
Torgeir Aarvaag Stokke

Medling i de nordiska länderna

Medling i arbetstvister har lång tradition i de nordiska länderna. Även om det finns avsevärda variationer mellan länderna, finns också många exempel på kopiering av bestämmelser och hur de nationella regelverken konvergerat under historiens gång. Det svenska medlingsinstitutet har traditionellt haft en svagare maktposition än sina nordiska motsvarigheter och därför spelat en mindre roll som samordnande element i avtalsrörelserna. I och med lagändringarna år 2000 har dock det nya svenska medlingsinstitutet fått en långt starkare normativ roll än vad som är fallet i det övriga Norden.

Förlikningsväsendet har en central plats i det "kollektiva" eller organiserade arbetslivet i alla de nordiska länderna. Förlikningssystemet är statens bidrag till arbetsmarknadens parter, med andra ord ett serviceorgan för att underlätta för parterna att själva förhandla fram nya kollektivavtal. Förlikningssystemen är gamla och kompromisser från etableringstiden lever i viss mån kvar ännu i dag. En jämförelse av de nordiska medlingsinstituterna idag måste därför också beakta den historiska utvecklingen av förlikningssystemen. Den här artikeln¹ första del ger en kortfattad historisk översikt över utvecklingen i de nordiska länderna med en avslutande jämförelse av möjliga utvecklingsfaser. Därefter diskuteras medlingsinstitutens skilda befogenheter och tänkbara

förklaringar. Artikelns sista del behandlar frågan om medlingens mål. Är målet endast att bevara arbetsfreden, eller har medlingen också andra uppgifter att fylla i kollektivavtalsrörelsen? På denna punkt skiljer sig Sverige från de andra länderna, både historiskt och idag.

Nordiska jämförelser får av flera skäl en ganska speciell karaktär. För det första är de nordiska samhällena i ett internationellt perspektiv mycket lika. Till exempel saknas i stort sett religiösa och etniska motsättningar, och arbetsmarknadens organisationer har

Torgeir Aarvaag Stokke är dr polit i sociologi och forskar vid Forskningsstiftelsen Fafo, Oslo.

1. Artikeln är en omarbetad version av ett föredrag hållet på Nordiska Förlikningsmannakonferensen i Ålesund (Norge) i juni 2000. Kommunal- og regionaldepartementet i Norge har bidragit med forskningsmedel. Tack för kommentarer på tidigare versioner till Riksmeglingsmann Reidar Webster och de andra konferensdeltagarna, professor Stein Evju och Susanne Fransson, samt till Christer Thörnqvist som även översatt artikeln.

stora likheter. Detta ger oss ett väl insnävat universum inom vilket vi kan leta efter förklaringar till skillnader länderna emellan. Vi kan spåra hur idéer, regler och praxis spridit sig från ett land till ett annat. Spridning av idéer mellan länderna har förekommit så länge medling existerat på arbetsmarknaden, det vill säga från förhandlings-systemens uppbyggnadsperiod fram till idag, med den svenska lagändringen 2000 som det senaste exemplet.²

När det gäller källor spelar självfallet lagtexterna och lagarnas förarbeten en viktig roll. För några länder finns också goda lagkommentarer (jfr Schaumburg-Müller 1995; Tiitinen & Ruponen 1999), eller även juridiska avhandlingar (Nyström 1990). Annars ingår medlingsreglerna som en naturlig del i översiktsverk över den kollektiva arbetsrätten (jfr Backman 1990; Evju 1982; Jacobsen 1994; Sarkko 1981). Intresset i den här artikeln sträcker sig dock längre än till bara lagstiftningen, eftersom vi också är på jakt efter medlingens roll och medlarnas makt i kollektivavtalsrörelsen. Här finns några tidigare vetenskapliga studier, speciellt från Danmark och Sverige (Due m fl 1993; Elvander 1974, 1988). I Stokke (1998) är även Norge täckt, och en kortversion av ett större finskspråkigt arbete finns i Mattila (1993). De Nordiska Förlikningsmannakonferenserna, som startade 1939, har också efterlämnat mycket intressant material – speciellt från 1956 och framåt, då det finns både nationella rapporter till och referat från mötena.³

Den historiska utvecklingen

I alla de nordiska länderna är medling en integrerad del av den kollektiva arbetsrätten. I Sverige, Norge och på Island finns regler för medling inskrivet som egna avsnitt i lagar om medbestämmande, förhandlingar,

arbetskonflikter och konfliktlösning. I Danmark och Finland är medlingsreglerna samlade i egna lagtexter, men lika fullt är utvecklingen nära knuten till den övriga kollektiva arbetsrätten. I detta avsnitt behandlas den juridiska etableringen av medling i de fem länderna och de viktigaste förändringarna fram till i dag.⁴

Sverige

Det första nordiska land som fick en medlingsinstitution var Sverige. Året var 1906, men redan innan detta år förekom medling mellan fackföreningar och arbetsgivare, antingen efter avtal parterna emellan eller på initiativ från politiskt håll (jfr Adlercreutz 1954, s 259–262; Nyström 1990).

I och med lagen om medling i arbetstvister 1906 blev landet indelat i åtta distrikt med en särskild förlikningsman inom varje, med uppgift att försöka lösa arbetstvister. Om en konflikt sträckte sig över två eller flera förlikningsmannadistrikt fick Kungl Maj:t utse en särskild förlikningsman. Förlikningsmännen kunde ursprungligen bara inbjuda parterna till medling. Genom en

2. I förhållande till komparativ metod rör vi oss inom "most similar systems". Många bakgrundsfaktorer är lika, vilket förenklar sökandet efter vad som förklarar variationen mellan "casen" (jfr Meckstroth 1975). Samtidigt stöter vi på "Galtons problem". Eftersom vi inte kan anta att nationella förlopp skett oberoende av varandra, bryter själva idén om "case" som enhet samman (jfr Scheuch 1990, s 28).

3. En sista källa är samtal och intervjuer med medlare som jag dels genomförde våren 2000 i samband med ett norskt offentligt utredningsarbete och dels på den Nordiska Förlikningsmannakonferensen i Ålesund i juni 2000.

4. I tillägg till de källor som anges i texten finns en kortfattad översikt över rättsutvecklingen i Norden i Elvander (1974), medan Nyström (1990) går in mer i detalj.

lagändring 1920 förstärktes detta så att förlikningsmannen kunde ålägga parterna att delta i medling. I samma lagändring skrevs en redan etablerad praxis med särskilda medlingskommissioner vid omfattande tvister in. Socialstyrelsen – från 1967 det samma år inrättade Statens förlikningsmannaexpedition – utsåg förlikningsmän, medan det låg på Kungl Maj:t att tillsätta medlingskommissioner.

