

Nils Elvander

Kommunal löneemarknad under hundra år

I denna artikel ges en översikt över löneemarknadens uppkomst och utveckling inom primärkommuner och landsting med tonvikt på parternas organisationer, regelsystem och förhandlingsformer samt kollektivavtalens och deras föregångares inriktning och huvudresultat. Historiken bildar en full cirkel: från lokal autonomi och fragmentariska förhandlingsformer kring förra sekelskiftet, över ökande centralisering i regi av mäktiga centralorganisationer och förhandlingskarteller, särskilt under perioden 1945–85, och sedan tillbaka till decentralism – nu i den nya formen av individuell lönesättning.

Bakgrunden

En kommunal arbetsmarknad började växa fram i Sverige och andra europeiska länder i mitten och slutet av 1800-talet som en följd av industrialiseringen och urbaniseringen. Det gick inte längre att enbart lita till renhållningshjon, ofta före detta straffångar, för att till exempel tömma städernas latriner, eller till "pigor" med nästan lika låg status för att göra grovjobbet på sjukstugor och lasarett. Städer och landsting måste i ökande

omfattning anlita löneanställda arbetstagar. Samtidigt bildades de första fackföreningarna för kommunalarbetare, och de ställde krav på att som likaberättigad part få förhandla och sluta kollektiva avtal. Detta skapade en ny situation för de kommunala myndigheterna som de var illa rustade att hantera. Kommunalarbetarna genomförde från sekelskiftet fram till storstrejken 1909 en rad organiserade avtalsrörelser i de större städerna, ofta åtföljda av hårda arbetskonflikter, som vanligen resulterade i ett slags kollektivavtal. Storstrejken blev en katastrof för den kommunala arbetarsidan, värre än på andra håll inom fackföreningsrörelsen. Nästan alla kollektivavtal upphävdes ensidigt och många fackavdelningar slogs ut. Visserligen kunde den kommunala fackföreningsrörelsen snabbt återhämta sig med hjälp av den 1910 bildade riksorganisationen Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal, anslutet till LO samma år). Men i nära ett årtionde efter sina segrar

Denna artikel kom in till redaktionen för *Arbetsmarknad & Arbetsliv* i början av hösten. Den var tänkt att vara den första av fyra artiklar om övergången till individuell lönesättning i den kommunala sektorn. I oktober avled Elvander dock hastigt. **Nils Elvander** var professor emeritus i statskunskap och arbetsmarknadsrelationer vid Uppsala universitet.

i samband med storstrejken var de kommunala myndigheterna oinskränkta herrar över sina arbetsplatser.

Demokratins genombrott 1917 – allmän och lika rösträtt för kvinnor och män i riksdags- och kommunalval samt parlamentarismens princip i praktiken accepterad av högern och kungamakten – förändrade maktstrukturen radikalt i kommuner och landsting. Dessa började nu uppträda något mera organiserat i den ovana arbetsgivarrollen. Svenska Stadsförbundet, bildat 1908 av reformvänliga liberala och socialdemokratiska politiker, hjälpte städerna att samarbeta i löne- och avtalsfrågor. En fristående förhandlingsorganisation bildades 1920 och slöt samma år ett huvudavtal med Kommunal om förhandlingsregler med mera. Det året skapades också två nya kommunala riksorganisationer, Svenska Landskommunernas förbund och Svenska Landstingsförbundet. De tre förbunden utvecklades steg för steg under mellankrigstiden till inflytelserika politiska lobbyorganisationer. De växte också in i rollen som samordnande centrala arbetsgivarorganisationer.¹

Stadsförbundet ägnade sig främst åt det framväxande kommunaltjänstemannaområdet, där 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt i den privata sektorn och dess motsvarighet på det kommunala området fyra år senare gav tjänstemännens organisationssträvanden en effektiv hjälp. Vid samma tid bildades Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet (SKTF). 1946 inlemmades städernas förhandlingsorganisation i Stadsförbundet, som därigenom fick sin egen förhandlingsavdelning med Kommunal, SKTF och några andra nybildade tjänstemannaorganisationer som motparter. Därmed lades den organisatoriska grunden för den kommande centraliseringen av förhandlingar och lönebildning i städerna.

På landstingsområdet framfördes krav på kollektivavtal under 1920-talet då sjukhuspersonalen i vissa delar av landet blivit organiserad. Sedan sjuksköterskeföreningen, bildad 1910 som en ideell yrkesorganisation, i början av 1930-talet framträtt även som en facklig organisation tog arbetet med samordning av de kollektivavtal som fanns i vissa landsting full fart. År 1938 inträdde Landstingsförbundet i de centrala arbetsgivarorganisationernas krets: en löne- och förhandlingsdelegation tillsattes, och sjuksköterskornas hemställan om lönehöjning generellt till en nivå motsvarande småskollärarinnornas löner besvarades med ett positivt mottaget förslag om enhetliga löner för de landstingsanställda sköterskorna. Tendensen till centralisering fortsatte under 1940-talet. Förutsättningarna för centrala uppgörelser har varit speciellt gynnsamma på landstingsområdet på grund av det ringa antalet landsting och att dessa hade likartade arbetsområden och till följd härav också relativt homogena arbetstagargrupper. Den motsatta ytterligheten representerades av Landskommunernas förbund, där det nästan inte fanns någon arbetsmarknad att tala om eftersom många av de 2 300 landskommunerna var så små att de inte hade några anställda och alltså sköttes helt av fritidspolitiker. Det var först sedan "storkommunreformen" 1952 mer än halverat

1. Litteraturen om den kommunala sektorns organisering på arbetsgivar sidan är mager. Förbundsdirektören i Stadsförbundet Sven-Olof Dahlman har givit en kortfattad men mycket informativ översikt över utvecklingen fram till 1960 i artikeln "Den kommunala arbetsmarknaden", ingående i den stora minnesskriften *Hundra år under kommunalförfattningarna 1862–1962*, (1962). Härutöver kan nämnas två doktorsavhandlingar i statskunskap: Rolf Ejvegård (1973) och Jan Gunnarsson (1972).

antalet landskommuner som en organiserad arbetsmarknad kunde börja utvecklas.

