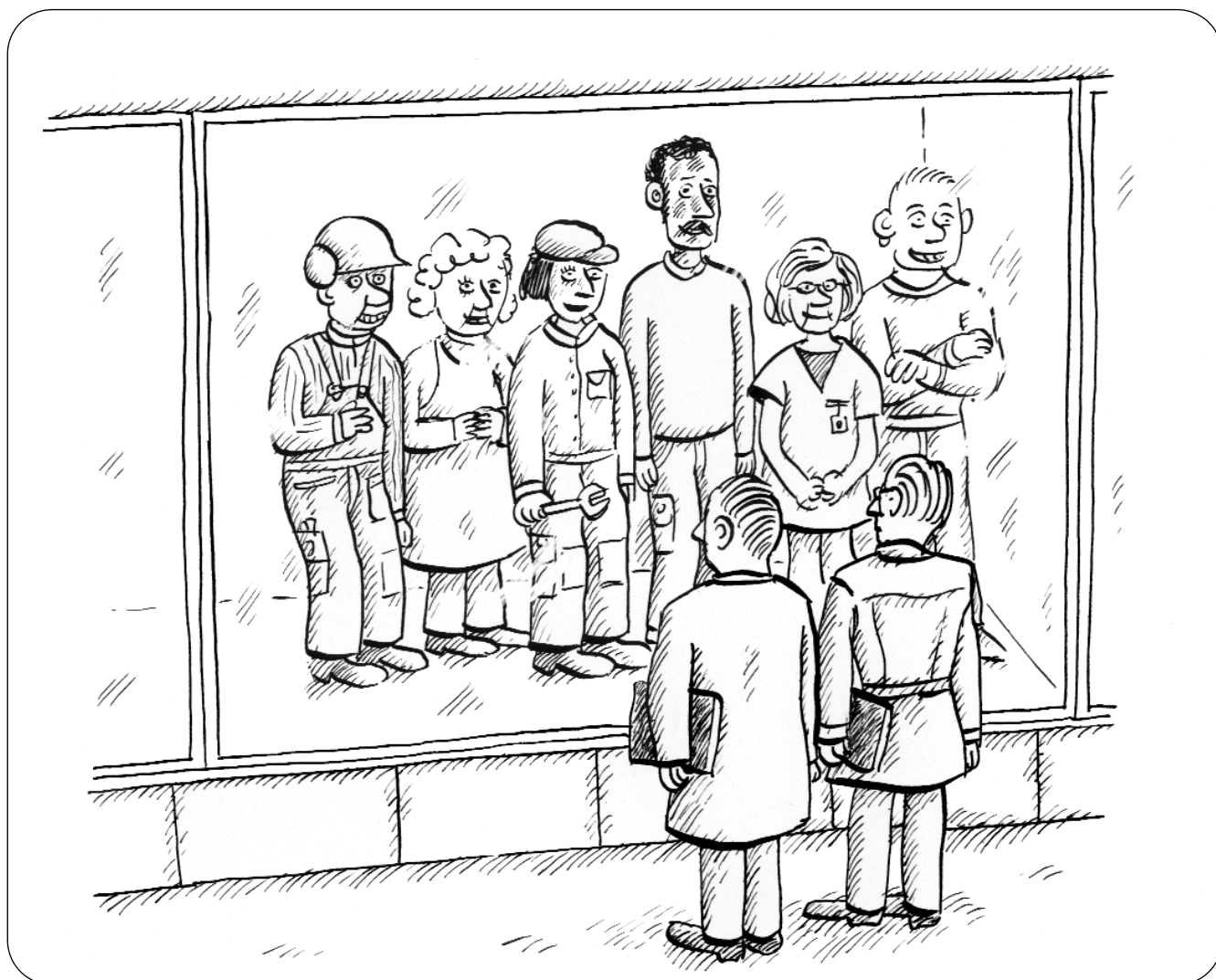


Arbetsrätten 10

REA på arbetstagare



Om social dumpning och hotet mot arbetsrätten

Kurt Junesjö

Andra upplagan

Omslagsbild Robert Nyberg. © Kurt Junesjö 2005

1. Serien Arbetsrätten, lite nutidshistoria

ARBETSORÄTTEN som serie har funnits i nästan 15 år. Det är en tvärfacklig grupp av lokalavdelningar i Stockholm som tillsammans med Kurt Junesjö har tagit fram informativa broschyrer för att påverka arbetsrättens utveckling. Idén är att broschyrerna ska lättfattligt peka på sammanhang som hotar arbetsrätten och vara lätta att kopiera. Att vi återigen tar upp broschyrserien beror på att kollektivavtalet idag är hotat. Social dumping och offentlig upphandling genom EG-rätten hotar strejkrätten.

Arbetsrätten startade som ett tvärfackligt arbete bland fackavdelningar i Stockholm för dåvarande Seko Trafik Öst, Grafiska Fackföreningen, dåvarande Försäkringsanställdas Förbund, sjuksköterskornas Stockholmsavdelning (dåvarande SHSTF) m.fl. Den första skriften handlade om försämringar i strejkrätten som då föreslogs av en utredning som den socialdemokratiska regeringen tillsatt. Det blev ett sådant väsen att den socialdemokratiska regeringen inte orkade genomföra försämringarna. Den borgarligen regering-en som tillträdde 1991

genomförde en mindre del av försämringarna som föreslogs i den socialdemokratiska utredningen, bl.a. höjning av strejkskadestånden.

Under hela 1990-talet har sedan angreppen mot arbetsrätten fortsatt. Om man betänker hur massiva de varit, har faktiskt alla som försvarat arbetsrätten trots allt lyckats ganska väl. Det är framförallt lokala fackliga förtroendemän som i ilska över försämringarna drivit fram en opinion som medfört att det blir politiskt dyrt att försämma arbetsrätten. Fackligt aktiva är Sveriges viktigaste och mest homogena opinionsförmedlare. Kommer de i gång på enad front är det svårt att genomföra försämringar.

Socialdemokraternas problem att nu återfå sina väljare beror nog mycket på att dessa viktiga opinionsbildare tappat förtroendet för den äkta politiska viljan i den socialdemokratiska ledningen. Det är kanske inte så konstigt när socialdemokraterna faktiskt är de som bäst lyckats genomföra de flesta av de försämringar som skett under senare år i arbetsrätten. En stor del av de hål som skapats i t.ex. i yttrandefriheten på arbetsplatsen genom

företagshemlighetslagen (1991); i integritetsskyddet, genom lag om allmän kameraövervakning (1990); i anställningsskyddet, genom överenskommen visstidsanställning och kortare företrädesrättstider (1997); i strejkrätten, genom förlängda varseltider och ett starkare medlingsinstitut, har fixats av socialdemokratiska regeringar. Även den viktiga försämringen under 1990-talet då man gjorde arbetstagare till vanlig handelsvara genom uthyrningslagstiftningen, fixade socialdemokraterna (1991) även om borgarna kraftigt byggde på försämringarna (1993). Men det var 1990-talet. Nu är vi fem år in i ett nytt sekel. Det är åter dags att formerna linjerna i en ny kamp, och den här gången har vi sannolikt såväl socialdemokrater som vänsterparti och eventuellt till och med miljöpartiet med oss mot en samlad borgerlighet. Ja hur samlad den är, det vet vi egentligen inte med Reinfeldts senaste utspel anledning av Vaxholmshändelserna. Vi ska titta närmare på det i den här skriften.

Vi tar det från början.

2. REA på arbetstagare

Rea på arbetstagare
- variant 1

Vaxholms kommun gjorde en upphandling av ett lettiskt företag Laval un Partneri, för att bygga en skola. Byggnads blockerade arbetet för att få kollektivavtal i november 2004 och Elektrikerförbundet understödde med en sympatiblockad i december 2004. Företaget stämde till Arbetsdomstolen, AD, och sa att stridsåtgärderna strider mot svensk rätt, men framförallt mot EG-rätt. I stämningssökan till AD skriver företaget att byggnadsarbetarna har en lön före skatt på 13 600 kronor.¹ Men för tidningen Byggnadsarbetaren berättar flera anställda om arbetstider på 56 timmar per vecka och att de får cirka 35 kronor per timme när skatten är dragen. Det var alltså en klassisk lönedumpning, något som arbetarna i Sverige bekämpat genom krav på kollektivavtal ända sedan den första strejken som ledde till kollektivavtal, 1869 års murarstrejk

Lite historia

På Grubbens Gärde i Stockholm (i dag på Kungsholmen) uppförde byggmästare Janssons murare ett sockerbruk 1869. Han betalade 8 riksdaler och 50 öre/1 000 tegel, inte 10 riksdaler som var brukligt. Snart sänkte också andra byggmästare lönen. På en sådan lön var det helt omöjligt att försörja en familj. När mureriarbetarna i Stockholm fick reda på detta, lade de ner arbetet och marscherade den 5 juli 1869 ner till Grubbens gärde för att tala med arbetsledaren Lennström. De 400 strejkande arbetarna krävde att Lennström skulle höja lönen. Han vägrade. De strejkande tog då med sig Lennströms arbetare och tågade tillbaka till Norrmalm. När demonstrationen upplöstes beslöt man att träffas nästa dag "för att rådplåga om gemensamma angelägenheter och söka åstadkomma enighet dem emellan för att förekomma otillbörliga lönesättningar". Stockholms mureriarbetare hade gjort strike. Följande dag den 6 juli sänkte ytterligare några byggmästare lönerna så att förtjänsten

Sammanfattning

Vaxholms kommuns upphandling av ett lettiskt företag är ett klassiskt exempel på lönedumpning. Lönedumpning genom att pressa arbetarnas löner har funnits så länge det funnits fackföreningar. Fackföreningarna har framgångsrikt bekämpat dem med kollektivavtal. Det illavarslande nu är inte att ett lettiskt företag dumpar lönerna utan att också Sveriges ledande arbetsgivarorganisation, Teknikföretagen, understödda av Svenskt Näringsliv aktivt dumpar lönen för industriarbetstagare genom att ansluta utländska företag och då bara tillämpa avtalets minimilön. Mot denna typ av lönedumpning är facket hjälplöst, eftersom det är fredsplikt genom att det utländska företaget fått kollektivavtal genom medlemskapet i arbetsgivarorganisationen. Att Sveriges ledande arbetsgivarorganisation aktivt ägnar sig åt lönedumpning är en mycket oroande utveckling. Vi går igenom fyra exempel på försök till social dumpning o Vaxholms kommuns upphandling av ett lettiskt företag är ett klassiskt exempel på lönedumpning

□ Oroande är att fackförbunden som t.ex. Metall, när det gäller SAAB i Linköping, ställer upp på att General Motors spelar ut arbetstagare i Tyskland och i Sverige mot varandra och sänker sina anställningsvillkor. Det var inte IG Metall i Tyskland som vann kampen, det var arbetsgivarna, när de lyckades sänka löne- och anställningsvillkor både i Tyskland och i Sverige.

□ När Elektrikerförbundet skulle teckna nytt avtal för 2005 tog arbetsgivarna mitt under pågående avtalsförhandlingar in ett polskt låglöneföretag som medlem. De var garanterade 16 000 kr/mån., vilket var långt under den genomsnittliga lönen. Kraftverksarbetarna gick ut i strejk för att skydda sina löner och hotade stänga all industriverksamhet i västra Sverige. Arbetsgivarna kröp till korset och tecknade ett avtal som innebär att alla företag som går in i arbetsgivarorganisationen skall förhandlas in. Blir man inte överens får Elektrikerförbundet vidta stridsåtgärder för att få till stånd en rimlig lönenivå.

□ I Vreten i Skövde anlidade arbetsgivaren ett lettiskt företag och dumpade lönerna. Teknikföretagen tog in det lettiska företaget som medlem och Metall blev genast bundet av fredsplikt.

Dessa fyra exempel skiljer sig på det sättet att Byggnads och Elektrikerförbundet hade stridsrätt och kunde därigenom tvinga fram rimliga lönenivåer genom kollektivavtal till arbetarna. Metall var bundet av kollektivavtal och fredsplikt såväl i Vreten, i Skövde som i SAAB i Trollhättan. Det visar att stridsrätten, strejkrätten är det viktigaste skyddet mot social dumpning genom låglöneimport i Sverige

bara skulle bli 12,5 öre i timmen. Dessa arbetstagare lade då ner arbetet. Murarna började åter tåga runt mellan byggena i Stockholm för att få arbetarna att lägga ner arbetet. Vissa av de arbetstagare som ännu inte fått någon lönesänkning ville inte strejka, men efter viss övertalning lade även dessa ner arbetet. Arbetarna samlades på Gärdet. De utsåg bl.a. en arbetsgrupp som arbetade fram ett förslag om en minimilön om 21 öre per timme och

11 riksdaler per 1 000 tegel. Efter bara några dagar hade nästan samtliga byggmästare i Stockholm skrivit på avtalet men inte för bygget på Grubbens gärde. Där fortsatte arbetsnedläggelsen ända tills dess även byggmästare Jansson skrev på avtalet. Som en följd av strejken bildades Stockholms murerförening. Detta avtal brukar anses som det första riktiga kollektivavtalet i Sverige.

Lönedumpning,
bara ordet är nytt,
annars är allt sig likt

Men vad har 1869 med dagens situation att göra? Allt, för när det gäller lönedumpning är det bara ordet som är nytt, annars är nästan allt sig likt efter mer än 130 år. Arbetsdomstolen konstaterade i ett interimistiskt beslut att Byggnads och Elektrikerförbundets konflikt var tillåten enligt svensk rätt. (Vi ska titta lite närmare på skälen senare i denna skrift.) När detta skrivs har ännu inte den slutliga domen från AD kommit, men den kommer sannolikt inte att skilja sig från det interimistiska beslutet. LO:s styrelse beslöt att understödja Byggnads primärkonflikt, och alla LO-förbund som kunde blockerade arbetet, Elektrikerförbundet alla elinstallationer och all bygg-el osv. Det var sju förbund som varslade om utökade konfliktåtgärder i form av blockad mot Laval un Partneri. Vaxholms kommun konstaterade att man inte skulle få någon skola till skolstarten och förhandlade sig ur avtalet med det lettiska företaget. Fullständig framgång för facket alltså.