På 1930-talet infördes en bestämmelse i medlingslagen att parterna var tvungna att varsla både sin motpart och förlikningsmannen i distriktet minst sju dagar före stridsåtgärd. När Medbestämmandelagen (MBL) trädde i kraft vid årsskiftet 1976–77 fördes medlingsreglerna in i denna, men utan väsentliga ändringar. När diskussionen om medlingsreglerna tog fart på 1980-talet hade därför inga avgörande förändringar skett sedan 1930-talet. Denna debatt behandlar jag dock inte vidare här. Vad gäller de mer tekniska förändringarna av medlingsreglerna som debatten lett till, så gäller från den 1 juni 2000 följande:

- Varselfristen är förlängd från sju dagar till sju arbetsdagar.
- Varslad stridsåtgärd kan frysas i upp till 14 dagar om det antas främja en god lösning av tvisten.
- Vidare har Statens Förlikningsmannaexpedition ersatts av Medlingsinstitutet, som skall ha en chef och ett väsentligt antal andra anställda.

Danmark

Nästa land som fick en bestämd medlingsordning var Danmark. Det danska förlikningsmannainstitutet, Forligsinstitutionen, inrättades 1910, efter förslag av den partsammansatta kommittén Augustutvalget (bestående av lika många ledamöter från

vardera danska LO som Dansk Arbejdsgiverforening – DA, samt en opartisk ordförande). Lagstiftningen 1910 byggde på tre principer. Regeringen skulle utse en förlikningsman för en period på två (senare tre) år efter förslag från Den permanente Voldgiftsret (senare Arbejdsretten). Förlikningsmannen fick rätt att sammankalla parterna, och till att framställa medlingsförslag.

År 1921 utökades antalet förlikningsmän till tre, från 1927 supplerade av en ställföreträdande förlikningsman. Förlikningsmännen fick även rätt att ålägga parterna temporär fredsplikt i en vecka (Due m fl 1993, s 136). Lagen om medling genomgick väsentliga ändringar 1934. För det första blev organisationerna ålagda att sända avskrifter av varsel till Forligsinstitutionen. För det andra kunde medlingsförslag underställas medlemsomröstningar inom organisationerna. För att ett medlingsförslag skulle förkastas krävdes kvalificerad majoritet mot förslaget. Vidare fick förlikningsmannen rätt att ”koppla” medlemsomröstningar hos olika organisationer, så att det sammantagna resultatet skulle gälla. På 1940-talet tillkom ett antal ”medlingsmän” (mæglingmænd) till förlikningssystemet. Dessa skulle avlasta förlikningsmännen från en del av deras arbete, som exempelvis att leda förhandlingar mellan parterna. Medlingsmännen hade dock inte samma rättigheter som förlikningsmännen. En lagrevision 1958 utvidgade förlikningsmännens rätt att ålägga parterna temporär fredsplikt. Om förlikningsmännen i samråd fann att konflikten skulle hota livsviktiga samhällsfunktioner eller allvarligt hindra en fredlig samlad lösning av förhandlingarna, kunde de i en första omgång uppskjuta de varslade stridsåtgärderna med två veckor och i en andra omgång med ytterligare två. Totalt innebar detta maximalt 30 dagars uppskjutning, på

grund av en regel om att en stridsåtgärd inte fick inledas förrän på tredje dagen efter det förlikningsmannen förklarar medlingen avslutad. Från och med år 2000 är detta utsträckt till 32 dagar, då en konflikt nu inte får inledas förrän tidigast den femte dagen efter det medlingen förklarats avslutad.

Reglerna om medlemsomröstningar i den danska medlingslagen har förenklats ett antal gånger under efterkrigstiden. Den väsentligaste ändringen kom dock först 1997 då kraven för att förkasta medlingsförslag sänktes. Innan krävdes både kvalificerad majoritet av de röstande och att minst 35 procent av de röstberättigade röstade mot ett förslag för att det skulle avslås. Detta ändrades till att enkel majoritet skulle räcka för avslag, men med förbehållet att om röst-deltagandet var mindre än 40 procent, måste likväl 25 procent av det totala antalet röstberättigade rösta mot för att förslaget skulle förkastas. Är röstdeltagandet över 40 procent, vilket det varit inom LO-DA-området de senaste åren, räcker alltså enkel majoritet för att förkasta ett medlingsförslag.

Norge

Den norska medlingsinstitutionen kom med som en del av arbetstvistlagen 1915 och inrättades från och med 1/1 1916. Denna lag är kanske den som genomgått minst ändringar och har därför en ganska arkaisk prägel (jfr Evju 1982, s 131). Med lagen 1915 instiftades Riksmeglingsmannsembetet och den lokala medlingsapparaten. Vidare fastslogs parternas varselplikt, samt förlikningsmannens rätt att ålägga parterna tidsbegränsad fredsplikt (minst 14 dagar) under medling.

De viktigaste ändringarna i lagen kom 1934, när regler för medlemsomröstningar och medlarens rätt till koppling av omröstningar om medlingsförslag infördes. Förebilden var i båda fallen de danska lagänd-

ringarna samma år. När LO och Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) skrev under huvudavtalet för arbetare 1935, togs emellertid reglerna om kvalificerad majoritet för att förkasta ett medlingsförslag ut ur lagen (jfr Seim 1972; Stokke 1998, s 102). Efter kriget öppnades möjligheten för centralt utnämnda förlikningsmän. Dessa spelade dock aldrig någon viktig roll före 1980-talet. År 1958 fick lagen om offentliga tjänstestvister, vilken täcker det statliga kollektivavtalsområdet, egna regler för medling. Dessa regler avviker på vissa punkter från reglerna i arbetstvistlagen.

En viktig fråga knuten till reglerna för medlemsomröstningar och medlarnas rätt till koppling avgjordes i Arbetsretten 1982 (Evju 1982, s 120; Stokke 2000). Frågan var om medlaren kunde ålägga de berörda organisationerna att medlemsomrösta om ett medlingsförslag. Arbetsretten kom fram till att arbetstvistlagen inte gav någon sådan rättighet. Därmed har möjligheten att koppla medlemsomröstningar om olika medlingsförslag också avsevärt försvagats, eftersom en organisation rent teoretiskt kan vägra att genomföra en medlemsomröstning och istället förkasta medlingsförslaget direkt. Medlingsinstitutet har därför heller inte kopplat omröstningar efter 1982.

