

Ekonomiska paradigmer och människovårdande arbete i Sverige

Christer Thörnqvist

Det är lätt att konstatera att i princip oavsett land värderas människovårdande arbete lägre än varuproducerande arbete. Lika lätt att se är att det finns klara könsskillnader i detta: lågbetalda kvinnor kontra bättre betalda män. Så har det alltid varit, men när man diskuterar varför fenomenet fortlever, missas ofta några viktiga parametrar. Den här artikeln diskuterar därför dels den ekonomiska diskursens roll och dels skiktningen mellan låg- och högutbildade vårdanställda utifrån två uppmärksammade strejker inom vården i Sverige under det senaste decenniet.

Det finns flera drag i människovårdande yrken som med fog kan sägas vara internationella eller universella. Till exempel är människovårdande arbete ofta starkt kvinnodominerat. Undantaget är mycket högkvalificerat arbete, framför allt läkaryrket, där männen av hävd dominerar. Likaså är människoarbete generellt lägre betalt än varuproduktion – återigen undantaget läkare. De nordiska länderna är, trots alla försök till jämlikhetsfrämjande politik och regleringar, inget undantag (Brækhus 2004). De historiska rötterna, t.ex. om detta har sitt ursprung i att kvinnoyrken uppstod ur en filantropisk tradition eller ej kan vi lämna där hän. Problemet är varför skillnaderna består idag.¹

I den här artikeln kommer jag att argumentera för att den neoklassiska dominansen i ekonomisk och politisk debatt permanentar sådana skillnader mellan människovårdande arbete och varuproduktion. Utgångspunkten tas i teori formulerad av den amerikanske ekonomen William J. Baumol, som i flera arbeten visat att om lönenivån ska kunna hållas jämn mellan olika sek-

torer, så *måste oundvikligen* en relativt sett ökande andel pengar ständigt överföras från varu- till tjänsteproducerande branscher. Orsaken är skilda förutsättningar för rationaliseringar och produktivitetsutveckling och därmed ett problem som varje land måste ta ställning till, oavsett historiska och institutionella förutsättningar. Vid sidan av skillnader mellan olika sektorer och mellan kvinnor och män finns en annan skillnad som oftast bortsetts från. Artikeln diskuterar därför även den skiktning mellan olika yrken som kunnat observeras i Sverige, främst inom vårdsektorn mellan framför allt utbildade sjuksköterskor och undersköterskor/vårdbiträden.

Skillnadernablevtydligagenomtvåriksomfattande, kvinnodominerande strejker. 1995 genomförde SHSTF (idag Vårdförbundet) en förhållandevis framgångsrik strejk där såväl förbund som enskilda medlemmar tog lagstiftning till hjälp för att driva sina krav. Man hävdade att sjuksköterskorna i förbundet var lönediskriminerade gentemot män med samma kvalifikationer och liknande arbetsuppgifter. Den andra strejken kom våren

ORDLISTE SVENSK – DANSK

Vård omsorg	Huvudsyftet hovedmålet
Yrke fag	Fick draghjælp blev løftet op
Vårdbiträden sosu-hjælper	Vågen bølgen
Undersköterskor sosu-assistent	Neddragningar nedskæringer
Legitimerade sjuksköterskor autoriserede sygeplejersker	Luckan afstanden/gabet
Barnmorskor jordemødre	Decennierna årtier
Dagis daginstitution	Åtminstone i det mindste
Bolagisering opdele i virksomheder	ICT informations- og kommunikationsteknologi IKT
Jämför sammenligner	'Prutmån' spillerum til forhandling
Anslutna organiserede	Soptippar lossepladser
Landsting amter/regioner	Glapp gab, efterslæb

2003 och gällde offentliganställda organiserade i Kommunalarbetareförbundet. Inom vårdsektorn var det främst undersköterskor och vårdbiträden som berördes, men också skol- och dagispersonal var stora och viktiga grupper. Mellan 80 % och 90 % av de strejkande var kvinnor.

I detta fall blev resultatet sämre. Kommunalsstrejkröntestor uppmärksamhet och förståelse, men mot argumentet: – kommunerna har inga pengar, hjälpte det föga. Den s.k. solidariska lönepolitiken fungerade inte längre för kommunalanställda utan högre utbildning.

De historiska utgångspunkterna

Som i alla länder har svenskt arbetsliv påverkats starkt av globaliseringen. I den offentliga sektorn har det främst märkts genom privatisering och bolagisering av offentlig verksamhet.² Globala trender och influenser försiggår dock inte i nationella vacuum. I de nordiska länderna har den starka korporativa traditionen avsevärt dämpat nyliberala idéer i anslutning till den globala utmaningen. Sverige har, i likhet med t.ex. Danmark och Finland, snarare följt vad Traxler et al. (2001) döpt till vägen mot 'lean corporatism'. I en studie av ekonomisk internationalisering i 20 OECD-länder 1970-98 fann Traxler et al. att länderna följt

endera av två huvudvägar: nyliberalism eller 'lean corporatism'. I 'lean corporatism', givetvis en pendang till 'lean production', inbegreps länder som haft starkt korporativa arbetsmarknadssystem, men när keynesianismens brister började bli uppenbara efter oljekriserna genomgick vad som kan kallas 'organiserad decentralisering': viktiga beslut decentraliserades från traditionellt trepartssamarbete, men decentraliseringen skedde inom det existerande systemet, inte genom att radera det, som i de länder som följde den nyliberala vägen. Vilken väg ett land tog berodde på 'path dependency', av de historiska förutsättningarna, vilket förklarar varför den nordiska länderna behållit så mycket av sin traditionella välfärdsmodell trots nyliberala influenser som varit lika starka som i de flesta övriga OECD-länder (Traxler et al. 2001, 300-301).

Vad har då detta för betydelse för arbete i människovårdande organisationer i Sverige? Även om Traxler et al. har rätt i att mycket bestått i den svenska välfärdsmodellen, så är det ändå uppenbart att den ekonomiska diskursen – och praktiken – i grunden gått från en keynesiansk efterfrågeekonomi mot en nyliberalt influerad utbudsekonomi under de senaste dryga två decennierna, eller med de ofta använda anglo-saxiska termerna: en övergång från 'demand-side' till 'supply-side economy' (Thörnqvist 1999).³ En

viktig följd av detta är att svensk vård fortfarande huvudsakligen hör till den 'gamla' välfärdsmodellen, dvs. ligger i den offentliga sektorn, men att den tvingas fungera utifrån den nyliberalt influerade utbudskapitalismens förutsättningar, förutsättningar som egentligen gäller varuproduktion, inte tjänsteproduktion. Följden har bland annat blivit allt större löneskillnader och slitningar mellan olika grupper.