Sjuksköterskorna och biträdespersonalen organiserar sig

Sjuksköterskornas arbete sågs länge som ett kall, präglad av kristen idealism och plikt-moral. Denna föreställning var inspirerad av Florence Nightingale i England och Fredrika Bremer i Sverige, och den var allmänt rådande från 1870-talet till 1930-talet. Under denna period behärskades den växande yrkeskåren av välutbildade avdelnings- och översköterskor, som vanligen hade genomgått en mångårig sträng fostran vid något av de så kallade moderhusen, såsom Sophiahemmet och Röda Korsets sjuksköterskeskola, vilka inte bara svarade för utbildning utan också arbetsförmedling och social grundtrygghet. Chefssjuksköterskorna kom i stor utsträckning från överklassfamiljer, och de hade stor makt över biträden och lågutbildade sköterskor. Å andra sidan hade de en klart underordnad ställning i förhållande till läkarna. Historikern Agneta Emanuelsson har i sin avhandling *Pionjärer i vitt* jämfört denna mellanställning mellan vårdbiträdena ("pigorna") och chefsläkaren med den borgerliga husmoderns relationer till tjänarinnorna och till hufadern. Det patriarkala inslaget i detta relationsmönster illustreras väl av det faktum att läkarna ända till 1928 hade rätt att fritt anställa och avskeda sjuksköterskor; när läkaren flyttade till ett annat sjukhus tog han ofta med "sin" sköterska (Emanuelsson 1990; Olsson 1985).

År 1910 bildades Svensk sjuksköterskeförening (SSF) av en liten grupp elitsköterskor i Stockholm. Tio år senare var endast fem procent av sköterskekåren medlemmar i

SSF. Under den legendariska avdelnings-sköterskan och högerpolitikern Bertha Wellins tid som ordförande 1914–1933 var – med hennes egna ord – "sjuksköterskekallets höghet", dess unika karaktär av barmhärtighetsverk i kampen mot sjukdom och lidande, den kraftfulla och starkt värde-konservativa sophiasystemens ledstjärna. Hon satte i hög grad sin prägel på sjuksköterskeföreningen; det tog lång tid för SSF att efter hennes avgång 1933 i protest mot en stadgeändring, som kunde uppfattas som att SSF skulle bli en vanlig fackförening, frigöra sig från kallet och bli en del av facket. Föreningens anslutning till TCO 1946 kan sägas symbolisera denna ideologiskt laddade kursändring. Den exklusiva sociala rekryteringen av den välutbildade delen av sjuksköterskekåren präglade SSF under mellankrigstiden och krigsåren trots att organisationsgraden växte snabbt. Ett riksdagsbeslut 1919 om förlängning av utbildningstiden var en framgång för föreningen, men å andra sidan innebar detta en tendens till exkludering från yrket av sköterskor med kort utbildning och en ökad social segregering i förhållande till biträdespersonalen. SSF lyckades också förhindra att sjuksköterskor och biträden omfattades av lagen om åtta timmars arbetsdag 1921. Det skulle dröja ända till 1971 innan sjuksköterskorna kom in under arbetstidslagen – vilket biträdena med hjälp av Kommunal hade gjort för länge sedan (Bohm 1961; Emanuelsson 1990; Olsson 1985).

I den relativt rikhaltiga litteraturen om sjuksköterskorna och deras organisationshistoria nämns ibland att rester av den gamla kallideologin länge dröjde sig kvar. Även utslag av den traditionella klassmotsättningen i förhållande till vårdbiträden och undersköterskor kunde spåras. Det kan antas att dessa strukturella och ideo-

logiska skillnader mellan de två stora, helt kvinnodominerade kollektiven i sjukvården alltjämt i viss mån avspeglas i relationerna mellan motsvarande fackliga organisationer, Vårdförbundet och Kommunal.

Biträdespersonalen hade under mellankrigstiden genomgående mycket sämre lön och övriga villkor än de välutbildade sjuksköterskorna. Vårdbiträdena hade ingen prestigefylld yrkesorganisation som SSF att ty sig till. De organiserade sig så småningom i Kommunal. En konkurrerande organisation bildades 1923 under namnet Svenska sjukhuspersonalförbundet, men den vände sig främst till manliga vårdare och tekniskt inriktad personal; den stod utanför LO ända till 1945 då den uppgick i Kommunal och därmed försvann. Det var först vid denna tid som organiseringen av sjukvårdsbiträden och den hastigt framväxande nya yrkesgruppen undersköterskor tog fart (Emanuelsson 1990; Lindblad 1960).

Konkurrerande lärarorganisationer

När den obligatoriska folkskolan inrättades genom regeringsbeslut 1842 fanns sedan länge en liten lärarkår, vanligen avlönad in natura av socknen eller stadsförsamlingen och ställd under kyrkans uppsikt. De första lokala lärarföreningarna bildades redan på 1830-talet i syfte att förbättra yrkets status och lärarnas utbildning. År 1880 skapades en riksorganisation, Sveriges Allmänna Folkskollärareförening, för att på ett effektivare sätt verka för dessa syften. Med stöd av en snabbt växande och enad medlemskår och ett begynnande politiskt inflytande på det lokala planet kunde föreningen nå vissa framgångar fram till sekelskiftet. Men då framträdde vid sidan av folkskollärarkåren ett stort antal facklärarföreningar,

ofta könsuppdelade, som inledde en lång och ojämnp kamp för socialt erkännande och bättre löner. Facklärnarnas strävanden motarbetades ofta av den gamla folkskollärläroorganisationen, vars medlemmar ansåg sig själva kunna sköta sådant som slöjd- och handarbetsundervisning med mera. Dessa motsättningar skulle dröja kvar ända till 1980-talet, då ett slutligt enande av berörda organisationer skedde (Lirén 1986, 1989).

En annan svårartad utbrytning ur den ännu manligt dominerade folkskollärläroföreningen inträffade 1906. Då bildade de kvinnliga folkskollärarna ett eget förbund i protest mot att den gamla organisationen inte motarbetat ett riksdagsbeslut samma år om införande av skilda löneklasser för män och kvinnor vilket missgynnade kvinnorna. Sedan länge hade ett system med centralstyrd statlig reglering av lärarlönerna tillämpats där ingen skillnad gjordes mellan männens och de fåtaliga kvinnornas löner. Det var Karl Staaffs liberala regering som på detta sätt – när en generell höjning av folkskollärlönerna inte fick stöd i riksdagen – kom att tillmötesgå de manliga lärarnas hävdande av familjeförsörjarprincipen, trots att yrkeskåren nu hade en ganska stor och snabbt växande andel kvinnliga medlemmar. Splittringen förvärrades 1918 då småskollärlärarna också bildade eget. Visserligen återställdes likalönsprincipen av staten 1937, men det skulle dröja ända till början av 1960-talet innan de bittra genus- och klassmotsättningarna inom den obligatoriska skolans lärarkår utjämnats så pass mycket att lärarinnorna kunde återinträda genom anslutning till det nybildade Sveriges Läraryrkeförbund (Johansson & Fredriksson 1993).