REA på arbetstagarare - variant 2

När Vreten, ett företag i Skövde, 2004 hyrde in det litauiska företaget Onuris tjänade svetsarna där 38 kronor i timmen. Metall hotade Onuris med stridsåtgärder för att få kollektivavtal och Vreten med sympatiblockad. Onuris svarade med att bli tidsbegränsad medlem i arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen. Vi har bra och starka regler för strejkrätt i Sverige, faktiskt bland de bästa i hela Europa. Huvud-regeln är enkel: utan kollektivavtal fritt fram för både primär- och sympatiåtgärder, men när kollektivavtal gäller är det förbjudet med alla strids-åtgärder utom för sympatiåtgärder med fackförbund som har öppet avtalsläge. Klart och enkelt. Det som hände när Teknikföretagen släppte in det litauiska företaget Onuris som medlem var att det blev bundet av Teknikavtalet Metall med fackförbundet Metall som genast fick fullständig fredsplikt. Enligt Teknikföretagen gällde då det svenska verkstadsav-

talets minimilön på 74 kronor på Onuris. Det är en lön som med nästan 50 % understiger den på svenska metallföretag, eftersom inget bara tillämpar minimilönen. Och eftersom Metall saknar medlemmar på företaget, kan facket inte ens kontrollera att företaget betalar ut minimilönen. Teknikföretagen har senare tagit in flera utländska företag som tillfälliga medlemmar med bara minimilön. Svenskt Näringsliv, SN, stöder Teknikföretagen på sin hemsida "Vi tycker det är legitimt att priserna på tjänster, precis som för varor, påverkas av kostnadsnivån i det tjänsteproducerande företaget". Och "Om lettiska arbetstagarare kan bygga en skola billigare i Vaxholm än vad svenska kan, så får svenska byggnadsarbetstagarare arbeta där de har konkurrensfördelar". Klarare kan lönedumpningens princip inte uttryckas. Arbetsgivarförbunden gör något helt nytt. Det lettiska byggföretag som Byggnads blockerar för avtal i Vaxholm är ett ensamt utländskt företag. Men här anför huvudorganisationen SN och en ledande arbetsgivarorganisation lönedumparligan. Det samarbetsklimat, med respekt för varandras roller, som varit den svenska arbetsmarknadens styrkebälte sedan Saltsjöbadsavtalet 1938, undergrävs systematiskt av arbetsgivarerna. Att arbetsgivarerna bar sig taffligt åt och inte förhandlade på ett korrekt sätt enligt MBL, förändrar tyvärr inte det rättsliga läget. Av domen i AD framgår att det inte är säkert om Metall kunnat lägga veto, alltså ha förbjudit entreprenaden för att den stred mot vad som är godtaget på svensk arbetsmarknad. Och när sedan företaget gått in i Teknikföretagen är det sannolikt helt skyddat.

REA på arbetstagarare - variant 3

När Elektrikerförbundet (SEF) skulle teckna nytt kraftverksavtal hösten 2004 krävde man regler i avtalet som skulle sätt P för den typ av lönedumpning inom kollektivavtalets ram som Teknikföretagen hade satt i system. Enligt avtalskravet skulle alla arbetsgivarer som antogs som nya medlemmar i Energiföretagens arbetsgivarorganisation, (EFA) först förhandla om

lönerna med SEF. Sprack förhandlingarna gällde branschens genomsnitt som stupstock. Mitt under pågående avtalsförhandling provocerade EFA SEF med att ta in ett polskt låglöneföretag som medlem. Man gjorde det mitt i det svåra uppröjningsarbetet som skedde efter orkanen Gudruns härjningar i västra Götaland i januari 2005. Antagligen hade man tänkt sig att Elektrikerförbundet skulle stoppa företagets katastrofarbete, och på det sättet skulle arbetsgivarerna framstå som hjältar i skinande rustning som räddade Sverige mot den elaka draken SEF som hindrade katastrofarbetet. Men Elektrikerförbundet riktade i stället spetsen mot de företag som var medlemmar i Teknikföretagen och undantog allt katastrofarbete från stridsåtgärder. Man hotade att successivt stänga alla större industrier anslutna till Teknikföretagen i västra Götaland. Stridsåtgärden var så kraftfull eftersom detta nog är den viktigaste frågan för arbetarna hittills under 2000-talet. Medlarnas slutbud innebar att SEF fick igenom kraven. I stället för stupstocken genomsnittslön, fick SEF under avtalsperioden - när det annars alltid är fredsplikt - strejkrätt mot alla till EFA nyanslutna företag, om man inte blir överens om lönen. Det är bättre än i det ursprungliga avtalskravet, dvs. genomsnittslön. En följd av konflikten är att LO ska förhandla med Svenskt Näringsliv om en modell för hela arbetsmarknaden. Förhandlingen ska vara färdig senast den 30 juni 2005.

REA på arbetstagarare - variant 4

Den amerikanska multibiljätten General Motors lät under hösten och vintern 2004-2005 svenska Metall och tyska IG Metall ha auktion om vilken fackförening som kunde bjuda under mest, metallarbetarna i Trollhättan eller Metallarbetarna i Rüsselsheim för att få produktionen av den nya Opelserien. De tyska Opelarbetarna får inga löneökningar för 2004 och 2005. Från 2006 och till och med 2010 sker 1 procent avräkning på avtalshöjningarna.

De tyska villkoren ser i övrigt ut på följande sätt: Fem år med 1 procent

lägre löneutveckling är sammantaget 5 procent mindre löneökning än andra grupper plus att den trettonde månadslönen försvinner från och med 2006. En annan eftergift rör arbetstiderna. Tidigare har arbetstiden kunnat variera mellan 32 och 38,75 timmar i veckan med 35 timmars lön. Nu sträcks korridoren ut till mellan 30 och 40 timmar i veckan med 35 timmars lön.

Den utvidgade korridoren innebär också att de anställda ska vara beredda att arbeta 15 lördagar per år utan övertidsersättning. Tidigare var Opel tvunget att varsla fyra veckor innan om upp- och nergångar i arbetstid. Nu räcker det för företaget att "i nödfall" varsla två dygn innan det är dags att förlänga eller förkorta arbetstiden. Dessutom försämras tilläggen för arbete på nätter och helger.

En annan betydande eftergift som facket tvingades till gäller bemanningen. Tidigare fanns inga inhyrda eller korttidsanställda i Rüsselsheim. I överenskommelsen mellan Opel och

facket talas numera om "full flexibilitet" för visstidsanställda och bemanningsföretag.

10 000 av 30 000 anställda ska bort. Eftergifterna för facket ligger i linje med det 21-punktsprogram som Opelledningens offentliggjorde i slutet av augusti, veckan före General Motors utlyste dragkamp mellan Trollhättan och Rüsselsheim. Ett av företagets krav var att alla fackliga medlemsmöten ska äga rum utanför arbetstid. Även det fick Opel igenom.

Svenska Metall fixade ett ordentligt flexibelt avtal med bl.a. konjunkturanpassade arbetstider och arbete på övertid utan övertidsersättning. Produktionstiden ökar således från 70 till 108 timmar i veckan. Tvåskift blev treskift. Var tionde anställd kan hyras in från bemanningsföretag eller korttidsanställas. Skärpta rutiner för övertidsarbete. Dessutom gör man i ett slag om det gamla verkstadsavtalet (det heter nu Teknikavtalet - metall) till ett medarbetaravtal genom att tillåta att tjän-

stemän när det behövs får arbeta vid bandet. Det är ur avtals synpunkt den viktigaste eftergiften eftersom det slår sönder gränsdragningen mot tjänstemannavtalen, sannolikt för hela avtalsområdet, med stora möjligheter till lönedumping som följd.

Rüsselsheim vann auktionen. Det påminner om de auktioner socknarna hade i slutet av 1800-talet när de ackorderade ut sina fattiga barn och åldringar till lägstbjudande. Men Rüsselsheim "vann" inte för att de bjöd lägst. Det var bestämt redan från början. Om GM skulle förlägga produktionen av Opelbilar till Trollhättan hade de nämligen varit tvungna att bygga ut produktionskapaciteten där med över 100 000 bilar per år till en kostnad av 2 miljarder kronor. Den överkapaciteten fanns redan i Rüsselsheim och påverkades inte av fackauktionen.

Så det var alltså inte IG-Metall som vann kampen, det var arbetsgivarna.

3. Samma arbetsgivarmål men olika resultat

Fyra olika scenarier med samma arbetsgivarmål, löne- och villkorsdumpning. I två av dem gick fackförbunden Byggnads och Elektrikerna ut som segrare, i två fackförbundet Metall som förloraren. Metall driver visserligen tvisten med Vreten som en tvist till arbetsdomstolen, men under tiden kan Teknikföretagen fortsätta att ta in utländska företag med bara minimilön. Eftersom Metall saknar medlemmar hos sådan arbetsgivare har man inga kontrollmöjligheter för att driva tvister om brott mot kollektivavtalet. Noll insyn ger noll koll.

Från senare hälften av 1900-talet har vi en ny utveckling med en för nationalstaten svagare ställning. Vi har nu fått gränsövergripande system. Det gäller allmänt kapitalrörelser över gränserna där en liberalisering av valutaöverföringar har gått som en farsot

över hela världen. Också Europeiska Unionen har samma mål: fria rörelser för kapital, varor, företag och arbetskraft över gränserna. Målet för konjunkturpolitiken i Sverige var tidigare så låg arbetslöshet som möjligt. Med EU har man fördragsfäst att målet i stället är att bekämpa inflationen, som egentligen är ett av medlen för konjunkturpolitiken. Inflationmålet och målet om fri konkurrens är nu överställt varje annat mål, även sysselsättningen.

Genom den ökade efterfrågan på i vart fall kvalificerad arbetskraft har den svaghetsperiod som karakteriserade arbetstagarna under 90-talet delvis släppt. Arbetskraftsbrist ger alltid en bättre förhandlingsposition för arbetstagarna och fackföreningsrörelsen.

Fackföreningsrörelsen står därför

starkare idag än på 90-talet. Man borde kunna skörda frukterna av de s.k. försakelser som drabbade dem under 90-talet. Så är emellertid inte fallet.

En sak är ny om vi jämför med murarstrejken 1869. I dag använder arbetsgivarna arbetarnas främsta skydd mot lönesänkning, kollektivavtalet, för lönedumping.

Man bygger här på svagheter i kollektivavtalet som skapats under fackets nedgångsperiod på 1980- och 90-talen. Arbetsgivarens strategi att splittra och individualisera arbetstagarerna har varit framgångsrik. T.o.m. nästan alla LO-avtal har numera individuella löner. Det har till och med gått så långt att LO-arbetstagare på vissa företag har hemliga löner. Många s.k. Medarbetaravtal framförallt på tjänstemannasidan saknar helt minimilöner och därmed kollektivt lö-

neskydd för den utgående lönenivån. Facken har därför förlorat sitt viktigaste styrinstrument för en aktiv facklig lönepolitik, och överlåtit det till marknadskrafterna. I klartext har man gett arbetsgivaren än större § 32-befogenheter². Arbetsgivarens sätt att utnyttja lönedumpning genom avtalens minimilöner pekar på uppenbara fackliga analysförsummelser och brister i den fackliga ideologin.

Men som man ser av de fyra Reafallen ovan är det inte bara denna skillnad som är avgörande. Det som skiljer Byggnads och Elektrikerförbundet från Metall är att de båda första utnyttjade ett öppet avtalsläge för att genom stridsåtgärder skydda sina

utgående löner mot lönedumpning. Metall hade träffat sitt treårsavtal utan att fixa sådana garantier och var därför bundet av fredsplikt.

När Elektrikerförbundet hotade att successivt stänga alla storföretag i västra Götaland som var medlemmar i Teknikföretagen, föll både det tidigare karska arbetsgivareförbundet Teknikföretagen och Svenskt Näringsliv till föga och EFA fick Svenskt Näringslivs tillstånd att gå med på ett löneskyddande avtal. Svenskt Näringsliv satte sig dessutom i förhandlingar för hela LO-området om bestämmelser som skulle förhindra en lönedumpning som den arbetsgivareförbundet Teknikföretagen bedrivit.

Nu ska man nog inte hoppas för mycket på förhandlingarna mellan LO och Svenskt Näringsliv, för så snart kniven tas bort från arbetsgivarens strupe, är det mycket svårare att fixa uppgörelser som har någon substans.

Men det är inte det som är den viktiga slutsatsen, för träffar Svenskt Näringsliv och LO en dålig uppgörelse är inte det hela världen, så länge medicinen mot lönedumpning finns kvar, strejkrätten. Men här finns det risk att det kan börja hända saker. Och försämras strejkrätten ligger det svenska systemet öppet för lönedumpning. Vi ska därför undersöka hur den svenska modellen för skydd mot lönedumpning är uppbyggd.

4. Politiska hot mot den svenska modellen

Sammanfattning

Strejkrätten i Sverige är skyddad i grundlag. Men det finns två akuta hot. För det första kan strejkrätten inskränkas genom lag som stiftas av riksdagen. Om riksdagsmajoriteten vill inskränka strejkrätten har den rätt att göra så.

Det andra är EG-rätten. EG-rätten är överordnad svensk grundlag. Det innebär att EG-domstolens beslut eller en lagstiftning som stiftas i Bryssel kan inskränka strejkrätten. Och här finns illavarslande tecken. I flera mål i EG-domstolen har domstolen markerat att den fria rörligheten ger domstolen rätt att inskränka grundläggande fri- och rättigheter, t.ex. demonstrationsfriheten. Inget hindrar att man även inskränker strejkrätten. Det har även funnits lagstiftningsförslag med försök till inskränkning av strejkrätten. Den nya konstitutionen är ett sådant hot.

Ett annat hot är ett förslag till EG-lagstiftning som heter Tjänstedirektivet³. Enligt tjänstedirektivet i den ursprungliga lydelsen är det hemlandets lag som skall tillämpas när ett företag arbetar i ett annat land. Det innebär att om tjänstedirektivet går igenom i nuvarande lydelse, blir det förbjudet för svenska fackföreningar att strejka för att få till stånd ett kollektivavtal på ett lettiskt företag som redan har ett lettiskt kollektivavtal, som ger

kanske en fjärdedel av den svenska lönen.

