

Klas Åmark

Das Schwedische Modell

Die Gewerkschaftsbewegung der Arbeiter und die Zusammenarbeit zwischen den Tarifpartnern auf dem schwedischen Arbeitsmarkt

Einleitung

Der Begriff "das Schwedische Modell" ist vieldeutig. In anderen Ländern wird er offensichtlich gerne verwandt, um etwas zu bezeichnen, was spezifisch schwedisch ist, schwedische Forscher dagegen gebrauchen ihn selten.

Dieser Ausdruck ist mindestens in drei Bedeutungen gebräuchlich: Einmal bezogen auf die Zusammenarbeit zwischen den Tarifpartnern in einem Verhandlungssystem, bei dem die Probleme auf friedlichem Wege und ohne staatliche Einmischung oder Mitwirkung gelöst werden. Man spricht hier gelegentlich auch – genauer – vom "Schwedischen Verhandlungsmodell". Zum zweiten kann mit diesem Begriff auch der schwedische Wohlfahrtsstaat gemeint sein, der seit den 60er Jahren dieses Jahrhunderts zu den am meisten ausgebauten der Welt gehört. Man spricht dabei einerseits vom "Volksheim" (dem schwedischen Sozialstaat) oder Wohlfahrts-Schweden, andererseits aber auch vom totalitären Staat. Und drittens bezeichnet man gelegentlich auch die spezifische Form einer politischen Führung und Beschlußfassung als Schwedisches Modell, die auf dem Zusammenwirken aller legitimen Interessen beruht und deren Beschlüsse nach gründlichen Vorberatungen, Kompromissen und Verhandlungen gefaßt werden. Was diesen Aspekt betrifft, so sprechen einige Wissenschaftler auch vom "korporativen Schweden".¹ Ich will im folgenden vor allem die historisch orientierte Forschung über das Schwedische Modell in seiner ersten Bedeutung behandeln. Es gibt auch eine umfassende gegenwartsorientierte gesellschaftswissenschaftliche Forschung, die ich aber hier nicht berücksichtigen kann.²

Hinsichtlich der zeitlichen Abfolge der Entwicklung des Schwedischen Verhandlungsmodells ist man sich in der Forschung weitgehend einig. Man spricht im allgemeinen von einer Vorbereitungsphase von etwa 1910 bis zur Mitte der 30er Jahre, einer Etablierungsphase von Mitte der 30er Jahre bis Mitte der 60er Jahre, dann einer Krise und einem eventuellen Zerfall ab Mitte der 70er Jahre. Heute herrscht weitgehend Einigkeit darüber, daß das Verhandlungssystem des Arbeitsmarktes nicht mehr nach den Prinzipien des Schwedischen Modells funktioniert.

Der Geist von Saltsjöbaden

Eines der wichtigsten Kennzeichen des Schwedischen Verhandlungsmodells ist der Arbeitsfriede. Er stammt aus der Zeit um die Mitte der 30er Jahre. Bis dahin war Schweden ein auffallend konfliktgeplagtes Land, dessen Arbeitswelt vor allem durch viele und lange Streiks – allerdings mit relativ wenigen Teilnehmern – geprägt war.³

Es hat verschiedene Ansichten darüber gegeben, wie die im Prinzip wichtigen Veränderungen der schwedischen Gesellschaft in den 30er Jahren zu deuten seien. Der Soziologe Walter Korpi meinte (1978), es handele sich um einen "historischen Kompromiß" zwischen Arbeit und Kapital, bei dem sich widerstreitende Interessen vorübergehend in Einklang gebracht wurden. Aber da die Macht der Arbeiterklasse wuchs, mußte nach seiner Ansicht auch ihr Anspruch auf Macht über die Gesellschaft und die Produktion wachsen. Der Soziologe Göran Therborn zieht es vor, statt dessen von einem "organisierten Kapitalismus unter Einflußnahme des Volkes" (1984) zu sprechen, aber auch er betont den Einfluß auf die Gesellschaft im ganzen, den die Arbeiterbewegung durch ihre starken Organisationen ausüben konnte. Der Historiker Rolf Torstendahl (1984) stellt diese Veränderungen in eine längere Entwicklungsperspektive, die an die Diskussion der westdeutschen Bielefeld-Schule über den organisierten Kapitalismus anknüpft. In Polemik gegen die Vertreter dieser Schule hob Torstendahl hervor, daß man einem Begriff wie "organisierter Kapitalismus" eine ganz distinkte chronologische Begrenzung geben muß, damit er historisch interessant wird, und daß die Entwicklung während der 30er Jahre als ein Übergang von einem organisierten Kapitalismus zum Partizipations-Kapitalismus gesehen werden müßte. Dieser ist gekennzeichnet durch ein geringeres Konfliktniveau, einen aktiven Staat und den institutionalisierten Einfluß der Interessenorganisationen über Staat und Gesellschaft: Die Arbeiterklasse wird an der Macht über die Gesellschaft beteiligt.

Allen drei Forschern ist gemeinsam, daß sie eine grundlegende Verschiebung der Machtbalance zugunsten der Arbeiterklasse und der Arbeiterbewegung im Schweden der 30er Jahre betonen, und daß die Ausübung der Macht im wesentlichen durch das Zusammenwirken von Staat und Interessenorganisationen geschah. Diese spezielle Machtkonstellation und Form der Machtausübung bildet den Hintergrund für das Schwedische Modell.⁴

Die notwendige Voraussetzung für das friedliche Verhandlungsmodell war, daß die Arbeitgeber die Regelung der Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag akzeptierten. Mehrere Wissenschaftler haben darauf hingewiesen, daß dies schon bald nach der Jahrhundertwende geschah.⁵ Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeiter organisierten sich damals in sogenannten offenen Kartellen. Mit diesem Begriff sind Organisationen gemeint, denen sich anzuschließen jeder das Recht hatte, vorausgesetzt, er befolgte deren Regeln und Politik. Hauptaufgabe dieser Kartelle war es, die Konkurrenz im eigenen Lager um den Preis der Ware Arbeitskraft in Grenzen zu halten. Besonders im Hinblick auf Ab-

schlüsse für das ganze Land und für ganze Branchen regelten die Tarifverträge also nicht nur das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Angestellten, sondern ebenso zwischen Arbeitgebern und Arbeitern untereinander. Durch diese Strategie waren die Tarifabschlüsse auch für die Arbeitgeber von Vorteil.