De viktigaste aktörerna

Privatisering, bolagisering och utbudskapitalism till trots, så är fortfarande skillnaderna internationellt sett små mellan privat och offentlig sektor i Sverige. Likaså är den offentliga sektorns andel av den totala arbetsmarknaden stor. Relativt sett har de offentliganställda förlorat ekonomiskt under flera decennier. Om vi jämför en genomsnittlig kvinnlig offentliganställd med en kvinna med likvärdiga meriter och utbildning i den privata sektorn, så tjänade den offentliganställda nära 12 % *mer* för 40 år sedan, 1961. Tjugo år senare, 1981, hade lönegapet minskat till 2,5 % och ytterligare två decennier senare, år 2000, tjänade istället den privatanställda kvinnan 10 % mer än sin offentliganställda kollega med samma utbildning och erfarenhet (Nyberg 2003, 86-90).

Liksom arbetslivet generellt i Sverige, så är den offentliga sektorn starkt organiserad. Av de grupper som hör till svenska LOs avtalsområden var 88 % fackligt anslutna år 2001. Kvinnornas organisationsgrad låg något högre än männens (Kjellberg 2002, 48). På arbetsgivarsidan har nyligen de två huvudorganisationerna Kommunförbundet och Landstingsförbundet slagits samman till Kommun- och Landstingsförbundet. Under de förhandlingar och strejker som diskuteras nedan var de dock två separata förbund, om än med långt utvecklat samarbete. Före sammanslagningen representerade Kommunför-

bundet offentliga arbetsgivare i 290 kommuner och Landstingsförbundet arbetsgivarna inom i huvudsak vården i Sveriges 18 landsting. De viktigaste fackförbunden inom människovårdande verksamhet är Kommunal, med 583.300 'aktiva' medlemmar och Vårdförbundet, med 111.842 medlemmar i början av 2003. De Kommunalanslutna spänner över en mängd olika yrkesgrupper, men med ett starkt fokus i människovårdande yrken, som undersköterskor, vårdbiträden, personal på daghem och i åldringsvård. Även andra större grupper, som skolpersonal, har anknytning till arbete med människor. Vårdförbundet, som före 1998 hette SHSTF och som tillhör Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) organiserar utbildade sjuksköterskor (Thörnqvist 2006).

Vård, offentlig sektor och neoklassiska ekonomer

Även om det svenska välfärdsystemet i många delar består, har det nyliberala sättet att tänka ändå tagit över alltmer. Innan vi går över till konflikterna och förändringarna inom den svenska vården, ska därför detta tänkande – och eventuella alternativ – behandlas i det här avsnittet.

Till att börja med: när efterkrigsboomen bröts av den första oljekrisen blev det uppenbart att den offentliga sektorns utbyggnad inte var problemfri. Under 1980-talet breddades debatten till att även gälla den svenska produktivitetsens generellt dåliga utveckling. En viktig följd för samhällsdebatten var, som Pålsson Syll påpekat (2001, 76-78), att ekonomer sedan mitten av 1970-talet alltmer trängt ut politiker, socionomer, läkare etc. ur välfärdsdebatten för att vid millennieskiftet helt ha tagit över den. Utifrån neo-klassisk mikro-ekonomi har ekonomerna lanserat en syn på välfärd, inte minst på människovårdande verksamhet, som en ren affärsverksamhet. Istället för

klienter eller patienter, ser man välinsatta 'vårdkonsumenter' på en fri marknad.

Ett viktigt steg i denna utveckling är den s.k. produktivetsutredning som tillsattes av den svenska regeringen 1989 och stod klar två år senare. Huvudsyftet var att analysera hur produktiviteten skulle förbättras i den privata industrin och serviceverksamheten, men den offentliga sektorn och vården diskuterades också och utifrån samma kriterier som tillverkningsindustrin. De största problemen för vårdsektorn var, menade utredningen, det offentliga ägandet generellt, för stor tillit till skattefinansiering, hierarkisk organisation och mest av allt bristen på konkurrens (SOU 1991:82). Samma åsikter fördes fram i en uppföljande utredning ett par år senare om produktiviteten på lång sikt i offentlig verksamhet (Finansdepartementet 1994).

Offentliga utredningar i Sverige är, som namnet anger, offentliga, dvs. tillsatta av politiker i politiska syften. Hur en utredning och dess resultat används ska därför inte i första hand lastas utredarna, i det här fallet ekonomerna, utan politikerna i Sveriges regering och riksdag. Samtidigt har ekonomernas egna åsikter ett mycket starkt genomslag. Redan när de första långtidsutredningarna (av hittills 19 st.) tillsattes i slutet av 1940-talet erkändes de ett mycket stort inflytande på praktisk ekonomisk makropolitik, ett inflytande som i hög grad bestått genom åren (Lönnroth 1985, 106-07, 128-29, 162-63). Under senare år har ekonomernas självständiga inflytande över politiken alltmer kommit att studeras och konstateras (Rombach (red.) 2005). Den diskurs och praktik som kommit att dominera i Sverige från 1990-talet och framåt kan därför inte bara förklaras med politisk vilja och globala, nyliberala trender utan utredningsväsendets ekonomer är det inte alls säkert att genomslaget blivit så kraftigt. Det är förresten betecknande att den nämnda pro-

duktivetsutredningen tillsattes av en socialdemokratisk ministär, men dess resultat passade som hand i handske för den borgerliga fyrtipartiregering som kom till makten när utredningen var klar 1991.

Ett alternativt synsätt

Då produktivetsutredningen och dess efterföljare fått en enorm betydelse i svensk debatt måste man fråga sig vad det egentligen är som säger att man *inte* kan behandla produktivitet i tillverkningsindustrin och vårdsektorn på samma sätt? Skulle högt utbildade ekonomer ljuga om så viktiga saker?

Naturligtvis är det inte frågan om medvetna lögnar eller illvilja. Snarare är det nog så, att den neo-klassiska ekonomins totala dominans hindrar alternativa synsätt att bryta fram i debatten, oavsett vilket ekonomiskt fält som diskuteras (jfr. Aage 2003). Ett sådant alternativt synsätt härstammar i väsentliga drag från William J. Baumol (1967; 1993). Även Baumol har rötter i mikro-ekonomi, men är känd för sin förmåga att se neo-klassiska lösningars begränsningar. En grundsten i en 'Baumolsk' analys av vård och service är att det går en ofrånkomlig skiljelinje mellan tillverkning å ena sidan och service (inklusive vård) å den andra. I detta ligger att huvudskillnaden *inte* är mellan offentligt och privat ägande, utan mellan varu- och tjänsteproduktion, oavsett ägandeförhållanden. Att exempelvis personalkostnaderna stiger mer i vårdsektorn än i industrin beror inte på dålig organisation och bristande konkurrens, i alla fall är det inte det huvudsakliga skälet. Istället är det för att människovårdande verksamhet oundvikligen måste lita mer till mänskligt arbete än produktion av varor. En illustration av resonemanget är att även om läkemedelsindustrin kan producera allt fler och bättre mediciner allt snabbare, så krävs det fortfarande en tränad läkare per patientbe-

sök för avgöra vilka mediciner som ska användas och i vilka doser (Baumol 1993).

