

En arbetsmarknad som möter globaliseringen?

Hur Sverige kan dra nytta av de nya villkoren med ökad internationell rörlighet

av Emilie Eriksson

Sverige och den internationella rörligheten bland arbetstagare	2
Fallet Laval.....	3
Lissabonfördraget – med vilka syften? Påverkar Lissabonfördraget arbetsmarknaden?	5
En stark svensk modell?	8
Internationell lagstiftning kontra svensk arbetsrätt	9
Utmaningarna för att parterna på arbetsmarknaden skall återfå en starkare roll.....	10
Hur kan situationen lösas?	11

Arbetsmarknaden har blivit högaktuell och är för närvarande intressant ur en rad olika aspekter. Internationell rörlighet, Lissabonfördraget, nytt huvudavtal på svensk arbetsmarknad och nya regler för arbetskraftsinvandring är tillsammans med den omdiskuterade Lavaldomen en del av de mest intressanta frågorna på området just nu. Den här texten kommer att handla om vilka krav detta ställer på Sverige som nation. Vilka konflikter uppstår när den svenska modellen hamnar i en globaliserad kontext och hur kan problemen lösas? Vilka förhållanden råder på svensk arbetsmarknad och hur skulle dessa förhållanden kunna förändras? Utgångspunkten i texten är att internationell rörlighet är någonting positivt och varför så är fallet kommer också att förklaras. Hur kan dessa positiva krafter mötas och hanteras på bästa sätt? Mitt förslag är en sanering av svensk arbetsrätt som på sikt helt ersätts av gemensamma regler inom EU tillsammans med ansvarstagande arbetsmarknadsparter som har medborgarnas förtroende att träffa kollektivavtal med stark legitimitet. Detta kräver dock att maktbalansen mellan parterna återupprättas och att facken vågar vidta de åtgärder som krävs för att arbetstagarna skall kunna känna förtroende för dem fullt ut.

Sverige och den internationella rörligheten bland arbetstagare

Under det senaste årtiondet har den internationella rörligheten ökat enormt. Försäljningen av flygresor har pressat priserna och givit allt fler möjlighet att uppleva platser som tidigare endast var förunnat förmögna. Det handlar inte enbart om privata resor, även resor i tjänstesammanhang har fått ökad utbredning. Ökad internationell rörlighet har även möjliggjorts av europeisk lagstiftning som ökat möjligheterna för arbetstagare att ta anställning i andra länder om konjunkturen sviker eller förhållandena i övrigt inte anses tillfredställande. Utvecklingen är positiv eftersom det ökar människors frihet, näringslivets möjligheter att hitta kompetent och kunnig personal samt ökar konkurrensen vilket leder till ökad spetskompetens och lägre priser samt bättre produkter för konsumenterna. Inom en mycket snar framtid skyntar dessutom påfrestningar i Europas ekonomi på grund av den demografiska situation som vi hamnat i genom att fler blir allt äldre. Det svenska pensionssystemet står inför stora utmaningar då många börjar studera senare och dessutom studerar längre. I detta läge vore det minst sagt omdömeslöst att försvåra för utländsk arbetskraft att komma till Sverige för att arbeta. Därför är regeringens nyligen ändrade regler för arbetskraftsinvandring ett mycket nödvändigt och välkommet tillskott från migrationsministern och Sveriges riksdag.

Det är naturligtvis inte bara invandrare som flyttar till Sverige, även svenskarna flyttar utomlands. Idag bor mellan 200 000 och 300 000 svenskar utomlands. En utbredd uppfattning är att många av dessa är pensionärer, men så tycks inte vara fallet¹. Cirka två tredjedelar av dem som flyttar ut återvänder tillbaka till Sverige. SCB skriver också att sedan andra världskriget har ungefär en halv miljon svenska medborgare flyttat från Sverige medan 320 000 av dessa återvände. Fler svenskar flyttar alltså ut från Sverige än vad som tycks återvända. Samtidigt har alltfler kommit till Sverige och en absolut majoritet av dessa har varit invandrare (alltså inte flyktingar). Det är viktigt att Sverige kan erbjuda dessa människor arbete så att de inte belastar välfärdssystemen mer än nödvändigt. Sveriges flykting- och

¹ http://www.scb.se/templates/pressinfo___117039.asp

invandringspolitik har hittills varit otillräcklig och misslyckad. Sverige har inte tagit tillvara på de möjligheter som invandringen skulle kunnat ge. Men nyligen underlättade alltså alliansregeringen för arbetskraftsinvandring genom nya regler² för arbetskraftsinvandring som ger arbetsgivaren ökat inflytande över vem som skall få stanna för anställning. Lagen är en tydlig och bra öppenhetsreform som visar att människor är välkomna att komma till Sverige för att arbeta. Den visar också bestämt att om man efterfrågas på svensk arbetsmarknad så ska man få stanna, och det blir lättare att få permanent uppehållstillstånd. Sverige har idag stora problem med *brain waste*, det vill säga att medborgare med utländsk utbildning eller medborgare med utländskt ursprung inte får arbete som motsvarar sin utbildningsnivå eftersom deras utbildningar inte anses motsvara kraven på den svenska arbetsmarknaden. Omställningsvägarna är för långa och språkundervisningen svenska för invandrare (SFI) är starkt kritiserad³.