Die zahlreichen Konflikte auf dem schwedischen Arbeitsmarkt wurden für beide Parteien kostspielig. De Geer (1978, 1982) und A.L. Johansson (1989) haben die Änderungen in der Einstellung der Tarifpartner zu Rationalisierung und Wirtschaftswachstum untersucht. Entscheidend war hier, daß die Gewerkschaftsbewegung von den Jahren nach 1910 an ihre Standpunkte sukzessive geändert hat und eine mehr und mehr positive Einstellung gewann gegenüber den Rationalisierungen innerhalb der Industrie, die zu gesteigertem Wirtschaftswachstum und größeren Überschüssen, die sich unter den Partnern verteilen ließen, führen konnten.

Mit einer solchen Grundeinstellung selbst bei den Gewerkschaften wurde es möglich, den Vorteilen einer friedlichen Verhandlungspolitik den Vorrang zu geben gegenüber einem System mit vielen kostspieligen Konflikten, wie es bis dahin existiert hatte. Ein Grund, der auch zur Verhandlungsbereitschaft der Parteien beitrug, bestand darin, daß ihnen gesetzliche Maßnahmen drohten. Seit Beginn des Jahrhunderts waren mehrere Versuche unternommen worden, die Frage des Arbeitsfriedens auf gesetzlicher Basis zu regeln, sie scheiterten aber vor allem an den Arbeitergewerkschaften (LO = Landsorganisation i Sverige = Dachverband der Arbeitergewerkschaften). Auch der SAF (= Svenska arbetsgivareförening = Arbeitgeberverbände) war einer gesetzlichen Regelung gegenüber zurückhaltend. Innerhalb der Arbeiterbewegung gab es einen gesetzesfreundlichen Flügel, besonders bei der sozialdemokratischen Parteiführung, aber auch in der LO-Leitung. Die Einsetzung eines Arbeitsgerichts wie auch die Einführung eines Tarifvertragsgesetzes erfolgte 1928 unter einer liberalen Regierung gegen die lautstarken Proteste seitens der Arbeiterbewegung. Besonders die Kommunisten führten eine sehr aktive Kampagne gegen alle Arten gesetzlicher Regelungen. Nachdem das Gesetz schließlich beschlossene Sache war, akzeptierte auch die LO-Führung dieses neue Instrument zur Regelung des Arbeitsfriedens und schickte ihre Vertreter in das (paritätisch zusammengesetzte) Arbeitsgericht.⁶ Dieses Gesetz betraf zunächst nur Konflikte über Tarifverträge während der Vertragsperioden, sog. Rechtsstreitigkeiten, erlangte aber nach und nach zunehmend auch Bedeutung für die Frage der Ausdeutung und Erweiterung des Tarifvertragssystems.

Von politischer Seite her, auch seitens der Sozialdemokraten, war man dennoch mit der Situation nicht zufrieden, sondern diskutierte über neue gesetzliche Maßnahmen, u.a. um den "dritten Part" zu schützen, d.h. Außenstehende, die von den Folgen der Konflikte auf dem Arbeitsmarkt betroffen waren. Diese gesetzgeberischen Ambitionen wurden jedoch von den Sozialpartnern zurückgewiesen, die sich dafür entschieden, die aktuellen Probleme selbst zu regeln. Das Ergebnis wurde der sog. Vertrag von Saltsjöbaden, der Rahmen-

vertrag zwischen SAF und LO vom Jahre 1938. (Saltsjöbaden ist ein Vorort von Stockholm.)

Viele Wissenschaftler haben sich in recht allgemein gehaltenen Worten zur Bedeutung des Vertrages von Saltsjöbaden geäußert. Der "Geist von Saltsjöbaden" wird in der Regel als das grundlegende Moment des schwedischen Verhandlungsmodells angesehen. Dagegen haben nur wenige eine genaue Analyse über den Inhalt dieses Vertrages vorgenommen. Eine solche ergibt, daß der Vertrag bemerkenswert wenig enthält. Er regelt die Verhandlungsordnung, falls Streitigkeiten während der Tarifvertragsperioden entstehen, sagt aber nichts über die Verhandlungen für neue Tarifverträge aus. Hinzu kommen Vorschriften gegen gewisse Kampfmaßnahmen und ein besserer Schutz gegen Kündigung ohne sachlichen Grund.⁷ Die Spitze dieses Vertragswerks ist gegen den Staat gerichtet – eigentlich ist er eine Ergänzung zum Arbeitsgericht insofern, als dafür gesorgt wird, daß die Tarifpartner selbst sich ohne Einmischung des Staates über prinzipiell wichtige Auslegungsfragen der Tarifverträge einigen.

Aber der Mangel an konkretem Inhalt dieses Vertrags verhinderte nicht, daß er als Bestätigung, daß die Sozialpartner sich dafür entschieden haben, die zentralen Verhandlungen für die landesweiten Tarifabschlüsse der Branchen ohne Konfliktmaßnahmen zu führen, eine Symbolbedeutung bekommen hat. Mit einigen gravierenden Ausnahmen, dem Metallarbeiterstreik von 1945 – seinerzeit von den Kommunisten als einer starken Kraft innerhalb des Verbandes angezettelt⁸ – und dem großen Konflikt im Jahre 1980, funktionierte diese Regelung von 1938 bis 1990.

Der Geist von Saltsjöbaden beherrschte die Formen der Beziehungen zwischen den Verhandlungspartnern, sagte jedoch nichts Bestimmtes über den Inhalt aus. Ein eigentlicher Inhalt konkretisierte sich nach und nach in verschiedenen Etappen, einmal durch zentrale Verträge zwischen den Parteien, zum anderen durch gesetzliche Regelungen.