Samtidigt som folkskollärarkåren splittades för cirka 100 år sedan, på grund av inbyggda och med tiden allt starkare

sociala motsättningar, kvarstod en extern konfliktdimension inom skolvärlden med en ännu starkare klassmässig, ideologisk och politisk laddning, nämligen motsättningen mellan folkskolan och lärdoms-skolan. Gymnasier hade funnits sedan 1600-talet i några större städer, hela tiden med en akademiskt utbildad lärarkår. Denna kände sig hotad av folkskolläraernas organisering i slutet av 1800-talet. Därför bildades Svenska Lärarsällskapet 1884 av några lektorer och adjunkter. Namnet ändrades 20 år senare till Läroverksläraernas Riksförbund (LR). Vid denna tid hade adjunkterna i genomsnitt dubbelt så hög lön som folkskollärarna men bara drygt halva lektorslönen. Under första världskriget anslöt sig LR till den nybildade Statstjänstemannanämnden, en av föregångarna till SACO. Det gällde nu att göra effektivt motstånd mot statstjänstemannalönernas eftersläpning på grund av dyrtiden och att ytterligare markera avståndet till folkskollärarna. Under mellankrigstiden försökte LR utan större framgång motarbeta den liberala idén om folkskolan som en allmän bottenkola, vars stegvisa genomförande nu leddes av socialdemokraterna. Samtidigt försvagades LR av interna motsättningar mellan adjunkter och gymnasielektorer, som i likhet med det verkligt missgynnade bottenkiktet av yngre extralärare hade sina egna föreningar. Liksom folkskollärarkåren förblev läroverksläraerna internt splittrade i många år efter andra världskriget, dock ej som folk- och småskollärarna efter en genusdimension. Men huvudmotsättningen i skolvärlden var hela tiden relaterad till klassklyftan mellan folkskolan och den gamla lärdomsskolan (Carle m fl 2000). Det finns troligen än i dag spår av denna historiskt grundade huvudmotsättning, trots ett framgångsrikt centralt organiserat

samarbete mellan de båda lärarförbunden sedan början 1990-talet.

Det allmänna mönstret av historiskt rotade strukturella och ideologiskt skillnader mellan olika kollektiv av anställda inom skolväsendet har vissa likheter med motsvarande mönster inom vårdsektorn. Det handlar i båda fallen om länge kvardröjande och djupa klasskillnader, grundade på olikheter i utbildning och social status. Något tillspetsat kan överläkaren jämföras med lektorn, underläkaren med adjunkten och sjuksköterskan med folkskolläraren. Men olikheterna mellan de båda sektorerna är mycket större än likheterna. Medan den övervägande delen av sjukvårdspersonalen från 1860-talet till nutiden har varit såväl anställd som avlönad av landsting och kommuner, har lärarna under lång tid varit kommunalt anställda med av staten reglerad lönesättning (1937–90 tillämpades ett så kallat dubbelt huvudmannaskap, innebärande att lärarna var anställda av kommunerna och deras löner inordnade i det statliga löneplanssystemet samt statsbidragsfinansierade). En annan stor skillnad har att göra med att parallellskolesystemet bevarades ända fram till grundskolereformen i början av 1960-talet, medan sjukvårdssektorn i princip varit sammanhållen hela tiden; de akademiskt utbildade lärarna kunde därför aldrig uppnå samma maktposition som läkarna. Den största skillnaden är dock att sjukvårdsbiträden och undersköterskor inte har någon motsvarighet inom skolvärlden. Härmed sammanhänger också att lärarkåren aldrig har varit så starkt kvinnodominerad som sjukvårdens stora personalgrupper. Den genusbestämda konfliktdimensionen inom folkskollärarkåren från förra sekelskiftet till början av 1960-talet har därför inte haft någon motsvarighet inom vårdsektorn.

Organisationspolitik och avtalsförhandlingar 1945–80

Efter andra världskrigets lönestopp inleddes en period av centraliserade avtalsförhandlingar som varade i nära 50 år. Det var arbetsgivarsidan som var pådrivande i denna utveckling. Vid krigsslutet 1945 var de tre kommunförbunden med Svenska stadsförbundet i spetsen organisatoriskt beredda att ingå centrala eller (i landskommunernas fall) regionala förhandlingsuppdrag enligt modellen preliminära överenskommelser som medlemskommunerna rekommenderades att godkänna. De följande åren utvecklades ett samarbete mellan förbunden, särskilt i samband med de stora lönerörelserna; detta samråd kom något senare att också inbegripa de statliga förhandlingsorganen. Förhandlingsrättsreformen 1965, som i stort sett gav de offentligtanställda samma förhandlings- och konflikträttigheter som de privatanställda, innebar ökade krav på central samordning såväl på arbetsgivarsidan som på den fackliga sidan. Ett stort steg i denna riktning togs 1968 genom sammanslagningen av stadsförbundet och landskommunernas förbund till Svenska Kommunförbundet.

På den kommunala arbetstagsidan var den organisatoriska nydaningen ännu mera omfattande, särskilt för tjänstemannagrupperna. År 1944 bildades Tjänstemännens Centralorganisation, TCO, genom sammanslagning av mellankrigstidens båda centrala organisationer för privatanställda respektive tjänstemän inom den offentliga sektorn. SKTF anslöt sig omgående och sjuksköterskeföreningen några år senare. De olika lärarförbunden gick också med i TCO – med ett undantag, nämligen LR som valde att ansluta sig till Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO, bildad 1947). Även Sveriges Läkarförbund

med anor från sekelskiftet kände en naturlig samhörighet med SACO. Att det nybildade Sveriges Socionomers Riksförbund (SSR) gjorde samma sak var kanske inte lika självklart. Genom denna centraliserade kraftsamling inom tjänstemannarörelsen i slutet av 1940-talet fick Kommunalarbetareförbundet hårdare konkurrens om den kommunala lönekakans fördelning. Å andra sidan hade Kommunal redan vid denna tid en storlek och styrka som tjänstemannaförbunden inte kunde mäta sig med. Medlemsantalet hade vuxit från cirka 600 vid starten 1910 till drygt 80 000 fyrtio år senare. Sjukhuspersonalen blev den största medlemsgruppen 1945 (cirka 40 procent) och har så förblivit; i mitten av 1950-talet kom kvinnorna i majoritet inom Kommunal (Jensen 1991). Som jämförelse kan nämnas att medlemsantalet 1950 var i runda tal 15 000 för sjuksköterskorna, 5 000 för läkarna, 50 000 för folkskollärarna och 5 500 för läroverkslärarna.

