först då kan man tala om en verklig samarbetsanda och först då skedde den centralisering av LO (genom nya stadgar 1941) som skulle bana vägen för införandet av centrala avtalsförhandlingar mellan LO och SAF under 1950-talet. Vad som hände 1906 var framför allt att föreningsrätten erkändes mot att fackföreningsrörelsen accepterade arbetsgivarnas »rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej« (Adlercreutz 1954:346). Motsvarande bestämmelse hade 1905 införts som paragraf 23 i SAFs stadgar, varvid SAF ställde som krav att den skulle finnas med i alla nya avtal som medlemsföretagen och förbunden tecknade. Vad gäller anställning och avskedande av arbetare kan flera aspekter urskiljas:

1. Den främsta fackliga eftergiften gällde arbetsgivarens rätt att vägra organisations-tvång, dvs företrädes- eller ensamrätt till anställning för fackmedlemmar, ett system som varit mest utbrett i anglo-sachsiska länder under beteckninge *closed shop*. LOs eftergift var dock av begränsad betydelse eftersom sådana *exklusivavtal* i Sverige var ovanliga utanför hantverksyrkena och hamnarna (Adlercreutz 1954:249ff, 346f).
2. Arbetsgivarnas rätt att behålla *strejkbrytare* efter arbetskonflikters slut var vid denna tid en mycket kontroversiell punkt. Detta kunde tolkas som tillåtet, vilket fick LO att till protokollet göra ett tillägg i form av protestuttalande.

3. Att avskeda *strejkande* arbetare var inte tillåtet enligt bestämmelsen om föreningsrätten. Trots detta kan föreningsrätten inte betraktas som definitivt erkänd genom 1905 års Verkstadsavtal eller 1906 års Decemberkompromiss eftersom arbetsgivarna sökte kringgå avtalen på denna punkt (Myrman 1973:191 ff). Således var det ca 1.000 fackanslutna arbetare som inte återfick sina arbeten efter verkstadskonfliktens slut, medan endast ett obetydligt antal oorganiserade drabbades (Myrman 1973:184). I Danmark betonades på ett helt annat sätt än i Sverige betydelsen av *samarbete* på *lokal nivå*. Redan i *Septemberförslaget* talas det om samverkan mellan parterna för att »virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold«. Året därpå ingicks inom järnindustrin ett avtal om lokalt samarbete och *tillidsmandsregler* som bl a innehöll en bestämmelse om tillidsmandens plikt att »gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på værkstedet« (Due & Madsen 1972:19). Genom 1902 års avtal begränsades arbetsgivarnas rätt att avskeda tillidsmænd (Rise & Degerbøl 1973:163f). Inget av detta fick någon motsvarighet i Sverige. Endast på arbetarskyddsområdet kom ett avtal till stånd om lokalt samarbete, men det skedde först 1942, i Saltsjöbadsavtalets kölvatten. Så sent som 1970 ingicks under lagstiftningshot ett avtal mellan LO och SAF om fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatserna. Avtalet, som begränsades till klubbordföranden, var mindre långtgående än den ILO-rekommendation som utfärdades följande år. Några förhandlingar för att anpassa avtalet till ILO-konventionen upptogs dock inte, med följd att en lag om facklig förtroendemäns ställning infördes 1974, bl a angående förtroendemännens anställningsskydd samt betalning för fackligt arbete (Schiller 1988:79).
4. Den i Sverige idag mest aktuella aspekten av anställningsskyddet berör frågan om arbetsgivarens rätt att vid arbetsbrist uppsäga arbetare oberoende av anställningstidens längd, kvalifikationer mm. Fram till ca 1908-09 var det vanligt att kollektivavtalen innehöll en passus om att det vid uppsägningar skulle tas hänsyn till bl a anställningstiden, men i en promemoria utarbetad av SAFs direktör efter det fackliga nederlaget i 1909 års storstrejk/storlockout slogs fast att sådana regler inte längre fick införas i kollektivavtalen (Hallendorff 1927:126). Långt senare – genom Lagen om anställningsskydd (LAS) 1974 – inskränktes återigen arbetsgivarnas handlingsfrihet i detta avseende, vilket fått SAF att kräva förändringar av lagen. Dagens arbetsgivarargument påminner starkt om 1910 års motivering, som löd:

»Då dessa regler (i kollektivavtalen, *min anm.*) gifvit anledning till missbruk från arbetarnes sida, i det de ledt därefter, att arbetarne fordrat, att i hvarje fall den sist antagna arbetaren skulle först afskedas, samt reglerna innebära en inskränkning i arbetsgivarens rätt att afskeda arbetare, godkännes de icke vidare i kollektivavtal.« (Hallendorff 1927:126).

5. En aspekt som saknades i Decemberkompromissen, men som finns med i *Septemberforliget*, gäller om en bestämd varseltid skall iakttas vid uppsägningar. Septemberforliget andas här en positiv inställning till den »opsigelsefrist« som i »adskillige Fag« erkännes »for at være i begge Parters Interesse«. I Sverige infördes varselregler först med Saltsjöbadsavtalet 1938.
6. En med tiden alltmer kontroversiell fråga rör om uppsägning av anställd skett på »saklig grund« eller ej. Enligt Arbetsdomstolens dom nr 100 1932 var arbetsgivaren inte ens skyldig att ange skälen för uppsägning (Edlund 1989:59ff). Detta överensstämde med paragraf 23 i SAFs stadgar och motsvarande bestämmelser i alla kollektivavtal ingångna av SAF-förbund, men däremot inte med åtskilliga avtal *utanför* SAF-området. Med Saltsjöbadsavtalet infördes procedurer för att behandla uppsägningstvister. Först från 1964 innehöll huvudavtalet ett uttryckligt krav på saklig grund för uppsägning av personliga skäl, men det var inte förrän det blev lagstiftning på området (Lagen om anställningsskydd 1974) som uppsägningsskyddet förstärktes väsentligt. Danmark saknar motsvarighet till LAS, men å andra sidan började den *faste Voldgiftsret* redan 1910 tillämpa ett saklighetskrav vid avskedanden (Kristiansen 1999: 217). I *Hovedaftalen af 1960* infördes efter stark press från LO en regel om att avskedanden skall vara »rimeligt begrundet« (Kristiansen 1999: 224).

Utöver det s k arbetsgivarprerogativet, dvs rätten att leda och fördela arbetet (...), som svenska LO accepterade genom Decemberkompromissen skulle ännu fler SAF-krav snart komma att godkännas av LO-ledningen (Adlercreutz 1954:351). För det första blev det från lågkonjunkturåret 1908 fritt fram med klausuler i kollektivavtalen om *rätt till sympatikonflikter*. Detta var ett viktigt arbetsgivarkrav, eftersom storlockouter inte var möjliga utan sympatilockouter; sådana klausuler hade börjat införas i avtalen redan 1906. Idag har arbetsgivarna gjort en helomvändning i denna fråga. Efter den misslyckade storlockouten 1980 och företagets ökade störningskänslighet som följd av moderna produktionsmetoder som *just-in-time* vill SAF numera *inskränka* rätten till sympatikonflikter. Ett annat SAF-krav som accepterades av LO 1908 var att förmän (under vissa förutsättningar) inte fick tillhöra arbetarnas fackföreningar.

I samband med storstrejken och storlockouten 1909 ville arbetsgivarna gå ett steg längre och föreslög ett huvudavtal efter mönster av *Septemberforliget* (Adlercreutz 1954:352ff), men till följd av de rådande styrkeförhållandena avböjde LO. 1909 års konflikt slutade nämligen med ett kännbart fackligt nederlag och stora medlemsförluster och därmed en försvagning av LOs auktoritet. På en viktig punkt avvek SAFs förslag om huvudavtal från Verkstadsavtalet 1905 och från 1910 års danska »Norm for Regler for Behandling af faglig strid«. Enligt SAF-förslaget var det inte tillräckligt att *endera* parten begärde skiljedomsförfarande i rättstvister, varför även denna sorts tvister kunde leda till öppen strid efter avslutade förhandlingar.