Eine der Voraussetzungen dafür, daß eine solche Regelung über die zentralen Verträge wirksam werden konnte, war, daß die Macht innerhalb der LO von den Abteilungen und Verbänden auf das Landessekretariat (Hauptvorstand) und die sog. "Repräsentantenschaft" der LO verlagert wurde, in der alle Verbände im Verhältnis ihrer Mitgliederzahlen repräsentiert sind. (Der SAF war schon früher weitgehend zentralisiert.) Über diesen Zentralisierungsprozeß wurde im Laufe der vergangenen 15 Jahre eine rege wissenschaftliche Debatte geführt. Sunesson (1974) hob – besonders beeinflusst von Althusser – in einer marxistischen Analyse die Rolle des Staates hervor und betonte den sehr dominierenden Einfluß des Staates über alle anderen Organisationen der Gesellschaft. In der Zentralisierung der LO sah er vor allem eine Anpassung an die Forderungen des modernen kapitalistischen Staates. Hadenius (1976) betonte vor allem die Anforderungen, die Lohnverhandlungen und Tarifvertragsystem an die LO stellten. T. Olsson (1980) konzentrierte statt dessen seine

Untersuchungen auf das Ringen um die Macht über die einzelnen Verbände, das zwischen Sozialdemokraten, Kommunisten und den sog. spontan-gewerkschaftlichen Arbeitern, die die Parteipolitik aus der Gewerkschaftsarbeit heraushalten wollten, einsetzte. Er sah die Zentralisierung u.a. als das Ergebnis eines sozialdemokratischen Sieges in diesem internen Kampf an. Korpi (1978) betonte besonders die Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens gegenüber dem Gegenpart. Die friedliche Strategie verlangte eine effektivere Beschlußfassung, die von den Interessen der gesamten Arbeiterklasse ausging, nicht von Gruppen- oder Einzelinteressen. Welche Erklärung man auch immer anführte, einig war man sich darin, daß die Zentralisierung notwendig war für das Funktionieren des schwedischen Verhandlungsmodells.

Die schwedische Gewerkschaftsbewegung zeichnet sich auch im internationalen Vergleich dadurch aus, daß sie in so hohem Maße in Industrieverbänden und nicht in Berufsverbänden organisiert ist, und daß die Zahl der in dieser Weise Organisierten bemerkenswert hoch ist. Für die Formen der Organisation führt Hadenius interne Effektivitätsargumente an. Er ist ferner der Ansicht, daß die Mitglieder die Zentralisierung akzeptieren, weil sie ihre Gewerkschaftszugehörigkeit instrumental und damit begrenzt auffassen, d.h. im Sinn der sog. Business-Union-Theorie.

Kjellberg (1983) hat besonders den Grad der Organisation in Schweden im Vergleich mit 11 anderen Ländern untersucht. Nach 1920 begann der Grad der Organisation der Arbeiter in Schweden mehr als in anderen Ländern anzusteigen, und so blieb es auch weiterhin bis Ende der 80er Jahre – die schwedischen Gewerkschaften haben die verschiedenen Krisen erstaunlich gut überstanden.

Der Organisationsgrad der Arbeiter im LO-Bereich betrug 1950 ca. 75% und 1975 ca. 90%. Kjellberg versucht, die Variationen im Organisationsgrad der verschiedenen Länder mit einem komplizierten Erklärungsmodell zu erläutern, das 14 Faktoren berücksichtigt. Der wichtigste Faktor ist das Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Kapital.

Es wird oft behauptet, das schwedische Verhandlungsmodell schließe eine Einmischung des Staates in die Angelegenheiten der Arbeitswelt aus. Das ist eigentlich nicht richtig. Nur in die Lohnpolitik sollte der Staat sich normalerweise nicht einmischen, während eine ganze Reihe anderer Arbeitsbedingungen tatsächlich auf gesetzlichem Wege, oft kombiniert mit Verträgen zwischen den Sozialpartnern geregelt werden. Gesetze zum Arbeiterschutz und Unfall am Arbeitsplatz hat es seit 1889 resp. 1901 gegeben. 1949 wurde das Gesetz zum Arbeiterschutz gründlich reformiert. Darin wurde festgeschrieben, daß im Zusammenwirken der Sozialpartner ein gutes Arbeitsklima zu schaffen sei, auf eine für das Schwedische Modell charakteristische Art.⁹ Auch Arbeitszeit und Urlaub sind seit 1920 resp. 1938 durch Gesetz geregelt.

Eine wichtige Streitfrage der schwedischen Innenpolitik war lange Zeit die Frage der Arbeitslosenversicherung. Nach dem sozialdemokratischen Wahlsieg von 1932 griff der Staat auch hier ein durch eine Versicherung gemäß dem sog. Ghent-Modell, d.h. mit einer staatlichen Unterstützung der Arbeitslosenkassen, die von den Gewerkschaftsverbänden verwaltet wurden. Nach Rothsteins Ansicht war dies ein entscheidender Grund dafür, daß der Grad der Organisation in der schwedischen Gewerkschaftsbewegung so hoch liegt.¹⁰

Nach dem Abkommen von Saltsjöbaden wurden zentrale Verhandlungen zwischen SAF und LO zu mehreren wichtigen Fragen weitergeführt, die auch zu weiteren zentralen Verträgen führten. Diese sog. Folgeabkommen verliehen dem Vertrag von Saltsjöbaden neue Substanz. Ein Abkommen über lokale Arbeiterschutzmaßnahmen (1942) bewirkte, daß die Schutzorganisation am Arbeitsplatz in raschem Takt ausgebaut wurde. 1944 wurde ein Vertrag über die Lehrlingsausbildung abgeschlossen, 1946 ein Abkommen über die Betriebsausschüsse und 1948 eines über Arbeitszeitstudien. Mit diesen Abkommen befassen sich die Untersuchungen Johanssons (1989). Seine Studie zeigt, daß es bei der Abfassung der Verträge zwischen SAF und LO erhebliche Meinungsverschiedenheiten gab. Der SAF wollte Empfehlungen, die den einzelnen Unternehmen einen großen Handlungsspielraum beließen, während die LO zentrale Abkommen mit konkreten Vorschriften über die Bedingungen am Arbeitsplatz verlangte. Der SAF hat sich schließlich in den Verhandlungen durchgesetzt, während die LO sich damit begnügen mußte, daß sich der SAF zu weiteren Verhandlungen über Fragen hinsichtlich der Produktion und zum Recht des Arbeitgebers, die Arbeit zu leiten und zu verteilen, bereit erklärte. Johansson hebt besonders hervor, daß sich diese zentralen Verträge auf die übereinstimmenden Interessen hinsichtlich der Rationalisierung in der Industrie zugunsten gesteigerten Wirtschaftswachstums stützten.¹¹

Lohnpolitik

Die zentrale Aufgabe der Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern war zweifellos die Lohnpolitik. Hier gab es drei wichtige Teilgebiete: das Lohnniveau, die Lohnstruktur und die Lohnform. Die Arbeitgeber (und der Staat) interessierten sich vor allem für das Lohnniveau, d.h. die totalen Kosten der Arbeitskraft, während die LO eine fortschrittliche Politik zur Lohnstruktur entwickelte. Die Frage der Lohnform überließ man im allgemeinen den Verhandlungspartnern am Arbeitsplatz.