*

De första efterkrigsåren tillämpade de fackliga organisationerna inom sjukvården med Kommunal i spetsen med viss framgång en så kallad saxningstaktik, särskilt gentemot städerna. Till en början höll stadskommunerna fast vid sin lokala självbestämmanderätt, men det stod snart klart för arbetsgivarsidan att det gamla systemet med ett otal lokala avtal och åtföljande variationer i anställningsvillkoren inte längre kunde upprätthållas eftersom Kommunals taktik att spela ut städerna mot varandra hotade att göra förbundet till en övermäktig förhandlingspart för den enskilda staden. Arbetsgivarsidan ville inte gärna avstå från sitt övertag, men i slutet av 1940-talet tog Kommunals ledning klart ställning för centraliserade förhandlingar; man insåg att plottrandet med tusentals kollektivavtal

gjorde förhandlingsapparaten ohanterlig och ledde till orättvisa skillnader i förhandlingsresultat mellan mer eller mindre ekonomiskt välbeställda orter. Övergången till ett alltmer centraliserat förhandlingssystem skedde i två etapper kring 1950, beledsagad av en strejk 1951, den första riksomfattande arbetskonflikten i den kommunala sektorn sedan storstrejken 1909 (Lindblad 1960).

Landstingsförbundet fick förhandlingsrätt för samtliga landsting redan 1944, då det första riksavtalet för sjukvårdspersonalen tillkom. Sjuksköterskeföreningen förde en rad hårda avtalsrörelser de följande sju åren, ibland med landstings- och stadsförbunden centralt, ibland lokalt med enskilda landsting eller städer; inslag av den för arbetsgivarna förhatliga saxningstaktiken förekom. Två gånger tillgrip föreningen omfattande stridsåtgärder i form av massuppsägningar och blockad av tjänstetillsättningar (strejk var ju ännu olagligt). Eftersom det rådde svår sjuksköterskebrist var dessa konfliktvapen kännbara för arbetsgivarna. Regeringen och riksdagen, som på den tiden behärskades av det tvärpolitiska "landstingspartiet" i allt som rörde det kommunala, hotade med tjänstepliktslag. Sommaren 1951 var det ytterst nära att en extrainkallad riksdag satte hotet i verkställighet, men en medlingskommission lyckades i sista stund få igenom en uppgörelse så att riksdagsmännen kunde åka hem efter att ha hållits i beredskap en dag. De följande tre decennierna gick i arbetsfredens tecken, mycket tack vare att det centrala förhandlingssystemet befästes även på sjuksköterskornas område.

Men utfallet av de centrala löneförhandlingarna blev relativt magert, trots att bristen på sjuksköterskor fortsatte och snarast förvärrades till följd av sjukvårdens expansion under välfärdsstatens rekordår. Detta berodde delvis på genomgripande

strukturella förändringar i sjukvårdsarbetets organisation. Sjuksköterskorna åtog sig vid sidan av vårdarbetet tillsammans med vårdbiträden och undersköterskor även en växande andel administrativa arbetsuppgifter. De blev alltmer arbetsledare och specialister. Samtidigt började nya yrkesutbildningar utvecklas i syfte att avlasta sjuksköterskorna, såsom laboratorie-, operations- och röntgenassistenter. SSF ville organisera dessa nya grupper och även barnmorskorna (som hade ett eget fackförbund sedan slutet av 1800-talet), vilket TCO motarbetade i början av 1960-talet. Men 1965 vann SSF denna strid i och med att en förhandlingskartell bildades under det otympliga namnet Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund (SHSTF), i vilket sjuksköterskor och barnmorskor kom att ingå tillsammans med de nya grupperna. Ett årtionde senare blev SHSTF ett modernt fackförbund med en stark lokal och regional organisation; namnet ändrades senare till Vårdförbundet. Men trots denna organisatoriska förstärkning lyckades inte det nya förbundet hävda sig framgångsrikt på lönemarknaden förrän på 1990-talet. Detta berodde till stor del på den löneutjämningspolitik som LO och de tongivande TCO-förbunden bedrev i intimt samarbete och med politiskt stöd av arbetsgiversidan från slutet av 1960-talet till början av 1980-talet. Som exempel kan nämnas att en obefordrad sjuksköterska 1971 hade samma ingångslön som en undersköterska. Sjuksköterskorna hade marknadsvinden på sin sida men kunde inte utnyttja den, medan Kommunal hade den politiska vindens hela styrka i ryggen under 1970-talet, utjämningsens årtionde (Olsson 1985; Zetterström Lagervall 1985).

Här bör något sägas om läkarnas organisation och fackliga agerande. Sveriges

Läkarförbundet hade bildats 1903 som svar på mångåriga krav från landsortsläkare på en stark riksorganisation, krav som länge motarbetades av den välbeställda akademiska läkarelliten i Stockholm, Uppsala och Lund. Till skillnad från sjuksköterskeföreningen hade läkarförbundet ända från början en klart facklig profil. Den idealistiska idén om yrket som ett kall hade inte många anhängare inom en vetenskapligt utbildad kår i nära kontakt med den medicinska forskningens snabba framsteg. Fram till 1960-talet var läkaryrket ett "fritt" yrke; privat praktik, inte anställning, ansågs vara den normala verksamhetsformen. De landstingsanställda lasarettsläkarna och de statsanställda provinsialläkarna kombinerade ofta tjänsten med egen praktik eller taxebunden mottagning. I slutet av 1930-talet inledde emellertid den socialdemokratiska regeringen en reformprocess med syfte att skapa en skattefinansierad och för alla medborgare tillgänglig sjukvård baserad på löneanställda läkare. Den drivande kraften i detta reformarbete, som återupptogs med förnyad styrka efter 1945, var Socialstyrelsens stridbare generaldirektör Axel Höjer (själv läkare). Lasarettsläkarnas rätt att ha privat öppenvårdsmottagning och privata ineliggande patienter på sjukhusen begränsades alltmer och avskaffades helt genom den så kallade sjukvårdsreformen 1970, varigenom en enhetlig patientavgift till landstinget (i vissa fall staten) ersatte de offentliganställda läkarnas ofta mycket lukrativa privata ersättningar. Detta ledde till en betydande inkomstutjämning inom läkarkåren till förmån för de förut vanligen underbetalda och fram till 1950-talet ofta arbetslösa underläkarna. Reformen innebar totallöns och arbetstidsreglering; den stora majoriteten av läkarna blev anställda tjänstemän och deras villkor reglerades i

detaljerade centrala avtal. Vid samma tid övertog landstinget från staten driftsansvaret för provinsialläkarsvaret, vården av psykiskt sjuka samt undervisningssjukhusen i Stockholm och Uppsala. Det mesta av det Axel Höjer föreslog och verkade för har realiserats, trots inledande hårt motstånd från Läkarförbundet (Schöldström 2003; Widman 2003).