Till skillnad från *Septemberforliget* fick 1905 och 1906 års svenska överenskommelser ingen rättslig påbyggnad. Först 1928 kom en *Lag om arbetsdomstol*

(bestående av sju av regeringen utsedda ledamöter, varav två på förslag av arbetsgivarna och två på förslag av LO), kompletterad med en *Lag om kollektivavtal* (också 1928) för att säkra fredsplikten under avtalsperioderna. Jämfört med i Danmark reglerades fredsplikten sent och dessutom genom lagstiftning. I *Septemberforliget* görs huvudorganisationerna ansvariga för att fredsplikten garanteras under gällande avtal och att bestämda uppsägningstider iakttas. Någon särskild kollektivavtalslag behövdes således inte. Fram till 1928 begränsades å andra sidan den svenska lagstiftningen när det gäller avtalsförhandlingar till lagen om frivillig medling 1906 (reviderad 1920), som kom till stånd genom samarbete mellan den liberala regeringen, LO och det småföretagsdominerade CA (Centrala Arbetsgivareförbundet; Westerståhl 1945:294ff). Under lång tid skulle den borgerliga splittringen i konservativa och liberala partier blockera de många försöken att bygga ut arbetslagstiftningen. Därtill kom att storindustrins arbetsgivare önskade behålla en viss handlingsfrihet och därför helst såg att staten inte uppträdde alltför aktivt. Man motsatte sig medlingslagen och var till skillnad från småföretagarna i CA skeptiska till alla former av skiljedom eller på danska *voldgift* (Westerståhl 1945:179ff, 299f, Schiller 1967:18ff). Medan 1906 års medlingslag helt saknar koppling till samma års Decemberkompromiss (alldeles bortsett från att lagen tillkom redan under våren), och någon lag om skiljedom överhuvudtaget inte kom till stånd, förhöll det sig annorlunda i Danmark. Här kompletterades *Septemberforliget* med lagar om både *fast voldgiftsret* och om *mægling i arbejdsstridigheder*. Paradoxalt nog tjänade dock den svenska medlingslagen från 1906 som förebild för 1910 års danska lag (*Fackföreningsrörelsen* 1912:211), även om distinktionen mellan rätts- och intressetvister helt saknades i den svenska lagen (Bruun 1999:71). När fredsplikten långt senare (genom 1928 års lagstiftning) reglerades blev emellertid dikotomin rättstvister/intressekonflikter en central utgångspunkt även i Sverige (Bruun 1999:75).

Den klassiska »svenska modellen« utmärktes i övrigt av ett litet inslag av statsreglering och statsingripanden, och byggde även efter skandinaviska förhållanden i ovanligt hög grad på *partsreglering*. 1938 års huvudavtal kom visserligen till stånd efter påtryckningar från den socialdemokratiska regeringens sida, men både arbetsgivare och fackföreningar var angelägna att reglera sina mellanhavanden och interna förhållanden med ett minimum av statlig inblandning. Som exempel kan nämnas fackföreningsrörelsens centralisering som bl a åstadkoms genom en förändring av LOs stadgar 1941. Efter bestämda krav från SAF (och önskemål från statligt håll) avskaffades systemet med medlemsomröstningar om avtalen; endast *rådgivande* omröstningar förekom i fortsättningen och dessutom allt sparsammare (Westerståhl 1945: kap. 4).

Beslutanderätten flyttades uppåt i organisationen på ett sätt som står i kontrast till motsvarande förlopp i Danmark. Här bibehölls tvärtom medlemsomröstningarna som ett *medel* att åstadkomma *centralisering*, genom regler om sammanläggning av röstresultaten i olika förbund. Det skedde genom *lagstiftning*, vilket får ses mot bakgrund av den danska fackföreningsrörelsens decentraliserade och heterogena

karaktär som följd av det stora inslaget av yrkesfackföreningar vid sidan om de *ikke faglærte* arbetarnas förbund. Detta skapade spänningar inom fackföreningsrörelsen, vilket försvårade en centralisering i *egen* regi och aktualiserade behovet av statlig intervention i samband med *Kanslergadeforliget*. Omröstningsreglerna (*afstemningsreglene*) inkluderades i 1934 års lag om medling – *Forligsmandsloven*.

