**Välfärdsstaten och den svenska förhandlings- och konfliktlösningskulturen - en teoretisk diskussion**

Det har mer eller mindre betraktats som ett faktum att den svenska välfärdsstaten under 1950- och 1960-talen i stor utsträckning präglades av en konsensuskultur, där arbetsmarknadens parter kom överens om lönenivåer och arbetsvillkor, och att denna konsensuskultur bröt samman i samband med framför allt LKAB-strejken 1969-70. Årtiondet därefter präglades av vilda strejker och öppna klassmotsättningar. Klassamarbetet och konsensuskulturen har i sin tur ansetts ligga till grund för den svenska vägen till välfärdsstat, då Sverige förändrades från att vara ett fattigt land till norra Europa till ett bli en ledande välfärdsstat.

Stora delar av denna berättelse är väl belagd – som att socialdemokraterna spelade stor roll för välfärdsbygget; att arbetsmarknadens parter, främst Landsorganisationen (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), institutionaliserade sitt samarbete; och att detta samarbete spelade en central roll för välfärdsutvecklingen.[[1]](#footnote-1) Vad som däremot kan ifrågasättas är om samarbetet byggde på en konsensuskultur och var detsamma som klassamarbete, som övergick till klasskamp under 1970-talet.

# Problemet

Här kommer jag teoretiskt argumentera för att samarbetet mellan arbetsmarknadens parter inte behöver vara ett resultat av konsensus och klassamarbete, utan lika gärna kan vara en följd av utvecklingen av en förhandlingskultur, som gjorde det möjligt att göra kompromissöverenskommelser, trots att parterna hade olika intressen och befann sig i konflikt med varandra. Jag ska alltså teoretiskt diskutera förhandling som en konfliktlösningsmodell.

Innan jag går vidare vill jag påpeka att detta med att lösa konflikter med hjälp av förhandlingslösningar inte är någon nyhet i den svenska politiska kulturen. Detta har bland annat visats av historikerna Eva Österberg och Peter Aronsson, som menar att det tidigmoderna samhället präglades av en förhandlingskultur, som uppstod i det civila samhällets möten med statsmakten. De hävdar också att bondebefolkningens lokala självstyrelseorgan under denna tid, sockenstämman, präglades av förhandlingar. Utifrån detta drar Eva Österberg slutsatsen att den tidigmoderna förhandlingskulturen låg till grund för den moderna svenska politiska kulturen. Hon pekar särskilt på kontinuiteten i de politiska institutioner, det vill säga framför allt rättssystemet och de lokala självstyrelseorganen, och i de ”*ideologiska former som mötet mellan statsmakt och allmogen tog sig*”. Österberg ser dock förhandlingskulturen som ett sätt att skapa samhällelig konsensus.[[2]](#footnote-2) Betoningen av konsensusskapandet har även lyfts fram av andra forskare, som något typiskt svenskt.[[3]](#footnote-3)

Här tar jag spjärn mot konsensusperspektivet och utgår i stället från ett konfliktperspektiv. I problematiseringen av förhandlingsbegreppet inspireras jag teoretiskt av spelteori – en teoribildning, som i stor utsträckning är förknippad med ett vetenskapligt konsensusperspektiv. Inom denna teoribildning diskuteras förhandlingar och förhandlingstaktik. Men, som jag återkommer till är det teoretiskt möjligt att förena spelteori med ett konfliktperspektiv.

# Begreppet förhandling

Förhandlingar kan ses som ett sätt att lösa konflikter mellan parter som har olika och motstridiga intressen. Trots att syftet kan vara att skapa kompromisser, behöver förhandlingsbegreppet inte ses som ett konsensusbegrepp. Det beror på att det finns olika sätt att komma överens på. *Konsensusöverenskommelser* förutsätter att intressemotsättningen och intressekampen upphör, när parterna träffar en överenskommelse som båda parter på kort och lång sikt är tillfreds med. Mot det kan man hävda att intressemotsättningar kan ligga till grund för *konfliktbaserade överenskommelser*. Den senare typen av överenskommelse kan för det första uppnås när parterna i en bestämd historisk kontext anser sig ha sammanfallande intressen; för det andra slutas när parterna väljer att komma överens, eftersom detta är att föredra framför en konfliktfylld relation, som präglas av osäkerhet. I båda fallen agerar parterna rationellt. I det första fallet kan det vara rationellt att samarbeta för att uppnå ett gemensamt mål, men om detta mål av någon anledning upphör att gälla och därmed försvinner ur sikte, upphör intressena att sammanfalla. I det senare fallet lägger man ned konfliktvapnen för tillfället, eftersom överenskommelsen är tillräckligt bra, jämfört med hur det skulle kunna bli om den öppna konflikten fortsätter. I båda fallen bestämmer den historiska kontexten förutsättningarna för överenskommelsen. När villkoren förändras påverkar detta intressekampens förutsättningar och då kanske det inte är möjligt att ingå en ny överenskommelse.

Konfliktalternativen är teoretiska renodlingar. I den konkreta historiska kontexten kan parternas intressen vara mer eller mindre sammanfallande. Detta måste i sådana fall tas i beaktande när parterna gör sin riskanalys. Vad uppnår vi genom att göra en överenskommelse jämfört med att inte göra det? För att formulera det annorlunda: behovet av att komma överens behöver alltså inte vara beroende av konsensusföreställningar, utan av att man gör en rationell riskanalys av vad det kan ”kosta” om man inte kommer överens. På så sätt kan konfliktrisken och riskanalysen driva fram ett förhandlingsresultat.[[4]](#footnote-4)

## Konfliktlösning ur ett spelteoretiskt perspektiv

I en artikel i *Ekonomisk debatt* presenterar de båda nationalekonomerna Tore Ellingsen och Jörgen W Weibull 2005 års Nobelpristagares spelteoretiska forskning. I denna artikel betonas ett liknande perspektiv som jag tar upp här. De skriver:

”*En förhandlingssituation innehåller alltid en intressekonflikt där varje part söker uppnå en så fördelaktig överenskommelse som möjligt. Samtidigt ligger det i bådas intresse att komma överens, varför det ofta kan löna sig att ge vika något för att undvika att förhandlingen bryter samman. Varje part måste alltså väga sin önskan om en stor andel av kakan mot risken att kakan försvinner helt och hållet*.”[[5]](#footnote-5)

Citatet indikerar en betoning av nyttomaximering och av att aktörer är ekonomiskt rationella varelser. Den historiska kontexten behöver inte vara så förenklad.

Teoretiskt kan man hävda att det egentligen inte går att komma överens, eftersom intressemotsättningen medför att det alltid finns en grundläggande konflikt mellan parterna. Detta konfliktperspektiv har framför allt inom historiematerialistisk forskning formulerats i klasstermer och förutsätter att klasskampen är ständigt pågående. En möjlig slutsats av detta är att det därför inte går att göra annat än tillfälliga överenskommelser. En mer taktisk slutsats är att konflikten dessutom långsiktigt fyller en positiv roll och skapar förutsättningar för att varaktigt besegra motparten.[[6]](#footnote-6) Det senare tänkandet representerades till exempel av den Kominterntrogna delen av SKP under den tidiga mellankrigstiden. De menade att den fackliga kampen alltid var underordnad den politiska, vars syfte var att göra revolution. Därför kunde det ligga i kommunisternas intressen att underblåsa fackliga konflikter, som ökade konfliktnivån i samhället, så att möjligheterna att göra revolution förstärktes.[[7]](#footnote-7) Motargumentet är att klasskampens mål inte behöver vara att till varje pris göra revolution, utan kan vara ett sätt att långsiktigt förändra maktförhållanden och skapa ett ”gott samhälle” – eller välfärdssamhälle.

Ett mer konsensusartat perspektiv kan förknippas med begreppet koordinationsspel, som används inom nationalekonomisk forskning. Det innebär att det är viktigast för parterna att komma fram till en lösning. Hur lösningen ser ut spelar mindre roll.[[8]](#footnote-8) I det här fallet kan ett motargument vara att det är rimligt att anta att parter väljer lösningar, som ligger nära deras egna intressen. Detta skapar förutsättningar för samhälleliga konflikter. Om konfliktnivån i samhället inte är oerhört hög eller om risken för okalkylerbara villkor är mycket stor, är det inte troligt att parter till varje pris väljer att göra en kompromiss.[[9]](#footnote-9)

Så över till själva förhandlingsbegreppet. Teoretiskt skiljer jag mellan institutionaliserad och icke-institutionaliserad förhandling. I den förstnämnda typen följer parterna gemensamt uppsatta formella regler för hur de ska förhandla, med syfte att uppnå ett förhandlingsresultat. Till exempel kan parterna sätta upp en bestämd dagordning för vilka frågor som ska behandlas och utifrån denna dagordning sträva efter att nå ett förhandlingsresultat. Regelverket och utgångspunkten att nå en överenskommelse medför att dessa förhandlingar kan fungera tillitsskapande, eftersom förhandlingsprocessen i viss utsträckning är kalkylerbar och målet är att nå en lösning, som båda parter uppfattar som förnuftig.[[10]](#footnote-10)

Den icke-institutionaliserade förhandlingen utspelas inte vid förhandlingsbordet. Den saknar också i förväg bestämda regler. Den kan uppstå mer spontant och präglas av vardagens villkor. Man förhandlar om positioner, personliga fördelar och värden på varor. Även den typ av förhandlingar, som uppstår när en under- eller överordnad part försöker töja på gränserna för det acceptabla beteendet inom ramen för en hegemonisk maktordning, kan analyseras som icke-institutionaliserade förhandlingar, eftersom det handlar om att förhandla om oskrivna och outtalade överenskommelser om hur respektive part förväntas handla.[[11]](#footnote-11) Det är rimligt att tänka sig att den icke-institutionaliserade förhandlingen kan skapa förutsättningar för etableringen av ett förhandlingssystem – det vill säga en institutionaliserad förhandling med bestämda regler.