*

På skolområdet fanns politiskt färgade motsättningar mellan de två ledande fackförbunden. Medan folkskolans organisationer stödde de stora skolreformerna intog LR länge en kritiskt avvaktande hållning och försvarade i praktiken parallellskolesystemet ända fram till grundskolans genomförande i början av 1960-talet. Avtalsrörelserna på skolområdet, som hade varit lugna tillställningar under 1950-talet, blev mycket dramatiska i och med att LR – med starkt stöd av SACO – genast utnyttjade den nyvunna fulla förhandlings- och konflikträtten hösten 1966. Bakgrunden var uteblivna lönegradsuppflyttningar de senaste åren, vilket enligt SACO nu måste kompenseras för att stoppa akademikerlönernas "eftersläpning" i förhållande till andra löntagargrupper. Förhandlingarna mellan SACO och det nyinrättade förhandlingsorganet Statens Avtalsverk gick i stå, regeringen grep in med en för SACO ogynnsam direktstyrning, SACO utlyste en stor skolstrejk, Avtalsverket svarade med lockout. En medlingsuppörelse gav till sist SACO och LR hygglig utdelning, men det skedde till priset av en fientlighet från LO som bidrog till radikaliseringsklimatet i utjämningspolitikens tecken. 1971 gjorde SACO ett nytt försök att genom en omfattande statstjänstemannastrejk, i vilken LR återigen spelade huvudrollen, göra motstånd mot löneutjämningen. Denna

gång ledde stridsåtgärderna till ett totalt nederlag för SACO: det ekonomiska utfallet blev magert för LR och konflikten – som hade nått en samhällsfarlig nivå genom Avtalsverkets energiska användning av lockoutvapnet (landets officerskår varslades!) – framkallade det hittills enda fullbordade regeringsingripandet i en arbetskonflikt i form av en tvångslag som stoppade stridsåtgärderna under sex veckor. Det blev TCO och särskilt Lärarförbundet som vann på SACO:s bekostnad. Därmed inleddes på allvar utjämningens årtionde på den statligt styrda delen av arbetsmarknaden (Carle m fl 2000; Elvander 1988).

Utjämningspolitiken missgynnade alla SACO-grupper, särskilt de högavlönade såsom läkarna. Läkarförbundet deltog i de centrala förhandlingarna med kommunförbunden men hade – trots underläkarnas stora lyft efter sjukvårdsreformen 1970 – en generellt sett sämre löneutveckling än de andra personalgrupperna inom hälso- och sjukvården. Även socionomerna i SSR hade en dålig löneutveckling jämfört med kommunaltjänstemännen i TCO-förbundet SKTF. I storkonflikten 1980 stod såväl SACO som PTK-förbunden i den privata sektorn utanför. De stora vinnarna i medlingsuppgrörelserna efter konfliktens slut, blev Kommunal och Statsanställdas förbund i LO i samverkan med TCO-kartellerna för kommunalt och statligt anställda, populärt kallade ”De fyras gäng” (Elvander 1988).

Decentralisering i etapper 1980–2006

I slutet av 1970-talet började tendenser till en mera flexibel och marknadsrelaterad lönebildning framträda inom den offentliga sektorn, först och främst på den statliga sidan

men något senare också på det kommunala området. SACO fick under den borgerliga regeringsperioden 1976–82 ett visst gehör för argumentet att lönenivelleringen försvårar den offentliga verksamhetens chefsrekrytering i konkurrens med det privata näringslivet och riskerar att försämra dess kvalitet och effektivitet. Sedan socialdemokraterna återtagit regeringsmakten 1982 inleddes ett reformarbete inom statsförvaltningen med sikte på ett närmande till den privata sektorns mera decentraliserade och individualiserade lönesättning. Denna process vidarefördes i de följande centrala förhandlingarna för stats- och kommunalanställda. 1986 års statliga avtal innebar ett första litet genombrott för decentraliseringen: sektorsavtal för civila statsförvaltningen, försvaret, affärsverken och skolan ersatte det allomfattande centrala avtalet och utrymmet för lokala förhandlingar vidgades. Det verkliga genombrottet kom tre år senare då löneplanssystemet för de statsanställda, med sina lönegrader och löneklasser för automatisk uppflyttning inom tjänstens lönegrad, slopades och ersattes av krontalslöner och individuell lönesättning. Det var arbetsgivarna som var initiativtagare och pådrivare i denna process såväl inom statsförvaltningen som inom den kommunala sektorn (Elvander 1988, 2004). Löneplanssystemet för kommunaltjänstemän och sjuksköterskor avskaffades också genom centralt avtal 1989, medan Kommunal inte var redo att ta detta steg förrän 1993. För lärarnas del behölls emellertid det gamla systemet ända till 1995. Det berodde på att lärarorganisationerna i samband med den fackliga och politiska striden om ”skolans kommunalisering” 1989–90 (se nedan) mot arbetsgivarnas vilja lyckades genomdriva att löneplanerna överfördes från staten till kommunerna.

Några år in på 1990-talet var alla parter inom den kommunala sektorn i princip överens om att en individuell lönesättning skulle ersätta det gamla löneplanssystemet som gav varje fackligt kollektiv ett garanterat utfall. Denna grundläggande samsyn sattes på prov i avtalsrörelsen 1995–96. Vårdförbundet krävde en storsatsning på sina medlemsgrupper och en ökad lönespridning. Arbetsgivarna gjorde hårt motstånd med hänvisning till kommunalekonomisk kris och politiska överenskommelser om kostnadsramar; en strejk utbröt som varade i sju veckor och beledsagades av förtäckta hot om tvångslag (jämför SSF-konflikterna 1948 och 1951!). Konflikten avblåstes genom en medlingsöverenskommelse i januari 1996: ett femårsavtal som för de tre första åren gav samma löneökning som Kommunal och SKTF uppnått i ett treårsavtal i oktober 1995 efter en kortvarig strejk, men som för de två sista åren gav sjuksköterskorna ett extra påslag med en halv procent per år. Femårsavtal är ytterst ovanliga på den svenska arbetsmarknaden. Idén om en så lång avtalsperiod kom ursprungligen från de samtidigt pågående förhandlingarna om femårsavtal mellan Kommunförbundet och lärarnas organisationer, men den framfördes också av medlarna och arbetsgivarna. Den bakomliggande tanken var att stora förändringar beträffande lönesättning och arbetsorganisation kräver en lång avtalsperiod för att kunna genomföras med framgång (Elvander 1997; Olsson 2002).