På tal om medlemsomröstningar föreslog svenska LO häromåret sammanläggningsregler efter dansk modell. Syftet var att på detta sätt åstadkomma en centralisering av avtalsförhandlingarna mot bakgrund av det stora antal aktörer som numera förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Förutsättningen är naturligtvis att man ordnar medlemsomröstningar! Och här har arbetsgivarna i SAF gjort en av sina helomvändningar i förhållande till 1930-talet, i och med att man efter brittisk förebild förslagit införande om fackliga medlemsomröstningar. Som skäl anges en önskan om att fördröja utlösandet av strejker och andra stridsåtgärder. Medlemsomröstningar kan alltså användas till mycket ...

Som påpekats slog samarbetspolitiken igenom tidigare och mer fullständigt i Danmark än i Sverige. Först ca 40 år efter Septemberforliget ingicks det svenska huvudavtalet mellan LO och SAF, 1938 års Saltsjöbadsavtal. För de numera minst sagt betydande löntagargrupper som befinner sig *utanför* LO-området gick dock motsvarande utveckling snabbare och fullföljdes mer konsekvent i *Sverige* än i Danmark. Trycket på de svenska arbetsgivarorganisationerna ökade genom tjänstemannaförbundens snabba tillväxt och tillkomsten av 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt, som drevs fram av de privatanställda tjänstemännens centralorganisation DACO (bildad 1931, sammanslagen 1944 till TCO tillsammans med en 1937 bildad centralorganisation för offentliganställda tjänstemän). Men det skulle ändå dröja ytterligare ca 20 år innan Saltsjöbadsavtalet fick en efterföljare på *tjänstemannaområdet*. Trots den s k Saltsjöbadsandans seger på LO-SAF-området fortsatte SAF att driva en antagonistisk linje gentemot tjänstemannaorganisationerna (De Geer 1986:274ff). Bidragande till svårigheterna var vidare att parterna inbördes var djupt splittrande om hur ett eventuellt närmande skulle ske. Sedan industritjänstemannaförbundet SIF i stort sett släppt tanken på tarifflöner och enighet uppnåtts mellan parterna om att skapa en gemensam s k yrkes- eller befattningsnomenklatur i lönestatistiken undertecknades 1957 huvudavtalet mellan SAF och SIF. Detta innehöll en förhandlingsordning, procedurregler vid uppsägningar, inrättande av ett centralt gemensamt organ för att lösa tvister och ett annat för att diskutera övriga frågor. Två år senare slöt SAF ett huvudavtal med arbetsledareförbundet SALF (idag Ledarna). Sedan Handelns Arbetsgivarorganisation 1965 gått med i SAF ingicks ett huvudavtal även med handelstjänstemannaförbundet HTF. I Danmark existerar däremot endast *ett* huvudavtal inom *DA-området*, *Hovedaftalet* mellan LO och DA, vilket å andra sidan innefattar ett par *funktionærorganisationer*, HK och Teknisk Landsforbund (*utanför* DA-området finns däremot flera huvudavtal, inom såväl privat som offentlig sektor). Övriga privatanställda *funktionærer* inom DA-området saknar reguljära *kollektivavtal* med följd att arbetsrättens konfliktregler tills vidare inte är tillämpliga för deras vidkommande. I Sverige är däremot *alla* tjänstemannaor-

ganisationer avtalsslutande parter fullt ut, vilket betyder att förhandlingarna om nya avtal ibland sker under varsel om strejk och andra stridsåtgärder, men också att fredsplikt råder under avtalsperioderna.