Vaxholmskonflikten hösten 2004 när ett lettiskt företag med lettiska löner skulle bygga en skola i Vaxholm satte fart på de borgerliga partiledarna. Samtliga fyra borgerliga partiledare uttalade i TV-programmet Rapport att tillfälliga arbeten av den typ som det lettiska byggföretaget utförde i Vaxholm skulle vara tillåtna enligt svensk rätt. I klartext innebar det att stridsåtgärder, för att få till stånd ett kollektivavtal, mot ett sådant lettiskt företag skulle förbjudas. Vid den tidpunkten fanns det alltså stöd för att ändra den svenska lagstiftningen om vi skulle få en borgerlig majoritet efter valet 2006. Fredrik Reinfeldt har krupit tillbaka från det yttrande han gjorde i Rapport, men andra moderater har senare uttalat sig för en begränsning av den svenska strejkrätten, exempelvis Gunnar Hökmark som är EU-politiker. Kristdemokraterna, Folkpartiet och Centern har inte tagit tillbaka de uttalanden man gjorde i Rapport eller i den riksdagsdebatt som följde efter Vaxholmshändelserna. Som de borgerliga partiernas uttalanden i Riksdagen i samband med debatten om arbetsrätten i december 2004 visar, är det inget som hindrar att man förändrar arbetsrätten så att den tillåter social dumpning genom att översätta EG-rätten på ett sådant sätt att strejker blir förbjudna då.

Den svenska modellen

Den svenska modellen bygger på kollektivavtal som skydd mot lönedumping. Det innebär att Sverige inte, som t.ex. Frankrike, har någon lag om lägsta lön. Det är fackföreningarna som genom avtal skall se till att alla arbetstagare i Sverige har mänskliga arbetsförhållanden.

Det är en bra modell. För den kollektivavtalsenliga lönen blir erfarenhetsmässigt mycket bättre än den lagstiftade. Och tittar vi på hur man fackligt fixar kollektivavtal mot lönedumping kan vi undersöka Byggnads kamp för avtal i Vaxholm.

Byggnads vidtog en primäråtgärd i form av arbetsnedläggelse och blockad, men de var egentligen verkninglösa eftersom de lettiska byggnadsarbetarna inte var med i Byggnads. Det var först när Elektrikerna genom sin sympatiåtgärd stängde elinstallationer och byggelen som bygget stoppade. Den svenska rätten till sympatiåtgärder är därför helt avgörande för att upprätthålla den svenska modellen.

Och här finns det två akuta hot:

1. Strejkrätten i Sverige är en fri- och rättighet som är skyddad i regeringsformen 2 kap 17 §: "Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal."

Strejkrätten kan alltså inskränkas genom lag. Och lagen stiftas av riksdagen. Om riksdagen består av en majoritet av ledamöter som vill inskränka strejkrätten, då blir det fritt fram för lönedumping.

2. Det andra hotet är EG-rätten (ja det heter fortfarande EG-rätt inte EU-rätt.)

När Sverige gick med i EG var facken i Sverige oroliga just för att EG-rätten skulle användas för att dumpa den svenska modellen med kollektivavtal. Den 13 oktober 1993 skrev därför den dåvarande borgerlige arbetsmarknadsministern Börje Hörnlund till EG-kommissionären Padraig Flynn och frågade om den roll som arbetsmarknadens parter spelar i Sverige samt kollektivavtalen skulle påverkas av EG-anslutningen. Padraig

Flynn försäkrade att facken inte behövde vara rädda för den saken. Vid inträdesansökan i EG gjorde Sverige en ensidig förklaring som hänvisade till denna skriftväxling.

På förvintern 2004 hade de borgerliga partiledarna med Fredrik Reinfeldt i spetsen glömt den borgerliga regeringens löften från 1993. I ett inlägg i Rapport i samband med Vaxholmskonflikten sägs att det är bra om byggarbetarna i Sverige utsätts för låglönekonkurrens, och att det är en naturlig del av Sveriges medlemskap i EU.

Samtliga de fyra borgerliga partiledarna var helt överens om att tillfälliga arbeten från annat EU-land skulle vara tillåtna. Den nödvändiga följderna av en sådan inställning är att förbjuda stridsåtgärder vid tillfälligt arbete med annat lands kollektivavtal eller inget kollektivavtal alls.

Eftersom de flesta byggarbeten är tillfälliga skulle det i praktiken innebära att den svenska byggsektorn skulle slås ut. Inget hindrar ju dessutom att man för längre jobb byter företag efter den bestämda tidsgränsen för vad som är tillfälliga arbeten, för begränsningen måste ju rimligen knytas till det arbetande företaget inte till arbetsplatsen.

Och det är nu det börjar bli allvarligt. För rättsläget i dag är klart. Enligt AD:s praxis och EG-rätten är Byggnads och Elektrikernas stridsåtgärder för att försvara lönenivån för byggnadsarbetstagare i Sverige tillåtna. Men en parlamentarisk demokrati bygger på att det parti eller block av partier som får flest röster i val regerar. Och nu har vi plötsligt fått ett block som om de kommer i regeringsställning efter nästa val har glömt löfterna från 1993 och nu säger att de vill ta bort löneskyddet för alla arbetstagare.

För det här gäller inte bara byggnadsarbetstagare. Det gäller städare, metallarbetare, jordbruksarbetare, vårdpersonal, ja alla yrkesgrupper vilkas arbete kan utföras av importerade arbetstagare. Och vilken uppdragsgivare vill betala avtalsenliga löner om de kan få jobbet utfört för mindre än hälften? Antingen får vi därför en lö-

neskrub nedåt så att alla kan konkurrera med den importerade arbetskraftens löner, eller också bibehåller vi vårt system att allt arbete som utförs i Sverige ska betalas lika, oavsett om det görs av importerad arbetskraft eller av svensk. Lika lön för lika arbete är facklig solidaritet och ickediskriminering.

Reinfeldts uttalande att byggnadsarbetarna tjänade för mycket stämmer väl med tidigare borgerlig politik, bl.a. inför förra riksdagsvalet när det gäller arbetsrätten. Valet förlorades sannolikt av borgarna på denna arbetsrättspolitik. Då hade man bl.a. annat förslag⁴ på:

Rätt för den enskilde att träffa överenskommelser om avvikelser från alla kollektivavtal på alla arbetsplatser, alltså i praktiken ett avskaffande av löneskyddet i kollektivavtalet.

Att konfliktreglerna skulle ses över i kraftigt försämrande riktning.

Tolkningsföreträdet i medbestämmandelagen för facket skulle tas bort.

Domstol skulle ges rätt att bedöma om en stridsåtgärd var proportionell mot sitt syfte och annars förbjuda den (proportionalitetsprincipen). Vi återkommer senare till vad det betyder för strejkrätten, för det är ett EG-rättsligt påfund.

Sympatiåtgärder skulle förbjudas⁵

Den enskilde skulle vara bärare av arbetets rättigheter.

Den enskilde anställda skulle ha rätt till individualiserad lönebildning⁶. Ännu ett sätt att avskaffa verkan av kollektivavtalet.

Om dessa förslag genomförts av en borgerlig regering skulle fältet ha varit fritt för social dumping under denna mandatperiod. Nu vann ju borgarna tack och lov inte valet. Läget med en socialdemokratisk regering som är beroende av miljöpartiet för att fixa arbetsrätten och arbetstagarnas ställning är fortfarande hotande. Men för Sveriges 4 miljoner arbetstagare verkar nästa valrörelse enkel. För vem vill ha sin lön halverad?

Moderaterna får kalla fötter Socialdemokraterna såg snabbt efter de borgerliga partiledarnas uttalande i anledning av Vaxholmskonflikten att social dumpning genom import av låglönearbetstagare var en bra valfråga. Man utmanade därför omedelbart de borgerliga partierna till en riksdagsdebatt den 17 december 2004.

Och säga vad man vill om Moderaternas partiledare Reinfeldt, men han är både smart och duktig. Han insåg hotet och slog till full reträtt från sina tidigare uttalanden. I riksdagsdebatten skickade han fram den gamle ringräven Anders G Högmark som avslutade sitt anförande så här:

"Det är emellertid viktigt att vi i Sverige - och jag tror att det finns en genuin enighet om detta i denna kammar - slår vakt om rätten för fria fackföreningar att i fria förhandlingar träffa avtal, med möjlighet att använda strejkvapnet. Det ger oss de bästa förutsättningarna för ökad konkurrenskraft, men det skapar också en öppning för ökad konkurrens över gränserna i ett öppet Europa."

I en intervju i SvD den 16 februari 2005 säger Fredrik Reinfeldt: "På svensk arbetsmarknad ska svenska kollektivavtal och lönenivåer gälla, också för utländska entreprenörer." Moderatledaren Fredrik Reinfeldt är bestämd, trots hans egen tidigare kritik av LO-förbundet Byggnads under Vaxholmskonflikten.

"Jag tyckte att det borde ha gått att lösa samtalsvägen. Ett kollektivavtal borde ha kunnat tecknas utan strid. Jag uppfattade att Byggnads utnytt-

jade en styrkeposition. Men i grundfrågan anser jag att svenska avtal ska gälla på svensk arbetsmarknad", säger han.

Frågan om hur varor och tjänster ska hanteras inom EU borde också lösas av EU, anser Fredrik Reinfeldt.

"Hela Europa borde få en ordning för hur det ska se ut."

Men det där sista uttalandet gör inte ställningstagandet alls så entydigt som det ser ut, som avsnittet under EG-rätten visar. För just EG-rätten och dess anpassning till svenska lagstiftning är ju ett av de största hoten mot strejkrätten. Det visar ju med stor tydlighet det nya förslaget till fri rörlighet för tjänster det s.k. Tjänstedirektivet.⁷

Men Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet lunkar på Men Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet har inte förstått den farliga valfrågan. Så här sade Folkpartiets Carl B Hamilton om arbetsrätten i riksdagsdebatten i december 2004:

"Andra EU-medborgare och EU-företag bör under begränsad tid och i begränsad omfattning kunna verka här. Det är själva syftet med EU-rätten, och det i Sverige tydligen delvis felaktigt och ofullständigt införda utstationeringsdirektivet. Alltså: Folkpartiet står bakom att huvuddragen i svensk arbetsrätt bibehålls, det vill säga kollektivavtal i stället för detaljerad lagstiftning om minimilöner och annat. Men till skillnad mot Byggnads, LO och regeringen blundar vi

inte för de förändringar som pågår i vår omvärld. Sovjetväldet har gått i graven och EU utvidgas. Detta får konsekvenser, nämligen att svenska löner och jobb måste säkras under delvis nya förutsättningar."

Kristdemokraterna som anfördes av Stefan Attefall, hade heller inte insett faran att lönedumpning är en livsfarlig valfråga:

"Det krävs en bred översyn av den svenska arbetsrätten. Man måste titta på hur vi ska kunna anpassa vår modell till de nya förutsättningar som gäller. Ska vi kunna bejaka det nya Europa, den ökade rörlighet och också - för att referera statsminister Göran Persson - rörligheten av arbetskraft från Turkiet i framtiden, behöver vi också se hur vår svenska modell, vår svenska lagstiftning passar ett modernt samhälle. Det är ett samhälle med en hög grad av tjänsteproduktion och med ett stort kunskapsinnehåll i våra produkter och våra tjänster. Men vi måste också se det utifrån den internationalisering och den nya rörlighet som gäller. "

Man kan alltså se att nästa val till riksdagen kan medföra att vi med en borgerligt dominerad riksdag får stora försämringar såväl i skyddet mot social dumpning som i strejkrätten. Frågan är hur vi ska kunna stoppa detta.

Samtidigt är det ju bra med en bred politisk enighet om dessa grundläggande fackliga frågor. Men om man ska våga lita på locksångerna från Fredrik Reinfeldt krävs det avsevärt bättre garantier än de som finns för närvarande.

5. Strejkrätten

Sammanfattning

-Strejkrätten bygger på urgamla fackliga erfarenheter. Om varje arbetstagare själv förhandlar om sin lön får den jobbet som erbjuder sig att ta jobbet till den lägsta lönen. Kollektivavtalet och strejkrätten innebär att arbetarna gemensamt säger till arbetsgivaren: "Till den kollektivavtalsenliga lönen får du köpa vårt jobb men inte ett öre därunder." Kollektivavtalet och facket utgör därför en s.k. utbudskartell. Denna utbudskartell är helt nödvändig för att man inte ska få till stånd lönedumping på individuell nivå. Varje facklig förtroendeman som förhandlat om utläggning av en lokal lönepott vet att när arbetsgivaren har rätt att ensidigt lägga ut lönen sitter man i en väldigt dålig förhandlingssituation. Det beror på att det finns en intressemotsättning mellan arbetsgivare och arbetstagare som är naturligt och som skall finnas. Den privata arbetsgivarens huvuduppgift är att få så stor vinst som möjligt. Arbetstagarnas att få så höga löner och bra förmåner som möjligt. Detta är en öppen intressekonflikt som måste erkännas och där strejkrätten är den nödvändiga faktorn för en sund maktbalans mellan parterna. De offentliganställda har samma konflikt i vart fall som läget verkar se ut i Sverige i dag, där det verkar viktigare att spara på de offentliganställdas löner än att få kompetent arbetskraft.

Strejkrätten är arbetarnas viktigaste medel för att försvara och förbättra sina anställningsvillkor. Strejkrätten är ingen gåva från himlen utan en rättighet som arbetarna har tillkämpat sig. Arbetsgivarna och även staten har alltid velat begränsa strejkrätten. Strejkrätten måste därför alltid försvaras. Försvaret för strejkrätten har luckrats upp under senare år. Den socialdemokratiska regeringen införde den 1 juli 2000 försämringar i strejkrätten genom att bygga upp ett nytt medlingsinstitut som har större maktbefogenheter när det gäller att medla, att tillfälligt skjuta på stridsåtgärder, högre skadestånd vid felaktigt varsel och långre tider för att varsla om en stridsåtgärd.

Juridiken är en spegel av maktförhållandena i samhället. Många av de förslag som nu är aktuella när det gäller strejkrätten ser ut som juridiskt ganska genomtänkta förslag, men är i själva verket bara

tillkomna för att begränsa strejkrätten. Idag har vi en ny typ av kapitalägare som flyttar kapitalet över gränserna och vill investera så lite som möjligt. Det innebär att vi har snåla produktionsvägar där en störning i form av en strejk ger ökat ekonomiskt utslag. Det är därför självklart att man vill begränsa strejkrätten.