Anläßlich des LO-Kongresses von 1951 stellten die beiden LO-Wirtschaftswissenschaftler Gösta Rehn und Rudolf Meidner ihr bekanntes Modell einer solidarischen Lohnpolitik vor. Im Grunde scheint man sich in der Forschung über dessen Inhalt weitgehend einig zu sein, doch haben verschiedene Forscher unterschiedliche Aspekte dieses Modells hervorgehoben oder sich eingehender damit befaßt. Einer der lohnpolitischen Grundsätze dieses Rehn-Modells¹² ist das Prinzip "gleicher Lohn für gleiche Arbeit". In

dieser Formulierung liegt ein zweifacher Anspruch: Und zwar zum einen eine allgemeine Lohnangleichung möglichst auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Dieser Gedanke hat dazu geführt, daß man sich für die am geringsten Bezahlten einsetzte, vor allem seit Mitte der 60er Jahre. Zum anderen vertrat man den Gedanken, daß Arbeit nach den gestellten Anforderungen an den Ausübenden zu entlohnen sei. Die ergänzende These lautet also: "verschiedener Lohn für verschiedene Arbeiten". Hier erhebt sich nun die Frage, wie man verschiedene Arbeit bewerten will. Eine konsequente Anwendung dieses Prinzips setzt eine systematische Arbeitsbewertung sämtlicher Arbeitsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt voraus. Die LO hatte auch den Ehrgeiz, eine solche zu erarbeiten, ist jedoch damit gescheitert.¹³

Der vielleicht schwächste Punkt des ursprünglichen Rehn-Modells war seine Definition des zulässigen Rahmens bei der Festlegung der Löhne. Eine zentralisierte Lohnpolitik dieser Art mit dem übergreifenden wirtschaftlichen Anspruch, in erster Linie das wirtschaftliche Wachstum zu fördern vor einem Kampf um die Verteilung zwischen Löhnen und Gewinnen, fordert, daß das Lohnniveau nicht stärker angehoben wird, als es das allgemeine Wirtschaftswachstum zuläßt. Gemäß dem Rehn-Modell hing der Gesamtrahmen für die Löhne ab von der Steigerung des Nationaleinkommens, d.h. einem Durchschnittswert des gesamten wirtschaftlichen Wachstums (LO 1951). Gerade über diesen Punkt wurde in der Wirtschaftstheorie heftig diskutiert. Wegweisend wurden die Beiträge führender Ökonomen der großen Arbeitsmarktorganisationen, die 1970 den sog. EFO-Rapport und 1989 den FOS-Rapport veröffentlichten. Dort werden immer ausgeklügeltere Bestimmungen über den Rahmen für die Löhne angeführt, die als das Resultat der Produktivitätssteigerung in einer der Konkurrenz unterworfenen Industrie, der Produktionssteigerungen in anderen Wirtschaftszweigen und der Steigerungen der Weltmarktpreise gesehen werden.¹⁴ Das Grundprinzip einer solidarischen Lohnpolitik besteht darin, daß die Löhne ohne Rücksicht auf Gewinn oder Leistungsfähigkeit der Unternehmen festgesetzt werden: Die Arbeiter sollen nicht schwache oder schlecht gehende Unternehmen mit niedrigen Löhnen subventionieren, meint man.¹⁵ Dieses Prinzip bewirkt zweierlei: Zum einen übt es einen starken Druck auf unrentable Unternehmen aus, entweder zu rationalisieren oder den Betrieb zu schließen. Damit stellt sich aber ein arbeitsmarktpolitisches Problem, nämlich die Frage, wie die Gesellschaft die dann Arbeitslosen unterstützt und ihnen helfen kann, in anderen, expansiven Branchen unterzukommen. Der zweite Effekt ist der, daß Arbeiter in einem effektiven und erfolgreichen Unternehmen Gewinne hinterlassen, wenn sie niedrigere Löhne fordern, als sie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens entsprechen. Es entsteht das Problem der "überhöhten Gewinne". Dieses kann gelöst werden, indem die Gewinne einem Fonds zugeschlagen werden, d.h. einer kollektiven Kapitalbildung durch Arbeitnehmerfonds.

Die solidarische Lohnpolitik wurde schon von Anfang an mit einem aktiven arbeitsmarktpolitischen Programm verknüpft. Der stabilitätspolitische Grundgedanke in Rehns Modell war, daß der Staat durch eine straffe Finanzpolitik die

Nachfrage selbst in Zeiten der Hochkonjunktur niedrig halten muß. Der Arbeitslosigkeit, die dadurch entsteht, daß schwächere Unternehmen aufgeben mußten, sollte durch eine selektive und aktive Arbeitsmarktpolitik begegnet werden, um den Arbeitern zu ermöglichen, zu expansiven Unternehmen und Regionen überzuwechseln.¹⁶

Das Problem der überhöhten Gewinne ist Rehn wohl schon um 1950 bewußt gewesen, aber es sollte bis Anfang der 70er Jahre dauern, bis die Frage zu einem zentralen politischen Problem wurde. Der LO-Kongreß 1971 beauftragte Rudolf Meidner, die Frage der Arbeitnehmerfonds zu untersuchen. Das Ergebnis war ein sehr radikaler Vorschlag, der 1975 veröffentlicht wurde. Demgemäß sollten Gewinnanteile den Arbeitnehmerfonds zugeschlagen werden, wodurch die Arbeitnehmer allmählich ein beträchtliches Eigner-Interesse an der schwedischen Wirtschaft bekommen würden. Die sozialdemokratische Parteiführung gab diesem Plan jedoch keine Unterstützung, vielmehr wurde der Vorschlag allmählich zu einem recht bescheidenen zusammengestrichen, der schließlich 1984 veröffentlicht wurde. Die Arbeitnehmerfonds, die in Schweden dann endlich eingerichtet wurden, haben bisher keine wesentliche wirtschaftliche Bedeutung erhalten, spielen aber eine wichtige symbolische Rolle in der öffentlichen Debatte.¹⁷

Sozialpolitik

Übereinstimmend ist man der Meinung, daß das Schwedische Modell im strengeren Sinne seine große Zeit zwischen 1956 und 1965 hatte. Die sozialdemokratische Regierung folgte im großen und ganzen den Empfehlungen des Rehn-Modells, der SAF und die LO leiteten 1956 die zentralen Lohnverhandlungen ein, die ohne offene Konflikte vonstatten gingen, und die aktive Arbeitsmarktpolitik begann 1957. Die Vertreter der Tarifpartner propagierten lebhaft für die gemeinsame Politik, auch im Ausland. Noch heute schauen viele mit verklärtem Blick auf das goldene Zeitalter des Schwedischen Modells zurück.