Eva Österberg tar upp exempel på icke-institutionella förhandlingar. Hon menar att bönder och andra folkliga grupper under tidigmodern tid gjorde vardagligt motstånd genom att maska, spela dumma eller fly från krigstjänst. Genom sitt motstånd underminerade de makten och dess anspråk. Hon tolkar även de omfattande klagomålen som bönder sände in till riksdagen och andra former av motstånd som uttryck för folkliga förhandlingar med makten.[[12]](#footnote-12) Dessa förhandlande motståndshandlingar var individuella och nådde rimligen inte samma effekt som kollektivt handlande. Enligt Österberg deltog inte enbart de underordnade i det icke-institutionaliserade förhandlingsspelet, utan denna typ av förhandlingar var även av stor betydelse för de makthavande. Kungamakten förhandlade med menigheten med hjälp av en retorik som betonade ömsesidighet, vilket på så sätt syftade till att skapa legitimitet. Dessutom tillhandahöll makten arenor. ”*Domstolarna fungerade … inte bara som maktens teater utan även som en social arena, där bönderna löste sina tvister och problem*.”[[13]](#footnote-13) Man kan alltså dra slutsatsen att klagomålen bidrog till att makten behövde legitimera sitt handlande och sina institutionaliserade kommunikativa regler och arenor.

I praktiken kan institutionaliserad och icke-institutionaliserad förhandling pågå samtidigt. Till exempel kan två parter bedriva en institutionaliserad förhandling, som innehåller icke-institutionaliserade moment. På ett möte i en förening handlar den institutionaliserade förhandlingen om vad som beslutas. Vid sidan om detta kan det pågå en icke-institutionaliserad förhandling om mening, som rör hur begrepp används och om hur verkligheten tolkas; om hur positioner omförhandlas; och om värden kan vara en relativ fråga som behöver förhandlas om. Inom ramen för institutionaliserade förhandlingar är det möjligt att utveckla en förhandlingskultur, där förhandlingar är en mer eller mindre beständig konfliktlösningsmekanism. Här kommer jag enbart att diskutera förhandlingar som konfliktlösningsmekanism – inte som ett sätt att omförhandla hegemoniska maktordningar. Den typ av institutionaliserade förhandlingar jag berör är av kollektiv karaktär, även om de utförs av ett litet antal förhandlare. Detta har samband med hur det kollektiva förhandlingssystemet är utformat. En följd av att förhandlingskulturen institutionaliseras är därför att förhandlingarna utgör en del av en representativ demokratisk ordning.

Förhandlingskulturens framväxt medför att konflikter kan lösas och att framtiden på så sätt blir mer kalkylerbar, men vägen från konflikt via förhandling till en kompromiss behöver inte vara rätlinjig och kalkylerbar. I förhandlingen gör parterna taktiska och strategiska överväganden. Framför allt är det inte givet att man anger sina avsikter och bevekelsegrunder. Detta markeras med all tydlighet i en handbok för tjänstemannarörelsens förhandlare, där författaren skriver:

”*I förhandlingar där vi inte känner till eller har en oklar uppfattning om arbetsgivarens egentliga avsikter skapar vi medvetet eller omedvetet en förnuftsmässig uppfattning. Denna kan vi sedan ändra på efter de uppgifter som erhålls under förhandlingens gång – om vi är medvetna om att vår inställning inte nödvändigtvis är rätt*.”[[14]](#footnote-14)

Detta citat för tankarna till spelteoriers betoning av rationalitet.[[15]](#footnote-15) Nedan ska jag med hjälp av spelteorisk inspiration utveckla ett teoretiskt koncept, genom att diskutera hur förhandlingar kan fungera som konfliktlösningsmekanism.

# Kollektiva, institutionaliserade förhandlingar som konfliktlösningsmekanism

Varför fungerade förhandlingar i vissa historiska kontexter som konfliktlösningsmekanism och utvecklades till en förhandlingskultur, medan de i andra kontexter enbart institutionaliserade konflikterna? Denna fråga tyder på att svaret behöver vara komplext och mångfacetterat. Här ska jag lyfta fram tre utgångspunkter för ett svar på frågan:

För det första verkar det vara nödvändigt att utgå från den historiska kontextens förutsättningar. I vissa historiska kontexter fanns en förhandlingskultur, som innebar att parterna deltog i förhandlingar med det uttryckliga målet att de skulle nå ett beslut eller en överenskommelse, även om det inte var frågan om något koordinationsspel. Dessutom förväntade de sig att även motparten skulle följa beslutet eller överenskommelsen. När en förhandlingskultur saknades eller var svag, var det möjligt för parterna att delta i förhandlingar och nå överenskommelser, som de bara tänkte följa under vissa begränsade villkor. Då fungerade förhandlingsordningen inte som långsiktig konfliktlösningsmekanism. Av detta kan vi dra slutsatsen att en förhandlingskultur förutsätter tillit och tillitsskapande åtgärder mellan parterna. Under sådana förutsättningar medförde tilliten att insatserna höjdes om någon av dem ville bryta med en överenskommelse. Ett sådant brott kunde få långtgående konsekvenser inte bara för tillfället utan också på sikt, eftersom detta inte bara riskerade själva överenskommelsen, utan också den tillit som skapade förutsättningar för att långsiktigt nå förhandlingsöverenskommelser.

För det andra behöver man analysera förhandlingen utifrån dess samhälleliga roll – om förhandlingen inte bara spelar roll för den specifika relationen mellan förhandlingens parter, utan också om den ingår i ett mer omfattande samhälleligt sammanhang. En idealtypisk möjlighet är att förhandlingskulturen mer eller mindre genomsyrar hela samhället. Detta innebär att förhandlingar institutionaliseras som ”Sättet att lösa konflikter på”. Eftersom detta skapar förutsägbarhet och innebär att konflikter förr eller senare förmodas kunna lösas genom förhandlingar, bidrar det i sin tur till att skapa tillit, som sannolikt får som följd att själva relationen mellan parterna uppfattas som mindre konfliktfylld, trots att intressemotsättningarna består.[[16]](#footnote-16)

För det tredje behöver man analysera hur själva förhandlingsinstitutionen såg ut i den specifika historiska kontexten. Analysen bygger på att förhandlingar, i den historiska kontext jag undersöker, vanligen präglas och struktureras av assymetriska maktrelationer, där ena parten har betydligt större maktresurser än den andra.

För att gå vidare kan konflikter lösas på olika sätt. En lösning är att båda parter ”jämkar” sina ståndpunkter och sluter en kompromissöverenskommelse, som för tillfället uppfattas som acceptabel av båda parter. En annan lösning uppstår vid ”förankring”, där ena eller båda parter övertygas om att förslaget är förnuftigt. En tredje lösning är att parterna upptäcker att de har sammanfallande intressen av en förhandlingsöverenskommelse. I alla fall präglas förhandlingssituationen av rationalitet, förnuftstänkande samt kort- och långsiktiga överväganden. Parternas riskanalyser och förnuftstänkande bidrar till att de väljer förhandlingslösningar framför en öppen konflikt, där förutsättningarna inte längre är kalkylerbara. Om en medlare finns tillgänglig kan denne dessutom lugna ned förhandlingsklimatet och öka förutsättningarna för att nå förhandlingslösningar.

Hur kan då förhandlingsstrategin se ut? Ett exempel på den historiska kontextens roll, och som diskuteras inom spelteoretisk forskning, är att soldater i första världskrigets skyttegravskrig på västfronten mellan offensiverna valde att inte skjuta ihjäl varandra, trots att de kunde och skulle göra det. På båda sidor tillämpade soldaterna en ”leva och låta leva”-strategi. Denna strategi har inte använts i andra krig. Medan arméhögkvarteren strävade efter ett utnötningskrig, såg soldaterna vid fronten sitt agerande som ett nollsummespel. Därför föredrog de på båda sidor återhållsamhet framför straffåtgärder. Spelteoretikern Robert Axelrod förklarar handlandet med att det var samma personer som stod emot varandra. Min slutsats är att man hade sammanfallande skäl av att överleva. Därför valde man denna sorts strategi, som bland annat innebar att man rutinmässigt gav eld vid en viss tid och mot en viss plats. Krigföringen blev på så sätt ritualiserad och tillfredsställde ledningen samtidigt som den inte uppfattades som hotfull av motståndarna. I slutet av kriget förstördes dock strategin av att högkvarteret beordrade räder, vilka förödde den tillit som fanns mellan soldaterna. När så skedde utvecklades därför en hämndmoral. Tillitsbrotten behövde bestraffas.[[17]](#footnote-17) Eftersom spelteori bygger på rationellt handlande är hämnd ett uttryck för ett orationellt och känslomässigt baserat handlande, men empirin visar att människor inte agerar så rationellt som spelteoretikerna förutsätter.[[18]](#footnote-18)

Citatet ovan från förhandlingshandboken visar att parternas taktiska agerande vid förhandlingsbordet utgör en osäkerhetsfaktor. Respektive part gör sina taktiska val i ett taktikspel, som syftar till att man ska vinna så stora fördelar som möjligt på den andra partens bekostnad. Spelmomentet medför dessutom att själva förhandlingsspelet kan vara svårkalkylerbart.[[19]](#footnote-19) Här har jag inte möjligheter att göra en mer ingående undersökning av taktikspelet, men några taktiska drag kan nämnas. Till exempel kan parterna ”bakbinda sig själva”. Detta innebär att de har ett mer eller mindre ”bundet” mandat i själva förhandlingen. Denna typ av förhandlingstaktik kallas ”strategisk självbindning” och medför att förhandlaren får svårt att komma till ett resultat som avviker från det mandat han eller hon fått från dem som man förhandlar för.[[20]](#footnote-20) Det bundna mandatet kan antingen vara ett resultat av att medlemmarna binder upp förhandlaren eller att förhandlaren använder medlemmarnas mandat som taktiskt vapen i förhandlingsspelet.[[21]](#footnote-21) På motsvarande sätt kan förhandlaren begära att få ett obundet mandat, för att nå så långt som möjligt i förhandlingsspelet, utan att behöva ta hänsyn till förutbestämda krav.