En sådan begränsning som finns i andra mellaneuropeiska länder är proportionalitetsprincipen. Proportionalitetsprincipen innebär att man flyttar makt från riksdagen till domstolar som skall avgöra om en stridsåtgärd är proportionell mot syftet. Samtliga borgerliga partier har inför tidigare riksdagsval föreslagit att proportionalitetsprincipen skall införas och det har även funnits en statlig utredning som har lagt detta förslag. Man kan väl tänka sig att om proportionalitetsprincipen hade funnits skulle Vaxholmskonflikten inte vara tillåten, eftersom Byggnads stridsåtgärd skulle vara för omfattande i förhållande till det syfte man skulle uppnå att få till stånd ett kollektivavtal som skulle höja lönen med ca 40 kr/tim. Det vet vi inte, men proportionalitetsprincipen utgör ett allvarligt hot.

☐ Lagstiftning mot samhällsfarliga konflikter är ett annat förslag till ingrepp i strejkrätten som har diskuterats. Anledningen till att en sådan lagstiftning utgör ett stort hot är att arbetsgivarna då lugnt kan luta sig bakåt och göra konflikten samhällsfarlig och därigenom få igenom sin vilja.

☐ Ett tredje hot utgör det förslag som de borgerliga partierna har framfört inför de senaste riksdagsvalen, nämligen att avskaffa den särskilda lagstiftning som skyddar det svenska kollektivavtalet framför andra kollektivavtal vid utländsk lönekonkurrens, Britannialagstiftningen.

☐ Avskaffas Britannialagstiftningen innebär det att det lettiska företaget har rätt att komma in med sitt kollektivavtal och dess låga löner utan att svenska fackföreningar har rätt och möjlighet att vidta stridsåtgärder. Man kan därför se att samtliga de förslag som de borgerliga partierna har lagt inför de senaste valomgångarna skulle ha inneburit att Sverige inte hade kunnat försvara sig vare sig mot det polska elföretaget i Småland eller mot det lettiska företaget Laval un Partneri i Vaxholm.

Dagens utveckling

Idag rör sig kapitalet allt snabbare över gränserna. Företagen har möjlighet att lätt flytta sina tillverkningsenheter från det ena landet till det andra. Man skulle kunna tänka att det gör strejkrätten till ett svagare vapen. Men så är det sannolikt inte. Visserligen rör sig kapitalet snabbt över

gränserna men att flytta företag är fortfarande en kostsam och långsam procedur. Inom företagen går dessutom produktionen allt snabbare och man håller allt mindre lager. Inom många företag ligger lager på väg mellan underleverantören och tillverkaren och bufferten hos tillverkaren är mycket liten. Det gör att

strejkvapnet bibehåller sin position som det viktigaste medlet för arbetstägaren att försvara och förbättra sin ställning.

Men arbetsgivaren har blivit starkare. Han har dessutom skickligt skaffat sig stöd av opinionen för många av sina framstötter. Strejkrätten, som återstående maktfaktor för facket, kom-

mer om vi inte jobbar emot, att inskränkas allt mer.

Juridiken är en spegel av samhällets maktförhållanden

Juridiken och lagstiftningen är ett uttryck för maktrelationerna i samhället. Ett samhälle där arbetstagarna är tillbakapressade, har en svag arbetsrätt med svagt skydd för arbetstagarna. Sverige har internationellt sett en bra arbetsrätt med ett gott skydd för arbetstagarna. Under avtalslöst tillstånd har vi de bästa reglerna till skydd för strejkrätten, inte bara i hela Europa utan i hela den industrialiserade världen. Det är i stort sett bara Finland som har motsvarande skydd för strejkrätten.

Idag har vi en ny typ av kapitalägare. Den gamla typen av kapitalägare, som t.ex. familjen Wallenberg, ökade sin förmögenhet genom att återinvestera en stor del av vinsterna i de produktiva företagen. Nu är det pensionskassor, banker och andra penningförvaltare som sitter på merparten av kapitalet. De är intresserade av att vid varje tidpunkt ha sina pengar placerade där de får så hög avkastning som möjligt på dem.

Företag som vill behålla kapitalet måste därför dela ut höga vinster, inte återinvestera dem i företaget. Avkastningen på aktier har därför ökat dramatiskt under de senaste 20 åren med en tillfällig avmattning kring millennieskiftet.

Men denna ökade vinstutdelning måste finansieras på något sätt. Och detta sker bl. a. genom nedpressning av arbetstagarnas löner och anställningsvillkor. Det är detta vi är utsatta för i Sverige, liksom i hela den industrialiserade världen.

Det här är ingen naturlag. Det är bara en följd av en förändring av maktrelationerna på arbetsmarknaden. De fackliga organisationerna och därmed arbetstagarna har tappat makt och inflytande och pressas därför tillbaka. Strejkrätten är arbetstagarnas enda verkamma vapen för att försvara och förbättra sina arbetsvillkor. Attackerna på denna är därför helt följdriktiga. Det är ett vapen som måste vridas ur arbetstagarnas händer

för att arbetsgivaren ska få framgång med sin nedrustning även på kollektivavtalets område.

Det kan vi tydlig se av de 4 exemplen på social dumpning i kapitel två ovan. Å andra sidan är strejkrätten ett så starkt vapen att vi kan räkna med att arbetsgivarna och kapitalägarna kommer att använda varje ursäkt för att vrida det ur händerna på oss. I dag är de föregivna skälen två:

1. Det allt känsligare datasamhället som inte tål strejker och därför givit facken en orimlig makt som måste begränsas.

2. Rätten till fri rörlighet för varor kapital och tjänster inom EU. Men ingen säger något om den allt svagare position som facket fått genom kapitalets internationalisering, och den fria rörligheten för varor, tjänster, kapital och arbetstagare som följer av EG-rätten.

Maktförhållande i förhållandet arbetsgivare-arbetstagare

På en marknad säljer man varor. Den vara som en arbetstagare säljer är arbete. Det normala på en marknad är att om man inte är nöjd med priset så levererar man inte varan. Kollektivavtalet är en överenskommelse, som innebär att varan arbete levereras till fast pris under avtalsperioden.

Ett sådant köpeavtal fungerar bra om man ska leverera virke, tvättmaskiner eller grus. Då tecknas det i regel mellan jämställda parter. Men arbete är ingen vanlig vara. Om varje arbetssökande själv kommer överens om villkoren för sitt arbete, väljer arbetsgivaren självfallet den bästa som är billigast. Och när arbetarna lönekonkurrerar måste alla sänka sina löner, annars byter ju arbetsgivaren ut dem mot en billigare nyanställning. Kollektivavtalet skyddar därför lönen genom att det förbjuder lönesänkningar i bestående anställningar och vid nyanställning genom förbud mot villkor som är sämre än kollektivavtalets.

Men kollektivavtalet skiljer sig från ett avtal om grusleverans även på andra sätt. Om grusleverantören fuskar med grusets kvalitet, så ger grusköparen inte sin prestation, betal-

ningen, förrän han får det grus han vill ha. Båda parter har alltså möjlighet att innehålla sin prestation om motparten fuskar.

Men så fungerar det inte när ett kollektivavtal är träffat. Enligt Arbetsdomstolens praxis har arbetsgivaren tolkningsföreträde till avtalet. Blir det tvist om avtalet måste arbetarna ändå uppfylla sin prestation i avvaktan på att tvisten prövas i domstol. Och inte nog med det. Arbetsgivaren har även rätt att under pågående kollektivavtalsperiod vidta stridsåtgärder. Inte då stridsåtgärder i form av lockout, som det heter när arbetsgivaren stänger av verksamheten som en stridsåtgärd. Men eftersom arbetsgivaren sitter på penningpungen så kan han i en förhandling av förändring av villkoren säga t.ex. så här:

"Jag vill att ni går med på flexibla (modeordet för försämrade) arbetstider, konjunkuranpassad arbetstid, och treskift, annars lägger jag ned verksamheten." Hotet att lägga ned verksamheten är en stridsåtgärd som är verkningfullare än en strejk. Arbetstagarna blir ju helt av med jobbet. Trots det får arbetsgivarna använda denna "stridsåtgärd" när facket har kollektivavtal och är bundna av fredsplikt. Här finns alltså ingen balans. Trollhättan-Rüsselsheimsfallet är utmärkta exempel men det finns många, många fler.

Att kapitalet flyter fritt över ländernas gränser som bräddfyllda vårlvar, har därför försvagat arbetstagarnas position. Det gäller därför att få kollektivavtalet så heltäckande och skyddande som möjligt.

Men att göra ett heltäckande kollektivavtal kostar pengar för arbetsgivaren. Det medför ökade produktionskostnader. Ökade produktionskostnader minskar arbetsgivarens vinst. Här finns alltså en klar intresse motsättning.

Förhandling utan påtryckningsmedel sker på motpartens villkor

Var och en som har deltagit i en lokal löneförhandling där en viss lönepott är avsatt, men där arbetsgivaren själv bestämmer hur den ska läggas ut om man inte blir överens, vet i vilken svår

position löneförhandlarna sitter på arbetstagarsidan. De kan argumentera, jämka och dra och hota med central förhandling. I sista hand är det arbetsgivaren som bestämmer. Det lokala facket befinner sig därför i en underlägsen förhandlingsposition. Till råga på eländet skäller kanske arbetskamraterna ut förhandlarna efteråt, eftersom de lyckats dåligt i förhandlingarna. Utan verksamma påtryckningsmedel är det arbetsgivaren som i sista hand bestämmer och lägger ut pengarna som han vill.

I regel måste därför arbetsgivaren tvingas till att förbättra löne- och anställningsvillkoren i kollektivavtalet. Och det enda verkligt verksamma maktmedel som arbetstagaren då har är att vägra arbeta. Men det är inget påtryckningsmedel som en ensam arbetstagare kan använda sig av. Det

finns kanske några nyckelpersoner på ett företag som genom hot om att sluta arbetet kan påverka sina arbetsvillkor. I regel är emellertid sådana hot verkningslösa.

Det är därför strejkrätten är så viktig trots att strejken självfallet är bäst som ett sätt att göra arbetstagaren jämställd med arbetsgivaren, inte genom att använda den i tid och otid. Men svenska fackföreningar har varit mycket duktiga att just använda strejken som ett maktinstrument, (även om man nu tycks ha glömt bort att den finns). Sverige har efter Saltsjöbadsavtalet 1938 internationellt haft ett mycket lågt antal förlorade dagar genom arbetsmarknadskonflikter.

Men strejkrätten gör arbetsgivaren och facket jämställda som förhandlingsparter när man förhandlar om ett nytt avtal, samtidigt som reglerna i

Sverige skapar arbetsfred under avtalsperioden. Facket säljer arbetsfred mot garanterade anställningsvillor. Problemet med den utveckling som sker nu med att allt mer överlämnas till de lokala parterna att lösa, är att det innehåll som skapas där facket har en maktposition blir allt mindre. Rekordet är de s.k. sifferlösa avtal som SACO-förbunden är expert på att träffa. Då säljer man arbetsfred utan att få något annat än ett välvilligt oförpliktande löfte i stället. Förhandlingar med strejkrätt bygger på maktbalans mellan förhandlingsparterna medan förhandling utan strejkrätt, såväl för LO och TCO eller PTK centralt som för den lokala fackliga organisationen där förbundet träffat sifferlöst avtal, enbart bygger på att arbetsgivaren är snäll. Och det ska gudarna veta att han inte alltid är.

6. Hot mot strejkrätten

Sammanfattning

Så länge det funnits arbetare har de strejkat. Att kollektivt lägga ned arbetet är arbetarnas starkaste vapen för att få en förhandling på lika nivå med arbetsgivaren. Det arbetstagarna säger är att vill du inte betala ett just pris för min vara, arbetet, så får du den inte. Det är en helt kapitalistisk modell. Poängen är att arbetarna agerar kollektivt. Om arbetstagaren ensam skulle försöka hålla tillbaka sin produkt arbetet, kan arbetsgivaren alltid hitta någon annan som gör jobbet till lägre pris.

Och så länge det funnits en organiserad statsmakt och organiserade arbetsgivare har de aktivt motarbetat strejken oftast i samarbete.

Men i dag måste tjugos argument användas. Om ett riksdagsparti säger att vi tänker inskränka strejkrätten så tappar de arbetarväljare, och arbetstagare är de flesta. I dag används därför EG-rätten, eller argumentet att datasamhället nu är så känsligt att "gårdagens" strejkmeter är samhällsfarliga.

Detta har Svenskt Näringsliv⁸ gjort i en ny broschyr. Den innehåller alla de gamla kända förslagen. Men när det kommer till exemplen på hur facken missbrukar strejkrätten har man det svårt eftersom det i Sverige ser ut så här:

- För i Sverige finns inget missbruk av strejkrätten.
- Sverige är ett av de länder i EU som har minst konfliktdagar per 1000 arbetstagare/år och Sverige har en löneutveckling som ligger under jämförbara länders.

- Sverige har en produktivitetsutveckling som ligger över andra länders,
- Sverige har en vinstnivå för aktier efter skatt som är bäst i världen.

Men om bara ett av de förslag som svenskt näringsliv lägger fram blir lag, så kommer vi inte längre kunna bromsa den sociala dumping som följer av att starka krafter vill behandla invandrad arbetskraft som REA-vara med sämre lön för samma arbete än en svensk arbetare. Och flera av Svenskt Näringslivs församlingar har samtliga de borgerliga partierna motionerat om till tidigare riksdagar att de skall bli lag också i Sverige, men inte lyckats med, eftersom de inte lyckats vinna valen. Men gör vi inget kraftfullt nu, kan församlingarna bli verklighet efter valet. Så luta dig inte tillbaka och tänk att Svenskt Näringsliv påståenden är grundlösa. För det är den som skriker högst som lyckas. Och får vi en borgerlig regering behöver SN inte ens skrika högt. Det räcker med att de viskar.

Svenskt näringsliv framhåller som ett lysande exempel det s.k. Industriavtalet mellan industrifacken och arbetsgivarna. Och ur arbetsgivarnas synpunkt är det verkligen det, för avtalet innebär att facket självt genom avtal inskränker strejkrätten. Een annan viktig uppgift är därför att förhindra att inte även ditt fack går och sluter ett motsvarande strejkförbudsavtal. Offentligförbunden har redan gått i fällan, men det finns fler fack som ligger i startgroparna.

Strejkrätten förtunnas
Sverige har bra strejkgreger för att upprätthålla en någorlunda jämvikt mellan parterna i förhandlingarna om anställningsvillkor. Men trots det var det den socialdemokratiska regeringen som senast införde regler som inskränkte strejkrätten. Det skedde genom ändringar i bl.a. MBL från den 1 juli 2000 där

- Staten har byggt upp ett nytt medlingsinstitut som medför att makten över lönebildningen minskas för parterna och delvis övergår till staten.
- Varseltiderna för stridsåtgärder förlängdes vilket alltid missgynnar facket eftersom arbetsgivaren då kan planera för konflikten.
- Skadestånden för felaktiga varsel förstärktes.