Wie von mehreren Forschern betont wird, baut dieses Modell auf einer ganz strikten Rollenverteilung der Partner auf. Die Wirtschaft behielt ihre Macht über Produktion und Investition. Gleichzeitig akzeptierte auch der SAF, daß man in rein politischen Fragen eine neutrale Haltung einzunehmen hatte und sich auf Experten verlassen mußte, die "objektive" Lösungen der Probleme empfahlen.¹⁸ Die LO erhielt großen Einfluß auf die Lohnpolitik, besonders auf die Lohnstrukturen, aber auch auf die Stabilitäts- und die Arbeitsmarktpolitik. Zum Gebiet der Politik gehörte sowohl die allgemeine Wirtschaftspolitik wie auch die Sozialpolitik. Der historische Kompromiß, von dem Korpi spricht, wurde dadurch möglich, daß man Probleme, die zumindest teilweise die Arbeitsbedingungen betrafen, auf politischem Wege löste, was mit dazu beitrug, daß die Tarifvertragsverhandlungen so friedlich abliefen. Die vielleicht

wichtigsten Fragen waren die der Arbeitslosenversicherung (s.o.), der Krankenversicherung und der Renten.

Über diese Fragen gibt es eine umfassende Forschung, aber nur selten von Historikern. Führend auf diesem Gebiet sind dagegen die Soziologen, die diese Themen auch mit Vorliebe aus einer international vergleichenden Perspektive behandeln. Bezeichnend ist auch, daß sich auch ausländische Forscher für diesen Aspekt des schwedischen Wohlfahrtsstaates interessiert haben. Ich kann hier nur einige wichtige Beiträge zu dieser Forschung anführen.

Ein typischer Vertreter der Forschung auf diesem Gebiet ist der dänische Soziologe Gösta Esping-Andersen. In einer vergleichenden Analyse über Dänemark, Norwegen und Schweden und die großen Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs und der Entwicklung der sozialdemokratischen Parteien in diesen Ländern seit der Zeit zwischen den beiden Kriegen diskutiert er zum einen die Fähigkeiten der Parteien, Bündnisse über die Klassengrenzen hin zu errichten, zum anderen die Wirkung der Wohlfahrtspolitik auf die strukturellen Bedingungen für einen Zusammenhalt innerhalb der Arbeiterklasse. Seine These ist, daß die schwedischen Sozialdemokraten am meisten und die dänischen am wenigsten erfolgreich waren.

Esping-Andersen weist auch darauf hin, daß die Sozialpolitik der schwedischen Sozialdemokratie sich in zwei Etappen entwickelt hat. Die Politik der 30er Jahre war gekennzeichnet von dem Bestreben, durch allgemeine, wenn auch niedrige Zuschüsse allen eine Garantie gegen die Armut zu gewährleisten. Das solidarische Beitragssystem diente darüber hinaus auch zur Stützung der Vollbeschäftigung. Diese Politik wurde in den 50er Jahren abgelöst durch eine neue, die sich besonders in den Kranken- und Berufskrankheitsversicherungsreformen dokumentierte, wobei der Staat diese voll und ganz übernahm, sowie in der Allgemeinen Zusatzrente, die 1958 beschlossen wurde. Bezeichnend für diese Reformen war, daß sie den Bürgern auch bei Krankheit, Berufskrankheit und Alter Sicherheit auf ihrem bis dahin gewohnten Einkommensniveau garantierten. Die Zuschüsse ergingen also nicht in gleicher Höhe für alle, wie dies bei der Altersgrundrente und dem Kindergeld der Fall ist, sondern sie wurden dem Einkommensniveau des Einzelnen angepaßt. Das "Volksheim-Modell" wurde durch ein "Mittelklasse-Modell" abgelöst.¹⁹

Unter den Historikern haben besonders diejenigen, die sich mit Frauenfragen befassen, zur Analyse des schwedischen Wohlfahrtsstaates beigetragen. Sie haben insbesondere die sozialpolitische Offensive untersucht, die durch das Buch von Gunnar und Alva Myrdal "Kris i befolkningsfragan" (= Krise in der Bevölkerungsfrage) von 1934 eingeleitet wurde. Der wichtigste Beitrag hierzu ist das Buch von Yvonne Hirdman "Lägga livet tillrätta" (= Das Leben zurechtlegen) von 1990. Sie untersucht die umfassenden staatlichen Aktivitäten zur Erforschung, Planung, Effektivisierung und Rationalisierung des Alltagslebens zu Hause. Die Eheleute Myrdal werden als moderne Utopisten dargestellt,

die mittels sozialer Ingenieurskünste das "bescheidene Leben" zu Hause, vor allem den Alltag der Frauen, verändern wollten. Hier begegnen wir der "schwedischen Art", Politik zu machen: Soziale Probleme und Konflikte werden durch gründliche Forschung und mit Experten – Architekten, Psychologen, Ökonomen – als denjenigen, die die Lösungen der Probleme zu finden haben, gelöst. Sie haben dann das einfache Volk darüber aufzuklären, wie es sein Leben einzurichten hat.

Die sozialpolitische Offensive bedeutete eine Ausweitung der Rolle des Staates und eine Veränderung besonders im alltäglichen Leben der Frauen. Aber sie bedeutete auch eine ernste Kränkung vieler Menschen, die sich nicht der neuen, rationellen und effektiven Art der Lebensführung unterordnen lassen wollten.²⁰