Ofta framhålls att utländsk arbetskraft trycker ner löner och konkurrerar ut inhemsk arbetskraft. Detta stämmer inte. Invandring leder istället ofta till dynamiska vinster och effekter samt driver på entreprenörskap. De nyligen införda reglerna främjar rörlighet eftersom att trösklarna in i Sverige blir lägre. Eftersom det nu blir arbetsgivarna som bestämmer om de behöver den efterfrågade arbetskraften eller inte finns ingen risk att överskott uppstår i exempelvis dåliga ekonomiska tider. Istället är reglernas förmåga att förhindra flaskhalsar i ekonomin extra viktiga i sämre tider. I och med reglerna får Sverige ett av världens mest öppna migrationssystem. Något vi skall vara stolta över.

Det framhålls ofta att väldigt stora skaror östeuropéer kommer till Sverige och konkurrerar ut svensk arbetskraft. Detta är en kraftig överdrift. Tyvärr har få av arbetstagarna från de nya EU-länderna valt att komma till Sverige när de sökt sig utomlands för att arbeta. Mycket högt räknat kommer cirka 10 000 arbetstagare från de nya EU-länderna till Sverige varje år. De flesta flyttar utomlands för att arbeta en längre eller kortare tid för att få möjlighet att förbättra sin levnadsstandard och få ny kunskap. I takt med att den ekonomiska situationen förbättras kan vi vänta oss ännu färre östeuropéer som vill komma hit för att arbeta. Varför skulle de vilja det när de tjänar minst lika bra i sina hemländer? Under 2005 arbetade 0,4 procent av medborgarna i de 10 nyaste medlemsländerna i något av de 15 första medlemsländerna i EU. Väldigt få av dem kom till Sverige eftersom de fördrog andra länder. Sverige är inget paradiset på jorden dit världens alla människor vill komma för att vara sig leva på välfärdsstaten eller för att arbeta, det måste både politiker och fackföreningsrörelsen inse. Kan vi få fler arbetstagare att komma hit kommer detta självfallet att gynna de offentliga finanserna.

Fallet Laval

Den ökade internationella rörligheten för arbetstagare och tjänster får spännande konsekvenser och utsätter etablerade system för nya utmaningar som måste lösas med nya innovativa metoder. Utstationeringen av de lettiska byggarbetarna i maj 2004 gav oss Laval-målet som ställde både den svenska modellen inför nya utmaningar samt belyste ett juridiskt problem som uppstått i och med en alltmer internationell kontext. Mottagandet blev

² Nya regler för arbetskraftsinvandring prop. 2007/08:147.

³ Läs exempelvis <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=577424> den 3 oktober 2006.

minst sagt blandat. EU-kommissionen välkomnade Lavaldomen och också de som värnar internationell rörlighet och dess positiva effekter inser att domen varken ger uttryck för förtryck eller utnyttjande; utan beskyddar individernas rätt att förflytta sig över gränserna. Domen är också ett tydligt ställningstagande för arbetstagarnas rätt att ta anställning hos den arbetsgivare de önskar, i det land de önskar och under de villkor de finner rimliga. Hos dem som sätter kollektivet före individen, sina egna medlemmar framför andra och värnar svenska arbetstagare före lettiska blev mottagandet ett annat. Vissa, exempelvis aktiva inom LO, blev till och med så upprörda över utslaget i EG-domstolen att de krävde utträde ur EU om inte domen ändrades.

EG-domstolen var mycket klar i sitt avgörande. Det hade varit alltför oklart vilka krav Byggnads ställde på det aktuella bolaget. Byggnads hade, genom sitt förfarande, förhindrat en lösning utan konflikt och i strid med allmänintresset. De kostnader som Laval skulle kunna komma att utsättas för var alltför icke-transparenta och förhindrade därmed den fria rörligheten. Domstolen menade klarsynt att det inte kan krävas långa förhandlingar för att kunna få reda på vilka lönenivåer som gäller i ett land. Sådana omständigheter får inte vara ett hinder för den fria rörligheten av tjänster som är en grundbult inom europasamarbetet. Samtidigt menade domstolen att stridsrätten är en grundläggande rättighet såväl nationellt som inom EG-rättens område. Begränsningar i stridsrätten finns dock enligt svensk grundlag om detta följer av annan lag eller annat avtal, i detta fall internationell lagstiftning såsom den fria rörligheten för tjänster inom gemenskaprättens område. Utländska företag skulle enligt domen inte få sämre konkurrensvillkor än svenska företag. Ett sådant här problem kan bara uppstå i ett land som Sverige där varken minimilöner (vanligt i de anglosaxiska länderna) eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal finns (exempelvis Finland tillämpar en sådan modell). För att en rimlig konkurrenssituation skall införas krävs naturligtvis åtgärder för detta, vilket är en av frågorna parterna på den svenska arbetsmarknaden nu försöker lösa genom förhandlingar om ett nytt huvudavtal på arbetsmarknaden. Aktuellt är också att Lissabonfördraget nyligen godkändes av riksdagen och diskussionerna om vilka konsekvenser detta kan få för den framtida svenska modellens utformning och fortlevnad.