Det ser ut som små ingrepp. Men att stegvis försäkra strejkrätten är allvarligt eftersom arbetsgivaren genom framförallt kapitalets internationalisering hela tiden blir allt starkare. Och att göra staten till allmän övervakare av lönebildningen är som att göra bocken till trädgårdsmästare. Det visar utvecklingen bl.a. i Norge där regeringen ingriper så ofta i avtalsförhandlingarna med tvångslagstiftning att arbetsgivarna numera tryggt lutar sig tillbaka i förlitan på att staten löser deras problem utan "onödiga" arbetsmarknadskonflikter. Men som läget ser ut i dag verkar vi återigen ha fått en försvarare av den svenska modellen för jämvikt mellan parterna i socialdemokraterna.

För så enkelt är det. Försvarar vi inte strejkrätten förlorar vi arbetstagarernas kraftigaste och faktiskt enda verkliga maktmedel för att förbättra arbetsförhållandena.

Svenskt Näringslivs förslag: gammal skåpmat i ny förpackning

I en färsk broschyr argumenterar Svenskt Näringsliv för så stora inskränkningar i strejkrätten, att i princip inget blir kvar⁷.

Det är en förändrad inriktning. För efter Saltsjöbadsavtalet 1938 mellan SAF och LO var parterna överens om spelreglerna på arbetsmarknaden.

Detta gällde ända fram till SAF:s misslyckade storlockout 1980. Sedan dess har SAF med understöd av de borgerliga partierna lagt förslag efter förslag om försämringar i strejkrätten. Så här säger Svenskt Näringsliv i **Den svenska modellen har kantrat**:

"SN vill att spelreglerna på arbetsmarknaden, det vill säga regler för kollektivavtalsförhandlingar och möjligheter att vidta fackliga stridsåtgärder, ska vara neutrala i förhållande till parterna. Syftet är att få en bättre fungerande arbetsmarknad och kollektivavtal som bidrar till ökad konkurrenskraft.

Hur ser det ut idag?

□ *En bristande neutralitet från lagstiftarens sida och den obalans mellan parterna i kollektivavtalsförhandlingar som blir följden leder till att lönebildningen och därmed hela samhällsekonomin fungerar sämre. De fackliga organisationerna kan varsla om och tillgripa stridsåtgärder till en mycket begränsad kostnad för den egna organisationen, men med stora direkta och indirekta skadeverkningar för företagen och för samhället. En lång rad exempel visar att fackliga konfliktåtgärder inte står i rimlig proportion till stridsfrågans betydelse och till hur företagen, tredje man eller allmänintresset drabbas. Kollektivavtalen förlorar i legitimitet när arbetsfreden inte är säkrad när den väl är köpt. De statliga medlarna har alltför begränsat handlingssutrymme.*

□ *Fler frivilliga förhandlingsavtal (som industriavtalet) som reglerar förhandlingsordning, medling och stridsåtgärder.*

□ *Ändrade konfliktregler i lag:*

- ♦ *Krav på proportionalitet mellan en stridsåtgärds omfattning eller dess syfte och dess konsekvenser för företagen och tredje man*

- ♦ *förbud mot sympatiåtgärder*
- ♦ *rätt för medlare att stoppa samhällsfarliga konflikter*
- ♦ *förbud för organisationer utan kollektivavtal att vidta stridsåtgärder inom områden där*

det finns ett gällande kollektivavtal

- ♦ *förbud mot politiska stridsåtgärder*
- ♦ *inför möjlighet till tvångsskilledom*
- ♦ *ökade befogenheter för medlare att skjuta upp varslade stridsåtgärder*
- ♦ *förbud för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot företag där organisationen saknar medlemmar".*

Pressade byggtider

Vad ligger nu bakom detta utspel? Ja låt oss lite analysera de exempel på missbruk av strejkrätten, med vilka SN motiverar sina förslag till inskränkningar i strejkrätten:

Ett exempel på påstått missbruk är när Elektrikerförbundets lyckades få igenom bestämmelser för att få bort utslagning av arbetstagarer inom byggindustrin genom pressade byggtider. Endast 1 av 10 arbetare inom byggssektorn jobbar fram till 65 år. Det finns alltså ett uppenbart fel i arbetsmiljön. Pressade byggtider har fackförbunden försökt att lösa som en övergripande fråga i mer än 20 år utan resultat. Ett förbund, Elektrikerförbundet ställde krav på en övergripande lösning och övriga hängde på. SN klagar nu på att ett förbund driver en gränsöverskridande fråga. Samtidigt vägrar SN att reallförhandla centralt. Det är till och med så att Svensk Näringsliv enligt sina stadgar saknar förhandlingsmandat för sina medlemsförbund. Strejken är helt enkelt en effekt av den decentraliserade förhandlingsmodell som SN själv driver fram. Och nu vill man alltså inskränka strejkrätten med motiveringen att enskilda förbund driver övergripande krav, som SN själv enligt sina stadgar inte är behörig att förhandla för medlemsförbunden för. Något motsägelsefullt!

Förhandling med facket eller direkt med arbetstagarer?

Ett annat exempel på "missbruk" i SN: s katalog:

SEKO vill stärka sina lokala förhandlingsparter och inte ha kvar

förhandlingarna i avgörande frågor på en för utpressning lätt manipulerad lokal förhandlingsgrupp. Man ville helt enkelt återta en liten effekt av SAF: s nedrustning efter mottot: "Arbetsgivaren ska inte förhandla med facket utan med varje anställd." Arbetsgivaren ville förstås behålla en svag lokal part. När man inte kom fram förhandlingsvägen varslar SEKO om stridsåtgärder. Det handlade om en ren intressekonflikt om styrkeförhållanden mellan fack och arbetsgivare. Hur kan man få detta till ett missbruk av strejkrätten?

Störningar av fotbollssäsongen

Lantarbetareförbundet organiserade trädgårdsanläggningsarbetare men gick upp i Kommunalarbetareförbundet. Lantarbetareförbundets tidigare medlemmar, utförde samma arbete som Byggnads anläggningsarbetare men till lägre lön och utan helgersättning. Kommunal ville ha paritet med Byggnads och varslade om stridsåtgärder.

Det var en vanlig intressekonflikt där det dessutom fanns risk för lönekonkurrens pga. sämre förmåner för Kommunals medlemmar. Att Kommunal varslade just som fotbollssäsongen börjar är ju inte så konstigt. Stridsåtgärder vid trädgårdsanläggningsarbete när snöstormarna ryker är ju föga effektiva. Och fotbollssäsongen kan väl knappast anses som ett övergripande samhällsintresse? Ändå åberopas detta som ett exempel på missbruk av strejkrätten.

Harry Potter som samhällsfara

Det löjigaste exemplet i SN:s katalog är nog när SN säger att det ur stridsåtgärdssynpunkt svaga Teaterförbundets varsel om stridsåtgärder mot lanseringen av Harry Potter är ett exempel på maktmissbruk. Man närmar sig Grönköpings Veckoblads höjder. Orsaken är nog att SN är så fartblinda av fackens nedrustning under de senaste 20 åren, att de anser de egna anspråken på total makt över arbetet alldeles självklara.

Varför har det blivit så här? Förklaringen till varför har det blivit så här finns längre tillbaka. Tidigare förhandlade SAF och LO och SAF och PTK centralt om förbättringar i förbundens avtal (aldrig försämringar!) under avtalsperioden. Det blev mycket sällan konflikt eftersom parterna kände varandras styrka och en konflikt kostade mycket. Under dessa 30 år kom många av de i dag viktigaste avtalsförbättringarna till, från 48 till 40 timmars arbetsvecka för alla, permitteringslön, bra avtalspension, gruppliv, trygghetsförsäkring för arbetsskada, mindre avstånd till tjänstemannalöner och andra förmåner. Och alla fick förbättringarna, vare sig de tillhörde ett starkt fackförbund eller ett svagt.

I mitten på 80-talet vägrade SAF centralförhandla och vi fick dagens förbundsförhandlingar. LO och PTK har ingen förhandlingsposition eftersom varje förbund nu själva övertagit strejkrätten i sina förbundsförhandlingar. I det enda större centrala avtalet om nya förmåner sedan mitten på 80-talet, Omställningsavtalet, var LO därför tvingad att använda den numera gängse metoden att sälja försämringar, i det här fallet turordningsreglerna för uppsägning, mot förbättringar, en ganska dålig omställningsersättning.

Industriavtalet: arbetsgivarens mest lyckade splittringsdrag

Den största framgången för arbetsgivarna är nog ändå det s.k. Industriavtalet.⁹ Genom det lyckade SAF splittra LO och PTK för lång tid framåt.

Teknikföretagen, som organiserar tillverkningsföretagen inom metallsektorn, som traditionellt varit en av de tunga exportnäringarna i Sverige, har under senare delen av 80-talet och i princip hela 90-talet försökt undvika att teckna centralt kollektivavtal och istället ha företagsanpassade avtal. Plötsligt 1996 avvek man från denna mycket utmejslade strategi och inledde förhandlingar om ett samarbetsavtal mellan de stora arbetsgivarförbunden inom tillverkningsindustrin och fackförbunden såväl på arbetar- och tjänstemannasidan inom

tillverkningsindustrin. Avtalet innehåller en plan för hur dessa arbetsgivarförbund tillsammans ska träffa centrala kollektivavtal.

Man frågar sig, vad ligger bakom Teknikföretagens plötsligt ändrade hållning till centrala kollektivavtal? Visserligen har facken frivilligt gått med på allvarliga begränsningar i strejkrätten, bl.a. avtalsfästa regler om att

- all retroaktiv lön försvinner så snart en facklig organisation varslat om stridsåtgärd. Någon motsvarande regel. t.ex. att arbetsgivaren får betala dröjsmålsränta om förhandlingarna drar ut på tiden så att arbetstagarna inte får sin lönehöjning i tid finns självfallet inte.
- en opartisk ordförande utses, som kan skjuta upp varslade stridsåtgärder i 14 dagar.

Dessa försämringar i strejkrätten är dock knappast av den karaktären att de lockar Teknikföretagen att lämna sin linje med företagsavtal, istället för centrala kollektivavtal. Istället är syftet att splittra den fackliga sammanhållningen och i förlängningen få i synnerhet offentligförbunden och industriförbunden att börja kämpa inbördes. Man kan redan se tendenser till en sådan utveckling.

I och med industriavtalet slog man alltså definitivt sönder det system med samordnade förhandlingar mellan LO- och SAF-förbunden och PTK och SAF-förbunden där man kunde lösa stora gemensamma frågor. I stället har man överlämnat förhandlingar till förbunden eller förhandlingskarteller som industriavtalet. Några förbättringar av betydelse har dessa pga. denna splittring inte lyckats förhandla fram under dessa år. Ur avtalsteknisk synpunkt har nästan samtliga av de i industriavtalet ingående förbundens avtal, möjligen med undantag för Pappers, blivit svagare.

SN:s huvuduppgift nu är ju inte förhandling, utan att samordna arbetsgivarförbundens nej till förbättringar för arbetarna.

Och därför är enskilda förbunds krav på generella förbättringar för arbetarna hot mot denna av Svenskt

Näringsliv omhuldade försämringsmaskin. Vi ska nu analysera vad SN:s förslag till försämringar innebär.

Strejken en demokratisk rättighet

Strejken är en demokratisk rättighet som finns inskriven både i vår grundlag och i internationella konventioner som Sverige har undertecknat. Låt oss därför se lite närmare på Svenskt Näringslivs förslag som till förväxling överensstämmer med av borgarna tidigare lagda motionsförslag i riksdagen.

Proportionalitetsprincipen

Svenskt Näringsliv framför krav på proportionalitet mellan en stridsåtgärds omfattning eller dess syfte och dess konsekvenser för företagen och tredje man. Ett exempel: Transport begär 25 öre mer i timmen. Då ska en domstol bestämma om blockaden för detta krav av Göteborgs hamn är rimlig dvs. proportionell.

Det säger sig självt att detta inte är en juridisk bedömning utan en rent politisk. Genom något som formellt ser opolitiskt ut flyttar man över den demokratiska kontrollen över strejkrätten från Riksdagens lagstiftningsmakt. Riksdagspartierna slipper att ta i de obehagliga frågorna om inskränkning av strejkrätten. Smart!

Den här regeln kallas inom juridiken för proportionalitetsprincipen och finns i vissa länder. Den innebär att arbetsgivaren även under kollektivavtalslöst tillstånd, alltså när facket annars i Sverige har i princip obegränsad strejkrätt, alltid kan vända sig till domstol och begära att den stoppar strejken. Det gör man genom att påstå att den stridsåtgärd som facket vidtar inte står i någon rimlig proportion till målet facket har med strejken. Genom arbetsgivarens invändning om att stridsåtgärden inte är tillåten, fredspliktens invändning, blir stridsåtgärden normalt olaglig ända tills domstolen har bestämt om arbetsgivarens invändning är riktig eller ej. Bakom denna, för en i området inte så insatt betraktare, till synes ofarliga regel, att stridsåtgärden ska vara proportionell, finns möjligheter för lite idérika jurister att temporärt stoppa varje strejk.

Detta är ett av de förslag som återkommit i de borgerliga partiernas motioner varje riksdagsperiod under senare år.

Samtliga dessa förslag har stött på så hårt fackligt motstånd att de inte gått att genomföra. Men det är den rådande majoriteten i Riksdagen som bestämmer lagstiftningen, och man kan nog räkna med att dessa förslag återigen kommer att dyka upp i en eller annan form.

Lagstiftning mot samhällsfarliga konflikter

Lagstiftning mot samhällsfarliga konflikter är ett annat förslag som ju inte verkar så orimligt.

Men i Sverige har vi avtal som reglerar vad som är samhällsfarligt, vilka konflikter som är så allvarliga för företagen eller tredje man, att de inte bör tillåtas, eller begränsas. De svenska fackföreningarna är mycket ansvarsfulla när de utlöser konflikter. Ibland kanske till och med för ansvarsfulla.