Offensive im Arbeitsrecht

Das Schwedische Verhandlungsmodell kann als ein informelles Abkommen zwischen den Tarifpartnern des Arbeitsmarktes und des Staates gesehen werden. Ein wichtiger Teil dieses Abkommens bestand darin, daß die LO es akzeptierte, im Normalfall nicht ihr politisches Übergewicht durch die enge Verbindung zur SAP (= Sozialdemokratische Arbeiterpartei) und zur Regierung auszunutzen und auf dem Wege der Gesetzgebung Reformen durchzuboxen, denen sich die Arbeitgeber widersetzen und wo sie nur schwer ihren Einfluß geltend machen können. Dieser Teil des Vertrages wurde von der LO gegen Ende der 60er Jahre gekündigt. Der Kündigung lagen mehrere Faktoren zugrunde. Einer davon war die Unzufriedenheit innerhalb der LO und der Gewerkschaftsverbände mit dem Einfluß der Gewerkschaften auf die Unternehmen und das geringe Ergebnis der Tätigkeit der Betriebsausschüsse. Ein weiterer Faktor war die Arbeitsumwelt. Eine breit angelegte Umfrage unter den LO-Mitgliedern ergab, daß die Risiken der Arbeitsumwelt wesentlich größer waren, als die Leiter der Gewerkschaften und die Politiker angenommen hatten. Diese Gründe trugen entscheidend dazu bei, daß die LO-Führung 1968 und 1969 eine Untersuchung ansetzte, die bald in Forderungen nach einem umfassenden neuen arbeitsrechtlichen Gesetzeswerk mündeten. Dazu kamen sog. wilde Streiks, d.h. Streiks, die gegen die vertraglich vereinbarte Friedenspflicht verstießen und damit gesetzeswidrig waren gemäß dem Gesetz über die Tarifabkommen von 1928. Ein aufsehenerregender wilder Streik fand um die Jahreswende 1969/70 statt, aus dem sich dann eine Welle wilder Streiks entwickelte. Sie waren Proteste gegen Zentralisierung, Einigung und Begrenzung des Machtkampfes unter den Parteien in Fragen der Macht über die Produktion, wie sie das Schwedische Verhandlungsmodell vorsieht.²¹

Die arbeitsrechtliche Offensive führte zu einer umfassenden neuen Gesetzgebung im Laufe der Jahre 1971 – 1978:

1. Eine stärkere Arbeitsplatzsicherung einschließlich des Rechts auf Bildungsurlaub durch u.a. das Gesetz über die Arbeitsplatzsicherung. Durch diese Gesetze erreichte die LO bessere und zwingendere Bestimmungen als man auf dem Wege der Tarifverträge erhalten konnte.

2. Eine Stärkung des Verhandlungsrechts durch das Gesetz über die Mitbestimmung, das Gesetz über Vertrauensleute und das Arbeitsumweltgesetz. Diese Gesetze ergänzten und stärkten das Tarifvertragssystem, während gleichzeitig die Anti-Streikbestimmungen verschärft wurden, so daß wilde Streiks weiter erschwert wurden.

3. Verbesserte Möglichkeiten, die Macht über Arbeit und Produktion zu beeinflussen durch Gesetze über Vertretungen in den Verwaltungsräten, über Mitbestimmung, Arbeitsumwelt und Berufsschäden wie auch zu den Arbeitnehmerfonds (Gesetz von 1984). Auf diesem Gebiet hatte die LO sehr weitreichende Ansprüche, die aber im Laufe der Beratungsprozesse wesentlich gemildert wurden, nicht nur aufgrund des Widerstandes der SAF und der bürgerlichen Parteien, sondern auch durch das Eingreifen der SAP.²²

Die beiden ersten Gesetzesgruppen lagen im großen und ganzen immer noch im Rahmen des Schwedischen Modells. Aber die Ambitionen der LO hinsichtlich der Macht über Arbeit und Produktion gingen deutlich über das hinaus, was die Prämisse für das Schwedische Modell zuließ. Mit der Überschreitung dieser Grenze stieg nicht nur der Widerstand des SAF, sondern die LO hatte auch Schwierigkeiten, die SAP für sich zu gewinnen. Die Partei war zwar bereit, die Verhandlungsinstitutionen und auch die Stellung der Arbeiter als Lieferanten von Arbeitskraft zu stärken, wollte aber eine in der Sache zwingende Gesetzgebung, soweit es die Macht über Arbeit betraf, vermeiden. Simonsson (1989) weist ferner auf einen der LO-Politik innewohnenden Gegensatz hin: Die solidarische Lohnpolitik und die Wirtschaftspolitik der LO setzen zentrale Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern voraus und basieren auf zentralem Denken. Diese Strategie läßt sich schwerlich vereinbaren mit lokalem Einfluß für die Arbeitnehmer, meint Simonsson, nicht zuletzt wegen der Gefahr, daß Einzelinteressen sich durchsetzen und den zentralen Zusammenhalt des Arbeitnehmerkollektivs sprengen könnten.

Gleichzeitig mit der Verabschiedung des Gesetzes über die Mitbestimmung im Reichstag gab der Staat ein gesellschaftspolitisches Forschungsprojekt über die Arbeitsumwelt und besonders über Mitbestimmungs- und Einflußfragen in Auftrag. Der Arbeiterschutzfonds und besonders das neu eingerichtete Arbeitsumweltzentrum bekamen große Zuwendungen, um der Wirksamkeit der Gesetze im Bereich des Arbeitsrechts gerecht zu werden.²³

In einer Übersicht über diesen Forschungsbereich betont der Soziologe Edmund Dahlström (1989) die mäßigen Auswirkungen dieser Reformen. Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen ist zwar wesentlich verbessert worden, wie auch der Informationsaustausch zwischen

den Sozialpartnern innerhalb der Unternehmen, aber die Forschung konnte keine reelle und entscheidende Änderung der Machtbalance zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nachweisen. Simonsson (1989) kommt zu einem ähnlichen Schluß: Eine gewisse Stärkung der rechtlichen Stellung der Arbeitnehmer konnte im Grunde an dem nicht-ebenbürtigen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts ändern.

Modell in der Krise

Zu Beginn der 90er Jahre sind nun die Forscher übereinstimmend der Ansicht, daß das Schwedische Verhandlungsmodell aufgehört hat zu funktionieren, oder sich zumindest in einer ernsthaften Krise befindet. Es werden verschiedene Ursachen für diese Krise angeführt.

Die arbeitsrechtliche Offensive endete praktisch damit, daß die bürgerlichen Parteien 1976 die Reichstagswahl gewannen und die Regierung stellen konnten, zum erstenmal seit Beginn der 30er Jahre. Der SAF ging daraufhin zur Gegenoffensive gegen die LO vor und versuchte u.a., den Inhalt der Gesetze auszuhöhlen. Es wurde auch schwierig für die Tarifpartner, sich über zentrale Verträge zu einigen, die die neuen Rahmengesetze ergänzen sollten. Der SAF begann nun auch, die Hegemonie der LO über die Lohnstrukturen durch die solidarische Lohnpolitik in Frage zu stellen und eine neue Lohnpolitik zu entwickeln, die auf eine Differenzierung und Dezentralisierung unter der Parole: "Der Lohn – ein Instrument des Chefs" hinauslief. Der SAF unternahm 1980 auch einen sehr weitreichenden Versuch, das Lohnniveau niedrig zu halten dadurch, daß er den größten lock-out in der Geschichte Schwedens auslöste: Es waren ca. 750.000 Angestellte betroffen, gleichzeitig streikten weitere 100.000 Angestellte im privaten und öffentlichen Dienst. Diese umfassende Aussperrung führte allerdings nicht zu dem erhofften Erfolg.²⁴