Givetvis inser Baumol också att det finns mycket stora skillnader inom servicesektorn. Hans definition av 'service' är vanlig och okontroversiell: service är ekonomiska aktiviteter som avkastar produkter som inte är fysiska objekt (Baumol et al. 1989, 117). Detta får dock bara ses som den minsta gemensamma nämnaren; många serviceverksamheter har över huvud taget inget annat gemensamt. Den viktigaste skillnaden inom servicesektorn är hur mottagliga olika verksamheter är för teknisk utveckling och därmed kan produktivitet utvecklas. Områden som ICT och telekommunikation är – ännu så länge – mycket mottagliga för produktivitet utveckling, medan andra verksamheter knappast förändras alls. Baumol gör därför åtskillnad mellan 'progressiva' (*progressive*) och 'stagnerade' (*stagnant*) serviceverksamheter. Han är nog med att betona att detta inte får tolkas som värdeladdade omdömen, utan bara handlar om relationen till teknisk produktivitet utveckling och gränsen är många gånger flytande (Baumol 1967, 1993; Baumol et al. 1989, 116-118). Precis som kostnaderna för varuproduktion minskar relativt visavi tjänsteproduktion i gemen pga. möjligheten till produktivitet utveckling, så sker samma sak inom tjänstesektorn. Ju mer 'stagnerad' service, desto högre relativ kostnad, eftersom 'progressiva' serviceverksamheter kan göras effektivare med hjälp av ny teknik.⁴

Att kostnaderna, åtminstone imaginärt, ökar mer, ju mer 'stagnerad' en verksamhet är, säger ingenting om lönerna för enskilda anställda. Baumol har alltid presenterat sitt resonemang utifrån vad som sker om löner i alla sektorer ska öka lika, vilket är logiskt nödvändigt om diskussionen ska vara teoretiskt intressant och möjlig att följa. I verkligheten är dock trenden av lättförståeliga skäl att lönerna ökar mer desto 'progressi-

vare' verksamheten är. Det behövs färre anställda när tekniken tar över, men i gengäld måste de anställda som blir kvar ha högre kompetens för att sköta ny, avancerad teknik. Det förmodligen tydligaste exemplet på detta är multinationella företag, som i regel överlämnar den allra mest avancerade serviceverksamheten, dvs. forskning och utveckling, till en liten, högkompetent (och högavlönad) grupp personer i ett avancerat industriland som sedan får serva hela koncernen med sin kunskap och sina tjänster (se t.ex. Gooderham & Nordhaug 2003). Internationellt sett har detta förstärkts av en intensifierad konkurrens inom servicesektorerna de senaste två decennierna och en förskjutning från producentstyrning till konsumentstyrning, eller med de uttryck som användes ovan, från efterfrågesidan till utbudssidan. Konkurrens med kvalitét har också blivit vanligare på bekostnad av ren pris-konkurrens (Korczynski 2002, 12-15).

Vilken relevans har då detta för svensk vård och vårdarbete idag? I den senaste långtidsutredningen, 2003/04, rekommenderade bland mycket annat alternativa finansierings-sätt av vårdsektorn. Skulle välfärden vara fortsatt högkrävdes högre patientavgifter i vården, slogs det fast, eftersom skatterna nått taket för vad gemene man kunde acceptera (SOU 2003:55; SOU 2004:11, 111-116, 124-138; SOU 2004:19). Slutsatserna är i hög grad ideologiska. Den privata konsumtionen förväntas enligt utredningen växa med ca. 100 % under de närmaste 20-25 åren, men den offentliga konsumtionen ska bara få öka med 20 %, en slutsats byggd huvudsakligen på en studie från Kommunförbundet (2002, 77-78). Som bland annat Ehrenberg & Ljunggren (2004) konstaterat, skulle det med 100 % ökad privat konsumtion *även* finnas utrymme för högre skattekvot, och minskningen av den offentliga välfärdssektorn är därför ideologiskt betingad: privat konsumtion är bra, offentlig är dålig. Att långtidsutredningen inte har Bau-

mols sätt att se varu- kontra tjänsteproduktion är väldigt tydligt. När utredningen talar om hur effektiviteten i den offentliga sektorn ska ökas, talar den uttryckligen om hur man ska kunna få mer avkastning på varje spenderad *krona* (SOU 2003, 23), inte på varje *arbetstimma*, och faller därmed för just den 'kostnadsillusion' Baumol varnat för (Baumol et al. 1989, 124-125).

En annan aspekt, och tillika den enda som diskuterats ur ett genusperspektiv, är att om den relativa andelen anställda förskjuts från varu- mot tjänsteproducerande verksamhet på grund av olika förutsättningar för effektivisering, så innebär det också en förskjutning från 'manliga' till 'kvinnliga' verksamheter. Svensk arbetsmarknad är mycket starkt könsuppdelad, med män inom varuproduktion och kvinnor inom service, framför allt omsorg och handel. Följaktligen har, precis som Baumol förutsett, mäns sysselsättning minskat och kvinnors ökat, både om man räknar antal utförda arbetstimmar och antal eller andel sysselsatta totalt. Pressen att rationalisera har därmed ökat ännu mer i (den 'kvinnliga') hälso- och sjukvården med en ökning av flexibla arbetstider, korttidsanställningar och deltid som följd (Nyberg 2003).

För att avrunda resonemanget kring Baumol och välfärdens kostnader, så menar Baumol att moderna, kapitalistiska nationer kan både öka den materiella standarden och behålla en traditionell välfärdsstat. Detta tack vare att den kumulativa nyttan av innovationer för produktivitet utvecklingen inom industrin är exponentiell. Om man överför resurser till välfärdssektorn är det därför inget större problem så länge kostnaderna för service bara ökar linjärt (Baumol 2002, 51-66). Det bör också tilläggas att Baumol aldrig sagt att det är något principiellt *fel* med privatägd service, bara att det inte finns några belegg för att det skulle vara effektivare. Kostnader och pro-

blem som dyker upp är desamma oavsett ägandeform (Baumol 1993, 17-19). Likaså berör Baumol bara problem förbundna med produktivitet- och kostnadsutveckling, inte ett samhälles totala tillväxt, där även utbud och internationell konkurrens måste beaktas (jfr. Harvey 1998).

Vård, nedskärningar och motstånd

Några utgångspunkter

Å ena sidan har den nyliberala utmaningen i Sverige lett till att alltfler områden beskrivs och analyseras utifrån ett perspektiv där allt mänskligt handlande ses som producerande eller konsumerande av 'varor' för en 'marknad'. Å andra sidan är Sverige starkt 'path-dependent', dvs. den klassiska välfärdsmodellen, där offentlig vård är en av de viktigaste grundstenarna, har fortfarande stor makt över gemene mans sätt att tänka. Med andra ord var dessa två, fundamentalt olika sätt att se på verkligheten dömda att förr eller senare komma i konflikt med varandra. De tydligaste uttrycken för detta blev de två strejkerna 1995 och 2003. Även om bilden kanske är extra tydlig just för den svenska utvecklingen, så finns internationella drag. Över hela västvärlden har arbetsmarknadskonflikterna i den så kallade tredje sektorn ökat både i absoluta tal och i relation till strejker i industrin (Bordogna & Cella 2002).