Några missförhållanden som man kan hänföra till att de nuvarande reglerna inte fungerar finns därför inte. Men att tillsätta en domstol eller en nämnd där ämbetsmän över parternas huvud bestämmer vad som är lämpligt eller olämpligt i konfliktsammanhang kan bara innebära en sak: konflikträtten begränsas. Och den begränsas inte på grund av att nuvarande konfliktregler inte fungerar, utan den begränsas för att Svenskt Näringsliv lättare ska kunna uppnå sina nya mål att företagsanpassa avtal så att lönen följer företagets utveckling.

Förbud mot sympatiåtgärder

Om en facklig organisation begär kollektivavtal och blockerar företaget kan trots det många arbetsgivare driva verksamheten vidare, genom att anlita oorganiserad arbetskraft, importera varor som produceras utom räckhåll för konflikten, importera arbetskraft från andra länder etc.

I Sverige är kollektivavtalet normen för skälig lön. Genom att driva företag utan kollektivavtal kan lönen också på andra företag som har kollektivavtal tvingas ned, eftersom de måste konkurrera med företaget

utan kollektivavtal. I USA har fackföreningarnas storlekt och inflytande minskat dramatiskt genom sådana metoder.

I Sverige går det inte. Det fick leksaksföretaget Toys "R" Us erfa 1995 när de av princip vägrade teckna avtal med Handels. Handels stängde genom sympatiåtgärder från andra förbund, transporter, postförbindelser och till sist även bankförbindelser. Trots att företagets försäljning hjälpligt fungerade med oorganiserad arbetskraft tvingades Toys "R" Us teckna avtal. Sympatiåtgärder innebär att även fack som har kollektivavtal och alltså är bundna av fredsplikt får delta i en konflikt för att understödja i det här fallet Handels försök att teckna avtal. Det är en helt nödvändig princip för att man skall kunna bekämpa social dumpning.

I Tyskland har man inte den möjligheten och därför överväger man nu att införa minimilönelagstiftning för att hejda den lönedumpning som uppstår genom att arbetsgivarna importerar arbetskraft från de nya EU-länderna till löner långt under Tysklands.

Svenskt Näringsliv visar genom att lägga ett sådant här förslag att man definitivt har hoppat av den svenska modellen med kollektivavtal som lönenorm, eftersom det är omöjligt att upprätthålla den utan sympatiåtgärder.

Förbud mot stridsåtgärder

när det finns kollektivavtal. Det verkar väl inte vara så farligt att förbjuda stridsåtgärder inom områden där det redan finns ett gällande kollektivavtal? Men Svenskt Näringsliv har inte valt sina förbudsförslag slumpvis. Vart och ett om det genomförs, slår mot de fackliga rättigheternas kärna. Om arbetsgivaren fritt får välja kollektivavtal för sitt företag, är det väl självklart att han väljer det billigaste.

Både TCO och LO är huvudorganisationer. För att ett fackförbund skall få tillhöra LO måste det ta in vissa bestämmelser i sina egna förbundsstadgor, de s.k. fyra absoluterna. Innebörden av dessa bestämmelser är att det är LO och i viss mån TCO som i sista hand bestämmer vilket fackförbund en arbetstagar ska tillhöra

beroende på inom vilken verksamhet han eller hon jobbar. Hur fungerar då detta i praktiken?

Ett stort trävaruföretag bestämmer att de interna transporterna av virke inom företaget med truck skall läggas ut på entreprenad. Anledningen är sannolikt att det ger lägre lönekostnader eftersom Transports avtal är billigare. Sågverkets arbetare är med i Träindustriarbetareförbundet och transportföretagets i Transportarbetareförbundet. LO, som är högsta skiljedomare i sådana här sammanhang, bestämmer att truckförarna ska tillhöra Träindustriarbetareförbundet. Varför?

Det finns två skäl för detta beslut.

Det första är den huvudprincip som tillämpas i Sverige när det gäller organisation av arbetstagare, den s.k. industriförbundsprincipen. Alla som utför arbetarbete på ett företag skall tillhöra samma fackförbund oavsett vad de sysslar med. Härigenom har vi i Sverige sluppit den oreda som medförde att fackförbunden i England, som organiserade de anställda efter yrkesförbundsprincipen, mer kom att bekämpa varandra än se till att de anställda fick justa arbetsvillkor. Folk blev så trötta på de fackliga trätorna att Thatcher hade väldigt lätt att få gehör för de antifackliga lagar hon genomförde på 80-talet.

Den andra principen är kanske inte lika lätt att inse. Det fackförbund som fixar billigast kollektivavtal får flest medlemmar, och kan sänka sina medlemsavgifter. Vi får alltså en social dumpning men med fackförbunden som medspelare. Lönekonkur-

rens har bara en säker vinnare och en säker förlorare. Förlorarna är arbetarna som alltid får jobb om de erbjuder den lägsta lönen. Därför har fackförbunden själva kommit överens om att utse centralorganisationerna till skiljedomare över vem som har avtalsrätten.

Detta har arbetsgivarna hittills fogat sig efter. Men nu har bl.a. arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen börjat plocka in pappermasseföretag i sina led. Om då Pappers kan blockera företaget, eftersom de enligt LO har avtalsrätten, kan Teknikföretagen inte dumpa lönerna med sitt billigare avtal.

Så det som i Svenskt Näringslivs förslag ser ut som en ordningsregel är i själva verket ett angrepp på hela systemet för lönesättning i Sverige. Så här kunde vi fortsätta med resten av förslagen på Svenskt Näringslivs lista:

- förbud mot politiska stridsåtgärder*
- inför möjlighet till tvångsskiljedom*
- ökade befogenheter för medlare att skjuta upp varslade stridsåtgärder*
- förbud för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot företag där organisationen saknar medlemmar"*

Men det gör vi inte, för då skulle du inte få en broschyr utan en bok på flera hundra sidor. Det ofarligaste men inte oviktigaste förslaget eftersom det mer uttalat berör demo-

kratiska rättigheter, är förbudet mot politiska stridsåtgärder. Men de övriga är potentiella systemförstörare.

Harry Potters hot mot samhällsfreden

Harry Potterexemplet visar hur Svenskt Näringsliv måste dammsuga för att hitta på missförhållanden för att motivera sina försök att rubba maktbalansen på arbetsmarknaden. Sakligt sett är alla förslagen helt ogrundade. Sverige har en oerhört välfungerande arbetsmarknad, säkerligen bland den effektivaste i världen. Vi har under perioden 1996 - 2002 i genomsnitt 7 förlorade arbetsdagar genom stridsåtgärder per 1000 anställda, och ligger på den siffran trea från botten bland EU-länderna. Även när det gäller lönekostnadsutvecklingen ligger vi i botten på ligan, medan vi när det gäller produktivitetssökning och aktieavkastning efter skatt ligger i topp. Det borde ju vara kapitalägarens paradys, men den som har mycket vill ha mer.

Svenskt Näringslivs förslag angriper grundbultar i det svenska lönesättningssystemet. Det allvarliga är att många av dessa förslag funnits med i motioner till lagstiftningsförändringar från samtliga borgerliga partier under de sista tio åren. Så de ligger inte så långt bort från förverkligande som man kan tro, när man ser hur allvarliga effekter de får. Så om fackföreningsrörelsen inte börjar jobba med opinionsbildning till försvar för strejkrätten, så ligger den snart pyrt till.

7. Konflikten i Vaxholm

Sammanfattning

Vaxholms kommun anlidade ett lettiskt företag för att bygga en skola. Byggnads begärde kollektivavtal. Företagets sade att det hade lettiskt kollektivavtal och vägrade teckna avtal med Byggnads som därför blockerade företaget och begärde sympatiåtgärder från Elektrikerna. Företaget stämde Byggnads och Elektrikerna till AD och begärde att domstolen tillfälligt, medan man väntade på att den slutliga domen kom skulle förbjuda stridsåtgärderna.

Som skäl för sin begäran åberopade företaget:

1. Bolaget sade att stridsåtgärderna inte var tillåtna enligt EG-rätten eftersom de hindrade den fria rörligheten och diskriminerade utländska företag framför svenska. Företaget sade att den lön de betalade var skälig och att därför byggnads krav på avtal inte tillkommit för att förhindra social dumping. Eftersom det inte var social dumpning fanns det inget legitimt krav att förhindra rörligheten och diskriminera. Byggnads krav och stridsåtgärder för att tvinga fram ett sådant kollektivavtal, var därför oproportionerligt. Stridsåtgärderna var enligt företaget för ingripande eftersom Laval inte lönedumpade. EG-rättens regler om fri rörlighet förbjöd därför stridsåtgärden,
2. Enligt Britannialagstiftningen, i medbestämmandelagen undantränger svenska kollektivavtal utländska kollektivavtal. Däremot inte svenska konkurrerande kollektivavtal som i stället gäller enligt principen att först träffat kollektivavtal har företräde framför senare träffat. Att svenska kollektivavtal undantränger utländska är nödvändigt, eftersom kollektivavtalet är vårt minimiskydd mot social dumpning. Om t.ex. ett lettiskt företag kunde komma hit och jobba med ett lettiskt kollektivavtals låga nivåer, skulle det saknas skydd mot lönedumpning. Sverige saknar nämligen minimilönelag.
3. Att EG-rätten hade företräde framför svensk rätt.

AD avslag företagets begäran om att stoppa stridsåtgärderna. Motiveringen var i korthet följande:

Britannialagstiftningen och det sätt Sverige översatt EU:s löneskydd för utländska arbetare vilka var de regler som åberopades av facket var tydliga och stred inte mot EG-rätten.

- ❑ För inskränkningar i strejkrätten krävdes enligt regeringsformen uttrycklig lag. De åberopade EG-bestämmelserna var inte sådana uttryckliga regler att de kunde jämföras med svensk lag som inskränkte strejkrätten.
- ❑ EG-rätten hade inte företräde framför svensk rätt.

Den slutliga domen har inte kommit men AD beslöt 2005-04-29 att ställa 2 frågor till EG-domstolen

Den första gällde bolagets påstående under 1 ovan. AD frågar nu om Byggnads och Elektrikernas stridsåtgärd mot denna bakgrund är tillåten enligt EG-rätten.

AD frågar också EG-domstolen om vi mot bakgrund av bolagets påstående om EG-rättens innebörd enligt 2 ovan får ha kvar Britannialagstiftningens regler om företräde för svenska kollektivavtal framför utländska regler till skydd mot social dumpning och för svensk strejkrätt.

I förlängningen innebär detta att inskränkningar som enligt svensk lag endast får ske av den folkvalda riksdagen i Sveriges grundlagsskyddade strejkrätt skall kunna göras av EG-domstolen Det är ett långsiktigt hot mot arbetstagarnas rättigheter.

Men EG-domstolen är en utpräglat politisk domstol som noga känner av opinionsvindarna. Blåser det hårt kommer man inte mer än marginellt inskränka den svenska strejkrätten. Det är därför viktigt att jobba med att bilda opinion mot denna odemokratiska beslutsprocess över svenska grundlagsskyddade rättigheter. För EG-domstolen är inget demokratiskt organ, utan ett antal domare som inte är politiskt ansvariga inför några väljare. Och nu ska den kanske försöka sig på inskränkningar i strejkrätten som ingen svensk riksdag hittills vågat sig på. Det ska vi stoppa.

LO hotar lämna EU

LO: s andre ordförande Erland Olason tror inte "att svenska regler strider mot EG-rätten" Men han tillägger: "Det skulle vara oerhört allvarligt om EG-rätten skulle innebära att vi, med de metoder som gäller i Sverige, inte fick förhindra ett apartheidsystem. Ett system där lön och andra anställningsvillkor skulle vara olika beroende på om arbetstagare på svenska arbetsplatser kommer från Vaxholm eller Riga.

LO har utifrån fackliga utgångspunkter tagit ställning för att Sverige ska vara medlem i EU men skulle det mot förmodan innebära att hela vår arbetsmarknadsmodell slås sönder så är priset för högt. Då måste vi ompröva vårt ställningstagande, säger Erland Olason". LO: s hemsida 2005-04-30

I klartext;

Att LO hotar att jobba för att Sverige ska lämna EU om EG-domstolen inskränker strejkrätten visar, hur allvarligt läget är.

Laval stämmer Byggnads

Det lettiska företaget Laval un Partneri stämde Byggnads och Elektrikerförbundet till Arbetsdomstolen och begärde att AD omedelbart skulle förbjuda stridsåtgärden i Vaxholm och elektrikerens sympatiåtgärder. Rättsläget är då följande:

Enligt regeringsformen 2 kap 17 § får strejkrätten endast inskränkas genom lag eller avtal. Det huvudsakliga förbudet mot stridsåtgärder finns i 41 § MBL. Den paragrafen förbjuder i princip stridsåtgärd mellan parter som tecknat kollektivavtal med varandra. Då är endast sympatiblockad, alltså stridsåtgärd för att hjälpa annat fackförbund som inte är bundet av kollektivavtal eller indrivningsblockad, tillåtna.

Stridsåtgärden förbjuden enligt MBL?

Nu fanns ju inget avtal mellan Byggnads och det lettiska företaget Laval un Partneri. Så då borde ju stridsåtgärden vara tillåten enligt huvudregeln i 41 § MBL.

Men då finns i 42 § MBL en regel som säger att arbetsgivar- eller arbetsgivarorganisation inte får anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd eller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. I den s.k. Britanniadomen¹⁰ uttalade domstolen att fackliga stridsåtgärder som vidtas av en arbetstagarorganisation är olovliga enligt 42 § MBL om syftet är att undanröja ett redan tecknat kollektivavtal med en arbetsgivare och en annan arbetstagarorganisation. I domen sägs att stridsåtgärderna inte heller kan få försvaras med att arbetstagarorganisationen önskar att dess kollektivavtal skall vara ensamt gällande på tillämpningsområdet.

För att undanröja effekten av denna dom som skulle medföra rätt till fri lönedumpning av utländska företag infördes Lex Britannia¹¹, den 1 juli 1991. Där begränsade lagstiftaren den princip som slogs fast i Britanniadomen. I propositionen¹² med förslaget till Lex Britannia sägs uttryckligen att syftet med lagen är att förhindra social dumpning. Förbudet mot stridsåtgärder för att undantränga ett

redan gällande avtal gäller bara när arbetsförhållandena har en sådan anknytning till den svenska arbetsmarknaden att medbestämmandelagen är direkt tillämplig. Sådan anknytning saknade företaget Laval un Partneri, eftersom det endast påstods ha ett lettiskt kollektivavtal inte något svenskt.