Ett sätt att beskriva en del av taktikspelet är att se det som en serie utmaningar och svar på dessa utmaningar. Utmaningen och svaret på den kan ha som syfte att rucka på förhandlingens positioner; att driva på förhandlingen; eller att fördröja den – allt beroende på vem som agerar. Hot om konfliktåtgärder är ett exempel på en utmaning, som visar vad som kan inträffa om parterna inte kommer överens. En annan utmaning kan vara att förhålla sig på ett särskilt sätt till förhandlingens regelverk, till exempel genom att antingen följa regelverket väldigt strikt eller tvärtom töja på reglerna.[[22]](#footnote-22) Om man ser taktikspelet som en fråga om utmaningar och svar på utmaningar – stötar och motstötar – kan sociologen och antropologen Pierre Bourdieus klassiska studie om hedersbegreppet vara användbar. Bourdieu fann att utmaningar kräver ett lämpligt svar – ett svar som varken är för svagt eller för starkt, utan är avpassat efter utmaningen. Därför bör reciprociteten vara central i samband med användningen av hot.[[23]](#footnote-23) Svaret på hot är inte enbart ett svar på en utmaning, utan det är också nödvändigt att hotnivån ligger på en trovärdig och realistisk nivå i förhållande till förhandlingens förutsättningar. Om man i en facklig förhandling ska förhandla om reglerna i ett lokalt avtal, går det inte att hota med en nationell storkonflikt. Man bör alltså inte hota med konfliktåtgärder, som är alltför små eller tvärtom alltför omfattande. Hotet ska avskräcka och skapa förutsättningar för att motparten ska vara inriktad på att nå en acceptabel förhandlingsöverenskommelse. Hotet ska inte heller leda till att motparten i förebyggande syfte själv vidtar konfliktåtgärder. Som Ellingsen och Weibull betonar kan det på sikt vara förödande om en part agerar alltför aggressivt, eftersom det kan få långsiktiga konsekvenser för tilliten.[[24]](#footnote-24) Osäkerheten i förhandlingssituationen kan alltså både vara en tillgång och ett problem. Därför kan ett taktiskt moment vara att kontrollera informationsflödet och begränsa motpartens information.[[25]](#footnote-25)

Spelteoretikern Robert Axelrod menar att en part inte får vara alltför girig och vinstmaximerande. Följden av ett sådant handlande är att förutsättningarna blir sämre, om man vill nå en förhandlingsöverenskommelse, som baseras på att båda parter ingår en kompromiss. Även här gäller en sorts reciprocitet. Axelrod menar dessutom att spelets förutsättningar medför att det lönar sig att vara tillmötesgående och söka nå en överenskommelse, men det är också nödvändigt att på ett lämpligt sätt svara på utmaningar.[[26]](#footnote-26)

Taktikspelet visar att intressekonflikten utgör en central förutsättning för förhandlingen. Den klargör parternas förhandlingspositioner, och därmed villkoren för hur man ska kunna gå vidare, för att nå ett avslut och vad som kan hända om konflikten inte löses. På så sätt kan man säga att förhandlingen styrs av ”rädslans regim”, där man hellre gör upp än tar en konflikt där villkoren inte går att kalkylera. Trots detta väljer man inte ett koordinationsspel, eftersom en sådan strävan efter förhandlingslösning kan leda till alltför otillfredsställande resultat. Detta resonemang leder vidare till att kombinationen av tillit och rädslan inför framtiden är utgångspunkter för skapandet av och vidmakthållandet av en förhandlingskultur, vilket i sin tur leder vidare till den något paradoxala slutsatsen att rädslan driver på framväxten av kalkylerbara förhållanden och tillitsskapande mekanismer.[[27]](#footnote-27)

Spelteori kan vara användbar för att diskutera taktikspelet, men teorin har begränsningar. Den bygger på att aktörerna alltid agerar rationellt och vinstmaximerande på en liberal marknad där alla har samma teoretiska förutsättningar. Denna nationalekonomiska dröm har tydliga begränsningar, eftersom marknaden knappast ser ut på det sättet. Förhandlingssituationen definieras och struktureras av aktörernas inbördes maktrelationer. Det medför att aktörerna inte har samma förutsättningar. Man kan inte heller förvänta sig att de alltid agerar på det teoretiskt sett mest rationella sättet.

Det ovanstående leder vidare till några frågor: Fanns det en historisk kontext som betonade att konflikter skulle lösas? Eller saknades sådana konfliktlösningsmekanismer? Vilken samhällelig roll hade konfliktlösningsmekanismerna? Och hur såg dessa konfliktlösningsmekanismer ut? Befordrade de skapande av tillit?

**Den moderna förhandlingskulturens framväxt**

Nu ska jag kortfattat pröva om det teoretiska perspektivet på förhandlingar kan vara användbart i en studie av fackföreningsrörelsen i industri- och arbetarstaden Norrköping. När folkrörelserna växte fram under den senare delen av 1800-talet utformade de konfliktlösningsmekanismer, som baserades på skötsamhetsprojektet, vilket med olika accenter utgick från att medlemmarna skulle handla skötsamt individuellt och kollektivt. Skötsamheten tog avstamp i upplysningstidens ideal, som rationalitet, kalkylerbarhet, långsiktighet, förnuftstro, kunskap och ansvarstagande. Med hjälp av dessa ideal fostrade folkrörelseaktivisterna medlemmarna i skötsamma beteendenormer, utbildade medlemmarna i föreningsteknik och bildade medlemmarna i den kunskap som de ansågs behöva, för att bli demokratiskt kompetenta. Man sökte lösa konflikter på ett värderingsfritt sätt och argumentera sakligt och behärskat, utan att brusa upp. Känsloutbrott uppfattades som oförnuftiga. Med kunskap och bildning skulle man bygga det nya samhället. Betoningen av långsiktighet medförde att ordhållighet var en central fråga. Ingångna avtal skulle hållas.[[28]](#footnote-28) Som synes passade skötsamhetsprojektets kulturella förutsättningar mycket väl in den ovan skisserade idealtypen av hur den rationella institutionella förhandlingen kunde gå till – där parterna utifrån sina olika intressen och positioner sökte göra förnuftiga överenskommelser.

I Norrköping utformades en sådan skötsamhetsbaserad förhandlingskultur, som användes inom de fackliga organisationerna och mellan de fackliga organisationernas företrädare och arbetsgivarparten. Under pionjäråren i slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet spelade medlemsfostran stor roll. Målet var att skapa förutsättningar för rationella diskussioner, som kunde leda fram till förnuftiga beslut. När väl sådana förutsättningar var utvecklade syftade mötesförhandlingarna till att lösa konflikterna med hjälp av rationell kommunikation. Därför kunde överläggningarna ta tid och leda till omfattande diskussioner där man förhandlade om mening. Först efter att frågan var noga genomdiskuterad, var man redo att gå till beslut. Helst skulle man då ha kommit fram till en lösning, som meningsmotståndarna kunde acceptera. Om så inte var fallet fattade man ett majoritetsbeslut.

Skötsamhetsprojektet medförde att man strävade efter att skapa en regelstyrd verksamhet, där man helst försökte skapa ett regelverk i förväg, som man kunde utgå från när man fattade konkreta beslut. På så sätt bestämde man i förväg hur man i princip skulle hantera strejkbrytare. På motsvarande sätt diskuterade man sig fram till hur man skulle agera vid arbetsmarknadskonflikter – skulle man förhandla eller strejka? Den senare frågan ställdes på sin spets år 1907, när Textil 2:an hade hamnat i konflikt med arbetsgivarorganisationen Textilföreningen. En strejk hade inletts och nu fanns det två handlingsalternativ. Antingen skulle man omedelbart avsluta strejken, och visa sin goda förhandlingsvilja, eller så skulle man fortsätta strejka, för att pressa fram förhandlingar och ett långsiktigt förbättrat förhandlingsklimat. I det här fallet satte fackföreningen efter ingående diskussioner det kortsiktiga resultatet främst, eftersom strejken endast var ett medel för att nå ett tillfredsställande mål. Därför avbröt man strejken, så att förhandlingar kunde starta.[[29]](#footnote-29) Det kalkylerbara förnuftet styrde det fackliga agerandet på arbetsmarknaden. Bedömningar av konjunkturläget och arbetslös­hetens omfattning var viktiga argument när man diskuterade förutsättningarna för att använda konfliktvapnen.[[30]](#footnote-30)

Eftersom skötsamhetsprojektet spelade så stor roll för den fackliga rörelsen, låg också dess regler till grund för hur man skulle handla i konkreta mötesförhandlingssituationer. År 1899 diskuterade Metall 12:an om avdelningen skulle gå in i det socialdemokratiska partiet. I mötet deltog utöver en stor grupp medlemmar också en utsänd representant för partiet, herr Dahlqvist, som pläderade för anslutning. Diskussionen gick dock inte som Dahlqvist hade förväntat sig, så han brusade upp.[[31]](#footnote-31) Genom att bli arg bröt Dahlqvist mot en av reglerna.