Während der 80er Jahre war das Verhandlungssystem auf dem schwedischen Arbeitsmarkt großen Schwierigkeiten ausgesetzt, die u.a. in einer Serie offener Konflikte besonders der öffentlich bediensteten Beamten ihren Ausdruck fanden und zu einer Erhöhung der Löhne und Gehälter führten, die weit über eine Produktivitätssteigerung hinausging.²⁵ Elvander (1988) weist besonders auf die Änderungen der Organisationsstrukturen hin als eine wesentliche Ursache der Probleme. Die Angestellten im öffentlichen Dienst in Schweden bekamen 1966 das volle Verhandlungs- und Streikrecht und auch die privatangestellten Beamten wuchsen zu einem selbständigen und gewichtigen Arbeitnehmerkollektiv heran mit einer anderen Lohnpolitik und anderen Interessen, als die LO sie vertrat. Staat, Provinzen und Gemeinden sind ebenfalls zu Arbeitgebern von ganz wesentlicher Bedeutung für den gesamten Arbeitsmarkt geworden. Die steigende Vielfalt im Verhandlungssystem hat dazu geführt, daß die einzelnen Organisationen in größerem Umfang als bisher bemüht sind, nur ihre eigenen Interessen wahrzunehmen, so Elvander, und das läßt es schwer, wenn nicht sogar unmöglich werden, das Lohnniveau niedrig zu halten.²⁶

Von 1956 bis 1982 vereinbarten SAF und LO zentrale Lohnabschlüsse, die jedoch formell nur Empfehlungen an die Gewerkschaftsverbände waren. Nach 1982 ist diese Einvernehmlichkeit mehrmals verletzt worden. Treibende Kraft war der Verband der Metallarbeitgeber (VF = Verksädföreningen), der die wichtigsten Unternehmen der schwedischen Exportindustrie repräsentiert und Gegenspieler des Metallindustriearbeiterverbandes ist. Der Verband der Metallarbeitgeber wurde zum wichtigsten Vertreter für dezentralisierte Verhandlungen. Das bedeutet eine Änderung der grundlegenden Strategie der Partner aus der Zeit um die Jahrhundertwende, die auf einer Begrenzung der Konkurrenz durch offene Kartelle und landesweite Abkommen auf Branchenebene beruhte. Besonders einige Großkonzerne mit dem Volvo-Konzern an der Spitze verlangen nun mehr freie Hand in der Konkurrenz um Arbeitskräfte. Gleichzeitig will man die Lohnstrukturen im Unternehmen nach den eigenen Bedürfnissen regeln.²⁷

Einige Forscher haben auf Veränderungen in der Produktion und der Arbeitsorganisation in den Unternehmen hingewiesen. Neue Produktionsprinzipien wie flexible Herstellungssysteme und "just-in-time" – d.h., daß sich die Hersteller unmittelbar dem Bedarf des Kunden anpassen und direkt von der Herstellung ohne Zwischenlagerung zum Kunden liefern – schaffen neue Bedingungen für die Arbeitgeber, was ihre Lohn- und Anstellungspolitik betrifft. Diese Forscher meinen, daß diese neuen Produktionsmethoden eine wichtige Ursache für die neuen Strategien der Arbeitgeber und ihre Haltung zum Verhandlungssystem sind. Wenn sie damit recht haben, dürfte es kaum möglich sein, ein zentrales und funktionierendes Schwedisches Verhandlungsmodell zu rekonstruieren.²⁸

Eine dominierende Tendenz auf dem schwedischen Arbeitsmarkt in der heutigen Arbeitswelt scheint also in Richtung einer Dezentralisierung von Verhandlungsrecht und Beschlußfunktionen auf die lokale Ebene zu gehen. Triebfeder sind viele Großunternehmen auf der Arbeitgeberseite und Gruppen mit höherer Ausbildungs-/Berufsspezialisierung bei den Arbeitnehmern. Einer der wichtigsten Gegner der Dezentralisierung ist die LO-Führung. Eine Dezentralisierung bringt drastische Änderungen der Bedingungen für die Tarifverhandlungen; ein weiterer Effekt ist, daß die Arbeitgeber sich der Verantwortung für das Lohnniveau entziehen und diese der Regierung auferlegen.

Gewinner und Verlierer

Die Forschung gibt also ein relativ einheitliches Bild – und im großen und ganzen ein positives – über das Schwedische Modell und seine historische Entwicklung. Es wird jedoch auch deutlich, daß die Politik, deren Resultat das Modell ist, zu erheblichen Problemen führt, die die Akteure nicht zu lösen vermochten. Die überhöhten Gewinne, die durch die solidarische Lohnpolitik in den erfolgreichen Unternehmen angefallen sind, dürften zu den extremen Eigentümer- und Kapitalkonzentrationen der schwedischen Wirtschaft beigetragen

haben.²⁹ Die aktive Arbeitsmarktpolitik hat es den Arbeitnehmern erleichtert, den Arbeitsplatz zu wechseln, aber zwang auch gleichzeitig viele, gegen ihren Willen ihren Heimatort zu verlassen. Das Zusammengehen der Tarifpartner in Sachen Rationalisierung und Arbeitszeitstudien hat dazu beigetragen, das Arbeitstempo zu forcieren, was wiederum zu Berufskrankheiten führte, ein Problem, das erst im Laufe der 80er Jahre spürbar wurde.³⁰ Die Reformen zum Arbeitsrecht haben den Arbeitnehmern nicht die Mittel gegeben, Schließungen von Unternehmen zu verhindern oder strategische Beschlüsse innerhalb der Betriebe zu beeinflussen.³¹

Die starke Dezentralisierung des schwedischen Arbeitsmarktes hat es der Forschung erleichtert, die Probleme auf zentraler Ebene zu behandeln, während die Entwicklung auf der Ebene der Verbände oder Berufszweige bzw. auf örtlicher Ebene der Forschung seltener zugänglich war. Dies hat u.a. dazu geführt, daß man seitens der Forschung die Gegensätze in den betreffenden Lagern, die es zweifellos gab, noch nicht zu erfassen vermochte. Einige Wissenschaftler haben darauf hingewiesen, daß das Schwedische Modell vor allem ein Modell der Groß- bzw. Exportindustrie war, während andere Gruppen sich mit der Dominanz und der in Lohnfragen federführenden Stellung der Exportindustrie abfinden mußten, allerdings nicht ohne ernste Proteste.³²