Ett kollektivavtal som tillkommit efter en sådan stridsåtgärd är giltigt i Sverige även om det skulle vara ogiltigt enligt utländsk rätt på grund av att det tillkommit genom en stridsåtgärd (MBL 25a §). Ett sådant kollektivavtal har också företräde framför ett redan träffat kollektivavtal som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på i de delar avtalen är oförenliga (MBL 31a §). AD fann därför att förutsättningarna för att tillämpa regeln i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen var uppfyllda. Det innebär att den fredsplikt som annars skulle kunna råda enligt 42 § första stycket inte gäller. Arbetsdomstolen konstaterade därför i ett s.k. interimistiskt avgörande som gällde om Byggnads och Elektrikererna skulle vara skyldiga att avbryta konflikten medan man väntade på domstolens slutliga dom, att stridsåtgärder alltså inte är förbjudna enligt 42 § första stycket medbestämmandelagen medan man väntade på domen.¹³

Förbud mot stridsåtgärden enligt EG-rätten

Men det här var den svenska rätten. Företaget Laval un Partneris skickliga ombud hade dessutom åberopat EG-rätten på följande sätt:

1. Bolaget sade att Byggnads och Elektrikerernas stridsåtgärder var otillåtna enligt 42 § MBL, eftersom syftet varit att tränga undan ett redan existerande kollektivavtal mellan bolaget och det lettiska byggnadsarbetstagarförbundet. *Undantaget från den principen i 42 § MBL var en indirekt diskriminering av utländska arbetsgivare i strid med EG-rättens grundfördrag.*¹⁴

Diskriminering av utländska företag är nästan alltid förbjudna och sådana regler är ogiltiga enligt EG-rätten. Och EG-rätten är enligt EG-domstolens praxis alltid

överordnad landets lagar, även grundlag, om det uppstår konflikt.

AD konstaterar att enligt en uttrycklig och tydlig svensk lagregel är stridsåtgärderna tillåtna och att riksdagen ansett att reglerna har kunnat behållas även efter Sveriges medlemskap i EU. Man säger indirekt att svensk grundlag smäller högre än otydlig EG-rätt. I interimistiska avgöranden är det dock något andra bevisregler än i den slutliga domen.

2. Bolaget sade vidare att Byggnads och Elektrikerernas stridsåtgärder var en otillåten och oproportionerlig inskränkning i bolagets frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige enligt EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster¹⁵ och att stridsåtgärderna därmed inte är tillåtna. Lägga märke till det lilla ordet oproportionerlig. Vad Laval un Partneri gör här är att man stödjer sig på proportionalitetsprincipen.

Bla. säger man att det inte är rimligt att det lettiska företaget tvingas tillämpa Byggnads stora och krångliga avtal skrivet på svenska för en så kort period som det var fråga om här och att det svenska rättsläget för minimilön för utstationerade arbetstagare hos utländska företag inte uppfyller de krav som ställs i utstationeringsdirektivet¹⁶.

Så här säger domstolen om detta, fortfarande i det interimistiska avgörandet: "Även om man godtar bolagets uppfattning att det är EG-rättens innebörd att stridsåtgärder som är lagliga enligt nationell rätt och ytterst har stöd i grundlag skall förbjudas av nationella domstolar för det fall de bedöms komma i konflikt med EG-rättsliga regler på det sätt som påstås i detta fall, är det i enlighet med den bedömning som tidigare redovisats i fråga om regeln i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen enligt Arbetsdomstolens mening inte på den föreliggande utredningen möjligt att dra några tillräckligt säkra slutsatser om den situation bolaget befinner sig i, om innebörden av de krav som framställts och om stridsåtgärdernas

förhållande till de EG-rättsliga reglerna. Därmed föreligger inte heller på denna grund sannolika skäl för att de vidtagna stridsåtgärderna skulle vara otillåtna."

Läs om det där "Även om man godtar" för här ligger målets kärna. Innebörden är att Arbetsdomstolen i detta beslut inte accepterar att klar och entydig svensk lag som är skyddad av en uttrycklig bestämmelse i grundlagen¹⁷ undanträngs av en otydlig bestämmelse enligt EG-rätten. Det här framgår av en tidigare dom som vi ska gå igenom lite grundligare.

AD: Det krävs tydlig lag för att inskränka strejkrätten I tvisten Fortuna Maritime¹⁸ krävde SEKO ITF-avtal för fartyget Fortuna Australia, som ägdes av ett turkiskt rederi och var registrerat i Malta. När arbetsgivarsidan vägrade teckna avtal utsattes fartyget för nyanställningsblockad och sympatiåtgärder i form av bl.a. blockad mot lossning av fartyget. Något kollektivavtal gällde inte för besättningen, som bestod av turkiska medborgare.

Domen är ett brott mot principerna i Britanniadomen¹⁹ att en stridsåtgärd är förbjuden som vidtas för att få till stånd ett avtal som inte blir giltigt, exempelvis pga. att stridsåtgärden enligt ett annat lands rätt är förbjuden. Denna princip gäller utan stöd av lag. Det är alltså domstolen som genom Britanniadomen införde en begränsning i stridsrätten strid med RF 2:17 som just kräver stöd av lag eller avtal för inskränkning. Många rättslärda hade sagt att även om Britannialagstiftningen som kom efter domen 1991 och som syftade till att upphäva verkningarna av denna, tillät stridsåtgärd för att undantränga ett annat utländskt avtal, så gällde inte det om det svenska avtalet skulle bli ogiltigt enligt någon rättsregel. Med denna princip bryter domstolen här vilket framgår av följande citat:

"Att bestämmelsen i regeringsformen enligt det anförda har en civilrättslig verkan betyder att Arbetsdomstolen inte får införa någon begränsning i den fackliga stridsrätten som inte har stöd i lag eller avtal."

Frågan om avtalet är ogiltigt gör

alltså inte stridsåtgärden förbjuden utan denna fråga får prövas i särskild process om avtalets giltighet. I klartext, är det alltså fritt fram för att vidta en stridsåtgärd även om det avtal som den fackliga organisationen vill ha av en eller annan anledning skulle bli ogiltigt. Avtalets giltighet är en helt annan fråga som arbetsdomstolen får pröva särskilt.

AD:s frågor till EG-domstolen

Men tyvärr var det här inte det slutliga avgörandet. Principerna i Fortuna Maritime följdes inte i Laval-målet när domstolen ställde frågor till EG-domstolen. Domen i Laval-målet kommer nog inte på några år än eftersom AD beslöt sig för att ställa 2 frågor till EG-domstolen.²⁰

Bolaget sade stridsåtgärderna inte var tillåtna enligt EG-rätten eftersom de hindrade den fria rörligheten och diskriminerade utländska företag framför svenska. Företaget sade att den lön de betalade var skälig och att därför Byggnads krav på avtal inte tillkommit för att förhindra social dumping. Eftersom det inte var social dumpning fanns det inget legitimt krav att förhindra rörligheten och diskriminera Laval som Lettiskt företag. Byggnads krav och stridsåtgärderna för att tvinga fram ett sådant kollektivavtal, var därför oproportionerligt. Stridsåtgärderna var enligt företaget för ingripande eftersom Laval inte lönedumpade. Enligt EG-rätten får man inte strejka om kraven är oproportionerliga.²¹ AD:s fråga är då om svenska fackförbund mot denna bakgrund får utnyttja den grundlagsskyddade strejkrätten.

Svenska kollektivavtal gäller enligt medbestämmandelagen framför utländska kollektivavtal. Det är nödvändigt, eftersom kollektivavtalet är vårt minimiskydd mot social dumpning. Sverige saknar nämligen minimilönelag. AD frågar nu EG-domstolen om vi får ha dessa regler för skydd mot social dumpning och för svensk strejkrätt kvar.

AD underkänner grundlagen AD underkänner genom sina frågor vårt grundlagenliga skydd för strejk-

rätten och överlämnar den bedömningen till EG-domstolen. Om svenska domstolar anser att det är oklart hur EG-rätten skall tillämpas får de fråga EG-domstolen om råd. EG-domstolens dom skall sedan omsättas av den domstol som frågar så att den gäller mot parterna i processen i det här fallet Byggnads, Elektrikerna och det Lettiska företaget Laval. Enligt grundlagen krävs uttryckligt stöd för inskränkningar i strejkrätten. Det finns det inte. Men om EG-domstolen anser att den svenska strejkrätten strider mot EU:s principer om fri rörlighet och ickediskriminering, kan den svenska strejkrätten inskränkas. AD överlämnar alltså en grundlagsfråga till EG-domstolen. Vill det sig illa kan vi dessutom genom EG-domstolens svar få proportionalitetsprincipen som gällande rätt för inskränkning av strejkrätten i Sverige. Det har AD tidigare slagit fast att det inte finns någon sådan allmän princip som inskränker strejkrätten²². Införs den skulle AD få rätt att säga att Byggnads stridsåtgärd är förbjuden, eftersom Laval redan betalar en "just" lön och Byggnads krav på högre lön därför inte är ett enligt EG-rätten ett proportionellt krav. Proportionalitetsprincipen som inskränkning i strejkrätten har de borgerliga partierna förgäves motionerat om i riksdagen i årtal. Det är dessutom den reform som står högst på Svenskt Näringslivs önskelista över försämringar i strejkrätten

Att delar av Byggnads avtal kan vara ogiltigt om det strider mot EG-rätten är en sak, men att stridsåtgärden därför skulle vara förbjuden finns ingen uttrycklig bestämmelse om i vare sig svensk rätt eller i EG-rätten.

Svenskt Näringsliv finansierar processen

Laval gick i konkurs på processen. Det är därför självklart att det ur dess synpunkt var en dålig process, där de fått en dålig rådgivning av sitt ombud, eftersom de strök med på kuppen. Nu är det knappast någon initierad som trott att det varit det lilla lettiska företaget som i eget intresse drivit denna process. Sedan företaget gått i konkurs har det framkommit att det nu är

Svenskt Näringsliv som finansierar processen och betalar alla kostnader till ombudet. SN begagnar alla medel för att inskränka den svenska strejkrätten och sätta det framgångsrika system ur spel som gjort Sverige till det mest lönsamma världen att äga aktier i.²³ Fråga är om de inte biter sig själva i svansen.

Vad händer nu?

AD har nu sagt är att det inte är uteslutet att EG-rätten har betydelse i konflikten. Arbetsdomstolen vill reda ut om EG-rätten påverkar de svenska reglerna på arbetsmarknaden, innan den tar beslut i frågan om stridsåtgärderna var tillåtna. Det är en långdragen process. Först ska Arbetsdomstolen bestämma exakt vad de ska ställa för frågor till EG-domstolen. När de sedan ställt dem kommer det troligen att dröja två år innan de får svar. När svaret sedan kommer ska Arbetsdom-

stolen ta beslut. Under tiden fram tills det beslutet tagits gäller nuvarande regler och fackförbund kan vidta stridsåtgärder för att förmå utländska företag som med anställda från sina hemländer utför uppdrag i Sverige att sluta svenska kollektivavtal. Under mellantiden är det enligt AD:s interimistiska beslut tillåtet att vidta stridsåtgärder.

Hur det blir sedan vet vi inte. Det beror mycket på vilket politiskt tryck fackföreningarna i Sverige, och framförallt regeringen utövar på EU:s beslutande organ. EG-domstolen är visserligen en domstol, men som sådan väldigt smart och inte okänslig för politiska påtryckningar. Den kan sticka upp fingret i luften både en och två gånger, så att den inte hamnar vilse i politiken med sina domar.

Problemet här är att detta inte är något som syns i offentliga handlingar eller redovisas på något öppet sätt.

Här kan man genom det odemokratiska sätt som EG-byråkratin fungerar i praktiken få igenom ändringar i svensk lagstiftning som man inte opinionsmässigt skulle våga besluta om i den svenska riksdagen. Den metoden försökte den förra borgerliga regeringen begagna i det s.k. Gustavsson-målet i Europadomstolen (inte att förväxla med EG-domstolen). Regeringen instruerade då sitt ombud att det inte gjorde något om Sverige förlorade detta mål som var viktigt för strejkrätten.²⁴ Tack vare att det under processen blev byte av regeringen när borgarna förlorade valet 1994, lyckades inte detta elaka attentat mot den svenska strejkrätten.

Det måste alltså till ett kraftigt opinionsarbete för att inte EG-byråkratin ska förse vår svenska strejkrätt med allvarliga inskränkningar.

8. EU och strejkrätten

Sammanfattning

Flera av EG-rättens grundläggande principer kommer i konflikt med strejkrätten. Syftet med strejkrätten är ju, t.ex. när det gäller transporter, att hindra rörligheten. EG-rättens grundläggande regel är fri rörlighet för varor, tjänster och kapital. Även konkurrensrätten kommer i konflikt med strejkrätten, eftersom fackförbundet är en utbudskartell. Man begränsar konkurrensen genom kartellverksamhet, vilket är en motsättning mot den fria konkurrensen. Det har förekommit flera lagstiftningsförslag där EG-kommissionen försökt att begränsa strejkrätten genom att hänvisa till den fria rörligheten. Det har också förekommit mål där EG-domstolen prövat att upphäva kollektivavtal som stridande mot konkurrensrätten, bl.a. när det gäller pensionsförsäkringar. Attackerna har hittills undanröjts men det är uppenbart att det finns en grundläggande motsättning mellan EG-rättens fria rörlighet och konkurrensrätt och fackförbundens och kollektivavtalens stridsrätt och kartellbegränsningar av utbudet. Tjänstedirektivet och EU:s nya konstitution förstärker dessa tendenser.

EG-kommissionen angriper strejkrätten

EG-rätten innehåller inga bestämmelser om strejkrätten. Och det är avsiktligt. De flesta staterna inom EU har velat bestämma själva över dessa frågor.

EG-rättens kraftfullaste bestämmelser är den fria rörligheten för varor och tjänster över gränserna. Inget land som är medlem i EU får lägga hinder i vägen för denna genom tullar eller andra handelshinder. Det här är regler som tillkommit för att hjälpa handeln. Några motsvarande bestämmelser som stöder det fackliga sympatiarbetet över gränserna för att upprätthålla rättvisa löner finns inte. Det är mycket därför mycket utvecklade och fungerar nästan bara på sjöfartens område. Där finns gamla traditioner för att stödja utsatta arbetsskamrater, t.ex. på bekvämlighetsflaggade fartyg. Även här blir utrymmet dock allt mindre eftersom många stater förbjuder sympatiåtgärder.