Det pågår idag en diskussion om det norska medlingsinstitutet. Ett förslag, lanserat hösten 1998 av LOs ledning, är att tillåta resultatlösa förhandlingar att utmytna direkt i öppna konflikter, och kalla parterna till medling först efter ett visst antal konflikt dagar. Förslaget bryter fundamentalt mot en mycket stark medlingstradition i Norge. Samtidigt är det dock motiverat för att få en större grad av realism i förhandlingarna. Förslaget är under behandling i en regeringstillstätt kommitté, och om detta eller andra förslag till ändring i medlings-

reglerna får stöd, kan man räkna med lagändringar från år 2002 eller så.⁵

Finland

I Finland existerade lagstiftning om medling redan under det sena 1800-talet. Lagstiftningen ålade yrkesinspektörer och yrkesorganisationer att medla i lokala tvister, och hade tidvis stor betydelse (Mattila 1993; Tiitinen & Ruponen 1999, s 8–10). Med lagen om medling i kollektiva arbetstvister 1925 etablerades en permanent medlargrupp för att hjälpa parterna att uppnå enighet, men medlarna hade inga egna maktmedel. Med en ny lag 1946 blev varselplikt införd i Finland. Detta kom efter förslag från Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund (AFC) och Finlands Fackföreningars Centralförbund (FFC), vilka två år tidigare slutit det första finska huvudavtalet. Samtidigt fick socialministern (senare arbetsministern) rätt att efter förslag från en förlikningsman förlänga fredsplikten med två veckor, om stridsåtgärden skulle beröra vissa vitala sektorer. Dessa sektorer var järnvägs-, fartygs-, flyg- eller telegraftrafik; post- eller telefonväsendet; elektricitets-, gas- eller vattenledningsverk; försvars-, polis-, fångvårds-, medicinal- eller brandväsendet; eller, slutligen, nödvändig transport av livsmedel (Modeen 1963, s 19).

År 1962 inrättades en särskild statlig myndighet, Riksförlikningsmannen, och det gjordes samtidigt en klarare distinktion mellan riksmedling och distriktsmedling. Listan över de områden där socialministern kunde förlänga fredsplikten slopades. Istället infördes en generell bestämmelse att fredsplikten kunde förlängas om stridsåtgärden berörde samhällsviktiga funktioner eller kunde skada allmänna intressen.

Lagen utsträcktes 1970 till att även omfatta tjänstemän i offentlig sektor. En sär-

skild regel för dessa föreskrev att arbetsministern hade rätt att uppskjuta en varslad konflikt för offentligtanställda tjänstemän i ytterligare en vecka utöver de två veckor som gällde för hela arbetsmarknaden.

Island

På Island infördes den första lagen om medling 1925 (Nyström 1990, s 181). En förlikningsman skulle utnämnas för hela landet. Denne hade rätt att medla och framlägga medlingsförslag för omröstning till de berörda organisationerna, men han hade inga befogenheter utöver detta. En mer omfattande arbetstvistlag infördes 1938. Lagen inkluderade paragrafer om fackföreningarnas rättigheter, om arbetskonflikter, om medling och om arbetsdomstol (Backman 1990, s 185). Medlingsreglerna omfattade varselplikt, och landet delades in i fyra distrikt. Förlikningsmannen i Reykjavik hade dock status av riksförlikningsman. Vidare infördes regler om medlemsomröstningar om medlingsförslag. För att ett förslag skulle förkastas krävdes dels majoritet bland de röstande och dels att dessa utgjorde minst 35 procent av det totala antalet röstberättigade inom organisationen. Förlikningsmännen fick också rätt att koppla medlemsomröstningar om flera medlingsförslag. År 1978 skildes medlingsreglerna ut till en egen lag. Uppdelningen av landet i medlingsdistrikt försvann och istället leddes arbetet nu av en riksförlikningsman och en vice riksförlikningsman. Till detta kan också utses särskilda assisterande förlikningsmän. Ett knappt decennium senare, 1986, fick många tjänstemän i den offentliga sektorn konflikträtt.

5. Utvalget for tarifförhandlingssystemet, som kommittén heter, blev inrättad av regeringen den 28 maj 1999 och avger sitt betänkande under våren 2001.

De fördes in under de gällande medlingsreglerna, men med 15 dagars varselplikt mot sju för övriga.

I mitten av 1990-talet debatterades medlingsreglerna livligt på Island, och diskussionerna resulterade i flera viktiga ändringar 1996. Samtidigt fördes lagstiftningen om medling in som ett eget kapitel i arbetstvistlagen. Reglerna om medlemsomröstningar förenklades så att det för att förkasta ett medlingsförslag endast krävs enkel majoritet mot och att de nejstående skulle utgöra mer än 25 procent av de röstberättigade. Vidare skall organisationerna komma överens om en "körplan" senast tio veckor före det gällande kollektivavtalet löper ut. Misslyckas parterna med att själva få till stånd en sådan plan, skall förlikningsmannen göra en åt dem. Parterna kan inte heller utlysa

stridsåtgärder förrän medlingen pågått en viss tid.

En sista princip har egentligen inte så mycket med medlingsverksamheten att göra, men kan påverka medlingens villkor. För att en strejk eller lockout skall vara lovlig på Island krävs att den beslutas genom enkel majoritet vid hemliga medlemsomröstningar där minst 20 procent av organisationens röstberättigade deltar.⁶

Sammanfattning

Utvecklingen antyder att vi kan tala om en etableringsfas och en justeringsfas i alla de fem länderna. Detta illustreras i *tabell 1*, där

6. Källa: Dokument från de Nordiska Förlikningsmannakonferenserna 1996 och 1998.

Tabell 1. De viktigaste händelserna för utvecklingen av förlikningssystemen i de nordiska länderna.

	Sverige	Danmark	Norge	Finland	Island
Fas I: Etablering	1906	1910	1915	1925	1925
Fas II: Justering	1920 Plikt för parterna att delta i medling 1935 Varselplikt	1921 Tre förlikningsmän 1927 Möjlighet till en veckas temporär fredsplikt 1934 Regler för omröstningar om medlingsförslag 1934 Koppling 1958 Möjlighet till två plus två veckors temporär fredsplikt	1934 Regler för omröstningar om medlingsförslag 1934 Koppling 1935 Regler för omröstningar om medlingsförslag 1958 Regler om medling för den statliga sektorn 1982 Dom i Arbetsretten slår fast att omröstning om medlingsförslag ej är obligatorisk	1946 Varselplikt 1946 Möjlighet till två veckors temporär fredsplikt 1962 Riksförlikningsman 1970 Regler för medling i den offentliga sektorn	1938 Varselplikt 1978 Centralisering 1986 Regler för medling i den offentliga sektorn
Fas III: Omvärdering	2000 Medlingsinstitutet	1997 Regler för omröstningar om medlingsförslag	2002 ??		1996 Särskilda körplaner 1996 Konfliktomröstningar

de viktigaste händelserna finns med. Om vi dessutom kan tala om en omvärderingsfas, som vi i så fall just befinner oss i, är mer osäkert. Det har emellertid skett väsentliga förändringar både i Danmark, Sverige och på Island, och diskussioner pågår i Norge. Det finns också antydningar till en viss konvergens över tid, då det svagast utrustade förlikningssystemet – det svenska – har stärkts, medan det starkast utrustade systemet – det danska – försvagats något.