Det förhållandet att åtskilliga *funktionærer* inom den danska industrin och de privata servicenäringarna tillhör LO (genom HK och Teknisk Landsförbund) avspeglas i att endast 1/4 av FTFs medlemmar återfinns inom privat sektor. Hos den svenska motsvarigheten TCO utgör de privatanställda tjänstemännen däremot ca hälften av medlemmarna. SIF, som är TCOs i särklass största förbund, saknar direkt motsvarighet i Danmark genom sin egenskap av *vertikalt* organiserat förbund innefattande alla sorters tjänstemän inom industrins samtliga branscher, såsom kontorister och annan administrativ personal, tekniker, ingenjörer och en del chefer². När det gäller civilingenjörer råder ett visst konkurrensförhållande mellan SIF och Civilingenjörsförbundet (tillhör SACO), men det har inte förhindrat samverkan mellan de båda förbunden i avtalsförhandlingarna. Under senare år har en bred samordning kommit till stånd mellan fackförbunden inom industrin, närmare bestämt SIF, Civilingenjörsförbundet samt Metall och fyra andra LO-förbund, tillsammans benämnda "*Facken inom industrin*".

I dag har lång tid förflutit sedan SAF gav upp sitt motstånd mot kollektivt reglerade tjänstemannalöner. Även om inte tarifflöneavtal i formell mening ingicks, började man från 1950-talet sluta avtal med tjänstemännen om de totala lönehöjningarnas storlek inom varje förbund, varpå de lokala tjänstemannaklubbarna förhandlade om individuella lönejusteringar efter noggrant preciserade kriterier, såsom arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar. Inom SIF-området kom den ovan nämnda befattningsnomenklaturen (BNT) här att fylla en viktig uppgift (Samuelsson 1995). En annan viktig funktion hos BNT var att identifiera vad som menas med tjänstemannaarbete. I detta avseende kom BNT att spela en liknande roll som den danska *Funktionærloven*, som helt saknar motsvarighet i Sverige. Funktionærlovens trygghetsregler återfinns i Sverige i Lagen om anställningsskydd (LAS), som dock täcker *samtliga* löntagarkategorier. LAS är en ramlag avsedd att följas upp av *fackliga* förhandlingar vid uppsägningar och avskedanden. Sammantaget synes anställningsvillkoren för de privatanställda tjänstemännen vara betydligt mer *individualiserade* i Danmark än i Sverige. Den i Danmark förvånansvärt låga kollektivavtalsäckningen (endast 39 procent) hos denna expanderande löntagargrupp kan på sikt komma att underminera den danska modellen (Scheuer 1996: 86). I Sverige är det tvärtom förekomsten av *starka* fackförbund och förhandlingsskarteller för tjänstemän, inte minst inom den *privata* sektorn, som bidragit till den centraliserade avtalsmodellens upplösning. Förhandlingsspelet blev härigenom

² SIF motsvaras i Danmark närmast av Teknisk Landsförbund och HK/Industri, som svarar för 1/7 av HKs samlade medlemstal. Därtill kommer en del mindre förbund som t ex Konstruktørföreningen (de privatanställda medlemmarna).

betydligt mer komplicerat och svårhanterligt än då LO och SAF fullständigt dominerade scenen³.

Man kan idag fråga sig om det fortfarande existerar en svensk eller nordisk modell på arbetsmarknaden. Den klassiska svenska modellen har i flera avseenden raserats, men så dyker den plötsligt upp i ny skepnad i form av *industrins samarbetsavtal* som – förutom partssamarbete – signalerar nya samarbetskonstellationer på tvärs av de fackliga centralorganisationerna och därmed också på tvärs av kategorierna arbetare och tjänstemän. Precis som för 100 år sedan befinner vi oss i en tid av snabba förändringar. Vart de leder är ännu för tidigt att säga.