Mötesförhandlingarnas institutionalisering skapade en intern förhandlingskultur, som fungerade väl så länge det inte fanns öppna konflikter.[[32]](#footnote-32) Utifrån denna interna kultur utvecklade ledande förtroendevalda och funktionärer ett skötsamt förhållningssätt när de förhandlade med utomstående. Detta präglades av regler som var impregnerat med skötsamhetsprojektets regelverk. År 1922 förhandlade Pappers 53:ans styrelse med Holmens pappersbruk, som representerades av direktör Wahren och SAFs direktör Heyman. Så här minns en tidigare styrelsemedlem i avdelningen denna förhandling:

Wahren ”*höll en storslagen ekonomisk föreläsning om världsläget. … En långvarig debatt följde ledd av Dir. Heyman i Arb.Giv.Före., avd. 53 representanter hade mest alla ordet o påvisade många fräna sanningar o även lögner, resultat, Wahrens hysteriska ilska utbröt o han fäller sina bevingade ord, han skulle lära sina arb. gå klädda i blåkläder o träskor än en gång. … det föranledde Dir. Heyman tillhandahålla Wahren att nu hade han gått för långt. Efter replik från Wahren o Malmborg reste sig 53ans ledamöter som på givet tecken. Utan någon avslutning på sammanträdet*.”[[33]](#footnote-33)

Om nu minnesberättelsen från denna förhandling stämmer, präglades inte denna förhandling helt av skötsamhetsprojektets lugna saklighet. Inte bara arbetarna verkar ha varit alltför utmanande, utan framför allt blev företagets representant arg och bröt därmed med en central förhandlingsregel. År 1984 gavs handboken ”*Facklig förhandlare*” ut. I den pläderade författaren Markku Markström för att förhandlaren måste uppföra sig trovärdigt, det vill säga på ett tillitsfullt sätt; vara lugn och saklig både gentemot motparten och mot medlemmarna; vara kunnig och väcka förtroende. Detta innebar bland annat att det är nödvändigt att kontrollera sina känslor.[[34]](#footnote-34) Dessa dygder var desamma som omhuldades av skötsamhetsprojektets fackliga företrädare.

De på skötsamhetsprojektet baserade interna konfliktlösningsmekanismerna, som växte fram under pionjäråren i slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet, fungerade väl ända tills det socialdemokratiska partiet år 1917 klövs i ett reformistiskt SAP och ett militant Sveriges socialdemokratiska vänsterparti, vilket några år senare skulle omvandlas till Sveriges kommunistiska parti (SKP). Under den senare delen av 1920-talet uppstod i flera fackavdelningar en öppen konflikt mellan socialdemokrater och kommunister. Denna bilades när socialdemokraterna uppnådde en hegemonisk maktställning inom den största delen av fackföreningsrörelsen. I vissa avdelningar inträffade detta under mellankrigstiden. I flertalet skedde detta först år 1948-49 i samband med den nationella kampanjen som det socialdemokratiska partiet bedrev tillsammans med de LO-fackliga organisationerna för att marginalisera kommunisterna.[[35]](#footnote-35) Härefter återgick fackföreningarna med vissa undantag till den tidigare typen av beslutsföring. Under 1970-talet försvagades skötsamhetsprojektet. Detta bidrog i sin tur till att förutsättningarna för förhandlingskulturen också försvagades.[[36]](#footnote-36)

En följd av konflikterna inom fackföreningsrörelsen var att de som förhandlade med arbetsgivarparten lokalt och nationellt hade ett mer bundet förhandlingsmandat än vad de annars skulle ha. Särskilt i slutet av 1920-talet, i slutet av 1930-talet och åren 1944-46 kunde den kommunistiska oppositionen bidra till att binda förhandlingsmandaten, medan mandaten var jämförelsevis obundet från och med det sena 1940-talet fram till det tidiga 1970-talet.[[37]](#footnote-37)

Ett par slutsatser som är möjliga att dra är för det första att skötsamhetsprojektet skapade goda förutsättningar för en institutionaliserad förhandlingskultur, eftersom båda parter utgick från regelstyrning, långsiktighet och rationalitet. De skötsamma praktikerna medförde att rörelserna kunde skapa konfliktlösningsmekanismer. Den andra slutsatsen är att när rörelserna så småningom förhandlade med bland annat staten och arbetsgivarna kunde betoningen av rationalitet, förnuft och långsiktighet medföra att dessa förhandlingar fördes på ett tillitsskapande sätt, vilket skapade förutsättningar för att konfliktlösningsmekanismerna kunde institutionaliseras.

**Arbetsmarknadens förhandlingar**

Skötsamhetsprojektet var en betydelsefull förutsättning för förhandlingskulturen. Hur såg då förhandlingskulturen ut konkret på arbetsmarknaden? Dessa förhandlingar sköttes av fackföreningsrörelsens funktionärer och ledande förtroendevalda. Som svar på arbetarnas fackliga organisering gick även arbetsgivarna samman i branschförbund, som Verkstads- och Textilföreningarna samt i centralorganisationen SAF. Det fanns flera skäl till arbetsgivarnas organisering. En var att det blev möjligt för dem att agera som ett organiserat kollektiv. Därmed förstärktes deras maktställning på arbetsmarknaden.[[38]](#footnote-38) Ett annat skäl var att de därmed också kunde agera som lönebildande karteller. Som historikern Klas Åmark betonar innebar detta att det var nödvändigt även för de organiserade arbetsgivarna att hålla ordning på de odisciplinerade arbetsgivarna. Avtalssystemets framväxt medförde att båda parter hade intresse av att agera på ett rationellt och långsiktigt sätt. Nu blev det därför möjligt för två välorganiserade parter på arbetsmarknaden att lösa sina konflikter via förhandlingar. Tillsammans skulle de utveckla sin förhandlingskompetens, så att arbetsmarknaden efter hand präglades av en lokal och nationell förhandlingskultur. Denna process tog emellertid lång tid.[[39]](#footnote-39)

Förhandlingarna i samhället och på arbetsmarknaden var till en början icke-institutionella. Under den andra hälften av 1800-talet var det vanligt att missnöjda arbetare och andra folkliga grupper samlades utanför borgmästarens bostad, för att i samband med livsmedelsbrist och/eller kraftiga prishöjningar på livsmedel, begära att denne skulle återställa ”den goda ordningen”.[[40]](#footnote-40) Liknande förhandlingar genomförde i mitten och slutet av 1800-talet av missnöjda industriarbetare, som kollektivt ville tala med sin företagsledare. Också i detta fall gällde det att denne skulle återställa ”den goda ordningen”. Den 2 april år 1890 lämnade mellan 500 och 600 bomullsväverskor vid Norrköpings Bomullsväfveriaktiebolag sina vävstolar och samlades på fabriksgården efter att företaget i praktiken hade sänkt lönerna. Enligt uppgifter i tidningen Östgöten var detta en accepterad protest- och förhandlingsform, som kvinnorna hade använt tidigare. Därför kan man säga att väverskorna inledde en för-institutionaliserad form av förhandling. Denna gång gick emellertid företaget inte med på väverskornas krav. Därför gick de ut i strejk.[[41]](#footnote-41)

Historikern Ingemar Johansson menar att denna typ av för-institutionella förhandlingar var vanliga i slutet av 1800-talet. I samband med bomullsväverskornas strejk – och vid en del andra konflikter – tog den fackliga organisationen över ledningen av strejken och förhandlingarna. Därmed förändrades konflikten och förhandlingarnas förutsättningar. De fackliga kraven förändrades från att försvara ”den goda ordningen”, till att röra offensiva förhandlingskrav. Det berodde på att den fackliga organiseringen förändrade maktrelationerna, vilket påverkade förhandlingsspelets förutsättningar. Vid detta tillfälle lyckades den fackliga organisationen förhandla fram en kompromiss som arbetarsidan såg som en seger.[[42]](#footnote-42) Vid andra tillfällen misslyckades de fackliga organisationerna med att nå godtagbara resultat. En anledning till det var att de auktoritärt patriarkaliska företagarna var så negativt inställda till att förhandla med de fackliga företrädarna. Det berodde på att patriarkerna menade att fackets företrädare stod emellan dem och ”deras arbetare”. Därför reste dessa företagare borst, när arbetarnas fackliga ombud sökte förhandla som representanter för arbetarkollektivet. Det krävdes en makt- och värderingsförskjutning för att de fackliga företrädarna skulle respekteras som förhandlingspart. I slutet av 1800-talet och under 1900-talets första decennium förekom en hel del föreningsrättsstrider, eftersom många företagare var negativt inställda till de fackliga organisationerna.[[43]](#footnote-43)