Vidare finns tydliga exempel på kopiering av regler mellan länderna under alla utvecklingsfaser. De mest uppenbara är att de norska reglerna om medlemsomröstningar 1934 kopierades från Danmark, de isländska lagändringarna 1938 var inspirerade både av Danmark och Norge, den finländska lagen 1946 var sverigeeinspirerad, de isländska ändringarna 1996 hade danska (men även brittiska) förebilder⁷ och de svenska ändringarna 2000 hämtade inspiration från alla de övriga länderna, men kanske speciellt från Finland.

Jämförelse av befogenheter

I internationell litteratur stöter man ofta på en distinktion mellan "förlikningsarbete" ("conciliation") och "medling" ("mediation"). Huvudskillnaden är om medlaren har möjlighet att på eget initiativ framlägga förslag till lösning av tvisten, för parterna att avvisa eller acceptera. Förlikning blir därmed en hjälp för parterna "ovanifrån" för att främja ett gemensamt förhandlingsklimat och gemensamma förhandlingsnormer (se t ex de Roo & Jagtenberg 1994; Goldman 1998). Som utgångspunkt kan vi säga att det är institutioner för medling som utvecklats i Norden, eftersom möjligheten att framlägga medlingsförslag står centralt i alla de nordiska länderna. Likaväl varierar med-

larens ytterligare befogenheter betydligt mellan länderna, både vad gäller möjligheten att kontrollera själva medlingsprocessen och organisationernas behandling av ett eventuellt medlingsförslag.

Tabell 2 ger en schematisk översikt över vilka befogenheter de nordiska medlingsinstituterna är utrustade med. Gemensamt är parternas varselplikt och plikt att delta i medling. Likafullt finns tre viktiga skillnader redan här.⁸ För det första gäller för Finland, Island och Sverige att perioden mellan när institutet mottagit varsel och tidpunkten när den varslade stridsåtgärden skall inledas, är av stor betydelse för själva medlingen. I Norge används denna tid till att avgöra om Riksmeglingsmannen skall lägga ett tidsbegränsat förbud mot stridsåtgärden, medan parterna ofta redan sitter i Forligsinstitutionen när varsel avges i Danmark, åtminstone på LO-DA-området.

7. Den isländska regeringens ursprungliga förslag var att införa de danska kopplingsreglerna i den isländska lagen. Arbetstagarnas huvudorganisation ASÍ hänvisade då till de folkrättsliga problemen Danmark haft med sin lag (jfr Schaumburg-Müller 1995, s 27–28). Resultatet blev en mer begränsad rätt till koppling (källa: Dokument från den Nordiska Förlikningsmannakonferensen 1996). Senare har också den danska lagen ändrats bl a på grund av folkrättslig kritik (jfr Stokke 1998, s 455–456). Likafullt har det även efter lagändringen 1997 riktats folkrättslig kritik mot Danmark. Föreningsfrihetskommittén inom ILO har senast i case no 1971 från 1999 klargjort att den aktuella lagtexten inte är förenlig med ILOs grundläggande principer om fria kollektiva förhandlingar.

8. I den följande genomgången tas inte hänsyn till den norska lagen om offentliga tjänstetvister, som på en del områden har egna regler. Inom den statliga sektorn är obligatorisk medling kombinerad med automatiskt förbud mot stridsåtgärder i 21 dagar. Vidare kan förlikningsmannen kräva medlemsomröstningar om medlingsförslag.

Tabell 2. Medlingsinstitutens befogenheter.

	Sverige	Danmark	Norge	Finland	Island
Varselplikt	X	X	X	X	X
Plikt för part att delta i medling	X	X	X	X	X
Rätt att förlänga fredsplikt	X	X	X	X	
Medlemsomröstning		X	(X)		X
Koppling		X	X		X
"Nedkylning"		X			
Ny medling			X		X
"Körplaner"	(X)				X

För det andra är varsel om stridsåtgärder i Norge och Danmark kopplat till uppsägningar – de individuella anställningsförhållandena suspenderas under konflikten. Det betyder också att konflikten alltid tar formen av arbetsinställelse – alltså kontinuerlig strejk eller lockout. I Sverige och Finland ligger inte uppsägningar till grund för arbetskonflikt. Istället varslas om "stridsåtgärder", vilka kan ha skiftande karaktär såsom övertidsvägran, blockad eller korta strejker som avlöser varandra. I Finland gäller vidare att endast arbetsinställelser – det vill säga strejker och lockouter – måste varslas till motpart och medlare. Andra former av stridsåtgärder kan inledas utan varsel. I den privata sektorn är det till exempel vanligt att utlösa övertidsblockad när kollektivavtalet löpt ut.

Ett tredje förhållande, som illustrerar att vi kan tala om ett västnordiskt och ett östnordiskt system, hänger samman med vad som sker om en organisation bryter mot varselplikten. I Danmark, Norge och på Island innebär detta att konflikten blir olovlig. I Sverige och Finland däremot är varselplikten bara en ordningsregel och brott mot den straffas med böter. Dessa har dock höjts avsevärt genom en ny paragraf (62a) i den svenska medbestämmandelagen. Skillnaden

mellan västnorden och östnorden är lika fullt inte entydig, då Danmark har ett sanktionssystem vid lagstridiga (eller mer exakt, avtalsstridiga) konflikter som liknar det östnordiska medan organisationerna i Norge riskerar ersättningsansvar om motparten kan påvisa ekonomisk skada. På Island råder, kraftigt förenklat, en kombination.⁹

Varselplikten längd varierar mellan länderna, från två veckor i Finland via sju arbetsdagar i Sverige och sju dagar på Island till fyra dagar i Norge (men med egna regler på det statliga området, se not 8). I Danmark gäller också sju dagar efter Hovedavtalen LODA. På Island gäller 15 dagar för offentliganställda tjänstemän.

Plikt för parterna att delta i medling är den andra gemensamma principen. Plikten gäller först och främst i förbindelse med att en part avgivit varsel. Den omfattar emellertid också plikt för parterna att infinna sig till medling även om det inte lagts något varsel. I praktiken har detta dock bara betydelse i Danmark. Om det får praktisk

9. Reglerna om sanktioner vid lag- och avtalsbrott är komplicerade och säregna för varje enskilt land. Se t ex Sigeman (1983) och Óskarsson (1998) för närmare detaljer.

betydelse även i Sverige efter ändringarna i medbestämmandelagen vet vi inte ännu.