Det finns vissa juridiska skillnader vad gäller strejker i offentlig verksamhet och privat som har betydelse i sammanhanget. Rätten att strejka är inskriven i svensk grundlag, i *Regeringsformen* § 2:17, som en demokratisk rättighet. Dock är det en kollektiv rättighet, dvs. en strejk måste utlysas av en organisation, eller i klartext en fackförening. Den får inte heller strida mot någon annan lag eller ingånget kollektivavtal. I den offentliga

sektorn fick inte de anställda strejkrätt för-
rån 1/1 1966 (Fransson & Thörnqvist 2003,
202). Det finns även restriktioner mot sam-
hällsfarliga strejker, dvs. strejker som kan
leda till allvarlig skada för tredje man eller
allmän säkerhet. Dessa restriktioner gäller i
första hand verksamheter som vård, brand-
skydd och polisväsen. I praktiken ingriper
inte staten i frågor om samhällsfarlighet,
utan arbetsgivare och fackföreningar regle-
rar det själva genom avtal. Att exempelvis
brandmän inte får strejka är därför främst
en självpåtagna begränsning (Stokke &
Thörnqvist 2001, 246-248).

Självpåtagna begränsningar och regle-
ringar av samhällsfarlighet minskar givetvis
förhandlingsstyrkan hos fackföreningarna.
Under efterkrigsboomens guldår, då det cen-
trala förhandlingssystemet utformades, spe-
lade detta inte så stor roll. Tack vare den s.k.
solidariska lönepolitiken fick ändå alla sin
beskärda del (Ekdahl 2003; 2005, 91-95).
Anställda inom kvinnodominerade vårdyr-
ken fick draghjälp av den mansdominerade
exportindustrin, även om de inte kunde få
samma fördelar av t.ex. löneglidning (Frans-
son & Thörnqvist 2003, 203-204). I mitten
av 1980-talet bröts dock denna utveckling
och löneskillnaderna mellan olika sektorer
har, med socialdemokratiska politiker och
exportindustrins fackföreningars goda min-
ne, ökat igen i syfte att få större flexibilitet
på arbetsmarknaden (Engstrand 2001).

Lågkonjunkturen, lönerna och facken

Att skillnaderna mellan exportindustrin och
de kvinnodominerade vård- och servicesekto-
rerna ökade måste ses mot den allmänna
svängningen i debatten i Sverige. Idén att
större löneskillnader var en förutsättning för
flexibilitet och därmed tillväxt fick under
1980-talet stort genomslag. 1983 slöt Metall-
industriarbetareförbundet ett branschavtal
med motparten Verkstadsföreningen utan
att vänta in den centrala överenskommelsen

mellan LO och SAF. Tre år senare, på 1986
års LO-kongress, gick Metalls ordförande Leif
Blomberg till frontalattack mot 'gökungar-
na' i den offentliga sektorn som hotade he-
la den svenska ekonomin med oansvariga
lönekrav. Det var självklart, menade Blom-
berg, att lönerna skulle vara mycket högre i
den värdeskapande exportsektorn än i den
improduktiva offentliga vården och servi-
cen. Efter detta utspel gick det inte längre
att driva den solidariska lönepolitiken som
tidigare (Swenson 1992, 52-54).

I mitten av 1980-talet ledde också avreg-
leringen av den svenska valutamarknaden
till en överhettad ekonomi med stora spe-
kulationsvinster och höga lån. Tillsammans
med Riksbankens vägran att släppa den fasta
växelkursen för den svenska kronan led-
de detta till den djupaste ekonomiska kri-
sen i Sverige sedan 1930-talets depression,
en kris som slog hårdare i Sverige än i andra
länder som berördes av den internationella
lågkonjunkturen (Erixon 2003, 120-122;
Lindvall 2004, 107-125; Pålsson Syll 2001,
72-80). De lösningar som föreslogs gick helt
i linje med de neoklassiska tankar som pre-
senterades i avsnitt 4 ovan.

För fackföreningarna inom vården och de-
ras medlemmar innebar detta ett tredubbelt
hot. Till att börja med försvann många jobb
inom de människovårdande verksamheter-
na. Vidare gjorde neddragningarna i de of-
fentliga utgifterna att de som fick behålla
sina jobb också tvingades jobba mer och un-
der hårdare stress. För det tredje hade den
nyliberala diskursen pekat ut den offentliga
verksamheten – och därmed de anställda
inom den – som en anledning till krisen.

Vidare fanns starka krav på en decentrali-
serad lönebildning i den offentliga sektorn,
där samordningen redan under 1980-talet
var mindre än i privat sektor (Lundh 2002,
257-259). Decentraliseringen blev nu än
starkare, och fick stor betydelse för sjukskö-
terskornas krav i strejken 1995. Redan 1993

beslöts att hälften av löneökningarna i den offentliga sektorn skulle fördelas på lokal nivå (Elvander 1997, 39-40). Samtidigt ökade lönegapet mellan offentlig och privat sektor avsevärt. 1992 tjänade den genomsnittlige offentliganställda 96,9 % av vad en genomsnittlig privatanställd med motsvarande yrkeskvalifikationer, utbildning och erfarenhet gjorde. 2001, när gapet var som störst, hade denna siffra sjunkit till 89,6 % (SCB 2004a, 244).

Sjuksköterskestrejken 1995

Lönerörelsen 1995-96 var den mest konfliktfyllda i Sverige på ett och ett halvt decennium. Totalt var 125.000 anställda inblandade i öppna konflikter med 627.000 förlorade arbetsdagar som följd (Elvander 1997, 47). De flesta av dessa strejkdagar försvann i den offentliga sektorn och störst var sjuksköterskestrejken (Elvander 1997, 41-45). Denna bröt ut i november 1995 och omfattade 4.000 legitimerade sjuksköterskor. Deras lönekrav översteg vida alla andra fackliga organisationers krav under samma lönerörelse, exportindustrin inräknad. Sjuksköterskorna var organiserade i SHSTF (idag Vårdförbundet), ett yrkesförbund för legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor, dvs. vårdpersonal med högre formell utbildning. Att SHSTF gick ut så hårt berodde enligt vad de själva sade på att sjuksköterskor haft extremt dålig löneutveckling under mer än ett årtionde och därför var värda mer än andra grupper. Förbundet påpekade också att dess medlemmar tappat gentemot de lägre utbildade vårdanställda som organiserades inom Kommunal (Elvander 1997, 43-44).

Det mest intressanta är att SHSTF använde en helt ny strategi för att jämföras med manliga anställda inom vården, nämligen att kollektivt hävda att de var lönediskrimi-

nerade. I 1991 års jämställdhetslag fanns ett förbud inskrivet mot lönediskriminering pga. kön, vilket innefattade att kvinnor och män inte bara skulle ha lika lön för *lika* arbete, utan även för *likvärdigt* arbete, givet att det inte fanns andra avgörande skillnader i utbildning, senioritet etc. (Fransson 2000, 283-290, 328-335). Utifrån detta förbud hävdade SHSTF att deras medlemmar, och då framför allt legitimerade sjuksköterskor, generellt var lönediskriminerade gentemot män med jämförbara jobb, ansvar, utbildning och erfarenhet. Alla löner i människovårdande verksamhet borde sättas på individuell basis, menade SHSTF, eftersom sjuksköterskorna då skulle dra nytta av sin höga formella kompetens (Fransson & Thörnqvist 2003, 204-205).