Oavsett vilka ideologiska åsikter man besitter borde det vara uppenbart att någon måste bära bördan för den situation som uppstått i och med otydligheterna på den svenska arbetsmarknaden. I det här fallet blev det de anställda på bygget i Vaxholm. De lettiska byggnadsarbetarna anställda av Laval un Partneri Ltd, som arbetade på dotterbolaget Baltic Bygg, med att renovera den förfallna skolan i Vaxholm kunde inte fortsätta arbetet på grund av den blockad bygget utsattes för. Det som de facto hände var att de blev bortkörda av Byggettan som hävdade att inget giltigt kollektivavtal fanns på arbetsplatsen. Att byggnads säger sig värna alla arbetstagare är svårt att se då de faktiskt inte brydde sig ett dugg om de byggnadsarbetare som fanns på platsen och fick lämna skolan för att återvända till arbetsförhållandena i hemlandet. Laval un Partneri Ltd försattes i konkurs. Bolaget hade kollektivavtal. Inte ett svenskt kollektivavtal, men det är faktiskt inte heller ett måste och därmed helt oväsentligt? Hur Sveriges anseende skadats på grund av Byggettans ovälkomnande attityd kan bara spekuleras i, och hur svenska arbetstagare skulle reagera på ett liknande beteende vore inte heller ointressant att ta reda på. Om förhållanden som hindrar

utländska företag att utstationera arbetstagare i Sverige tillåts bestå skulle detta naturligtvis även drabba svenska konsumenter negativt. Laval hävdade sin rätt i domstol och ville ha ersättning för den skada som åsamkats av Byggnads, Byggettan och Elektrikerförbundet. Svenska Arbetsdomstolen begärde förhandsavgörande från EG-domstolen där de behövde hjälp att utreda förhållandena mellan Sveriges regler i utstationeringslagen samt artikel 12 och 49 EG-fördraget. Det lilla lettiska bolaget hamnade ofrivilligt i rampljuset för en av de mest omdiskuterade frågorna på området vid tidpunkten. Lavaldomen har inte bara väckt uppmärksamhet i Sverige och Lettland, utan i hela unionen.

I dagarna presenterades den så kallade Lavalutredningen. Utredarnas arbete var att förhindra att den svenska modellen står i vägen för den fria rörligheten, samtidigt som kollektivavtalsmodellen i största möjliga mån kan bestå. Utredningen utmynnade i en rad förslag där staten i viss mån får ökat inflytande genom att den enligt förslaget skall kontrollera utländska arbetstagares skydd, tjänsternas fria rörlighet och genom de så kallade förbindelsekontoren förvalta branschavtalen som skall synliggöra minimivillkoren på arbetsmarknadens olika delar⁴. En rad oklarheter föreligger dock fortfarande och förslaget möter kritik från flera håll. Utredningen har trots detta varit lyckad i och med det faktum att den sätter arbetstagarna och företagen i centrum, och inte de fackliga organisationernas intresse och maktutövande. Utredarnas arbete har varit både svårt och kontroversiellt, de har lyckats hitta en pragmatisk mellanväg, även om förslaget enligt min bedömning troligtvis inte kommer att införas i sin nuvarande utformning. Det är inte bra att staten får ökat inflytande och utredningen lyckas inte heller uppfylla kravet på förutsägbarhet och transparens fullt ut.

Det är kanske väsentligt att vi ställer oss frågan; finns det egentligen så mycket utanför den rent juridiska aspekten att diskutera i Lavalfallet? Egentligen kanske det inte finns det. Är det inte uppenbart ovärdigt att tvinga ett bolag i konkurs och kasta ut oskyldiga människor vars enda brott varit att utföra ett arbete och försörja sig och sin familj? Vilken bild ger det av Sverige och svenska arbetstagare? Det finns starka röster som menar att Lavalfallet är ett uttryck för klasskamp och löntagarförtryck, det kan emellertid tolkas som protektionism och ren rasism. Som tur är välkomnade EU-kommissionen Lavaldomens klargörande om att strejkrätten inte får förhindra människors och tjänsters fria rörlighet. Utifrån detta utomordentligt raka och tydliga besked har Sverige nu inget annat val än att lösa den svenska modellens bekymmer och möta utländska arbetstagare på ett vänligare sätt, med bättre och tydligare metoder och med att våga sätta Sverige i samma konkurrenssituation som övriga länder inom EU. För en stark svensk modell förslår jag progressiva och proaktiva insatser från svenskt håll.

Lissabonfördraget – med vilka syften? Påverkar Lissabonfördraget arbetsmarknaden?