Det isländska medlingsinstitutet är det enda som saknar rätt att ålägga parterna temporär fredsplikt, vilket dock har mindre betydelse i praktiken, då parterna inte kan lägga varsel innan man försökt lösa tvisten genom medling. I övrigt ligger rätten att utsträcka varselperioder hos arbetsministeriet för Finlands del, medan det är medlingsinstitutet som har den rätten i de tre övriga länderna.¹⁰ I Norge kan en varslad konflikt uppskjutas i tio plus fyra dagar, i Sverige upp till 14 dagar, i Finland upp till sju dagar och i Danmark i två omgångar med upp till 14 dagar i vardera. Grunden för att förlänga varselperioden varierar. I Norge är det bara de potentiella skadeverkningarna som skall beaktas, i Sverige är det hänsynen till medlingen som är avgörande, i Finland är det en kombination, och i Danmark krävs ingen specificerad orsak. När det gäller förlängning av varselperioden en andra gång i Danmark, gäller precis som i Finland en kombination av hänsyn till medlingsprocessen och potentiella skadeverkningar.

Regler för medlemsomröstningar återspeglar i viss grad vilken praxis arbetstagar sidan utvecklat för att acceptera eller förkasta förhandlings- och medlingsförslag. Medlemsomröstning, eller "uravstemning" som det heter i flera av de nordiska länderna, spelar i dag en viktig roll i framför allt Danmark, Norge och på Island. I Finland har många arbetstagarorganisationer tilläggsbestämmelser om medlemsomröstning om förhandlings- och medlingsförslag (Tiitinen & Ruponen 1999, s 44). Sådana bestämmelser går i huvudsak ut på att avgöra när ett omröstningsresultat är bindande. I praktiken används medlemsomröstningar om förhandlings- och medlingsförslag i varierande grad i finskt arbetsliv, medan det är

mer vanligt att hålla omröstningar som förberedelse till eller avslutning på en strejk (Suviranta 1997, s 174).

I Sverige var medlemsomröstningar ett viktigt inslag i den interna medlemsdemokratin inom LO-förbunden fram till mitten av 1930-talet. Svenska LO önskade emellertid mer uniforma och klara stadgar inom förbunden, och anbefalldes en övergång till "normalstadgar" där det slutliga avgörandet i förhandlingsfrågor hänsköts till ett representativt förbundsorgan. Efter en reform 1941 blev denna representativitetsprincip satt som villkor för förbundens anslutning till LO. I kombination med att krigsårens förhandlingar främst var prisutvecklingsrelaterade indexförhandlingar, ledde denna reform till att omfånget av medlemsomröstningar minskade dramatiskt (Elvander 1969, s 71-73). I dag är medlemsomröstningar ingen viktig del av det svenska förhandlingsystemet.¹¹

Medlemsomröstningar om medlingsförslag är lagstadgade i Danmark, Norge och på Island. I Danmark och på Island finns bindande regler för när ett medlingsförslag skall anses som förkastat. Regler om koppling av medlemsomröstningar finns i alla dessa tre länder, men här är de danska reglerna betydligt mer omfattande än de isländska. I Norge har Arbeidsretten avgjort att förlikningsmannen inte kan ålägga en organisation att rösta om ett medlingsförslag, något som i praktiken satt kopplingsrätten ur spel.

I Danmark, men bara där, finns också regler om vad som kan kallas "nedkyllning",

10. Denna skillnad har dock ringa betydelse i praktiken (jfr Bruun 1999, s 45).

11. Undantag finns dock för enskilda grupper, som lärarna vilka hållit medlemsomröstning i samband med förslag till kollektivavtal med lång varaktighet.

vilket går ut på att när en medlare förlängt en varselperiod, får en konflikt inte inledas förrän på femte dagen efter denna period löpt ut. Nedkylningsperioden blev förlängd med två dagar i samband med kollektivavtalsrörelsen 2000, efter initiativ från LO och DA.

Unikt för Norge och Island är att det finns regler om när ny medling senast skall äga rum om konflikt utbrutit. På Island sker detta efter 14 dagar medan regeln i Norge säger en månad efter den första medlingen avslutats.¹² Självfallet kan ny medling påbörjas även innan detta datum, om parterna själva vill.

”Körplaner” är egentligen ett danskt fenomen, som går ut på att organisationerna avtalar tidsplaner för själva förhandlingsförloppet. Sådana tidsplaner kan vara mer eller mindre omfattande, men har aldrig varit en del av den danska medlingslagen. Däremot finns det inskrivet i den isländska lagen att förlikningsmannen skall ge parterna en körplan om de inte själva upprättat en. I Sverige skall också Medlingsinstitutet medverka till att parterna avtalar om körplaner. Detta nämns inte i lagen, men det omtalas i förarbetena (Prop 1999/2000:32) och står i den nya instruktionen för Medlingsinstitutet (Förordning 2000:258).

Några andra likheter och skillnader kan också nämnas:

- Medlingskommissioner används ibland på Island och tidigare i Sverige, men sällan i Finland och inte alls i Norge och Danmark. Numera är det vanligare i Sverige att det utses två medlare i en tvist.
- Med undantag för Sverige har alla länderna en riksförlikningsman. Denne är anställd på heltid bortsett från i Danmark. I Sverige finns det en chef för det nya Medlingsinstitutet, men medlingsverk-

samheten skall framledes ske på basis av externa medlare.

- När det gäller utnämning av medlare, har parterna antingen ett formellt eller ett informellt inflytande.
- Vad gäller medlingens omfång, saknar den danska medlingsordningen distriktsmedling. I praktiken betyder detta att det normalt inte medlas i tvister om upprättande av kollektivavtal på ett tidigare icke täckt område, om inte båda parter ber om det. Island har heller inte någon distriktsmedlingsapparat, men det hänger samman med att de flesta medlingar ändå äger rum i Reykjavik.

Förklaring av utformningen och olikheterna i befogenheter

Hur har medlingsinstitutet blivit som det blivit, vad är förklaringen till deras utformning? Den nordiska forskningstraditionen inom detta fält är begränsad till institutets maktmedel. Några viktiga synpunkter lanserades i ett pionjärbete av Nils Elvander (1974), och de har senare fått stöd av Nyström (1990) och Stokke (1998). I huvudsak går de ut på följande:

Om man till att börja med konstaterar att det finns mycket stora historiska likhetstecken mellan arbetsgivarparterna i de nordiska länderna vad gäller centralisering och

12. I den aktuella norska bestämmelsen heter det att om det gått en månad efter det medlingen avslutats, så ”... skal den meglingsmann som har behandlet saken opfordre partene til nye forhandlinger” (arbeidstvisteloven § 38, andra stycket). Det kan resas tvivel om bestämmelsens tvingande karaktär, och lagens förarbeten ger inte något klart svar på om parterna är tvungna att ställa upp på ny medling. Det har mig veterligen dock aldrig hänt att någon part motsatt sig ny medling när medlaren uppmanat till det utifrån denna bestämmelse.

organisation, kan frågeställningen koncentreras till arbetstagersidan. Till stor del kan de historiska skillnaderna i medlingsordning mellan de nordiska länderna förklaras med skillnader i maktfördelning och beslutsprinciper internt inom landsorganisationerna. Denna slutsats kan vi dra genom att jämföra principer för förbundsorganisering och graden av centraliserad beslutsmyndighet inom de nordiska landsorganisationerna, landsorganisationernas medlemsmässiga dominans i förhållande till andra huvudorganisationer, och förbundens metoder för att anta förhandlings- och medlingsförslag.