Det 'normala' i lönestrider brukar ju vara att det är arbetsgivaren som vill ha så individualiserad lönesättning som möjligt, men i det här fallet såg SHSTFs motpart Landstingsförbundet faran för en ohämmad löneutveckling för sjuksköterskorna och vägrade acceptera kraven. För SHSTFs del fanns knappast någon återvändo efter att ha gått ut så hårt som man gjort, utan resultatet blev en sju veckor lång strejk. Resultatet blev ett bättre avtal än de flesta grupper fått i samma lönerörelse, även om förbundet inte nådde alla mål man satt från början. Det gör i princip aldrig något fackförbund, eftersom det måste finnas 'prutmän' i ett utgångsbud, men läget komplicerades den här gången av en kommunikationsmiss mellan förbundsledning och medlemmar. Många sjuksköterskor trodde att kravet var ett påslag av 5.000 SEK i månaden, satt på central nivå, men så var aldrig fallet. Ett sådant krav hade varit politiskt omöjligt, så tanken var att den största uppgraderingen skulle ske på lokal nivå, vilket var helt i linje med själva idén om individuell kompetens som bas för löneökningar. SHSTFs förhandlare och styrelse hade misslyckats med att förklara detta för de egna medlemmarna, varför miss-

nöjet var större än det objektivt sett borde varit efter strejken (Fransson & Thörnqvist 2003, 205-206; Olsson 1996).

En odiskutabel fördel med att luta sig mot lagstiftningen var att det legitimerade strejken i den offentliga opinionens ögon. Sjuksköterskorna krävde högre lön för att av rättviseskäl komma ikapp män med jämförbara jobb, inte för att öka sina egna skillnader gentemot lägre utbildade kvinnor inom samma människovårdande sektor. Det sista var också fallet, men nu sköts det i bakgrunden och därmed kunde även låglöne-grupper sympatisera med sjuksköterskorna (Olsson 1996, 121, 144). Flera sjuksköterskor tog även egna initiativ för att driva lönerna uppåt i samband med strejken, om än utan större framgång. Exempelvis drog 200 sjuksköterskor i intensivvården sin arbetsgivare, Stockholms stad, inför både den särskilda jämställdhetsombudsmannen (JämO) och arbetsdomstolen eftersom de ansåg sig kollektivt diskriminerade. I arbetsdomstolen behandlades dock inte fallet förrän 2001 och då med negativt resultat för intensivvårdarna (AD 2001:76).

För att summera så var kombinationen av traditionell facklig taktik och styrka med tilliten till ny lagstiftning och individuell kompetens något helt nytt på svensk arbetsmarknad. Även om det omedelbara resultatet inte blev riktigt vad sjuksköterskorna hoppats, så har SHSTFs (Vårdförbundets) medlemmar haft en mycket god löneutveckling under det decennium som följt på strejken och den nya strategin har tveklöst haft god del i detta (Calmfors & Richardson 2004). Vårdpersonal har normalt svårt att sätta kraft bakom sina krav eftersom konflikträtten begränsas av att man jobbar med människor som inte kan lämnas utan tillsyn hur som helst, men här fanns en möjlighet att lägga över ansvaret på arbetsgivaren och i förlängningen lagstiftaren. En förutsättning var att man var ett starkt kvinnodo-

minerat kollektiv – annars hade arbetsgivaren kunnat spela ut män och kvinnor inom SHSTF mot varandra i ett nollsummespel där kvinnors vinster blev mäns förluster. En annan förutsättning var att de strejkande hade hög formell kompetens. Den förutsättningen saknades i Kommunals strejk åtta år senare, där utfallet blev helt annorlunda...

Kommunalarbetarstrejken 2003

Efter den konfliktfyllda lönerörelsen 1995 var den offentliga sektorn lugn i flera år. Den värsta lågkonjunkturen var hävd och många började tro på bättre tider igen. När LO-förbunden hösten 2002 förberedde sig inför 2003 års avtalsrörelse beslöts om ett tak på 4% som inget enskilt fackförbund skulle överstiga för att inte försämra läget för de övriga förbunden. Kommunalarbetareförbundet skulle egentligen inte berörts direkt av beslutet, eftersom Kommunals avtal med Kommun- och Landstingsförbunden inte löpte ut förrän 2004, men under hösten 2002 sade Kommunal upp det gällande avtalet och krävde omförhandlingar (Thörnqvist 2006).

Läget hade ändrats sedan avtalet under-tecknades, menade Kommunal, och medlemmarna skulle inte alls få ut det realvärde som var tänkt från början. Istället krävde man en allmän löneökning på 5,5 % och extra pengar till alla med yrken som krävde gymnasieutbildning. På sikt var kravet också att närma sig verkstadsindustrin lönemässigt (*Kommunalarbetaren* 2003:3, 9). Även om Kommunal inte ville störa de samordnade förhandlingarna för andra förbund, väckte deras krav ont blod bland flera av dessa. Framför allt Handelsanställdas förbund och Industrifacket anklagade Kommunal för grov ansvarslöshet och tog avstånd från Kommunal under hela konflikten (*Dagens eko* 2003; *Kommunalarbetaren* 2003:5 & 2003:10, 13; *LO-tidningen* 2003:7 & 2003:8). Att arbetsgivarna fann kraven orimliga behöver knapp-

past tilläggas. Kommunal förhandlade direkt för 450.000 medlemmar, vilket gjorde lönekostnaderna enorma, menade Kommun- och Landstingsförbunden och erbjöd istället 4,2 % till yrken inom vården och 2,0 % till övriga (*Kommunaktuellt* 2003:14, 5; *Landstingsvärlden* 2003:18, 6).

Varför gick då Kommunalarbetareförbundet ut så hårt? Förstod man inte vad man gav sig in på? Ur Kommunals synvinkel fanns ett mycket tungt vägande skäl för att säga upp avtalet. Före riksdagsvalet i september 2002 ville alla partier värna de lågbetalda kvinnorna i människovårdande verksamhet. Partierna var ense om att de var värda betydande lönelöft (*Kommunalarbetaren* 2003:8, 5). I slutet av augusti lovade den socialdemokratiska statsministern Göran Persson att öka anslagen till vården med upp till 25 miljarder SEK, dvs. en jättesumma motsvarande ungefär 2,75 miljarder Euro (*Aktuellt* 2002). Efter valet, som gav Persson mandat för en ny fyraårsperiod, fick han kalla fötter och tog tillbaka sitt löfte. Kommunals krav på 5,5 % avfärdade han som orealistiskt även om det bara skulle gälla vården, eftersom det skulle bli ett 'golv' för andra grupper inom Kommunal och i förlängningen även för andra fackförbunds förhandlingar i den privata sektorn (*Rapport* 2003, 8/4). Regeringen kunde inte heller allokera några pengar eftersom det skulle spoliera grunden för framtida lönerörelser (*Kommunaktuellt* 2003:15, 5).