Ferner wird selten – abgesehen von der speziellen Frauenforschung – die Relation zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz berücksichtigt. Es besteht jedoch kein Zweifel, daß auch das Schwedische Modell auf der übergeordneten Stellung des Mannes und der untergeordneten der Frau basiert. In der Arbeitswelt sind jedoch die Frauen in zweierlei Hinsicht begünstigt. Die Frauen in Schweden sind im internationalen Vergleich gesehen in weit höherem Maße berufstätig, aber bedeutend mehr Frauen als Männer arbeiten im Halbtagsdienst. Die Löhne der Frauen sind seit den 50er Jahren im Vergleich zu denen der Männer wesentlich mehr angehoben worden, aber die Frauenberufe sind generell immer noch schlechter bezahlt als die Männerberufe mit entsprechenden Qualifikationen.³³

Das Schwedische Modell scheint also auf einem Machtprinzip zu beruhen, das Übergeordnet- und Untergeordnetsein nicht nur im Sinne des Gegensatzpaares Kapital – Arbeit kennt, sondern Frauen sind Männern untergeordnet, Einwanderer den Einheimischen³⁴, die Binnenmarktindustrie und der öffentliche Sektor der Exportindustrie usw. Die Handlungsträger, die das Schwedische Modell ausgearbeitet, dominiert und sich daran beteiligt haben, haben es als die Dominanz der Gesamtinteressen über Gruppen- und Einzelinteressen dargestellt, und dieses Selbstverständnis der Verantwortlichen scheint zumindest teilweise auch die Forschung beeinflußt zu haben. Wissenschaftliche Arbeiten, die die Stellung und die Interessen untergeordneter Gruppen zum Thema haben oder den Preis, den viele Menschen in Schweden für Arbeitsfriede und Wohlstand bezahlen müssen, gibt es nur wenige.

Anmerkungen

1. Elvander 1988; Heclo 1974; A. L. Johansson 1989; Martin 1984; Nybom 1989; Nykorporatismen 1983; Rothstein 1987; Torstendahl 1984; Schiller 1989 a und b; Meidner/Hedborg 1984
2. Faxén/Odhner/Spånt 1989 geben eine gute Einführung in die aktuelle Wirtschaftsforschung über das schwedische Verhandlungsmodell.
3. Shorter/Tilly 1975; Korpi/Shalev 1979
4. Siehe auch *Arbetarhistoria* 37–38 (1986).
5. Åmark 1986 und 1989; I. Johansson 1982
6. S. Andersson 1990; Göransson 1988; *Saltsjöbadsavtalet 50 år*, 1989; Åmark 1989
7. *Saltsjöbadsavtalet 50 år*, 1989; A. L. Johansson 1989; Söderpalm 1980
8. Back 1977
9. Lundh/Gunnarsson 1987; Sund/Åmark 1990
10. Unga 1976; Rothstein 1989
11. Siehe auch De Geer 1982 über das Abkommen über Arbeitszeitstudien; *Saltsjöbadsavtalet 50 år*, 1989, über die Folgeabkommen.
12. Man spricht häufig auch vom Rehn–Meidner–Modell, aber Meidner selbst nur vom Rehn–Modell. – Zu den Grundprinzipien siehe z.B. Ullenhag 1971; Meidner 1973; Martin 1984.
13. Über Arbeitsbewertung siehe Elvander 1988; Ericsson 1986.
14. Edgren/Faxén/Odhner 1970; Faxén/Odhner/Spånt 1989
15. Landsorganisationen 1951; Meidner 1973
16. Öhman 1973; Furåker 1976
17. Åsard 1978 und 1985; Simonson 1989
18. Siehe besonders Söderpalm 1980.
19. Esping–Andersen 1985, 1989, 1990. Siehe auch Therborn 1989; Marklund 1985; Elvander 1980.
20. Siehe auch Hatje 1974 und Kälvemark 1980.
21. Simonson 1989; Elvander 1988; Sund/Åmark 1990. Siehe auch Dahlström et al. 1971 über den Streik bei LKAB; Lundberg 1982 und Nordfors 1985 über Fragen der Arbeitsumwelt.
22. Hadenius 1983 und Simonson 1989 über das Gesetz zur Mitbestimmung und Einflussfragen; Lundberg 1982; Nordfors 1985 und Sund/Åmark 1990 zum Gesetz über Arbeitsumwelt und Berufsschäden; Bruun et al. 1989 über die Gesetzgebung aus nordischer Perspektive; 1970-talets reformer i arbetslivet, 1982, gibt eine kurze und leicht verständliche Übersicht über die Gesetzgebung; Hellberg/Vrethem 1983 über das Gesetz zur Arbeitsplatzsicherung; Dahlström 1989 gibt einen kurzen Abriss der Forschung.
23. *Arbetslivscentrum* 1977–1987, 1989
24. Broström (Hg.) 1981 über die umfassende Aussperrung; Schiller 1989; Faxén/Odhner/Spånt 1989; Elvander 1988. Auch Haus De Geer, *I vänstervind och högervåg. Der SAF under 1970 – talet* [Im

- linken Wind und auf rechter Welle. SAF in den 70er Jahren], Stockholm 1989
25. Siehe besonders Elvander 1988; Sjölund 1989; Faxén/ Odhner/Spånt 1989.
 26. Siehe auch De Geer 1986 über den SAF und die Beamten; Tommy Nilsson 1985 über die gewerkschaftlichen Organisationen der Beamten und Akademiker; Sjölund 1989 über den Staat als Arbeitgeber.
 27. Elvander 1988; Åmark 1989
 28. Brulin 1989; K. Lundquist 1988. – Siehe auch Hedlund et al. 1988; Tommy Nilsson 1988; Ekdahl 1988.
 29. Eidem 1989; Öhman 1982
 30. Sund/Åmark 1990
 31. Simonson 1989; Stråht 1987 über die Werftindustrie; Berglund 1987 über die Stahlindustrie.
 32. Söderpalm 1982 über den SAF; Åmark 1986 über die Export- und Binnenmarktindustrie; Elvander 1988 über das Problem der die Lohnbildung bestimmenden Industriezweige.
 33. Qvist 1973; Baude et al. 1987 geben eine Forschungsübersicht; Gustafsson-Lantz 1988 über die Löhne von Männern und Frauen.
 34. Siehe z.B. Knocke 1986 und Matović 1988 über eingewanderte Frauen und Gewerkschaften.