Det danska LOs svaga kontroll över förbunden, den ständiga friktionen mellan förbund för yrkesutbildade och icke yrkesutbildade samt medlemsomröstningarnas betydelse, kan sättas i sammanhang med det starkast utrustade medlingsinstitutet i Norden. Motpolen var länge Sverige, där industriförbundsprincipen, den starka sammanhållningen inom svenska LO och rätten att anta eller förkasta medlingsförslag utan medlemsomröstningar kan kopplas till ett svagt medlingsinstitut. Finland har i hög grad haft det svenska regelsystemet som förebild, men den politiska splittringen inom landsorganisationen (FFC) har historiskt gjort statens roll viktigare och givit medlingsinstitutet en något mer central plats. Norge och norsk medling intar en mellanställning med Danmark på den ena och Finland och Sverige på den andra sidan. Norska LO kännetecknas dels av industriförbundsprincipen och stark intern sammanhållning mellan förbunden, men samtidigt är medlemsomröstningar metoden för att anta eller förkasta medlingsförslag. Island har en decentraliserad fackföreningsrörelse och därmed klara likheter med Danmark, som också tycks ha varit den viktigaste förebilden vad gäller regelsystem.

Detta ger också en antydning om hur vi ska förstå den nya svenska lagstiftningen. Från mitten av 1960-talet fick svenska LO konkurrens på arbetstagersidan, dels genom att tjänstemännen i privat sektor började förhandla centralt med arbetsgivarna (PTK-SAF) och dels genom att de offentliganställdas organisationer fick strejkrätt. Vidare förlorade LO under 1980-talet mycket av sin förmåga att agera samordnat. Huvudmotparten SAF avvecklade samtidigt sin centrala förhandlingsorganisation, varför det idag inte finns någon central, nationell förhandlingsnivå i Sverige. I mitten av 1980-talet började man också utreda hur medlingsinstitutet skulle stärkas. Det anmärkningsvärda är närmast att det dröjde ända till år 2000 innan ny lagstiftning infördes.

Medlingens syfte, formellt och reellt¹³

Vad är medlingens syfte? Det primära syftet är givetvis att främja och säkra arbetsfreden, men hur skall det göras? Det som gör frågan intressant är den centraliserade förhandlingsstrukturen i de nordiska länderna. Oavsett om det handlar om centrala förhandlingar mellan huvudorganisationerna eller decentraliserade mellan enskilda förbund, så påverkar förhandlingarna ekonomin och arbetslösheten. Både organisationer och myndigheter har därför intresse av vilka resultat medlingen leder till. På denna punkt är emellertid inte medlingslagstiftningen till speciellt mycket hjälp, vilket kan illustreras

13. Här saknas tillräckliga upplysningar om medlingspraxisen på Island för att inkludera landet i jämförelsen. Diskussioner jag haft med medlare ger dock intrycket att isländsk medling ligger närmare praxis i Finland, Norge och Danmark, än i Sverige.

med följande formuleringar ur tre av ländernas lagstiftning:

- Norge: "Meglingsmannen skal efter evne søke å oppnå enighet mellem partene om et rimelig forlik" (Arbeidstvistloven § 35).
- Sverige: "Förlikningsman skall söka få till stånd överenskommelse mellan parterna på grundval av förslag som kommer från dem själva" (MBL 48 §, äldre formulering).
- Finland: "Det äger förlikningsman att åvägabringa förlikning parterna emellan närmast på grundvalen av deras egna förslag och anbud" (Lag om medling i arbets tvister II §).

Alla tre formuleringarna pekar på att det är det konkreta partsförhållandet som skall ange ramarna för medlingen. Är det så i de nordiska länderna, eller tas det under medlingen även andra hänsyn än de som kommer till uttryck i lagstiftningen? För att illustrera den situation som i allmänhet uppstår i praktiken, kan vi använda termerna "spelöppnare" och "efterföljare" om parter i olika faser av ett förhandlingsförlopp.¹⁴

Spelöppnare är den första arbetstagarorganisation av betydelse som ingår ett nytt kollektivavtal under en omfattande förhandlingsomgång. Efterföljarna kan ibland liknas vid "fripassagerare" – grupper som försöker vinna något extra när spelöppnaren förhandlat färdigt. Om efterföljarna lyckas, kommer andra grupper att frestas till samma strategi i nästa förhandlingsrunda. Detta är kärnan i ett problem som präglat både förhandlingar och medling i de nordiska länderna under efterkrigstiden, och det ställer medlarna inför ett dilemma: en kompromissorienterad medlingsstil där den enskilda tvisten ses isolerat kan betyda att efterföljarna kan pressa arbetsgivarna att ge mer än spelöppnarna fått, eftersom medlaren inte tar

hänsyn till redan undertecknade kollektivavtal. Som en motvikt till sådana tendenser kan medlaren försöka se till aktörernas gemensamma intresse, vilket dock betyder att målet att bevara arbetsfreden i enskilda tvister måste underordnas hänsynen till en enhetlig lösning av hela kollektivavtalsrörelsen.

Hur löses då detta dilemma i de nordiska länderna? Valet för medlaren mellan att å ena sidan försöka skapa arbetsfred i enskilda tvister, det vill säga att vara "fredsmäklare", och å andra sidan fungera som "medlingspolis", det vill säga se till avtalsrörelsen som helhet, avgörs av vilka parter som sitter vid förhandlingsbordet. I Norge brukar en samordnad uppgörelse mellan LO och Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) fungera som spelöppnare. I de förbundsvisa uppgörelserna har man traditionellt försökt utgå från både ett "höglöneområde" (gärna Verkstadsavtalet) och minst ett "läglöneområde" (till exempel Hotell- och restaurangbranschen). Efterföljarna kan bestå av både andra LO-förbund och förbund utanför LO. Privat sektor kan också vara spelöppnare i förhållande till offentlig sektor. Härtill har uppgörelserna i både stat och kommun sin egen spelöppnar- och efterföljarlogik, när majoriteten ingår nya kollektivavtal medan minoriteten hamnar i medling eller konflikt. Det generella intrycket från hela efterkrigsperioden i Norge är att medlaren har varit fredsmäklare i spelöppningsförhandlingar och "medlingspolis" gentemot efterföljarna. I inledningen av en avtalsrörelse kan alltså medlingsinstitutet inte ta andra samhällsekonomiska hänsyn än de parterna själva gör, men då spel-

14. Terminologin är inspirerad av Ahonen (1990) och Scheuer (1993).

öppningen är avslutad, sätter den ramar för medlingsinstitutets fortsatta arbete (Stokke 1998, s 379–382).