Arbetarna och de fackliga organisationerna använde strejkvapnet av flera skäl. För det första ville de förstås förändra löne- och arbetsvillkoren; för det andra försökte de få arbetsgivarna att acceptera den fackliga förhandlingsrätten; och när denna väl var erövrad, för det tredje, använde de strejkvapnet när så behövdes för att tvinga arbetsgivarna till förhandlingsbordet, genom att visa att konflikthoten var reella. Det var emellertid inget självändamål att strejka. De fackliga organisationerna uppfattade strejken som ett nödvändigt ont, när förhandlingsmöjligheterna var uttömda. Det var bättre att hota med strejk än att använda strejkvapnet. Samtidigt som konflikterna organiserades institutionaliserades förhandlingarna. Om förhandlingarna resulterade i ett formellt avtal innebar det att parterna erkände varandra, vilket skapade kalkylerbara relationer i framtiden och medförde att det på sikt blev möjligt att vidareutveckla förhandlingsinstitutet.[[44]](#footnote-44)

På nationell nivå förändrades förutsättningarna av de första kollektiv- och riksavtalen samt av decemberöverenskommelsen år 1906 mellan LO och SAF, då SAF erkände LOs föreningsrätt, medan LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet. Hädanefter såg den nationella arbetsgivarorganisationen de LO-organiserade fackföreningarna som en möjlig förhandlingspartner – samtidigt som regeln om att arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet skrevs in i kollektivavtalen.[[45]](#footnote-45)

Erkännandet av den fackliga förhandlingsrätten medförde att det blev möjligt att teckna nationella riksavtal, som gällde hela eller stora delar av en bransch. Det första riksavtalet var Verkstadsavtalet som slöts 1905. På grund av tidigare konflikter använde Verkstadsföreningen (VF) avtalet till att skapa mer långvarig arbetsfred med hjälp av förhandlingslösningar. Man pläderade även för att medling skulle bli en del av förhandlingsprocessen. Ett skiljedomsförfarande var nödvändigt om parterna trots detta misslyckades att komma överens. Dessa beståndsdelar skrevs in i Verkstadsavtalet. Ekonomhistorikern Christer Lundh menar att detta riksavtal fick ”*stor principiell betydelse för kollektivavtalssystemets genombrott och markerade en vändpunkt i attityderna hos storindustrins arbetsgivare*.”[[46]](#footnote-46) Utöver en reglering av löner och anställningsvillkor innehöll de lokala kollektivavtalen och riksavtalen också en förhandlingsordning. Denna kunde se lite olika ut och vara mer eller mindre utvecklad. Här reglerades avtalstidens längd; hur och när man kunde säga upp avtalet; hur man skulle förhandla fram ett nytt avtal; samt när och hur man kunde använda stridsmedel. Strejker och lockouter fick endast förekomma efter att avtalsperioden löpt ut.[[47]](#footnote-47)

Sett ur ett nationellt arbetsgivarperspektiv bidrog riksavtalens genombrott till att skapa arbetsfred under avtalsperioden. Dessutom blev det, som jag berör ovan, möjligt att skapa arbetsgivarkarteller med enhetliga villkor inom branschen. Därför slog riksavtalsprincipen snart igenom. Lokalt dröjde det emellertid in på 1920-talet innan många mindre och mellanstora oorganiserade företagare följde efter och godkände den kollektiva avtalsprincipen.[[48]](#footnote-48)

När förenings- och förhandlingsrätten var accepterad även lokalt, skapades förutsättningar för att fackföreningarnas representanter kunde bli förhandlingspartner med arbetsgivarna. Förhandlingsmomentet blev viktigare än tidigare, de föreningsrättsliga striderna minskade och möjligheten att nå kompromisslösningar växte.[[49]](#footnote-49) En annan följd av det nationella avtalssystemets genombrott var att en allt större del av förhandlingarna förflyttades till parternas nationella organisationer, som slöt riksavtalen, vars konsekvenser sedan förhandlades lokalt.[[50]](#footnote-50) Centraliseringen förflyttade makten över spelregler, förhandlingar och avtalsresultat till den nationella nivån. Redan tidigare, i samband med att fackförbunden bildades, hade de nationella organisationerna tagit över konflikträtten från de lokala fackliga organisationerna.[[51]](#footnote-51) Centraliseringsprocessen bejakades av de skötsamma socialdemokraterna, men sågs mer negativt av den kommunistiska oppositionen, som strävade efter att använda fackliga konflikter, som vapen i klasskampen. Dessutom försökte de, som jag berör ovan, få ut så mycket som möjligt i varje förhandling. Därför strävade de efter att binda förhandlingsmandaten. Det slutliga steget i centraliseringsprocessen var att LO och SAF från och med mitten av 1950-talet förhandlade fram nationella ramavtal, som bland annat bestämde löneutrymmet, vilket sedan var föremål för lokala förhandlingar. Den socialdemokratiska hegemonin under denna tid medförde att förhandlarnas mandat då var förhållandevis obundet.[[52]](#footnote-52)

Trots att kollektivavtalssystemet var etablerat i början av 1920-talet inträffade en mängd konflikter under detta årtionde – särskilt sådana som berörde bruksindustrin. De berodde dels på auktoritärt patriarkaliska företag och företagare, som inte erkände de fackliga organisationerna som förhandlingspart, dels på att många av de ålderdomligt drivna gruvorna och järn- och pappersbruken hade svårt att klara av konkurrensen från den moderna industrin. Som en följd av detta sökte arbetsgivarförbunden inom dessa branscher aggressivt anpassa lönenivån till företagens bristande konkurrenskraft, vilket resulterade i en lång rad konflikter och i en konfliktkultur, som det skulle ta lång tid att komma över.[[53]](#footnote-53)

Staten sökte sänka konfliktnivån genom att år 1906 lagstifta om medling vid arbetstvister. Samtidigt byggde man upp Statens förlikningskommission. Lagen var dock tämligen tandlös, eftersom medlingen var frivillig. I en fjärdedel av konflikterna användes förlikningsinstitutionen. År 1920 förstärktes medlingsförfarandet något när en skiljenämnd skapades. Också i detta fall var medlingen frivillig, förutom i de fall då kollektivavtalen stipulerade att man skulle gå till skiljenämnd om man inte kom överens.[[54]](#footnote-54) 1928 års kollektivavtalslag medförde att en arbetsdomstol infördes. Denna skulle lösa avtalstvister. Dessutom kodifierades de tidigare framförhandlade reglerna, för när man hade rätt att gå ut i konflikt. Bland annat blev det förbjudet att bryta fredsplikten under den tid då avtalet gällde.[[55]](#footnote-55)

Den höga konfliktnivån medförde vid mitten av 1920-talet att inte bara staten, utan också många företagare och en del arbetarrörelserepresentanter, utifrån framför allt brittiskt mönster (Mond-rörelsen) började diskutera hur man skulle sänka konfliktnivån och skapa varaktiga konfliktlösningsmekanismer. Bland arbetsgivarna började en ny sorts patriarkalism utvecklas. Enligt denna skulle arbetarna uppfostras till att förstå företagens perspektiv. Arbetsgivarna strävade därmed efter konsensuslösningar. I det praktiska arbetet accepterade inte fackföreningsrörelsen denna ståndpunkt, utan betonade i stället förhandlingen som konfliktlösningsmekanism.[[56]](#footnote-56) Under 1930-talskrisen sjönk konfliktnivån på arbetsmarknaden.[[57]](#footnote-57) Det berodde på att förutsättningarna att nå framgång med att gå ut i strejk var små vid lågkonjunkturer.[[58]](#footnote-58) Dessutom skapades under 1930-talet förutsättningar för att varaktigt sänka konfliktnivån på arbetsmarknaden.

I samband med och efter den ekonomiska krisen började en stor del av industrin att rationalisera sin verksamhet, för att höja produktiviteten – vilket på sikt skapade förutsättningar för att höja lönenivån.[[59]](#footnote-59) Socialdemokraterna vann 1932 års val och kunde året därpå i koalition med Bondeförbundet lägga grunden till ”folkhemmet”, det vill säga fundamentet till välfärdsstaten. Välfärdspolitiken förutsatte för det första att det fanns välfärd att fördela, vilket i sin tur medförde att den ekonomiska tillväxten behövde vara hög, samt för det andra att arbetsmarknadens parter kunde komma överens om hur detta överskott skulle fördelas. Före andra världskriget var tillväxten relativt långsam, men efter kriget startade den snabba ekonomiska utveckling som medförde att ”folkhemmet” kunde byggas.[[60]](#footnote-60)

Det är i ett sådant perspektiv man bör se 1938 års Saltsjöbadsavtal och dess följdavtal, som framför allt syftade till att förstärka rationaliseringsåtgärderna, men som också stärkte förhandlingskulturen, då avtalet innehöll spelregler för hur man skulle hantera motsättningarna mellan parterna.[[61]](#footnote-61) Med en socialdemokratiskt ledd arbetarrörelse, som bejakade ekonomisk tillväxt för att på den vägen skapa en välfärdsstat, och en organiserad arbetsgivarpart, som såg den ekonomiska tillväxten som sätt att öka vinst och konkurrenskraft, fanns det från och med 1930-talet goda möjligheter att utifrån sammanfallande intressen sluta förhandlingsöverenskommelser. Förhandlingskulturen utvecklades ytterligare av 1946 års företagsnämndsavtal, som öppnade en lokal företagsdemokratisk förhandlingsarena och som på en del håll fick långtgående följder för regleringen av hur företagen styrdes.[[62]](#footnote-62) Medbestämmandelagen (MBL) från 1977 kodifierade de företagsdemokratiska förhandlingsinstitutionerna.[[63]](#footnote-63)