I november röstade Sveriges riksdag ja till Lissabonfördraget. Fördraget har därmed godkänts av 25 av EU:s 27 medlemsstater. De länder som återstår är Irland, som sade nej till fördraget i juni genom en folkomröstning, och Tjeckien, som efter utredning kring fördragets ställning i förhållande till landets grundlag troligtvis kommer att ta ställning till fördraget i början av

⁴ DN Debatt 12 december 2008. http://www.dn.se/DNet/jsp/po_lopoly.jsp?d=572&a=862798

2009. EU-ländernas ledare diskuterade frågan om Lissabonfördraget även vid toppmötet nu i december. Utslaget i Tjeckien förväntas bli positivt för dem som stödjer förslaget och de allra flesta förväntar sig också ett ja till fördraget från Tjeckien. Hur Irland kommer att agera efter att troligtvis ha blivit det enda landet där fördraget nedröstats, och vad som händer med Lissabonfördraget på grund av detta är ännu oklart. För att fördraget skall kunna träda i kraft krävs att alla länder godkänner fördraget i sin helhet. Lissabonfördraget är ett ändringsförslag som syftar till att förtydliga EG-fördraget från 1958 och EU-fördraget från 1993. Det innebär också att de nationella parlamenten får ökat inflytande över EU:s beslutsprocess genom exempelvis förstärkning av subsidiaritetsprincipen (närhetsprincipen). Också Europaparlamentet får ökat inflytande vilket är positivt ur demokratisk synvinkel. Intresset för EU:s medborgare att rösta till Europaparlamentet förväntas på detta vis förstärkas. För Sveriges del skulle fördraget som det ser ut idag innebära ytterligare en plats i Europaparlamentet trots att det totala antalet platser minskar kraftigt. Fördraget möjliggör dessutom effektivare beslutsfattande i många frågor då dessa kommer att kunna avgöras med kvalificerad majoritet istället för enhälligt, vilket bör ses som en naturlig konsekvens av att antalet medlemsländer utökats. Utvidgningen av EU bekräftar en positiv utveckling genom att det Nya Europa uppfyllt villkoren för att bli medlemsländer genom införandet av marknadsekonomi och utveckling av demokratin. Utvidgningen är inte den enda anledningen till att den internationella rörligheten ökat, de nya regelverken har emellertid hjälpt till att underlätta chanserna att få uppleva andra länder. Det kan också vara så att vi behöver EU på grund av människans drivkraft att kunna röra sig över gränserna, uppleva nya länder, språk och livsstilar. Vilka följder kan då fördraget väntas få på arbetsmarknaden?

Naturligtvis kommer Lissabonfördraget att påverka arbetsmarknaden och frågan har under hösten diskuterats flitigt. Exempelvis ville många vänsterpartister skjuta upp riksdagens beslut om Lissabonfördraget till dess att utredningen om Lavaldomens konsekvenser var färdig. Vänsterpartisten Eva-Britt Svensson skrev i Dagens Arena den 30 oktober att den svenska kollektivavtalsmodellen utmanas i grunden efter Laval och att "det är en inbjudan till företag att dumpa löner och villkor". Vidare skriver hon att med ett Lissabonfördrag - utan den ändring som vänstergruppen i europaparlamentet (GUE/NGL) vill ha och den ändring som vänstern föreslår i Sverige, ett uttryckt skydd som skyddar den svenska kollektivavtalsmodellen - kommer Sverige att tvingas införa minimilöner, tarifflöner och tvingas därmed bryta en långvarig och framgångsrik modell. Detta som hon menar har skett i Danmark. Svensson är också kritisk till att EU-kommissionen kan komma att lägga fram ett reviderat förslag på utstationeringsdirektiv och att detta kommer att urholka strejkrätten till förmån för marknadskrafterna. Svensson har rätt i att kollektivavtalsmodellen utmanas, men ett system som inte håller för påfrestningar eller står i överenskommelse med människors fria rörlighet måste kanske tåla att ifrågasättas och förändras. Förändring är inte lika med försämring. Det kommer inte finnas ett tvång att införa lagstiftade minimilöner och kollektivavtalsmodellen utmanas inte i grunden. Det är tydligt att vänstern inte vill ha ett ökat samarbete inom EU när det gäller fri rörlighet. De vill inte heller att Lissabonfördraget skall kunna innebära några förändringar för Sveriges del och det är uppenbart att Svensson anser att svensk rätt inte kan innehålla några brister utan bör uppfattas som ypperlig och felfri.