Förkortningslista

AC	Akademikernes Centralorganisation
BNT	Befattningsnomenklatur
CA	Centrala Arbetsgivareförbundet
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DACO	De Anställdas Centralorganisation
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Danmark
LO	Landsorganisationen i Sverige
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareförbundet
SALF	Sveriges Arbetsledareförbundet (numera Ledarna)
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
VF	Sveriges Verkstadsförening

³ Även förhandlingsspelet inom SAF blev med tiden allt mer komplext till följd av organisationens växande *heterogenitet*: dels genom att handels-, lantbrukets m fl arbetsgivare anslöt sig (bankerna har dock fortfarande, liksom i Danmark, en fristående arbetsgivarorganisation), dels genom en stigande täckningsgrad inom de aktuella branscherna som följd av att även åtskilliga mindre företag numera är medlemmar. Ca 65 procent av alla privatanställda löntagare arbetar i SAF-förbundens medlemsföretag. Tillsammans med andra arbetsgivarorganisationer täcker SAF 75 procent av alla löntagare inom privat sektor (Kjellberg 1997:28). Motsvarande tal för Danmark är betydligt lägre, endast 51 procent (Scheuer 1996:84, 256).

Referenser

Adlercreutz, Axel *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria* Lund: C W K Gleerup 1954.

Andreasen, Marie-Louise & Kristiansen, Jens & Nielsen, Ruth (red.) *Septemberforliget 100 år* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1999.

Bruun, Niklas »Septemberforliget – fundamentet för den nordiska arbetsrättsmodellen« i Andreasen et al 1999.

De Geer, Hans *SAF i förhandlingar. Svenska Arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970* Stockholm: SAF 1986.

Due, Jesper & Steen Madsen, Jørgen *Tillidsmanden i klassekampen* København: Forlaget SOC 1972.

Due, Jesper & Steen Madsen, Jørgen & Strøby Jensen, Carsten »Septemberforliget – et strategisk valg« i Andreasen et al 1999.

Due, Jesper & Steen Madsen, Jørgen *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999* København: Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark 1999.

Edlund, Sten »Saltsjöbadsavtalet i närbild« i *Saltsjöbadsavtalet 50 år* 1989.

Fackföreningsrörelsen II Utlandet Stockholm: LO 1912.

Hallendorff, Carl *Svenska Arbetsgivareföreningen 1902-1927* Stockholm: Norstedts 1927.

Kjellberg, Anders *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* Lund: Arkiv förlag 1997.

Kjellberg, Anders »Sweden: Restoring the Model?« i Ferner, Anthony & Hyman, Richard (eds.) *Changing Industrial Relations in Europe* Oxford: Blackwell 1998.

Kjellberg, Anders »Fagorganisering i Norge och Sverige i et internasjonalt perspektiv« *Arbeiderhistorie 1999. Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek* Oslo 1999.

Kristiansen, Jens »Ledelseretten og dens grænser« i Andreassen et al 1999.

Lindgren, John *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia* Band I. Stockholm: Tiden 1938.

Minnesskrift. Svenska Handelsarbetareförbundets första kvartssekel 1906-1931 Malmö: 1931.

Myrman, Yngve *Maktkampen på arbetsmarknaden 1905-1907. En studie av de icke-socialistiska arbetarna som faktor i arbetsgivarpolitiken* Stockholm: Stockholm Studies in Politics 4 1973.

Nordisk socioekonomisk indelning (Nord-SEI) Nordisk statistisk sekretariat Tekniske rapporter 51, København 1990.

Rise, Allan & Degerbøl, Jens *Grundregler i dansk arbejdsret* København: Nyt Nordisk Forlag 1973.

Saltsjöbadsavtalet 50 år. Forskare och parter begrundar en epok 1938-1988 Stockholm: Arbetslivscentrum 1989.

Samuelsson, Hans »Befattningsnomenklaturen – ett system för statistik över tjänstemannalöner« i *Historia och Framtid. SIF 75 år* Stockholm: SIF 1995.

Scheuer, Steen *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet* København: Nyt fra samfundsvidenskaberne 1996.

Schiller, Bernt *Storstrejken 1909. Förhistoria och orsaker* Göteborg: Akademiförlaget 1967.

Schiller, Bernt *Samarbete eller konflikt* Stockholm: Arbetsmiljöfonden 1988.

Schiller, Bernt »En skandinavisk demokratimodell inför framtiden« i *Saltsjöbadsavtalet 50 år* 1989.

Tjørnehøj, Henning »Den store kamp« i Andreassen et al 1999.