Den solidariska lönepolitiken förstärkte förhandlingsinstrumenten ytterligare och styrde från och med mitten av 1950-talet den snabba löne- och tillväxtutvecklingen. Lönegapet minskade när lönerna i höglöneföretagen hölls nere samtidigt som lönerna höjdes i låglöneföretagen. Denna tillväxtfrämjande lönepolitik fungerade väl fram till den ekonomiska nedgången åren 1973-74 i samband med oljekrisen och den globala strukturomvandlingen.[[64]](#footnote-64)

Man kan säga att fack, företag och stat med hjälp av de olika förhandlingsinstitutionerna på arbetsmarknaden omvandlade sammanfallande intressen till att skapa en informell tillväxtpakt under den tidiga efterkrigstiden. De informella förhandlingarna på Harpsund, mellan regeringen och arbetsmarknadens parter, spelade också en central roll i denna tillväxtpakt, eftersom de medförde att arbetsmarknadens parter kunde delta i förhandlingarna om hur skatte- och välfärdspolitiken skulle utformas. Tillväxtpakten liksom förhandlingsinstitutionerna försvagades under 1970-talet, när tillväxten försvagades och när motsättningarna på arbetsmarknaden växte. År 1983 ersattes de nationella avtalen med branschavtal. Hädanefter fanns inga förutsättningar för vare sig så nära nationell samordning av lönepolitiken eller någon tillväxtpakt. Statsvetaren Nils Elvander menar att den kollektiva rationalitet som präglade de nationella avtalen sprack, på grund av att olika grupper hade så olika intressen i en tid då den ekonomiska tillväxten var svag.[[65]](#footnote-65)

Många forskare menar, som jag berör inledningsvis, att den tidiga efterkrigstiden, när den ekonomiska tillväxten var som störst och när arbetsmarknadskonflikterna var sällsynta, karaktäriserades av ”samförståndsanda”. Rötterna till denna söker man sedan i det socialdemokratiska partiets folkhemsbygge och i Saltsjöbadsavtalet – Saltsjöbadsandan.[[66]](#footnote-66) Till exempel sätter Lundh likhetstecken mellan begreppen förhandlingskultur och samarbetsideologi. Dessutom menar han att förutsättningen för den snabba tillväxten och löneutvecklingen var att LO och SAF i de nationella avtalen disciplinerade sina medlemmar och att detta var orsaken till den svenska modellens framgångar.[[67]](#footnote-67) Den senare slutsatsen håller jag delvis med om, men jag menar att Lundh, och andra forskare, undervärderar förhandlingskulturen som konfliktlösningsmekanism. Visserligen fanns det, liksom under 1920-talet, ett intresse från många företagare att skapa konsensus, men det var förhandlingskulturen som trots de grundläggande motsättningarna skapade förutsättningar för att lösa konflikterna.[[68]](#footnote-68)

Den här ståndpunkten stöds av historikern Hans De Geers framställning av de centrala avtalsförhandlingarna mellan LO och SAF under 1950- och 1960-talen. Hans studie visar med all tydlighet att parterna hade olika intressen, men att man efter ibland kärva och segdragna förhandlingar, strandningar och medlingar kompromissade sig fram till nationella avtal.[[69]](#footnote-69) Teoretiskt menar De Geer att parterna hade tre alternativ: för det första kunde de vara antagonistiska, för det andra samarbetande motparter och för det tredje samarbetande parter. Hans drar samma slutsats, som jag gör: att LO och SAF var samarbetande motparter. Som motparter samarbetade de inom ramen för förhandlingskulturen. Om de inte kom överens kunde för det första de nationellt samordnade tvåpartsförhandlingarna förvandlas till mångpartsförhandlingar på branschnivå; för det andra staten gripa in med tvångsåtgärder; och för det tredje en större arbetsmarknadskonflikt bryta ut.[[70]](#footnote-70) Successivt minskade dessa alternativ kalkylerbarheten.

Slutsatser av detta är att skötsamhetsprojektet skapade förutsättningar för folkrörelsernas handlande. Dessa förutsättningar låg sedan till grund för hur parterna på arbetsmarknaden löste sina konflikter. Den historiska kontexten för den behandlade perioden stämmer alltså ganska väl med den idealtyp om konfliktlösningsmodellen jag behandlar ovan. Särskilt giltig var den från och med det sena 1930-talet fram till 1970-talet. Parterna började sträva efter att lösa de inbördes konflikterna på lokal och delvis på nationell nivå under 1900-talets båda första decennier samt på nationell nivå från och med det sena 1920-talet. Eftersom den LO-organiserade fackföreningsrörelsen präglades av skötsamhetsprojektets föreställningsvärld ända sedan pionjäråren, uppfattade man även konfliktlösningsmekanismerna som förnuftiga. Motsvarande rationaliseringsprocess verkar också ha påverkat företagarnas föreställningar.[[71]](#footnote-71)

I och med samsynen om hur man kunde nå förnuftiga lösningar och den förhandlingskultur som därmed uppkom möjliggjordes den tidiga efterkrigstidens tillväxtpakt mellan arbetsmarknadens parter och staten, som medförde att den ekonomiska tillväxten var mycket hög fram till det tidiga 1970-talet. Under denna period befordrade förhandlingskulturen i hög grad de tillitsskapande mekanismerna.

Något som bland annat statsvetaren Bo Rothstein berör i flera studier är de korporativa tendenserna, som innebar att folkrörelserna integrerades i välfärdsstatens statsapparat. Det innebar bland annat att de deltog i olika partssammansatta statliga institutioner, som i det offentliga utredningsväsendet. Här har jag inte undersökt hur detta gick till. Däremot kan man dra slutsatsen att denna integrering i statsapparaten också innebar att förhandlingskulturen lyftes in i statsapparaten. Harpsundssamtalen under den tidiga efterkrigstiden är ett exempel på både korporativismen och på förhandlingskulturens betydelse för välfärdsstaten.[[72]](#footnote-72) Den korporativa processen spelade också stor roll på lokal nivå. Även här var inflytandet störst under 1970- och 1980-talen. Fackföreningsrörelsen drev flera kommunalpolitiska frågor och hade förhandlande direktkontakter med kommunens ledande politiker samt med kommunala nämnder och styrelser. Dessutom kunde man delta som representanter i kommunala grupper. På så sätt hade de fackliga organisationerna inflytande över den lokala välfärdspolitiken. I slutet av 1980-talet avtog dock detta korporativa inflytande både lokalt och nationellt.[[73]](#footnote-73)

Hur förhandlingskulturen påverkade den offentliga politiken är svårt att avgöra, eftersom det inte berörs i det källmaterial jag har använt. Men, det är rimligt att tänka sig att detta sätt att lösa konflikter på spelade stor roll för den klassöverskridande politik som socialdemokraterna bedrev i samband med skapandet av välfärdsstaten.[[74]](#footnote-74) Historikern Anna Friberg menar att det socialdemokratiska partiet redan under 1930-talet förordade kompromisslösningar, som sätt att lösa konflikter på.[[75]](#footnote-75) Här har vi förmodligen en av anledningarna till att det var möjligt att sluta en informell tillväxtpakt mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Det går också att belägga förhandlingskulturen med hjälp av indirekta argument. Ovan argumenterar vi för att förhandlingskulturen i stor utsträckning präglades av folkrörelsernas skötsamhetsprojekt – ett projekt som i stor utsträckning byggde på rationalitet och förnuftstro. Samma rationalitet och förnuftstro omformat till storskaliga lösningar präglade den svenska välfärdsstaten, som baserades på generella välfärdsåtgärder. Med hjälp av förnuftsargument kunde man även motivera välfärdsåtgärder som senare har betraktats som övergrepp på individer, till exempel i form av tvångssteriliseringar av personer som staten inte ansåg borde föda barn. Det var först på 1970-talet som denna typ av åtgärder upphörde.[[76]](#footnote-76)