Vilka är då konsekvenserna av Lavaldomen? För det första är det utan omsvep klarlagt att strejkrätten inte är hotad av Lavaldomen, däremot har strejkrättens omfattning diskuterats. Är det riktigt att sätta bolag i konkurs på grund av att de inte har kollektivavtal – trots att det inte finns några medlemmar på arbetsplatsen? För det andra; är det verkligen rimligt att kräva att ett bolag som tillfälligt vill bedriva arbete i ett annat EU-land skall behöva lägga ner tid på omfattande förhandlingar med fackliga representanter innan de kan besluta om de skall förlägga sin verksamhet i Sverige eller inte? Detta innebär ju både konkurrensnackdelar gentemot alla andra EU-länder och omöjligheter att få reda på vad arbetsgivaren behöver betala i lön vid en utstationering i Sverige. Enligt de fackliga representanterna räckte tydligen inte de framförhandlade lägsta löner på området. Inte heller den genomsnittliga ersättningen för byggnadsarbetare i Stockholm var nog. Hur skulle Laval veta vad som ansågs vara en rimlig ersättning? Att Sverige skulle lämna EU på grund av meningsskiljaktighet angående en rättsregel framstår som orimligt samt trångsynt och lär på grund av detta knappast bli aktuellt.

Många arbetstagare i Sverige är eniga om att facken inte skall kunna påtvinga arbetsplatser utan medlemmar kollektivavtal. Att sätta bolag i konkurs på grund av att de inte har kollektivavtal betraktar många som tveksamt. Om fackföreningsrörelsen och arbetsgivarorganisationerna var mer demokratiskt uppbyggda skulle deras vida inflytande på arbetsmarknaden och lagstiftningen på området inte vara ett problem. Idag kan det eventuellt vara det. I praktiken överläts en del av lagstiftningsprocessen till parterna på arbetsmarknaden vilket kan innebära demokratiska problem i och med att ansvarsutkrävande inte är möjligt på samma sätt som exempelvis när medborgarna utkräver ansvar från riksdag och regering. Situationen där parterna både initierar, deltar i och implementerar lagstiftningen på området - samt förhandlar om vilka konsekvenser ett eventuellt brott mot reglerna skall få, kan absolut ifrågasättas ur demokratisk synvinkel. Särskilt på grund av det faktum att lagstiftaren valt att lagstifta i de frågor som de betraktar som särskilt betydelsefulla. LO och socialdemokraterna har ett mycket nära samarbete, vilket har givit särskilt LO förmånen att få inflytande över de arbetsrättsliga lagar som kommit till. Den demokratiska systematiken i detta framstår som synes som mycket komplex. När Lavals vd skall beskriva situationen på svensk arbetsmarknad säger han "Fackföreningarna är lagstiftare, polis, domare och bestraffare. I slutändan omfattar de alla funktionerna".⁵

Svenskt Näringsliv och LO har i augusti i år börjat förhandlingarna om ett nytt huvudavtal och de är eniga om att förändringar i den svenska modellen är ett måste. Svenskt Näringsliv har också uttryckt att lagstadgade minimilöner kan vara en väg att gå eftersom att det annars finns en oro för att arbetstagersidan kommer att förhindra konkurrens från utlandet. Facken menar att avtal är en mer långsiktig väg eftersom de motsätter sig politisk inblandning. Politisk inblandning i den svenska modellen har dock under mycket lång tid förekommit i mer eller mindre stor omfattning, vi har trots allt redan omfattande lagstiftning. Att facken vill undvika lagstiftning är positivt, och det vill troligtvis Svenskt Näringsliv också. Rädslan ligger dock i det faktum att arbetstagersidan kommer att agera alltför protektionistiskt och genom sitt övertag kunna förhindra utländsk konkurrens. Jämnstarka parter utplånar därmed behovet av lagstiftning.

⁵ Zsiga, Erik, 2007 s 277. Hejdå Östeuropa!

En stark svensk modell?

Tidigare har parterna på arbetsmarknaden varit starka och fria från statligt inblandning. Traditionen bröts under 1970-talet då staten ansåg att demokratiseringen och decentraliseringen på arbetsmarknaden gick för långsamt. Den decentraliseringsvåg som svepte över landet i övrigt ville staten även skulle komma arbetstagarna på arbetsplatserna till godo. Samhället såg mycket annorlunda ut i jämförelse med idag, kanske främst ideologiskt, men även företagsstrukturen och synen på företagande och kapitalbildning. Därför infördes lagstiftning såsom lagen om medbestämmande på arbetsplatsen och lagen om anställningsskydd för att påskynda det omfattande decentraliseringsarbetet. För den enskilde blev lagstiftningen kanske ändå en besvikelse, och flera av de inblandade politikerna har också uttalat att konsekvenserna för individen kan ha inneburit en misräkning. Istället för att arbetstagarnas situation förstärktes hade den dåvarande regeringen stärkt arbetstagarorganisationerna. Därigenom förstärkte de även sitt eget parti genom socialdemokraternas och LO:s nära samarbete. Att detta kan ifrågasättas ur demokratisk synvinkel är uppenbart. En hel del av de lagar som då betraktades som frihetsreformer kan i mångt och mycket ändå anses vara skenreformer. Det är fortfarande arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet och som bestämmer över verksamhetens inriktning. Den införda lagstiftning innebar alltså främst en ideologisk reformering som inte längre passar i samhället, som många inte längre sympatiserar med och som är icke-transparent. Förslag på omfattande förändringar på arbetsmarknaden är dock frånvarande vilket kan tolkas som att de flesta ändå är nöjda med de förhållanden som råder på arbetsmarknaden. Stort inflytande från arbetstagarna behöver emellertid inte alltid gå genom lagstiftningen utan hellre genom kollektivavtal eller individuella avtal. Vilket av dessa alternativ man föredrar bör de inblandade själva kunna välja.