Huvudintrycket från Danmark är att förhållandena är desamma. Forligsinstitutionen kan inte ta samhällsekonomisk hänsyn oavhängigt av parterna, och medlingssträvandena måste baseras på de faktiska ekonomiska och organisatoriska maktrelationerna samt parternas uppfattning av situationen – annars förblir medlingen resultatlös (Bjørnsen 1999, s 45). När LO-DA-området behandlas i Forligsinstitutionen är det ändå så, att de parter som inte når fram till ett resultat med eller utan medlingshjälp, får de mer generella villkoren för sin avtalsuppgörelse angivna i det kopplade medlingsförslaget. Gentemot mindre organisationer utanför LO som försöker undslippa LO-DA-uppgörelserna, har Forligsinstitutionen främst en ”polisroll”, för att se till att inga grupper får mer än det normgivande LO-DA-avtalet. Det samma gäller grupper inom den offentliga sektorn som brutit sig ur förhandlingskartellerna. Forligsinstitutionen är mycket försiktig med att ändra villkoren i de generella uppgörelserna inom den offentliga sektorn när utbrytare kommer till medling (Stokke 1998, s 466–467).

Det finns alltså en klar likhet mellan Norge och Danmark på denna punkt. Ingen medlare uppskattar rollen som ”polis”, då den strider mot huvudidén med ett medlingsinstitut. Några gånger har det därför varit möjligt att göra små symboliska ändringar eller tillägg för att ge arbetstagsarsidan möjlighet till en ärofull reträtt från medlingen. Vidare är nog ”polisrollen” mer synlig i Norge än i Danmark. Dels är utbrytningar inom den offentliga sektorn vanligare i Norge, och dels löses kollektivavtalen på LO-DA-området i Danmark i stort sett med ett omfattande medlingsförslag, medan

det i Norge också är vanligt med förbundsvisa förhandlingar om enskilda kollektivavtal.

Även Finland kan i huvudsak karaktäriseras på samma sätt som Norge och Danmark. Sedan slutet av 1960-talet har medlarna försökt etablera generella principer eller vittomfattande ramar för förhandlingsrundorna. Det kan röra sig om inkomstpolitiska ramar, eller mer generellt om vad som i Finland betecknas som den ”allmänna linjen” för en förhandlingsrunda (jfr Ahonen 1990; Bruun 1999, s 45; Tiitinen & Ruponen 1999, s 42). Dock tycks möjligheterna att bryta sig ur den allmänna linjen ha varit något större i Finland än i Danmark och Norge. I de två sistnämnda länderna finns nämligen en tradition av att lagstiftaren kan gripa in och stoppa en konflikt, i Danmark genom att upphöja ett medlingsförslag till lag och i Norge genom att överföra tvisten till tvångsskiljedom. Finland har ingen sådan tradition, varför medlarna ibland måste lägga medlingsförslag som bryter mot den allmänna linjen.

I Sverige har som nämnts LOs och SAFs dominerande ställning och kontroll av lönebildningen lett till ett i jämförelse mycket svagt medlingsinstitut. Doktrinen om arbetsmarknadens frihet innebär också att staten inte skall ingripa i kollektivavtalsrörelserna (Elvander 1988, s 10). I takt med att LOs och SAFs grepp om arbetsmarknaden minskat från mitten av 1960-talet, har medlingen alltmer påverkats av parternas taktik. Doktrinen om arbetsmarknadens frihet omöjliggjorde för staten att stoppa arbetskonflikter med lagstiftning. Ofta förekom flera medlingsförslag i en och samma tvist, och även om arbetsgivarna önskat en disciplin lika stark som den i Norge och Danmark, kunde inte medlingsinstitutet utöva någon ”polisfunktion”. Arbetstagarorganisationerna i

både privat och offentlig sektor kan strejka, och medlarna måste finna kompromisser i varje enskild tvist, det vill säga ikläda sig "fredsmäklarrollen" (Stokke 1998, s 519–522). Skillnaderna mellan de fyra länderna illustreras i *figur 1*.

Figur 1. Medlingens funktion fram till slutet av 1980-talet.

Parter	Medlarens roll	
	Fredsmäklare	Medlingspolis
Spelöppnare	Samtliga länder	
Efterföljare	Sverige	Norge Danmark Finland

Inte i något av länderna tar medlaren samhälleliga hänsyn oavhängigt av de dominerande organisationerna. I de inledande, "spelöppnande" förhandlingarna i en kollektivavtalsrörelse gäller alltså för medlaren att uppnå en kompromiss mellan parterna. När en kompromiss är uppnådd, är medlarna i Norge, Danmark och Finland noga med att följa den linje eller de mål kompromissen representerar. I Sverige däremot, har medlingen varit inriktad på att finna kompromisser i varje enskild tvist, oavsett om det rör sig om spelöppnare eller efterföljare. Detta visas mycket tydligt av flera konflikter inom den offentliga sektorn i mitten av 1980-talet.

Under 1990-talet skiftade dock medlarens roll i Sverige från att vara "fredsmäklare" till att bli "medlingspolis". Målet var att resultatet av en uppgörelse i en spelöppnande förhandling skulle ligga till grund även för övriga kollektivavtal (Stokke 1998, s 523–527). Starten på denna utveckling kom i samband med Rehnbergkommissionen 1990–91 –

och fördes vidare av bland andra Lars Gunnar Albåge och Rune Larson – genom att man försökt skapa en samsyn mellan parterna på samhällsekonomin och de ekonomiska ramarna för löneökningar innan den traditionella medlingen inletts.

Denna förändring av svensk medlingspraxis är nu fullbordad, i och med att det nya Medlingsinstitutet både skall "medla i arbetstvister" och "verka för en väl fungerande lönebildning" (MBL 46 §). Den tidigare formuleringen i 48 § om att arbeta "på grundval av förslag som kommer från parterna" har också försvunnit. Uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning har bland annat preciserats genom att institutet på ett tidigt stadium haft samtal med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för en kommande avtalsrevision. Medlingsinstitutet kan ålägga berörda organisationer att infinna sig till sådana samtal. Institutet skall också upprätta expertråd med representanter från parterna inom områdena samhällsekonomi, lönestatistik och avtalsförhandlingar. Andra uppgifter för Medlingsinstitutet är att medverka till att parterna upprättar körplaner för sina förhandlingar, och att nya kollektivavtal sluts innan de gamla löper ut. Institutet bör också verka för att den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll upprätthålls och att konkurrensutsatta avtalsområden sluter nya kollektivavtal först (jfr Prop 1999/2000:32, s 48).