Avtalsrörelsen 1998 inom den offentliga sektorn ledde i regel till treårsavtal på samma nivå som industrisektorn. Men det fanns två stora undantag: sjuksköterskorna och lärarna hade femårsavtal som löpte ut våren 2000. Vårdförbundet gjorde upp med landstings- och kommunförbunden om ett nytt femårsavtal 2000–05 på en

nivå som enligt fackets bedömning (vilken i stort sett besannades) skulle ge cirka fem procent per år – tre procent över minimiutrymmet i avtalet – tack vare den individuella fördelningen och marknadsläget. Detta avtal innebar det stora genombrottet för individuell lönesättning på arbetsplatsnivå, antingen i samband med löne- och utvecklingssamtal mellan den anställda och närmaste chef eller enbart genom ett lokalt kollektivavtal. Dessa båda huvudalternativ formaliserades i det följande centrala flerårsavtalet 2005. Med det andra femårsavtalet år 2000 ryckte Vårdförbundet till sig initiativet i utvecklingen mot individuell lönesättning. Förbundet kom före Kommunal och Läkarförbundet – för att inte tala om lärarnas båda organisationer som var sist ute 1995 – och innehar alltså denna tätt position i den bemärkelsen, att lönesamtalsmodellen är det huvudalternativ som allmänt tillämpas, medan de andra fackförbunden föredrar en mera försiktig individualiseringsprocess inom ramen för lokala förhandlingar på kommun- respektive landstingsnivå.

Arbetsgivarna försökte i förhandlingarna med kommunaltjänstemännen med flera våren 2001 få acceptans för sjuksköterskeavtalets grundprinciper, men det avvisades och resultatet blev i stället ett fyraårigt avtal på SKTF-området med ett garanterat löneutrymme på 2,5 procent per år i genomsnitt. Därmed uppnådde SKTF även att komma i fas med Vårdförbundets femårsavtal. På SACO-förbundens avtalsområden inom den kommunala sektorn – med undantag för LR – innebar avtalsrörelsen 2001 en mycket långtgående decentralisering och individualisering. I mars ingick Läkarförbundet och Landstingsförbundet ett fyraårigt avtal utan fastställt löneökningutrymme annat än för det första året. Ungefär samtidigt slöt

Akademikeralliansen (en löst organiserad samordning mellan 19 SACO-förbund som ersatt den tidigare förhandlingskartellen SACO-K) ett så kallat tomt avtal: inga centralt överenskomna utrymmen, endast lokal lönesättning enskilt eller gruppviss; ej heller avtalsperioden var fastställd. Denna avtalsmodell fick senare ett visst genomslag även på andra områden; på den statliga sektorn träffade sålunda Arbetsgivarverket några veckor senare ett liknande ”sifferlöst” avtal med SACO-S-kartellen. I december 2004 ingick Vårdförbundet ett avtal som var både sifferlöst (så när som på ett garanterat utfall i den årliga lokala löneöversynen på två procent) och utan fastställd avtalsperiod. Läkarförbundet tecknade våren 2005 ett avtal på 27 månader med garanterat utrymme de två första åren men inget för 2007. Alla dessa avtal befäste ytterligare den pågående utvecklingen på det lokala planet i riktning mot individuell lönesättning.

Avtalsrörelsen 2001 på det kommunala området var ovanlig även i ett annat avseende. Normalt brukar Kommunal – sedan slutet av 1970-talet LO:s största förbund med cirka 600 000 medlemmar kring sekelskiftet, varav över 80 procent kvinnor – sluta det första avtalet inom sektorn. Men denna gång hade Kommunal, mot bakgrund av en samordningsöverenskommelse inom LO, gjort en underhandsuppgörelse med de socialdemokratiskt styrda arbetsgivarförbunden om att få komma sist och få ut något högre löneutrymme än övriga offentliganställda och löntagarna inom industrin. Målet var en stegvis uppgradering till industriarbetarnas nivå, särskilt för grupper med ”kvalificerade yrken” såsom undersköterskor. Efter segdragna förhandlingar med hjälp av medlare slöts i mitten av maj, sex veckor efter utlöpningsdagen för flertalet av den offentliga sektorns avtal 31

mars, ett treårsavtal som gav i genomsnitt 3,7 procent per år i löneökning, nära en procent över industrins nivåhöjning. Till skillnad från alla andra avtal inom den kommunala sektorn ingick i Kommunals avtal även en garanti om en viss minsta individuell lönehöjning.

Kommunal gick även i fortsättningen sina egna vägar. Liksom i treårsavtalen på huvuddelen av den övriga arbetsmarknaden var det tredje året uppsägningsbart. Till skillnad från övriga fackförbund utnyttjade Kommunal denna ventil, åberopande en sämre löneutveckling än den i avtalet avsedda. Detta ledde till utdragna medlingsförhandlingar under våren 2003 som beledsagades av omfattande fackliga stridsåtgärder och starka tendenser till politisk inblandning från vänsterpartiet och socialdemokraterna såväl centralt som lokalt. En sådan politisering av förhandlingarna är inte ovanlig i den kommunala sektorn – en följd av att arbetsgivarfunktionen är mera politiskt styrd än inom andra delar av arbetsmarknaden – men den var mycket påtaglig denna gång: Kommunals krav på bättre löneutveckling fick de socialistiska partiernas oreserverade stöd, till stor del baserat på en feministisk argumentation.

Det är en omdiskuterad fråga huruvida Kommunal nådde sina mål i 2003 års turbulenta förhandlingar. Tvårsavtalet 2003 liksom det efterföljande tvårsavtalet 2005 ger en bild av fasthållande vid de traditionella minimigarantireglerna i kombination med ett bejakande av den individuella lönesättningen. Till skillnad från 2003 slöts avtalet 2005 utan konflikt, och den politiska inblandningen var följaktligen mindre omfattande. Hela den kommunala avtalsrörelsen 2005, som inleddes redan kring årsskiftet med tillkomsten av Vårdförbundets nyss nämnda delvis sifferlösa och tillsvidare-

löpande avtal efter snabba direktförhandlingar, bedrevs under en märklig frånvaro av massmedial inblandning. Detta berodde på att parterna och medlarna i Kommunals långdragna förhandlingar var överens om att så skulle det vara: förhandlingarna skulle skyddas från politiserande inblandning genom att massmedierna i största möjliga utsträckning skulle hållas utanför. Strategin lyckades nästan helt. Spåren från den stora konflikten 2003 förskräckte och hotet från militanta feminister började bli alltmer besvärande (Elvander 2006).