Den svenska modellen innebär starka parter, låg statlig inblandning och hög täckningsgrad. Det kan emellertid ifrågasättas om den svenska modellen fortfarande är så stark och framgångsrik som den en gång varit. Idag tappar de fackliga organisationerna medlemmar vilket leder till svagare parter och lägre täckningsgrad. Den statliga inblandningen är visserligen låg i ett internationellt perspektiv men vi har ändå detaljerad lagstiftning och den politiska inblandningen har i ett historiskt perspektiv knappast varit frånvarande. När det från olika håll framhålls att Lavaldomen är ett hot mot den svenska modellen är det intressant att betänka att den nya situationen som uppkommit i och med en större internationell rörlighet inte kan anses vara ett angrepp på den svenska modellen, eftersom den inte innehåller någon tradition av att träffa kollektivavtal med utländska företag. Det rimliga är därför att titta på hur modellen kan anpassas till den dominerande internationella situationen. Detta har nu regeringens utredare gjort, och även dessa anser alltså att rätten att vidta stridsåtgärder för att träffa kollektivavtal inte är tillåtet om företaget uppfyller minimivärdena på arbetsmarknaden. Att träffa ett svenskt kollektivavtal är naturligtvis inte att betrakta som finare än att träffa ett kollektivavtal i exempelvis Polen eller Lettland.

Nu när parterna återupptagit förhandlingarna om ett nytt huvudavtal säger de sig vilja skapa ett ”modernt” huvudavtal. De vill också att staten skall hålla sig borta medan parterna tar ansvar för den svenska modellens fortlevnad och utveckling. De säger sig vilja värna svenska

företags möjligheter att fungera väl på den globala marknaden för att arbetstillfällena i Sverige skall kunna garanteras och för att reallöneutvecklingen ska vara lyckosam. Lavalutredningens förslag om ökat statligt inflytande och ökad kontroll genom förbindelsekontoren är därför inte att föredra eftersom att den svenska modellen bör gå före.

Internationell lagstiftning kontra svensk arbetsrätt

Idag har den svenska modellen kompletterats med europeiska fördrag, direktiv och förordningar. Detta har lett till att svenska lagar förlorat en del av sin betydelse och det finns ingen anledning att tro att den utvecklingen inte kommer att fortgå. Svensk arbetsrätt fungerar till stora delar som ramverk där det är upp till parterna att reglera de direkta förhållandena i kollektivavtal. Lagstiftningen fungerar i stort som minimivillkor och kollektivavtalen föreskriver ofta mer långtgående rättigheter för arbetstagarna. Samtidigt har europeisk reglering blivit mer omfattande för att garantera alla arbetstagare inom unionen en lägsta nivå av rättigheter i arbetslivet. Detta gör att den svenska lagregleringen förlorar i betydelse och på sikt till stora delar troligtvis kommer att kunna avskaffas till förmån för internationella överenskommelser och ett ökat inflytande från parterna på arbetsmarknaden. Det senare gäller emellertid endast om parterna lyckas upprätta sitt förtroende fullt ut, annars kommer de individuella avtalen i allt större omfattning bli förhärskande. En ökad omfattning av individuella avtal behöver absolut inte vara något negativt, men i dagsläget där de flesta förespråkar den svenska modellens fortlevnad, kommer ett återupprättande av maktbalansen på arbetsmarknaden att vara absolut nödvändigt. Europeiska fördrag har direkt effekt och kan åberopas i svensk domstol utan inkorporering i svensk lag. Direktiven ger emellertid medlemsländerna en viss tidsrymd att införa reglerna i den nationella lagstiftningen. Att lagstiftaren misslyckades med att införa utstationeringsdirektivet på ett korrekt sätt genom att inte införa reglerna om minimilön i utstationeringslagen samt inte heller löste problemet på annat sätt är ett bevis på att lagstiftaren inte är någon garant för felfri implementering av EG-rätten. Arbetsmarknadens parter skulle lika väl kunnat ta detta ansvar.

Idag finns internationell lagstiftning som reglerar likabehandling, diskriminering, anställningsskydd, arbetstid, arbetsmiljö, arbetstagarinflytande, information, föräldraledighet och villkor vid överlåtelse av företag. I det stora hela är den internationella lagstiftningen mindre omfattande och mer begränsad än den svenska regleringen, men i många fall är den internationella regleringen mer långtgående och tydligare än den svenska regleringen. Exempelvis när det gäller diskriminering och jämställdhet har EG-domstolens praxis visat var skåpet skall stå. Allmän tradition på svensk arbetsmarknad innebär ett långtgående skydd av arbetstagarnas rättigheter och skydd och detta kommer att kunna säkras genom kollektivavtal om de rätta förutsättningarna finns. Den internationella lagstiftningen kan kompletteras endast av huvudavtal och kollektivavtal. Någon nedrustning av arbetstagarnas rättigheter eller skydd kommer det aldrig att kunna bli tal om eftersom att det är parterna som genom sitt agerande tillsammans måste ta ansvar för den rådande situationen på arbetsmarknaden. Danmark, som ofta hyllas för sin framgångsrika flexicurity-modell, har lyckats oerhört väl med att få rörlighet på arbetsmarknaden. Företag som inte kan erbjuda bra villkor till de anställda får hög omsättning på personal eftersom arbetstagarna är starka och trygga nog att inte arbeta under sådana förhållanden. Trots i princip obefintlig lagstiftning känner sig danskarna trygga på