De dubbla budskapen gjorde att Kommunal kom i en omöjlig situation. Efter utspellet om 25 miljarder extra till vården kunde Kommunals styrelse och dess ordförande, Ylva Thörn, inte verka *mindre* generösa i medlemmarnas ögon än självaste regeringen. Om både regering och opposition var så angelägna att förbättra förutsättningarna för vårdanställda var det självklart att kräva mer och när sedan regeringen visade kalla

handen fanns det inte någon återväg. En strejk var oundviklig.

När strejken inleddes hanterade Kommunal den strategiskt på förmodligen bästa sätt. Strejker i offentlig verksamhet drabbar sällan arbetsgivaren ekonomiskt. Tvärtom *sparar* arbetsgivaren pengar, eftersom inga löner betalas ut och intäkterna ändå kommer från skattemedel. Däremot har inte en offentlig arbetsgivare råd i bildlig mening att förlora allmänhetens förtroende i alltför hög grad. Arbetsgivarna är politiskt tillsatta och ska förr eller senare väljas om, och att upprätthålla en god offentlig service är en av deras viktigaste uppgifter i skattebetalarnas ögon. Syftet med en strejk i offentlig sektor blir därför att vinna folklig opinion, inte att tömma arbetsgivarnas skattkistor. Utan medvind i opinionen skulle det vidare vara totalt omöjligt att ta ut grupper i strejk där tredje man, som sjukvårdspatienter, skulle komma i kläm. 'Skulden' måste kunna läggas på arbetsgivaren också, inte bara på den strejkande. Kommunal förstod detta mycket väl. Strejken startade därför i liten skala, men under stor mediabevakning. För att understryka att tredje man inte skulle drabbas förklarade Kommunal också redan från början att man skulle ha en 'hoppande' strejk, dvs. man skulle skifta strejken mellan olika kommuner och olika yrkesgrupper (*Kommunalarbetaren* 2003:8, 11).

Tanken med detta var att om exempelvis daghemspersonal, som fokuserades mycket i media under strejken, var borta en vecka så kunde föräldrarna till de berörda barnen klara situationen genom att ta ut semesterdagar, lämna barnen till anhöriga eller granar etc. medan de var på jobbet. Ungefär en vecka var dock enligt Kommunals beräkningar smärtgränsen. – Blir strejken längre är det osäkert om tillfälliga lösningar fungerar och risken är att föräldrarna istället vänder sig mot strejken, resonerade förbundet och strejken hoppade därför vidare till en an-

nan ort med nya daghem och nya föräldrar. Samtidigt var en hoppande strejk ett sätt spara strejkersättning och ändå märkas på många ställen.

När strejken inleddes tog Kommunal därför bara ut 9.000 medlemmar, och för att inte verka provocerande i allmänhetens ögon, främst i yrken som parkeringsvakter och avfallshanterare på soptippar, som inte omedelbart drabbade tredje man. Det räckte för att hålla strejken igång och opinionen levande. Efter hand måste Kommunal dock trappa upp strejken för att inte tappa fart: konflikten fick inte komma in i ett 'normal-läge' där både arbetsgivare och allmänhet anpassade sig utan att bry sig nämnvärt. Den 29 april utökades strejken och när nu arbetsgivaren var gjord delskyldig för konflikten kunde Kommunal gå ut hårdare i människovårdande arbeten. Denna upp-trappning var ändå mest en avvaktan inför den andra 'vågen', som tog sin början 12 maj. Med undantag för nödutryckningar och jobb som var direkt nödvändigt för att inte riskera patienters liv och hälsa, stoppades allt arbete som normalt utfördes av Kommunals medlemmar i 60 kommuner. Totalt var nu 46.000 medlemmar ute i strejk (*Kommunaktuellt* 2003:16, 5; *Kommunalarbetaren* 2003:10, 5-17; *P1-Morgon* 2003).

Den tredje och sista 'vågen' utlöstes den 26 maj, då strejken utsträcktes till ungefär sin dubbla storlek. Allt offentligt servicearbete stoppades i 122 kommuner – fortfarande med undantag för rena säkerhetsjobb. Kommunal varslade också om sympatistrejker från medlemmar som jobbade inom den bolagiserade lokaltrafiken i de större städerna, och egentligen inte direkt berördes av förhandlingarna. Vidare sattes inget slutdatum för aktionen; den skulle pågå tills ett avtal var undertecknat (*Kommunalarbetaren* 2003:10, 9). Detta avtal kom snabbare än någon utanför de allra innersta kretsarna kunnat ana. För den enskilde medlemmen var

det närmast en chock när Kommunals ordförande Ylva Thörn bara två dagar senare, den 28 maj 2003, skrev under ett avtal som var marginellt bättre än de medlingsbud som förkastats innan och under strejken.

Thörn själv hävdade att arbetsgivarnas motstånd var så orubbligt att en fortsatt strejk ändå inte skulle leda till bättre resultat, utan bara kosta medlemmarna pengar (*Aktuellt* 2003; *Rapport* 2003, 28/5). Andra gjorde istället gällande att Thörn givit efter för politiska påtryckningar från den socialdemokratiska partitoppen – som Thörn själv tillhörde (*Kommunalarbetaren* 2003:22, 21-27). Det senare argumentet, som även framfördes av många av förbundets egna medlemmar, spädde självfallet på missnöjet med utfallet (*Kommunalarbetaren* 2003:12, 5-7).

Efterspel och slutsatser

När detta skrivs har Kommunal just slutit ett nytt riksavtal med Kommun- och Landstingsförbundet. Även denna gång var en strejk hotande, men bröt aldrig ut. Om resultatet var lyckat ur Kommunals medlemmars synvinkel är för tidigt att utvärdera, men förbundet lyckades få igenom en höjning av lägstlönerna för många grupper, vilket var ett av de viktigaste kraven. Återigen har också den offentliga verksamheten, och återigen främst vården, blivit lovade mer pengar från regeringen. Under sommaren 2004 slog statsminister Persson fast att vård och omsorg måste prioriteras, eftersom hela välfärden hänger på den. Vinster från den för tillfället mycket goda ekonomiska tillväxten skulle därför så långt som möjligt omfördelas till välfärdssektorn (*Aktuellt* 2004, 1/8, 25/8; *Rapport* 2004, 1/8, 25/8). När den kommande nationalbudgeten presenterades den 20 september samma år visade regeringen att man denna gång faktiskt skjutit till mer pengar till vården (*Riksdagsproposition* 2004/05:1, 15-46). Ännu ett år efteråt går det emellertid

inte att säga hur detta påverkat den konkreta vårdverksamheten.