Westerståhl, Jörgen *Svensk fackföreningsrörelse* Stockholm: Tiden 1945.

Forfatteroplysninger

Henning Jørgensen er lic. scient. adm. et cand. phil., professor i politologi og direktør for CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet). Har været deltager i forskning om arbejdsmarkedsorganisationer og det offentlige, arbejdsmarkedspolitik og virksomhedernes personale- og uddannelsespolitik. Har bl.a. været med til at skrive "Fællesskab og forskelle", Medlemmer og meninger" (APL-projektet, 1993), "Implementering af regional arbejdsmarkedspolitik" (1996), "Det lokale - decentral politik og forvaltning" (1997) og "Styr på arbejdsmarkedspolitikken" (1999).

Niels Finn Christiansen er dr. phil., lektor ved Center for arbejderkulturstudier, Københavns Universitet. De seneste værker er bl.a. Hartvig Frisch. Mennesket og politikerens. En biografi (1993), Den politiske ordfører. Hartvig Frisch 1935-40 (1999), Velfærd, vision og virkelighed (1996) samt Fagbevægelsens historie (1990 og senere).

Flemming Ibsen er cand. polit., lektor ved Aalborg Universitet. Har bl.a. skrevet Lokalløn i den offentlige sektor (1995), Virksomhederne, organisationerne og arbejdsmarkedet (1997) og er medforfatter til Decentral lønfastsættelse - en virksomhedsundersøgelse (1993), Fra central til decentral lønfastsættelse (1993), og Globaliseringen - årsager og konsekvenser (1999) og forfatter til Nye lønformer i den offentlige sektor (under udgivelse).

Anders Kjellberg er fil. dr. i sociologi, docent i sociologi ved Lunds Universitet og forsker ved Arbetslivsinstitutet i Norrköping, Sverige. Har bl.a. skrevet Facklig organisering i tolv länder (1983), Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige (1997) samt »Sweden: Restoring the Model?« i Anthony Ferner & Richard Hyman (eds.) Changing Industrial Relations in Europe (1998).

Herman Knudsen er cand. phil. & ph.d. i samfundsvidenskab, lektor ved Aalborg Universitet. Har forsket en del i europæiske samarbejdsudvalg, er redaktør af Tidsskrift for Arbejdsliv og har bl.a. skrevet *Employee Participation in Europe* (1995).

Knud Knudsen er mag. art. i historie, lektor ved Institut for samfundsudvikling og planlægning, Aalborg Universitet. Medforfatter til *Kampen for en bedre tilværelse. Arbejdernes historie i Danmark fra 1800-tallet til 1990*, (1991), *Gris på kniven. Slagteriarbejdernes arbejde og organisation i 100 år* (1995) og »Arbejderbevægelsen i Aalborg 1870 - 1970«, *Aalborgs Historie* 6 (1998).

Steen Scheuer er mag. art. & dr. merc, lektor i arbejds sociologi ved Handelshøjskolen i København. Har bl.a. skrevet *Fagforeninger mellem kollektiv og profession* (1986), *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet* (1996), *Arbejdstid og overenskomst* (1997), *Motivation - Aktør-motiver i arbejdslivet* (1999) samt »Storkonflikten som ingen ønskede« i *Samfundsøkonomen* (1998).

Finn Sommer er cand. mag. & ph.d., forskningslektor ved Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet. Har bl.a. skrevet *Fagbevægelsen mellem fortid og fremtid - det udviklende arbejde, tillidsvalgtes kvalifikationer og fagforeningsuddannelse* (1997), og er medforfatter til *Medarbejderuddannelse - chance og trussel. Uddannelsestænkning, planlægning og barrierer for uddannelse i grov varebranchen* (under udgivelse).

Torgeir Stokke er dr. polit. (sosiologi), forsker ved Forskningsstiftelsen FAFO, Oslo. Har bl.a. publiceret *Midlertidige ansættelser i norsk arbejdsliv* (1996), *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv* (doktoravhandling 1998) og »Norske streiker - Typer og omfang« i *Sociologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1 (1999).