Björn Horgby

1. Per Thullberg & Kjell Östberg, *Den svenska modellen*. Stockholm 1994; Klaus Misgeld, Karl Molin & Klas Åmark, *Socialdemokratins samhälle*. Stockholm 1989; Christer Lundh, *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Andra upplagan Stockholm 2010, s 148, 333; Rudolf Meidner, *The Swedish Model. Concept, Experiences, Perspectives*. New York 1992; jfr Magnus Mörner, “The Swedish Model. Historical Perspectives”, i *Scandinavian Journal of History* 1989, s 245-67; Joakim Palme, “The Swedish Model”, i *Sweden – Austria. Two Roads to Neutrality and a Modern Welfare*. 2008; Lars Trädgårdh ed, *State and Civil Society in Northern Europe. The Swedish Model Reconsidered*. New York 2007: se även Hans De Geer, *SAF I förhandlingar. Svenska Arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970*. Stockholm 1986, s 367 ff; och Nils Elvander, *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*. Stockholm 1988.*Se även* Gøsta Esping Andersen*, The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Cambridge 1990; Tim Tilton*, The political theory of Swedish Social Democracy. Through the welfare state to socialism*. Oxford 1991; Gregg Bucken-Knapp*, Defending the Swedish model, Social Democrats, trade unions, and labor migration policy reform.* Lexington 2009. [↑](#footnote-ref-1)
2. Peter Aronsson, *Bönder gör politik. Det lokala självstyret som lokal arena i tre Smålandssocknar, 1680-1850*. Lund 1992; Eva Österberg, ”Vardagens sträva samförstånd. Bondepolitik i den svenska modellen från vasatid till frihetstid”, i Gunnar Broberg, Ulla Wikander & Klas Åmark red, *Tänka, tycka, tro. Svensk historia underifrån.* Stockholm 1993, citat s 140. [↑](#footnote-ref-2)
3. Till exempel har historiematerialistiskt påverkade forskare sett samarbetet mellan LO och SAF som klassamarbete, se till exempel Göran Therborn, ”Nation och klass, tur och skicklighet”, i P Thullberg & K Östberg 1994; Walter Korpi, ”Den svenska arbetarrörelsens förutsättningar och strategier”, i P Thullberg & K Östberg 1994. [↑](#footnote-ref-3)
4. Om förhandlingsbegreppet, se Tore Ellingsen & Jörgen W Weibull, ”Analys av konflikt och samarbete”, i *Ekonomisk Debatt* 2006, s 31-32. Vi använder här begreppet ”risk” fritt efter Ulrich Beck, *Risksamhället*. Göteborg 2000; och Piotr Sztompka, *Trust. A Sociologial Theory*. Cambridge 1999, s 38-40. [↑](#footnote-ref-4)
5. Tore Ellingsen & Jörgen W Weibull, ”Analys av konflikt och samarbete”, i *Ekonomisk Debatt* 2006, s 31-32. [↑](#footnote-ref-5)
6. Eva Österberg beskriver för förindustriell tid detta perspektiv i E Österberg 1993, s 131-33. [↑](#footnote-ref-6)
7. Se till exempel Björn Horgby, *Kampen om facket. Den socialdemokratiska hegemonins förändringar*. Umeå 2012. [↑](#footnote-ref-7)
8. T Ellingsen & J W Weibull 2006, s 31-32. [↑](#footnote-ref-8)
9. Till exempel visar K Åmark 1986 hur konfliktnivån i samhället förändrades. Under den tidiga efterkrigstiden var konfliktnivån mycket låg, men detta bör, som vi snart återkommer till, inte vara ett resultat av generellt konsensusskapande, jfr B Horgby 2012. [↑](#footnote-ref-9)
10. Piotr Sztompka 1999, s 62, menar att ”*The most complex systems of trust appear in a situation of cooperation.*” Instituationaliserad förhandling bygger på att parterna samarbetar för att nå en förhandlingsöverenskommelse. [↑](#footnote-ref-10)
11. Se till exempel Björn Horgby, *Rock och uppror. Brittisk, amerikansk och svensk rockkultur 1955-69*. Stockholm 2007, s 213-16 som behandlar rebelliskt handlande. Om hegemoni, se B Horgby 2012, särskilt kapitel 3; och i Christer Ericsson, Björn Horgby & Shunji Ishihara, *Faderliga företagare. Företagspatriarkalism i Japan och i Sverige*. Stockholm 2016. Ett exempel som används inom nationalekonomisk spelteoretisk forskning är att en förhandling uppstår när två dynamitlastade bilar möts på en smal väg, se T Ellingsen & J W Weibull 2006, s 31. [↑](#footnote-ref-11)
12. E Österberg 1993, s 133-36 [↑](#footnote-ref-12)
13. E Österberg 1993, s 137-38 [↑](#footnote-ref-13)
14. Markku Markström, *Facklig förhandlare*. Stockholm 1984, s 32. [↑](#footnote-ref-14)
15. Jörgen W Weibull, “Spelteori i nationalekonomin”, i *Ekonomisk Debatt* 1990:3; Ingolf Ståhl, ”Vem tjänar på spelteorin?”, i *Ekonomisk Debatt* 1997:2; Gunnar Fors, ”Kan spelteorin utvärderas empiriskt?”, i *Ekonomisk Debatt* 1997:4; samt T Ellingsen & J W Weibull 2006, s 30-43. [↑](#footnote-ref-15)
16. Om tillit, se till exempel Robert D Putnam, Robert Leonardi & Raffaella Y Nanetti, *Den fungerande demokratin. Medborgarandans rötter i Italien.* Stockholm 1996; Bo Rothstein, *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. Andra upplagan. Stockholm 2006. [↑](#footnote-ref-16)
17. Robert Axelrod, *Från konflikt till samverkan. Varför egoister samarbetar*. Stockholm 1987, s 69-80. [↑](#footnote-ref-17)
18. Matt Ridley, *The Origins of Virtue*. London 1996, s 131-33 [↑](#footnote-ref-18)
19. Om förhandlingsspelets taktiska sida, se M Markström 1984, s 32. [↑](#footnote-ref-19)
20. T Ellingsen & J Weibull 2006, s 32. [↑](#footnote-ref-20)
21. M Markström 1984, s 122 [↑](#footnote-ref-21)
22. R Axelrod Stockholm 1987, s 46 tar upp hur man kan förhålla sig till regelverket. [↑](#footnote-ref-22)
23. Pierre Bourdieu, ”Hedern”, i Pierre Bourdieu, *Kultursociologiska texter*. xxx. Jfr R Axelrod 1987, s 45 [↑](#footnote-ref-23)
24. T Ellingsen & J Weibull 2006, s 33 [↑](#footnote-ref-24)
25. T Ellingsen & J Weibull 2006, s 38 [↑](#footnote-ref-25)
26. R Axelrod 1987, s 46-48 [↑](#footnote-ref-26)
27. Björn Horgby, ”Rädslans regim”, i Eva Blomberg, Björn Horgby & Lars Kvarnström, *Makt och moral. En vänbok till och med Klas Åmark.* Linköping 1998; B Horgby 2012, s 105 diskuterar hegemoniska maktrelationer utifrån samma resonemang. [↑](#footnote-ref-27)
28. Ronny Ambjörnsson, Den skötsamma arbetaren. Stockholm 1988; Björn Horgby, Egensinne och skötsamhet. Arbetarkulturen i Norrköping 1950-1940. Stockholm 1993; vidareutvecklat i B Horgby 2012, kapitel 11; Torbjörn Andersson, Kung Fotboll. Den svenska fotbollens kulturhistoria från 1800-talets slut till 1950. Stockholm/Stehag 2002; Lennart Johansson, ”Stationssamhällets skötsamhet. Om nykterhet som symbol och kulturell markering i sekelskiftets Alvesta”, i Peter Aronsson & Lennart Johansson red, Stationssamhällen. Växjö 1999: Karin Nordberg, ”De skötsamma fruarna i Holmsund”, i Häften för kritiska studier nr 2, 1990; Kenneth Strömberg, Vi och dom i rörelsen. Skötsamhet som strategi och identitet bland föreningsaktivisterna i Hovmantorps kommun 1884-1930. Växjö 2004; Ylva Waldemarson, Kvinnor och klass - en paradoxal skapelseberättelse. LOs kvinnoråd och makten att benämna 1898-1967. Stockholm 2000, s 70; se även Kent Waltersson, Bildning för livet. Framtidsstrategier och bildningssträvanden i Tengene JUF 1930-1960. Linköping 2004, om skötsamheten bland landsbygdens föreningsungdom. [↑](#footnote-ref-28)
29. B Horgby 2012, s 337 [↑](#footnote-ref-29)
30. B Horgby 2012, s 341 [↑](#footnote-ref-30)
31. *Norrköpings föreningsarkiv*, Sv Metallindustriarbetareförbundets avd 12, Mötesprotokoll 8/2 § 6 1899. [↑](#footnote-ref-31)
32. B Horgby 2012, s 333 ff. [↑](#footnote-ref-32)
33. *Nordiska museets arkiv*, Arbetarminnen KU 594 Pappersbruksminnen. Heyman var jurist och andre direktör på SAF, se H De Geer 1986, s 32. [↑](#footnote-ref-33)
34. M Markström 1984, s 18-19, 26, 41 [↑](#footnote-ref-34)
35. B Horgby 2012, kap 2, 5-8 [↑](#footnote-ref-35)
36. B Horgby 2012. Om de lokala förhandlingarna med arbetsgivarparten, se de lokala fackliga organisationerna *Norrköpings föreningsarkiv,* Metall 12, Pappers 53 och Textil 1, Mötesprotokoll under 1900-talet. [↑](#footnote-ref-36)
37. B Horgby 2012, kap 5-7 [↑](#footnote-ref-37)
38. Detta har bland annat noterats av Ingemar Johansson, *Strejken som vapen. Fackföreningar och strejker i Norrköping 1870-1910*. Stockholm 1982. [↑](#footnote-ref-38)