arbetsplatserna, sjukskrivningstalen är rekordlåga och arbetslösheten försumbar. De fackliga organisationernas inställning ser annorlunda ut i jämförelse med Sverige.

Utmaningarna för att parterna på arbetsmarknaden skall återfå en starkare roll

Det finns inget negativt i möjligheterna för arbetstagare att arbeta i det land de helst önskar. Arbetstagare från Det Nya Europa som flyttat till de äldre EU-länderna har enligt en ny rapport från EU-kommissionen bidragit till långsiktig ekonomisk tillväxt inom EU. Arbetstagarna har varit en viktig vitamininjektion och de har inte, som ofta hävdas, trängt undan inhemsk arbetskraft eller dumpat villkoren på arbetsmarknaderna. Tråkigt är emellertid att endast ett fåtal av östeuropéerna ville komma till Sverige. Den största delen av arbetstagarna fördrog Irland och Storbritannien, Italien och Spanien. De nya reglerna som den borgerliga regeringen infört och som börjar gälla under december ökar öppenheten gentemot arbetstagare utanför europasamarbetet och gör det mer attraktivt för dessa arbetstagare att komma till Sverige för anställning. Att vidta åtgärder för att attrahera ytterligare arbetstagare som finns inom unionen vore proaktivt.

Det finns emellertid även problem som måste lösas för att den svenska modellen skall stå stark i denna förändrade kontext som i grunden är positiv. Den negativa föreningsrätten måste stärkas så att ingen kan tvingas att tillhöra en organisation som denne inte själv har bestämt att vara medlem i. Detta innebär också att blockader inte bör kunna utföras mot arbetsplatser utan medlemmar. Europadomstolen har varit tydlig med att åtgärder som slår mot kärnan av den negativa föreningsrätten inte är tillåtet. Detta har bland annat lett till att granskningsarvoden inte längre är tillåtet för oorganiserade arbetstagare. Sverige har förbundit sig att följa Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna. Att beakta situationer som kan strida mot överenskommelsen är därmed av högsta vikt om förhållandena på arbetsmarknaden skall betraktas som korrekta. Att utöva påtryckningar för att tvinga människor in i organisationer bör därför endast vara tillåtet för att inte kränka någon annans positiva föreningsrätt eller om det står i proportion till syftet med påtryckningarna. I Sverige skyddas den negativa föreningsrätten endast genom Europadomstolens praxis genom exempelvis Evaldssonmålet, domen Sörensen och Rasmussen mot Danmark med flera. Skyddet bör betraktas som oerhört centralt för en utvecklad demokrati och bör förstärkas genom ett uttryckligt skydd i den nya grundlagen som inom kort kommer att presenteras av Sveriges riksdag.

Fackens nära samarbete med socialdemokratin bör upphöra, åtminstone när det gäller de ekonomiska bidragen i de fall där detta inte godkänts av den betalande medlemmen. Eftersom åsiktsregistrering inte framstår som en möjlig väg vore det bästa helt enkelt att låta varje enskild medlem bestämma om han eller hon vill betala in en summa till socialdemokraternas partikassa varje månad. Den fördel som LO har genom ett nära samarbete med ett parti som suttit i maktposition under mycket lång tid rubbar maktbalansen på arbetsmarknaden och leder till marinerings av svensk arbetsmarknadspolitik. Faktum är att många företagare står handfallna inför omfattande sympatiåtgärder och blockader med långtgående effekter. Det är nödvändigt att införa en proportionalitetsprincip i fackens agerande där förhandlingarna måste

vara mer omfattande innan strejk utbryter. Det kan också betänkas att strejker och blockader inte heller alltid är motiverat utifrån ett medlemsperspektiv. Varför skall medlemmarna betala för fackens blockad mot en restaurang där facket inte har några medlemmar? Det finns ingen anledning att vara med i facket och de ändå ”skyddar mina rättigheter”. Utan proportionalitetsprincip framstår LO ofta som en organisation som är till för sig själva och sitt maktinflytande före medlemmarna.