Det speciella med den nya svenska Medlingsordningen är därmed att medlingsinstitutet formellt sett givits en stark normativ roll, även i förhållande till potentiella spelöppnare (jfr *figur 2*). Institutioner som i de andra nordiska länderna upprättats utanför medlingsinstitutet, som lönestatistikkommittéer, trepartskommittéer och inkomstpolitiska råd, har tidigare inte exis-

terat i Sverige. Nu finns dessa delvis som en del av medlingsinstitutet. Trots närmanden mellan de nordiska länderna vad gäller befogenheter knutna till själva medlingen, avviker därför det svenska medlingsinstitutet genom sitt explicita ansvar för "en väl fungerande lönebildning".

Figur 2. Medlingens funktion år 2000.

	Medlarens roll	
	Fredsmäklare	Medlingspolis
Parter	Norge	Sverige
Spelöppnare	Danmark	
	Finland	
Efterföljare		Samtliga länder

Avslutning

Det är inte inkomstpolitik som nu lagfästs i Sverige, men det har lagstadgats om en aktiv och koordinerande institution som skall verka både vid förberedelserna för och under en kollektivavtalsrörelse. Erfarenheterna från de andra nordiska länderna visar att parternas vilja till koordinering och samförstånd går i vågor. I dessa länder fungerar medlingsinstitutet oavhängigt av försöken att ta ett "större grepp" om lönebildningen. I Sverige har alltså institutet givits en mer permanent roll för att kunna ta ett sådant grepp.

Det är emellertid för tidigt att sja om hur medlingen i Sverige kommer att arta sig i praktiken. LOs första entusiasm över expertråden verkar redan ha sjunkit, och de flesta andra svenska arbetsmarknadsorganisationerna har sedan länge sagt sig vara negativa till råden. Ytterligare ett komplicerande element för hur vi skall tolka den svenska medlingsordningen är den disposi-

tivitet som införts i de nya medlingsreglerna. Om parterna tecknat ett så kallat "samarbetsavtal", kan Medlingsinstitutet inte utse medlare utan parternas samtycke. Redan 1997 signerades det sk industriavtalet och eftersom det nu även tecknats samarbetsavtal för majoriteten av parterna inom den offentliga sektorn täcker dessa avtal cirka 60 procent av den svenska arbetsmarknaden (Elvander 2001). Risken är därför uppenbar att Medlingsinstitutets verksamhet i praktiken endast kommer att beröra de delar av arbetsmarknaden där klimatet för att teckna samarbetsavtal är dåligt. Detta kan göra Medlingsinstitutets arbete både viktigare och vanskeligare än tidigare.

Referenser

- Adlercreutz A (1954) *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*. CWK Gleerups, Lund.
- Ahonen G (1990) *Spelöppningen. Om kollektivavtalsprocessen i Finland på 1980-talet*. Svenska handelshögskolan, Helsingfors.
- Backman A (1990) "Island" i Sigeman T m fl *Arbetsrätten i Norden*. Nordiska ministerrådet (NORD 1990:42), Stockholm.
- Bjørnsen MK (1999) "Om Forligsinstitutionen" i Finansministeriet (utg) *100-året for Septemberforliget*. Finansministeriet, Köpenhamn.
- Bruun N (1999) "Det politiska inflytandet i förhandlingssystemet" i Arbetslivsinstitutet (utg) *Förhandlingar och medling på arbetsmarknaden i Sverige inför 2000-talet*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- de Roo A & Jagtenberg R (1994) *Settling Labour Disputes in Europe*. Kluwer, Deventer.
- Due J, Madsen JS & Jensen CS (1993) *Den danske model*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.
- Elvander N (1969) *Intresseorganisationerna i dagens Sverige*. CWK Gleerups Bokförlag, Lund.
- Elvander N (1974) "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. En komparativ översikt" i Brantgårde L *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*. CWK Gleerups Bokförlag, Lund.

- Elvander N (1988) *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982–1986*. Publica, Stockholm.
- Elvander N (2001) "A New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution" Paper prepared for the 6th European IIRA Congress, Oslo June 2001.
- Evju S (1982) *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Goldman A (1998) "Settlement of Disputes over Interests" i Blanpain R (red) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Kluwer, Hague.
- Jacobsen P (1994) *Kollektiv arbeidsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn.
- Mattila A (1993) "Industrial Conflicts and their Mediation in the Finnish Labour Market from the 1800's to the 1980's" i Kettunen P (red) *Strike and Social Change*. Turku Provincial Museum, Turku.
- Meckstroth T W (1975) "'Most Different Systems' and 'Most Similar Systems': A Study in the Logic of Comparative Inquiry" *Comparative Political Studies*, vol 8, s 132–157.
- Modeen T (1963) *Lagstiftningen om medling i arbeidstvister*. Skriftserie utgiven av Handelshögskolan vid Åbo Akademi (B:19), Åbo.
- Nyström B (1990) *Medling i arbeidstvister*. Norstedts, Stockholm.
- Óskarsson E (1998) "The Right to Strike" i *Seventh Meeting of European Labour Court Judges. Documents*. Arbeidsretten, Oslo.
- Regeringens proposition (1999/2000:32) *Lönebildning för full sysselsättning*.
- Sarrko K (1981) *Arbetsrätt. Allmän del*. Finlands Juristförbunds Förlag, Helsingfors.
- Schaumburg-Müller P (1995) *Forligsmannsloven*. Nyt Juridisk Forlag, Köpenhamn.
- Scheuch E K (1990) "The Development of Comparative Research: Towards Causal Explanations" i Øyen E (red) *Comparative Methodology*. SAGE, London.
- Scheuer S (1993) "Leaders and Laggards: Who Goes First in Bargaining Rounds?" i Boje T P & Olsson Hort S E (red) *Scandinavia in a New Europe*. Scandinavian University Press, Oslo.
- Seim J (1972) *Hvordan Hovedavtalen av 1935 ble til*. Tiden, Oslo.
- Sigeman T (1983) "Bot, plikt och skadestånd – Om påföljder för kollektivavtalsbrott i nordisk rätt" i *Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz*. Juridiska föreningen i Lund, Lund.
- Stokke T Aa (1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Fafo, Oslo.
- Stokke T Aa (2000) "Lange linjer og paradokser i norske lønnsoppgjør" *Retfærd*, vol 23, nr 4, s 44–58.
- Suviranta A J (1997) *Labour Law and Industrial Relations in Finland*. Kluwer, Hague.
- Tiitinen K-P & Ruponen I (1999) *Mediation of the Collective Interest Disputes*. Finnish Labour Law Society, Helsingfors.