Sjuksköterskestrejken 1995 var framgångsrik tack vare sin strategi, 'kollektiv individualism', vilket på sätt och vis innebar en anpassning till rådande ekonomisk diskurs. Formell kompetens och individuella löneförhandlingar var något som kunde ses som meriterande även ur ett neoklassiskt marknadsperspektiv. SHSTF närmade sig därmed vad Richard Hyman (2001, 8) definierat som 'business unionism', dvs. en organisation mer affärs- än klassmedveten, som lämnat långsiktiga mål därhän för mer konkreta frågor om 'här-och-nu', som direkta löneökningar eller andra snabba förändringar av arbetsvillkoren. Ett avgörande steg i den riktningen tog Vårdförbundet (SHSTF hade då bytt namn) i december 2004, när man undertecknade ett riksomfattande kollektivavtal som lämnade i princip all lönesättning till den lokala nivån. Vårdförbundets ordförande Eva Fernvall förklarade att detta var helt i linje med förbundets policy att befärma kompetens och utbildning. Arbetsgivarna i Kommun- och Landstingsförbunden kunde bara hålla med (*Nyheterna* 2004).

Fernvall har flera gånger rekommenderat Kommunal att gå in på samma linje: ju större individualisering och ju mer kompetensutveckling för medlemmarna, desto starkare förhandlingsposition. Att det lyckats för sjuksköterskorna är bortom tvivel, men ska samma idé tillämpas för Kommunals medlemmar inom vården blir det mer problematiskt än Fernvall tror. Till att börja med är en förutsättning för hela strategins framgång att kvinnor faktiskt varit värde-diskriminerade gentemot män. Kvinnligt dominerade jobb, som sjuksköterskeyrket, *har* inte värderats lika högt som manligt dominerade jobb med samma kvalifikationer. Detta innebär att kvinnor med hög formell kompetens haft ett stort glapp gentemot män som de kunnat minska med hjälp av

sin 'individuella' strategi. Frågan är dock vad som händer när luckan till männen är täppt? Kan man fortsätta att hävda att individuell kompetens ska ge samma löneökningar om det inte finns några kvar med liknande kompetens men högre lön? Detta är ett problem med 'business unionism' (Hyman 2001) som inte diskuterats, åtminstone inte öppet på kongresser och liknande, av Vårdförbundet ännu.

För Kommunals medlemmar finns än mer närliggande problem. Även om både Vårdförbundet och Kommunal har sina flesta medlemmar inom offentlig vård, så är det stor skillnad på vilken kompetens som behövs för de arbetsuppgifter som utförs. Att en välutbildad sjuksköterska har en förhållandevis stark individuell ställning på arbetsmarknaden är lätt att förstå. Trots neddragningar i vården är det inte helt lätt att ersätta en legitimerad sjuksköterska, som därmed kan åberopa både marknads- och rättviseskäl i löneförhandlingar. För en undersköterska, ett vårdbiträde eller annan personal inom vården är det inte lika lätt. Kompetensutveckling och utbildning kan hjälpa många enskilda individer till bättre betalda och kanske mer stimulerande jobb, men det kan knappast höja kollektivet på det sätt som den 'kollektiva individualismen' gjort för SHSTFs/Vårdförbundets medlemmar. För att uttrycka det konkret: människovårdande verksamhet behöver personal som t.ex. städar, byter sängkläder och serverar mat, men detta går inte att 'rationalisera' nämnvärt. Kompetensutveckling för personalen förändrar inte sådana uppgifter och följaktligen kan de inte heller kräva högre löner utifrån ett sådant perspektiv. Den enskilde vårdanställda kan möjligen få större bredd på sina arbetsuppgifter, men fortfarande är de så kallade okvalificerade jobben helt ofrånkomliga. Att bädda sängar på sjukhus eller vårdhem är lika nödvändigt idag som

för 50 år sedan och det går inte annorlunda till än det gjorde då.

Det är här det Baumolska perspektivet kommer in: arbetsuppgifterna är lika nödvändiga nu som för 50 år sedan även om de inte kan rationaliseras; bör då inte personalen få samma löneökningar som sina kollegor i yrken där kompetenskraven ändras? Eller bör de åtminstone inte slippa neddragningar av personal, som bara leder till stress och inte till effektivisering? (jfr. Maslach & Leiter 2001).

Vårdförbundet har haft en bättre löneutveckling än vårdande personal inom Kommunal, men till priset av större lönespridning (Calmfors & Richardson 2004). Detta

kan bli ett problem om Vårdförbundets generellt goda löneutveckling stannar av, vilket som sagt kan bli resultatet då luckan till manliga grupper täpps igen helt. Ska Kommunal nå samma goda resultat som Vårdförbundet hjälper det knappast med att använda samma strategi, utan hela det neoklassiskt dominerade sättet att forma människovårdande verksamhet måste ändras, vilket är den tes jag drivit i den här artikeln. Visst minskade Vårdförbundets strategi könsskillnader inom vården, men måste priset bli ökade klasskillnader istället?

NOTER

1. Den här artikeln har tillkommit inom ett projekt om förhandlings- och konfliktmönster i kvinnodominerade organisationer, genomfört vid Högskolan Trollhättan-Uddevalla tillsammans med Susanne Fransson och finansierat av Forskningsrådet Arbetsliv-Samhälle (FAS). Jag vill tacka två anonyma granskare och redaktionen för kommentarer på tidigare versioner.
2. 'Bologisering' betyder i ett svenskt sammanhang en uppdelning av offentlig verksamhet i ekonomiskt självständiga verksamheter.
3. Begreppet "utbudsekonomi" (*supply-side economics*) lanserades i Sverige i början av 1981 i Nationalekonomiska Föreningen som ett po-

sitivt alternativ till vad man såg som ett ensidigt fokuserande på ekonomins efterfrågesida och en kritik av den starka tron på finanspolitikens möjligheter (Lönroth 1985, 170).

4. Baumol et al. (1989: 124-125) uttrycker det på följande sätt: "*The reason is that the more progressive activity constantly uses less and less input per unit of its output. The stagnant output does not, or at best does so to a far lesser degree. If, then, both activities must pay the same wage rate and the same prices for other inputs, it follows that the relative cost and price of the progressive output must fall, or put the other way, that those of the stagnant output must rise.*"

REFERENSER

Aage, Hans (2003): Privatisering, i Kirsten Bregndal (red.): *Økonomiske incitamenter og markeder – i offentlig organisation og regulering*, København, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 7-28.
AD (2001): [*Arbetsdomstolens domar*]: 76.
Aktuellt (2002): [nyhetsprogram i TV, SVT2], 31/8.

Aktuellt (2003): [nyhetsprogram i TV, SVT2], 28/5.
Aktuellt (2004): [nyhetsprogram i TV, SVT2], 1/8, 25/8.
Baumol, William J. (1967): Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis, i *American Economic Review*, 57, 415-26.