39. Se Klas Åmark, *Maktkamp i byggbransch*. *Avtalsrörelser och konflikter i byggbranschen 1914-1920*. Lund 1989. Eva Blomberg, *Män i mörker*. *Arbetsgivare, reformister och syndikalister. Politik och identitet i svensk gruvindustri 1910-1940.* Stockholm 1995, belyser förekomsten av odisciplinerade arbetsgivare inom gruvbranschen. Se även C Lundh 2010, s 108-111. Det långsiktiga resultatet av förhandlingskulturens framväxt var, som Klas Åmark 1989, s 57 påpekar: Sverige karaktäriseras av ”*ett ovanligt starkt, välorganiserat och förhandlingsinriktat näringsliv, samt en jämförelsevis svag och splittrad medelklass.*” Denna slutsats var giltig fram till 1980-talet. Om SAF som kartell och organisation, se H De Geer 1986, s 21, 23 ff. [↑](#footnote-ref-39)
40. Se till exempel Björn Horgby, *Surbullestan*. Stockholm 1989, s 77-78, 89-91. [↑](#footnote-ref-40)
41. I Johansson 1982, s 43-44. [↑](#footnote-ref-41)
42. Se till exempel I Johansson 1982, s 44-46 [↑](#footnote-ref-42)
43. C Ericsson, B Horgby & S Ishihara 2016, kapitel 4. Om föreningsrättsstrider, se I Johansson 1982 och K Åmark 1986. [↑](#footnote-ref-43)
44. I Johansson 1982, s 44-47; jfr Christer Thörnqvist, *Arbetarna lämnar fabriken*. *Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder.* Göteborg 1994, som behandlar strejkrörelser på nationell nivå under efterkrigstiden. [↑](#footnote-ref-44)
45. C Lundh 2010, s 115, 118-19 [↑](#footnote-ref-45)
46. C Lundh 2010, s 117-18, citat s 118. Om Verkstadsavtalet, utifrån ett lokalt perspektiv, se Alf Johansson, *Arbetarrörelsen och taylorismen. Olofström 1895-1925*. Lund 1990, s 37-45. [↑](#footnote-ref-46)
47. C Lundh 2010, s 120 [↑](#footnote-ref-47)
48. E Blomberg 1995; C Lundh 2010, s 112 ff, 122-26. [↑](#footnote-ref-48)
49. I Johansson 1982, s 52 [↑](#footnote-ref-49)
50. Om de lokala förhandlingarna med arbetsgivarparten, se de lokala fackliga organisationerna *Norrköpings föreningsarkiv*, Metall 12, Pappers 53 och Textil 1 Mötesprotokoll under 1900-talet. [↑](#footnote-ref-50)
51. Förbundens och branschorganisationernas konfliktkassor finansierade konflikterna. Dessa kunde snabbt urholkas om de lokala aktörerna hade rätt att självständigt gå ut i konflikt. Därför fanns starka ekonomiska incitament till att nå förhandlingsöverenskommelser. [↑](#footnote-ref-51)
52. B Horgby 2012 [↑](#footnote-ref-52)
53. Om konflikterna, se K Åmark 1986, s 126, 225-26; om konfliktkulturen inom en facklig organisation, se B Horgby 2012, kap 7. [↑](#footnote-ref-53)
54. C Lundh 2010, s 130-31; även Birger Simonsson, ”Den långa vägen till Saltsjöbaden”, i Sten Edlund m fl red, *Saltsjöbadavtalet 50 år. Forskare och parter begrundar en epok 1938-1988.* Stockholm 1988, s 41-42; om lagstiftningen om medling, se Birgitta Nyström, *Medling i arbetstvister. En rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv*. Stockholm 1990, s 62-78. [↑](#footnote-ref-54)
55. C Lundh 2010, s 132-33; Sten Andersson, *Mellan Åkarp och Saltsjöbaden*. *En studie av arbetsfredsfrågan i minoritetsparlamentarismens Sverige 1923-1928.* Stockholm 1990; B Simonsson 1988, s 43-45. [↑](#footnote-ref-55)
56. C Ericsson, B Horgby & S Ishihara. Enskilda ledande företrädare för fackföreningsrörelsen anammade emellertid konsensusperspektivet, jfr Anders L Johansson, “Saltsjöbadspolitikens förhistoria”, i S Edlund 1988, s 24 ff. [↑](#footnote-ref-56)
57. C Lundh 2010, s 128-29; K Åmark 1986, s 225-26. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ingemar Johansson 1982 visar detta mycket tydligt. [↑](#footnote-ref-58)
59. Om förändringarna i lönenivån under den tidiga efterkrigstiden, se C Lundh 2010, s 197 [↑](#footnote-ref-59)
60. C Ericsson, B Horgby & S Ishihara kapitel 2 och 5; om den ekonomiska utvecklingen, se C Lundh 2010, s 235; B Simonsson 1988, s 49-51. [↑](#footnote-ref-60)
61. C Lundh 2010, s 172 ff; om avtalet, se Sten Edlund, ”Saltsjöbadsavtalet i närbild”, i S Edlund 1988, s 53 ff. Edlund menar att själva Saltsjöbadsavtalets reglering av förhandlingsordningen motsvarades av de regler som fanns i de branschvisa riksavtalen. Nu skapades dock en ”*mer enhetlig och detaljerad ordning för arbetsmarknaden.*” Dessutom bidrog det till ”*att ytterligare stärka förhandlingsinstrumentet och möjliggöra tvistelösande i godo utan tillgripande av vare sig stridsåtgärder eller rättegång*”, S Edlund 1988 s 58 och s 59; jfr Anders L Johansson & Lars Magnusson, *LO andra halvseklet. Fackföreningsrörelsen och samhället.* Stockholm 1998, s 17-23. [↑](#footnote-ref-61)
62. C Ericsson, B Horgby & S Ishihara kapitel 6; se även C Lundh 2010, s 186-87; även Inge Janérus, ”Företagsnämnderna en parentes”, i S Edlund 1988. [↑](#footnote-ref-62)
63. Bernt Schiller, “En skandinavisk demokratimodell inför framtiden”, i S Edlund 1988, s 228-29; om lagstiftningen och särskilt medlingsinstitutet, se även B Nyström 1990, s 88-97; om LO och medbestämmandefrågorna, se A L Johansson & L Magnusson 1998, kap 6. [↑](#footnote-ref-63)
64. Lars Ekdahl, *Mot en tredje väg*. *En biografi över Rudolf Meidner. 1. tysk flykting och svensk modell.* Lund 2001; Lars Ekdahl, *Mot en tredje väg. En biografi över Rudolf Meidner. 2. Facklig expert och demokratisk socialist*. Lund 2005; om SAFs roll i de centraliserade förhandlingarna, se H De Geer 1986, från och med s 110. Om den solidariska lönepolitiken, se s A L Johansson & L Magnusson 1998, s 47-76; om de samordnade förhandlingarna, se s 86-108. Om Svenska Metallindustriarbetareförbundet och de nationella förhandlingarna, se Conny Johannesson, *De centrala avtalsförhandlingarna och den fackliga demokratin. Studier över Svenska Metallindustriarbetareförbundets förhandlingsorganisation vid förbundsförhandlingar – med samordning*. Lund 1975. [↑](#footnote-ref-64)
65. C Ericsson, B Horgby & S Ishihara 2016; om de ekonomiska förändringarna, se C Lundh 2010, s 235, 239 ff, 258 ff. Se även N Elvander 1988, s 134-35; även A L Johansson & L Magnusson 1998, s 248-299, som blottlägger motsättningarna inom LO-kollektivet. [↑](#footnote-ref-65)
66. C Lundh 2010, s 181 ff; Anders L Johansson, *Tillväxt och klassamarbete – en studie i den av den svenska modellens uppkomst*. Stockholm 1989; Det fanns både en samtida och sentida vänsterkritik mot avtalet, som menade att det klavband arbetarnas kampmöjligheter, se Alf Johansson, ”Arbetarklassen och Saltsjöbaden 1938: perspektiv ovan- och underifrån”, i S Edlund 1988, s 72 ff. [↑](#footnote-ref-66)
67. C Lundh 2010, s 227, jfr A L Johansson & L Magnusson 1998, s 111, som menar att parterna hade rejäla ”vedergällningshot” till sitt förfogande. [↑](#footnote-ref-67)
68. Fast en sådan samarbets- eller klassamarbetsideologi förekom bland många patriarkaliska företagare ända sedan mitten av 1920-talet, se C Ericsson, B Horgby & S Ishihara 2016. [↑](#footnote-ref-68)
69. H De Geer 1986, s 130-234. De Geer undersöker ingående förhandlingsspelet och visar hur stora klyftorna mellan parterna kunde vara. Den förda lönepolitiken fick konsekvenser för framför allt låglönebranscherna. Därför var de interna konflikterna vanliga inom SAF, se H De Geer 1986, s 173-78, 183-84. Se även A L Johansson & L Magnusson 1998, s 86-108. [↑](#footnote-ref-69)
70. H De Geer 1986, s 349, 355-56, 362-63. [↑](#footnote-ref-70)
71. Detta visades inte minst av att de moderna patriarkaliska företagarna använde de fackliga organisationerna som förhandlingspart, se C Ericsson, B Horgby & S Ishihara 2016. Se även E Blomberg 1995; Karl Molin, *Den moderne patriarken. Om arbetsledarna och samhällsomvandlingen 1905-1935*, Stockholm 1998; och Therese Nordlund, *Att leda storföretag: en studie om social kompetens och entreprenörskap i näringslivet med fokus på Axel Ax:son Johnson och J. Sigfrid Edström, 1900-1950*, Stockholm 2005. [↑](#footnote-ref-71)
72. Bo Rothstein, *Den socialdemokratiska staten*. Lund 1986; densamme, ”Mellan stat och klass. Korporatismen som klasskampens reformistiska institutio­nalisering”, i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia* nr 98-99. 2009. [↑](#footnote-ref-72)
73. B Horgby 2012, s 259-67 [↑](#footnote-ref-73)
74. Se till exempel G Esping Andersen 1990. [↑](#footnote-ref-74)
75. Anna Friberg, *Demokrati bortom politiken. En begreppshistorisk analys av demokratibegreppet inom Sveriges socialdemokratiska arbetareparti 1919-1939*. Stockholm 2012, 218-19. [↑](#footnote-ref-75)
76. Om tvångssteriliseringarna, se till exempel Maija Runcis**,** *Steriliseringar i folkhemmet*. Stockholm 1998; Mattias Tydén, *Från politik till praktik. De svenska steriliseringslagarna 1935-1975*. Stockholm 2002. [↑](#footnote-ref-76)