*

På skolans område skedde stora omvälvningar åren kring 1990. Tvåårsavtalet för offentliganställda 1989–90 var ett avtal i den urspårade inflationsekonomin tecken som innebar rekordstora löneökningar i den statliga sektorn, i genomsnitt 20 procent och för lärarna 25 procent. Denna avtalsrörelse var unik på det sättet att den kom att sammankopplas med frågan om ”skolans kommunalisering”, alltså att de kommunalanställda lärarnas lönesättning och därmed sammanhängande arbetsvillkor skulle överföras från det försvinnande statliga löneplanssystemet till en renodlat kommunal förhandlingsordning med Kommunförbundet som central motpart i stället för Arbetsgivarverket. Göran Persson drev som nybliven skolminister med starkt stöd i riksdagen hårt på för kommunalisering i lag och avtal, medan lärarorganisationerna till en början var eniga om bevarad statsfinansiering. Lärarförbundet med stöd av TCO-S ändrade emellertid strategi när man såg möjligheten att få ett förmånligt löneavtal i utbyte mot stöd för kommunaliseringen. LR hamnade därmed i kylan: försök att stoppa reformen genom dels påverkan på den politiska beslutsprocessen,

dels en månadslång strejk på senhösten 1989 misslyckades – trots att en stark medlemsopinion i båda förbunden avvisade kommunaliseringen. Lärarförbundet blev den stora vinnaren i avtalsuppgörelsen i januari 1990, särskilt genom att få igenom sitt huvudkrav om lika slutlön för alla lärargrupper inom grundskolan; detta ledde bland annat till att småskollärarens slutlön ökade med 40 procent.²

Skolans kommunalisering fick vittgående följder på det organisationspolitiska planet. Hela det system av mäktiga centraliserade förhandlingskarteller som hade byggts upp på den fackliga sidan i anslutning till förhandlingsrättsreformen för offentliganställda 1965 bröt samman när en av dess grundstenar, alltså skolan, överfördes från det statliga ansvarsområdet till det kommunala. Denna destabilisering fick en snabb spridningseffekt: under ett par år i början av 1990-talet nedlades TCO-S, KTK och SACO-K och ersattes av ett samverkans- och serviceorgan utan egen förhandlingsrätt som numera kallas Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) och innefattar inte bara TCO-förbund utan också flera stora SACO-förbund såsom LR, Läkarförbundet och SSR.

År 1992 inleddes ett organiserat samarbete mellan Lärarförbundet och LR, några år senare manifesterat i Lärarnas samverkansråd, som alltsedan dess skött de centrala avtalsförhandlingarna inom skolområdet. Därmed slöts fred mellan de båda huvudmotståndarna i skolvärldens hundraårskrig,

2. Carle, Kinnander och Salin (2000); Intervju med OFR:s ordförande Christer Romilson, februari 2006. Denna beslutsprocess kring skolans kommunalisering och följdverkningarna härav för organisationsstrukturen, som behandlas kortfattat i nästa stycke, är en betydelsefull och helt utforskad del av Sveriges nutidshistoria.

och i samband därmed skedde också ett närmande mellan TCO och SACO. Hur var detta möjligt? En strukturell förklaring har att göra med den osäkerhet som skolans fullständiga kommunalisering förde med sig: å ena sidan ett hotfullt uppträdande från Kommunförbundets sida med hårda krav på återhållsamhet i löneförhandlingarna under hänvisning till den allvarliga samhälls-ekonomiska krisen i början av 1990-talet och dess ytterst negativa effekter för den kommunala ekonomin, å andra sidan en växande insikt i den fackliga ledningen att arbetsgivarnas allt starkare strävanden efter en rent individuell lönesättning måste tas på allvar och vändas till något positivt för medlemmarna. Dessa hot och möjligheter kunde endast mötas på ett effektivt sätt om lärarförbunden bytte strategi från konfliktbetonade relationer i den ömsesidiga misstrons tecken till en organiserad samverkan mellan likaberättigade parter. Här kommer också en betydelsefull personfaktor in i bilden. Christer Romilson, ordförande i Facklärarförbundet och TCO-S 1989–92 och sedermera i Lärarförbundet och OFR, var initiativtagaren till och chefsstrategen bakom den nya samverkanspolitikens genomförande. Romilsons strategi underlättades av att LR tog ett kongressbeslut 1992 om successiv övergång till individuell lönesättning, en linje som Lärarförbundet några år senare anslöt sig till trots en stark medlemsopinion emot (liksom i LR). De samverkande förbundsledningarnas starkaste argument för en ny lönepolitik var att det gamla tariffönesystemet hade kommit till vägs ände: alltfler medlemmar slog huvudet i den nästan oföränderliga lönegradens helt orubbliga tak, sedan de efter cirka 20 års klättring i lönetrappan hade nått högsta löneklassen. Alla dessa faktorer tillsammans bildar bakgrunden till de

båda nydanande femårsavtalen 1995–2005 och deras fortsättning i friare former.

Sammanfattning

Vi har här överblickat löneemarknadens uppkomst och utveckling inom primärkommuner och landsting under cirka hundra år. Det har främst gällt att ge en bild i starkt koncentrerad form av partsintressenas organisering, offentliga regelsystem i lag och avtal, förhandlingsformernas utveckling samt kollektivavtalens och deras föregångares inriktning och huvudresultat. Berättelsen bildar nära nog en full cirkel. Det börjar kring förra sekelskiftet med lokal autonomi på arbetsgivarsidan och fragmentariska förhandlingsformer, vanligen syftande till lönesättning av befattningar snarare än individer. I och med den kommunala sektorns demokratisering efter första världskriget bröts den högerstyrda arbetsgivarsidans ensidiga makt över de anställda i städer och landsting (de oftast var små och resurssvaga landskommunerna låg långt efter i denna utveckling). Som en följd härav kunde Kommunal under mellankrigstiden genom förhandlingar med enskilda städer och landsting etablera ett kollektivavtalssystem som i praktiken nära överensstämde med den privata SAF-LO-sektorns förhållanden. Samtidigt kunde Svensk Sjuksköterskeförning (SSF, liksom Kommunal bildad 1910) inregistrera de första framgångarna för en mera modern facklig strategi i förhandlingar med vissa landsting. På skolområdet däremot kunde en förhandlingskultur liknande sjukvårdens inte utvecklas under den övergångsperiod som mellankrigstiden utgjorde, eftersom lärarnas löner var ensidigt reglerade genom ett statligt avlöningsreglemente och deras fackliga organisationer var svaga och splittrade.