- Baumol, William J. (1993): Health Care, Education and the Cost Disease: A Looming Crisis for Public Choice, i *Public Choice*, 77, 17-28.
- Baumol, William J. (2002): *The Free-Market Innovation Machine: Analyzing the Growth Miracle of Capitalism*, Princeton & Oxford, Princeton University Press.
- Baumol, W.J., S.A.B. Blackman & E.N. Wolff (1989): *Productivity and American Leadership: The Long View*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Bordogna, Lorenzo & Gian Primo Cella (2002): Decline or Transformation? Change in Industrial Conflict and its Challenges, i *Transfer*, 8, 4, 585-607.
- Brækhus, Hege (2004): Care and Social Rights in Norway, i Eva-Maria Svensson, Anu Pylkänen & Johanna Niemi-Kiesiläinen (red.): *Nordic Equality at a Crossroads: Feminist Legal Studies Coping with Difference*, Aldershot & Burlington, VT, Ashgate, 91-106.
- Calmfors, Lars & Katarina Richardson (2004): *Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner*, Uppsala, IFAU, Rapport 2004:9.
- Dagens eko (2003): [nyhetsprogram i radio, SR1-4], 23/5.
- Ehrenberg, Johan & Sten Ljunggren (2004): Hjälpl! Nu säger de att vi inte längre har råd med välfärden, i *Etc.*, 3-4, 62-77.
- Ekdahl, Lars (2003): Mellan fackligt och politiskt dilemma: En bakgrund till Rehn-Meidnermodellen, i Lennart Erixon (red.): *Den svenska modellens ekonomiska politik: RehnMeidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Stockholm, Atlas, 13-32.
- Ekdahl, Lars (2005): *Mot en tredje väg: En biografi över Rudolf Meidner. II. Facklig expert och demokratisk socialist*, Lund, Arkiv.
- Elvander, Nils (1997): The Swedish Bargaining System in the Melting Pot, i Nils Elvander & Bertil Holmlund: *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot: Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*, Solna, Arbetslivsinstitutet, 11-89.
- Engstrand, Åsa-Karin (2001): Sweden's Fifty-year Debate on Labour Market and Flexibility, i Steve Jefferys, Frederik Mispelblom Beyer & Christer Thörnqvist (red.): *European Working Lives: Continuities and Change in Management and Industrial Relations in France, Scandinavia and the UK*, Cheltenham & Northampton, MA, Edward Elgar, 21-32.
- Erixon, Lennart (2003): Den svenska modellens ekonomiska politik: En analys av Rehn-Meidner-modellens tillämpning i Sverige, i Lennart Erixon (red.): *Den svenska modellens ekonomiska politik: RehnMeidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Stockholm, Atlas, 103-143.
- Finansdepartementet (1994): *Den offentliga sektorns produktivitetsutveckling 1980-1992: Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi*, Ds 1994:24, Stockholm, Fritzes.
- Fransson, Susanne (2000): *Lönediskriminering: En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*, Uppsala, Iustus.
- Fransson, Susanne & Christer Thörnqvist (2003): Gender-specific Strategies for Industrial Action: The Swedish Case in Historical Perspective, i Daniel Fleming & Christer Thörnqvist (red.): *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization – Converging and Diverging Tendencies*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 193-214.
- Gooderham, Paul N. & Odd Nordhaug (2003): *International Management: Cross-Boundary Challenges*, Malden, MA & Oxford, Blackwell.
- Harvey, Mara C. (1998): *Productivity Gaps and 'Cost Illness': Contributions and Limits of Baumol's Unbalanced Growth Model*, Econ-WPA reference ewp-dev/9804002, www.unifr.ch/hepe/documents_pdf/publications/1998product_harvey.PDF
- Hyman, Richard (2001): *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, London, Sage.
- Kjellberg, Anders (2002): Ett nytt fackligt landskap – I Sverige och utomlands, i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, 86-87, 44-96.
- Kommunaktuellt (2003):14-16.
- Kommunalarbetaren (2003):1-10.
- Korczyński, Marek (2002): *Human Resource Management in Service Work*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Landstingsvärlden (2003):18.
- Lindvall, Johannes (2004): *The Politics of Purpose: Swedish Macroeconomic Policy after the*

- Golden Age, Göteborg, Göteborg Studies in Politics 84.
- LO-tidningen (2003):7-8.
- Lundh, Christer (2002): *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*, Stockholm, SNS.
- Lönnroth, Johan (1985): *Minervas ugglor: Om ekonomerna som maktens predikanter*, Stockholm, Arbetarkultur.
- Maslach, Christina & Michael P. Leiter (2001): *Sanningen om utbrändhet: Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det*, Stockholm, Natur och kultur.
- Nyberg, Anita (2003): Tillväxt i obalans: Om kvinnors och mäns sysselsättning, löner och hushållsarbete, i Casten von Otter (red.): *Ute och inne i svenskt arbetsliv: Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, Stockholm, Arbetslivsinstitutet, 77-100.
- Nyheterna (2004): [nyhetsprogram i TV, TV4], 17/12.
- Olsson, Åke (1996): *Nu eller aldrig! Om kvinnors kamp för rättvis lön*, Stockholm, Federativ.
- P1-Morgon (2003): [nyhetsprogram i radio, SR1] 12/5.
- Pålsson Syll, Lars (2001): *Den dystra vetenskapen: Om nationalekonomins och nyliberalismens kris*, Stockholm, Atlas.
- Rapport (2003): [nyhetsprogram i TV, SVT1], 8/4, 28/4.
- Rapport (2004): [nyhetsprogram i TV, SVT1], 1/8, 25/8.
- Riksdagsproposition (2004/05):1.
- Rombach, Björn [red.] (2005): *Den framgångsrika ekonomiskan*, Stockholm, Santérus.
- SCB (2004a): [Statistiska centralbyrån], *Lönestatistisk årsbok för 2003*, Stockholm, Statistiska centralbyrån.
- SCB (2004b): [Statistiska centralbyrån], *Sysselsättning och arbetslöshet 1975–2003*, Stockholm, Information från Arbetskraftsundersökningarna 2004:1.
- SOU (1991): 82: *Drivkrafter för produktivitet och välbefinnande: Produktivitetsdelegationens betänkande*, Stockholm, Allmänna Förlaget.
- SOU (2003): 55: *Alternativ finansiering av offentliga tjänster: Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2003*, Stockholm, Fritzes.
- SOU (2004): 11: *Sveriges ekonomi – utsikter till 2020: Bilaga till Långtidsutredningen 2003/04*, Stockholm, Fritzes.
- SOU (2004): 19: *Långtidsutredningen 2003/04*, Stockholm, Fritzes.
- Stokke, Torgeir Aarvaag & Christer Thörnqvist (2001): Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries, i *European Journal of Industrial Relations*, 7, 3, 245-67.
- Swenson, Peter (1992): Union Politics, the Welfare State, and Intra-class Conflict in Sweden and Germany, i Miriam Golden & Jonas Pontusson (red.): *Bargaining for Change: Union Politics in North America and Europe*, Ithaca, N.Y. & London, Cornell University Press, 45-76.
- Thörnqvist, Christer (1999): The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective, i *European Journal of Industrial Relations*, 5, 1, 71-87.
- Thörnqvist, Christer (2006): Changing Industrial Relations in the Swedish Public Sector – New Tensions within the Old Framework of Corporatism, i *International Journal of Public Sector Management* (kommande).
- Traxler, Franz, Sabine Blaschke & Bernhard Kittel (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford, Oxford University Press.

Christer Thörnqvist är docent i arbetsvetenskap vid institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

e-mail: christer.thornqvist@av.gu.se