Vidare är förtroendet för facken i kris. Det handlar inte bara om att medlemsavgifterna skulle vara dyra utan till stor del beror medlemsflykten på att behovet av facken har förändrats, och att människor inte sympatiserar med deras metoder. Aktuella exempel belyser de metoder LO använt sig av. Blockaden mot Sophia Appelgrens restaurang i Göteborg ledde slutligen till att restaurangen såldes då hon inte orkade driva restaurangen vidare. Facket hade inga medlemmar på arbetsplatsen som upplevde några problem eller efterfrågade restaurangfackets tjänst, de anställda hade villkor likvärdiga med dem som kollektivavtalsanslutna omfattas av. Omständigheterna vid blockaden mot den nyöppnade Make-Up Store butiken i Kristianstad var likartade. Exemplet har upprört många. ”Facket förändras” skyltar TCO med, men vad är de egentligen villiga att förändra för att möta globaliseringen och återupprätta sin trovärdighet? Vad är LO villiga att förändra? Den som försvarar den svenska kollektivavtalsmodellen måste också kunna agera för att behålla den. Att förklara LO:s medlemstapp med avskaffandet av subventioneringen av medlemsavgifterna är att göra det för enkelt för sig. Många, speciellt den yngre generationen, delar inte de fackliga utgångspunkterna och det som facket kommit att stå för. För att överleva måste de därmed vara beredda, inte bara att förändras, utan också att ta tydligare ställning för starka, självständiga medlemmar, för arbetsplatser där kompetens värderas högre än anställningsår och där sympatiåtgärder inte används för att sätta arbetsplatser i konkurs. De fackliga har ett starkt egenintresse i att förflytta sina positioner i knäckfrågorna. Proportionalitetsprincipen är en central punkt. Facken borde närma sig ungdomarnas syn på och inställning till entreprenörskap och marknadsekonomi. Viktigt är också att LO slutar stödja socialdemokraterna. Som medlem i LO skall man inte behöva betala för att stödja en politik man inte sympatiserar med. Att vara LO-medlem är inte synonymt med att vara socialdemokrat!

Hur kan situationen lösas?

Vad kan göras för att lösa den situation som uppstått där den svenska modellen behöver justeras, den internationella rörligheten ökar och internationella överenskommelser blir allt viktigare? Målet måste vara en svensk arbetsmarknad som välkomnar utländsk arbetskraft, värnar flexibilitet och internationell rörlighet samtidigt som ökade krav på omställning kräver satsningar på vidareutbildning och utveckling.

Att lagstiftning varken är särskilt flexibel eller går snabbt att förändra och anpassa efter enskilda förhållanden är uppenbart. I Sverige vill heller varken arbetstagsarsidan eller arbetsgivarsidan ha en utveckling mot mer lagstiftning på det arbetsrättsliga området i det stora hela. Att välja en sådan lösning kan därför knappast anses vara aktuellt; en utveckling av kollektivavtalsmodellen som är mer flexibel och bättre på att möta ändrade villkor är att

föredra. Både regeringen, LO och Svenskt Näringsliv vill också att den svenska modellen skall bestå även om förändringar är nödvändiga både generellt, men också på grund av de senaste domstolsutslagen. Detta kräver att organisationerna har medlemmar och kraft att teckna kollektivavtal med stark legitimitet. Lagstiftning om minimivillkor är en väg som framhållits på grund av den obalans som idag råder mellan parterna, men det bästa vore trots allt om parterna kunde enas om att den svenska modellen består men anpassas till de krav som ställs både internationellt och nationellt för att överleva och fortskrida med framgång. Ett nytt huvudavtal som innehåller begränsningar av stridsrätten så till vida att sympatiåtgärder inskränks, att stridsrätten sätts i proportion till det syfte parten har samt att den negativa föreningsrätten stärks så att stridsåtgärder inte får vidtas mot en arbetsplats där föreningen inte har några medlemmar är därför nödvändigt.

Idag råder goda omständigheter för att förbättra flexibiliteten på arbetsmarknaden eftersom ökad europeisk lagstiftning är ett faktum. EG-rätten är dessutom i stora delar tillämplig och vi kan inte fjärma oss från den. Arbetstagarnas grundläggande rättigheter på arbetsmarknaden skulle därför kunna säkras genom europeiska direktiv och parterna på svensk arbetsmarknad skulle kunna få ökat inflytande genom sanering av svensk arbetsrättslig lagstiftning. Överenskommelser i kollektivavtal, gärna decentraliserade, är flexibelt och att föredra framför lagstiftning. Sverige kan därigenom även ägna mer arbete åt att få EU att fatta sunda beslut kring arbetsmarknaden. För att kollektivavtalsmodellen skall stå stark måste emellertid ovanstående problem lösas.

För att slutligen summera resonemangen anser jag att facken måste förnyas för ökat förtroende, maktbalansen mellan parterna återupprättas och individens negativa föreningsrätt måste stärkas. Företagens möjlighet till transparens, förutsägbarhet och lika möjligheter måste utvecklas. Om parterna på arbetsmarknaden kan lösa dessa problem genom kollektivavtal kan den svenska modellen rustas för att möta globaliseringen, nationella krav, utländska företag och arbetstagare samt kraven på flexibilitet och stabilitet som ett föregångsland - på ett korrekt, professionellt sätt.