Fredsåret 1945 bryter en ny tid in efter krigsårens lönestopp. Nu börjar den tredje perioden i den kommunala löne-marknads utveckling: nära fyrtio år av centralisering i regi av mäktiga centralorganisationer och förhandlingskarteller på den fackliga sidan och en alltmer sammanhållen förhandlingsapparat på arbetsgivar-sidan. Centraliseringen utlöstes av Kommunals och sjuksköterskeföreningens militanta förhandlingstaktik under de första efterkrigsåren; detta bidrog till att parterna i början av 1950-talet blev överens om nödvändigheten av ökad centralstyrning och enhetlighet i arbetsmarknadsrelationerna. Under 1950-talet och början av 1960-talet befastes det centraliserade kommunala förhandlingssystemet i den anda av samförstånd, arbetsfred och nästan oavbruten reallöneökning som kännetecknade hela den svenska arbetsmarknaden under den svenska modellens guldålder. Men i mitten av 1960-talet började orosmoln hopa sig vid horisonten. Den stora reformen 1965 rörande de offentliganställdas fulla förhandlingsrätt utnyttjades omgående av SACO i form av strejker till stöd för LR-lärarnas lönekrav, vilket bidrog till radikaliseringsen av opinionsklimatet de följande åren – inte minst inom LO och TCO. SACO:s strategi visade sig vara kontraproduktiv för de akademiskt utbildade gruppernas intressen, särskilt när den upprepades 1971 i en lärarkonflikt med för SACO katastrofal utgång. Så följde den extrema utjämningspolitikens årtionde, under vilket akademikergrupperna missgynnades konsekvent till följd av en effektiv samverkan mellan LO:s och TCO:s karteller för offentliganställda samt mellan dessa och de politiskt styrda arbetsgivarförbunden.

Efter en försiktig upptakt i slutet av den borgerliga regeringsperioden 1976–82

inleddes en förändringsprocess i decentralistisk riktning i början av 1980-talet. Den socialdemokratiska regeringen gav till stor del SACO rätt när det gällde att genom en mera flexibel och differentierande lönepolitik trygga den offentliga verksamhetens chefsrekrytering och förbättra dess effektivitet. Reformarbetet fördes vidare i parternas regi och med arbetsgivarna som pådrivare under den fjärde perioden i den kommunala löne-marknads utveckling – decentraliseringens och den individuella lönesättningens period som inleddes i stor skala i och med löneplanssystemets avskaffande genom avtal 1989 för stats- och kommunaltjänstemännen (utom lärarna) och 1993 för Kommunal. De båda femårsavtalen för sjuksköterskorna och de nu helt ”kommunaliserade” lärarna 1995–2005 samt SACO:s sifferlösa avtal från och med 2001 innebar det definitiva genombrottet för den individuella lönesättningen.

Decentraliseringsprocessen, som från början varit centralstyrd genom de centrala ramavtalen, blir nu alltmer en fråga om lokala initiativ på olika nivåer, ökande lokalt arbetsgivaransvar och en ny roll för de fackliga organisationerna. Samtidigt pågår en centraliseringsprocess på arbetsgivar-sidan i den meningen, att en enda central arbetsgivarorganisation håller på att bildas: *Sveriges kommuner och landsting* (SKL). Det betyder dock inte en återgång till den tidigare centralstyrningen av avtal med mera. Tvärtom väljer SKL att spela en mera återhållsam roll som rådgivare under hänvisning till respekt för den kommunala självstyrelsen.

Referenser

- Bohm E (1961) *Okänd, godkänd, legitimerad. Svensk sjuksköterskeförenings första 50 år.* Svensk sjuksköterskeförening, Stockholm.

- Carle T, Kinnander S & Salin S (2000) *Lärarnas Riksförbund 1884–2000. Ett stycke svensk skolhistoria ur fackligt perspektiv*. Lärarnas riksförbund, Stockholm.
- Dahlman S-O (1962) "Den kommunala arbetsmarknaden" i Palme S U (red) *Hundra år under kommunalförfattningarna*. Svenska Landskommunernas Förbund, Svenska Landstingsförbundet, Svenska Stadsförbundet, Stockholm.
- Ejvegård R (1973) *Landstingsförbundet. Organisation, beslutsfattande, förhållande till staten*. Doktorsavhandling, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet.
- Elvander N (1988) *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982–1986*. Allmänna Förlaget, Stockholm.
- Elvander N (1997) "The Swedish Bargaining System in the Melting Pot" i Elvander N & Holmlund B (red) *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Elvander N (2004) "Från plan till marknad. Statlig lönebildning 1989–2003" *Ekonomisk Debatt*, vol 32, s 5–21.
- Elvander N (2006) "Medling. Den senare utvecklingen" i Egerö A-M & Nyström B (red) *Hundra år av medling i Sverige. Jubileumsskrift*. Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Emanuelsson A (1990) *Pionjärer i vitt. Professionella och fackliga strategier bland svenska sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden 1851–1939*. Doktorsavhandling, Historiska institutionen, Uppsala universitet.
- Gunnarsson J (1972) *Svenska Kommunförbundet*. Doktorsavhandling, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.
- Jensen Å (1991) *Förbund i förvandling. 80 år med Kommunal*. Tiden, Stockholm.
- Johansson K & Fredriksson U (1993) *Sveriges Läraryrke 1967–1990*. Läraryrkesförbundet, Stockholm.
- Lindblad I (1960) *Svenska Kommunalarbetareförbundet 1910–1960*. Doktorsavhandling, Statsvetenskapliga institutionen, Göteborgs universitet.
- Lirén G (1986) *Facklärarna i skolans och arbetsmarknadens perspektiv. En kamp för jämlika villkor. I*. Svenska fackläraryrkesförbundet, Stockholm.
- Lirén G (1989) *Facklärarna i skolans och arbetsmarknadens perspektiv. En kamp för jämlika villkor. II*. Svenska fackläraryrkesförbundet, Stockholm.
- Olsson K (2002) *Från likhet till olikhet. Tre årtionden av förändringar inom hälso- och sjukvården – samspel och konfrontation*. Studentlitteratur, Lund.
- Olsson Å (1985) "System och lönearbetare – om sjuksköterskornas ställning på arbetsmarknaden under 75 år" i *System och förändring – en bok utgiven till Svensk Sjuksköterskeförenings 75-årsjubileum*. Svensk Sjuksköterskeförening, Stockholm.
- Schöldström U (2003) "Läraryrket under ett sekel" i *Ett sekel med läkaren i fokus. Läraryrket 1903–2003*. Sveriges läraryrkeförbund, Stockholm.
- Widman B (2003) "Axel Höjer – ideologen bakom vårt hälso- och sjukvårdssystem" i *Ett sekel med läkaren i fokus. Läraryrket 1903–2003*. Sveriges läraryrkeförbund, Stockholm.
- Zetterström Lagervall (1985) "Minnesbilder från min tid som ordförande i SSF och i SHSTF" i *System och förändring – en bok utgiven till Svensk Sjuksköterskeförenings 75-årsjubileum*. Svensk Sjuksköterskeförening, Stockholm.