Montis strejk-förbudsförslag Transportarbete är till sin natur gränsoverskridande. Det innebär att det land inom EU som har de lägsta lönerna får de flesta transporterna. Det har medfört att transportarbetarna i synnerhet i södra och mellersta Europa fått orimliga arbetstider och sänkta reallöner. Detta var bakgrunden till transportstrejken i Frankrike i månadsskiftet oktober-november 1997. Man ville försvara sina anställningsvillkor. Det var en framgångsrik strejk.

EG-kommissionären Neil Kinnock är en hög tjänsteman och chef för en del av EG-kommissionen. Han krävde den 4 november 1997 att vägspärrarna som de franska transportarbetarna upprättat, och som stoppade trafiken till och från Frankrike, skulle tas bort. Kravet gällde i första hand blockaden av hamnstaden Calais. Han menade att denna blockad hindrade den fria rörligheten för varor. Det var första gången EG-kommissionen lagt sig i strejkrätten. Det var ett illavarslande tecken.

Tyvärr är det inte det enda tecknet på att EG-kommissionen håller på att bli aktiv för att lägga sig i arbetstagarernas kamp för bättre levnadsförhållanden.

Sannolikt som en följd av transportstrejken, lämnade EG-kommissionen den 19 november 1997 ett förslag till Rådets förordning (EG) om införande av ett ingripandesystem för att undanröja vissa handelshinder, Kom (97) 619 slutlig. Förslaget skulle enligt kommissionen undanröja hin-

der för den fria rörligheten för varor som uppstår när medlemsstaterna genom aktiva åtgärder eller passivitet försvårar handeln.

Detta skulle ge kommissionen rätt att fatta beslut som direkt bakbinder händerna på EU-ländernas domstolar. Ett sådant bindande beslut skulle kunna pressas fram på så kort tid som 4 dagar.

Om förslaget gällt under den franska transportstrejken skulle det givit EG-kommissionen möjlighet att fatta ett beslut som gjort det möjligt för de franska domstolarna att häva blockaden. Detta trots att åtgärden inte riktade sig mot rörligheten av varor över gränserna utan var en strejk som framförallt drabbade Frankrike självt.

I det här förslaget till förordning sade man att de handelshinder som skulle kunna undanröjas är blockering eller förstörelse av varor. Det är ju precis det som händer även vid en lovlig strejk eller blockad. EG-kommissionen föreslog alltså att man själv skulle vara uttolkare av den svenska grundlagen. Och i jämförelse med en EG-förordning så är den svenska grundlagen inte ens värd papperet den är skriven på. För EG-rättens förordningar smäller högre än svenska grundlagar.

EG:s grundlag heter Romfördraget. Det är den som bestämmer att medlemsstaterna ska garantera fri rörlighet för varor över nationsgränserna. Men den fria rörligheten för varor är ju inte någon mänsklig fri- och rättighet, utan bara regler för att underlätta försäljning. Strejkrätten är

däremot en del av de grundläggande mänskliga fri- och rättigheterna. Men EG-kommissionen ser den fria rörligheten för varor som ett överordnat mål.

Strejk- och blockadrätten är arbetstagarernas viktigaste medel för att skydda och förstärka sina anställningsvillkor. Utan strejkrätt har arbetstagarerna inga kraftfulla vapen för att försvara sina rättigheter. På längre sikt måste rätten och möjligheterna till internationella sympatiåtgärder förstärkas om arbetstagarerna långsiktigt skall kunna försvara sina intressen mot kapitalets allt större internationalisering. Men vad som behövs på kort sikt är att åtminstone försvara de rättigheter vi har.

EG-kommissionären som lade detta allvarliga förslag till försämringar i strejkrätten hette Monti. Förordningen brukar därför kallas Monti-förordningen.

Den fackliga reaktionen i Europa blev stark. Det blev en mäktig proteststorm. Förslaget, som nästan var på väg att gå igenom, togs tillbaka och omarbetades helt av kommissionen. Den förordning som slutligen genomfördes, (EG) nr 2679/98, om fri rörlighet för varor blev därför oerhört uttunnad. Någon makt för kommissionen att förbjuda strejker finns inte längre kvar. Endast ett tandlöst rapporteringssystem. Detta exempel visar att opinionsbildning är viktig även för att förmå de mäktiga EG-organen att förändra sig.

9 Tjänstedirektivet och EU:s nya konstitution

Sammanfattning

I dag finns två viktiga förslag till EU-lagstiftning som båda tillsammans eller var för sig kan få stor betydelse för möjligheten att med stridsåtgärder stoppa gränsöverskridande social dumpning. Det ena är ett förslag till direktiv som ska öka rörligheten för tjänster över EU-länders gränser, det s.k. Tjänstedirektivet.²⁵

Det andra är förslaget till ny konstitution för EU.

Tjänstedirektivet är omdebatterat inte bara i Sverige utan även i t.ex. Frankrike, där det blev ett viktigt argument för dem som röstade nej till förslaget till ny EU-konstitution.

Förslaget innebär bl.a. att företag som tillfälligt arbetar i annat land och då tar med sig egen personal, ska under en begränsad tid i princip helt få tillämpa hemlandets eller ursprungslandets arbetsrättslagar och avtal. Om detta direktiv satts i kraft när Byggnads vidtog stridsåtgärder för att få avtal med det lettiska företaget är det ganska uppenbart att tjänstedirektivet skulle ha kunna hindra sådana stridsåtgärder. Den socialdemokratiska regeringen har motsatt sig dessa delar av förslaget till direktiv. De borgerliga partierna, även moderaterna, förespråkar emellertid att EU ska anta direktivet. Tyvärr visar det att Reinfeldts uttalanden att man inte vill angripa strejkrätten är ganska ihåliga, eftersom det just skulle bli effekten av detta direktiv.

Detta direktiv illustrerar på ett mycket bra sätt att man inte behöver föreslå en strejckförbudslagstiftning i den svenska riksdagen. Det räcker med att en borgerlig regering genomför ett förslag som tjänstedirektivet som lag inom EU så tvingas Sverige införa lagar som förbjuder facken att vidta stridsåtgärder för att tillämpa svenska kollektivavtal. Det skulle uppenbart vara förbjudet enligt EG-rätten.

Det man kan se är att såväl EU:s konstitution som förslaget till tjänstedirektiv stärker arbetsgivarens, företagets, intresse genom att främja den fria rörligheten över gränserna. För att i någon mån kunna motverka detta har de fackliga organisationerna ställt krav på att även rätten att vidta stridsåtgärder över gränserna skall utvidgas och bestämmas. Några sådana förslag har vi inte sett. Det innebär t.ex. att Sverige, Finland, och i viss mån Danmark och Norge i stort sett är de enda länder där man kan vidta sympatiåtgärder för att få till stånd kollektivavtal eller skydd för arbetstagare i andra länder. I Storbritannien är en sådan verksamhet förbjuden, i Tyskland är den underkastad starka restriktioner. Det är självfallet inte nödvändigt att mellanfolklig verksamhet enbart ska stärka kapitalets intressen. Men såsom EG-rätten hittills föreslås och utvidgas går den bara i den riktningen. Det har på senare år inte förekommit några förslag som utvidgat rättigheterna för fackliga stridsåtgärder. De förslag som funnits och som genomförs på EU-nivå har bara inneburit att man skyddat den gällande rätten att vidta stridsåtgärder. Alltså samtidigt som man utvidgar skyddet för den fria rörligheten, minskar skyddet för stridsåtgärder. Det kan inte vara oavsiktligt med en sådan obalans i den frammarscherande lagstiftningen på EU-nivå.

Bakgrund:

Den fria rörligheten

EU härstammar ursprungligen från en handelsunion som samtidigt skulle förhindra krig mellan Europas centralstater. Detta har starkt präglat europeiska gemenskapens fördrag med fri rörlighet för varor (artiklarna 23-38), personer (artiklarna 39-42), etablering av företag (artiklarna 43-48), tjänster (artiklarna 49-55) och kapital (artiklarna 55-60). Några av EG-rättens hårdaste vapen har just tillkommit för att bevara och utöka dessa rättigheter, bl.a. tullfrihet, fri konkurrens och icke-diskriminering. Men det här är inga mänskliga fri- och rättigheter i vanlig mening, utan kommersiella rättigheter. Alltså rättigheter som är till för att främja handeln mellan länderna som om de fungerar bra visserligen kan gynna välstånd, men om de fungerar dåligt, som den nya frihandeln med social dumpning pga. av utnyttjande av slavarbetskraft som t.ex. i Kina, i själva verket kan göra människor fattiga och arbetslösa.

Det här synsättet präglar två av de nyaste dokumenten som diskuterats när det gäller förändringar i EG-rätten, EU:s nya konstitution och EG-kommissionens förslag till tjänstedirektiv.

Enligt EG-domstolen är EG-rätten ofta överställd all nationell lag.

EG-domstolen tolkar EG-lagstiftningen och kontrollerar om staterna har översatt den på ett riktigt sätt. Men den vanlige medborgaren kan inte vända sig till domstolen, utan det är de nationella domstolarna, som tillämpar EG-rätten, som har rätt att vända sig dit och begära tolkningsbesked.

Enligt svensk grundlag är inte EG-domstolens domar överordnade svensk rätt men i realiteten har de blivit det, åtminstone i vissa domstolar.

I det s.k. Gourmet-målet²⁶ satte markandsdomstolen hela den svenska grundlagen ur spel och satte sig i lagstiftarens ställe. Domstolen upphävde då efter en dom i EG-domstolen²⁷ det svenska förbudet mot alkoholreklam.

Marknadsdomstolen gjorde vad som kallas för en proportionalitetsbedömning av statens intresse av att skydda mot alkoholmissbruk och reklamintresset. Det säger sig självt att en sådan bedömning inte kan ske på annat än politiskt sätt och domstolen tillämpade dessutom proportionalitetsbedömningen fel. Effekten blev i alla fall att en domstol upphävde, utan stöd av svensk grundlag, en av riksdagen stiftad lag. Detta är en djupt odemokratisk utveckling, som knappast är en nödvändig del av EG-rätten. Ett sådant förfarande tillhör emellertid undantagen i Sverige eftersom Marknadsdomstolen är en mycket liberal domstol i dålig mening.

Men här innebär den nya EU-konstitutionen en mycket viktig statsrättslig nyhet, som många rättslärde inte anser att Sverige kan acceptera utan en egen grundlagsändring. Det steget har man emellertid valt att inte ta, eftersom en minoritet i riksdagen då skulle kunna få ut grundlagsändringen till folkomröstning. Det förslag till konstitution som nu diskuteras innebär nämligen att den svenska grundlagen även i formellt hänseende underordnas EU-konstitutionen. Det ovan angivna marknadsliberala rättigheterna för rörlighet får alltså grundlags ställning i Sverige och ställs över sådana grundlagsskyddade rättigheter i den svenska tryckfrihetsförordningen och regeringsformen som yttrandefrihet, tryckfrihet och strejkrätt, för att bara nämna några.

Förslaget till konstitution är indelat i avdelningar och artiklar. I artikel 1.3 jämföras sådana samhälleliga mål som frihet, säkerhet och rättvisa med fri konkurrens. I artikel 1.4 jämföras fri rörlighet för personer och tjänster, kapital, etableringsfrihet med de grundläggande fri och rättigheterna.

Det tvingande målet i konstitutionen är prisstabilitet, medan man däremot endast skall sträva mot full samsättning. En något egendomlig värdering, i vart fall om man ser det från social utgångspunkt. Rimligen borde det ju vara tvärtom.

Hur funkar det?

I Sverige är huvudregeln idag att endast riksdagen kan inskränka civila

rättigheter. Det krävs lag för att inskränka dem.²⁸ Strejkrätten är skyddad av regeringsformen. Av AD:s dom Fortuna Australia²⁹ framgår klart att Arbetsdomstolen inte anser att fri rörlighet för tjänster är en sådan uttrycklig regel som kan inskränka strejkrätten enligt regeringsformen. I Vaxholmsmålet enligt den interimistiska domen³⁰ åberopar företaget, till stöd för att stridåtgärden skall förbjudas, tre omständigheter:

1. att den innebar en diskriminering av företaget Laval på grund av dess nationalitet,

2. att det var ett hinder för den fria rörligheten, och

3. att åtgärden inte var proportionell enligt EG-rätten.

Arbetsdomstolen konstaterade att 2 kap 17 § regeringsformen kräver klar lag för att begränsa strejkrätten. Medbestämmandelagens regler var klara och entydiga och de skyddade inte utländska företag.

Lavals krav att EG-rätten skulle särbehandlas är alltså som det kommer att bli om EU:s konstitution godkänns där EG-rätten överställs nationell rätt. Det fanns det ingen anledning att göra, i vart fall inte vid den interimistiska bedömning som domstolen gjorde.

I Sverige fanns vidare ingen proportionalitetsbedömning när det gäller stridsåtgärder.³¹ Stridsåtgärden var därför tillåten.

Det är inte osannolikt att det interimistiska beslutet i Vaxholmsmålet hade blivit ett annat om EU:s förslag till konstitution gällt. Då hade det ju i realiteten funnits en lagstiftning enligt vilken EG-rätten hade varit överordnad den svenska grundlagen och där proportionalitetsprincipen skulle ha gällt. Det här framgår av artikel 1.6 unionsrätten där det sägs:

"Konstitutionen och den rätt som antas av unionens institutioner genom utövandet av de befogenheter som den har tilldelats skall ha företräde framför medlemsstaternas rätt." Det framgår vidare av unionens mål:³²

"Unionen ska erbjuda sina medborgare ett område med frihet, säkerhet och rättvisa utan inre gränser samt en inre marknad, där det råder fri och icke snedvriden konkurrens."

Och av bestämmelserna under rubriken grundläggande friheter och icke diskriminering:³³

1. "Fri rörlighet för personer, tjänster varor och kapital samt etableringsfrihet skall garanteras inom och av unionen i enlighet med konstitutionen."

2. "Inom tillämpningsområdet för konstitutionen och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i denna, skall all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden."

Om EU:s konstitution blir genomförd finns det tre, möjligen fyra, olika tänkbara skydd för strejkrätten:

1. Den svenska regeringsformen 2 kap 17 § enligt vilken det krävs svensk lag för att inskränka strejkrätten. Men den faller ju automatiskt eftersom EU-rättens regler om fri rörlighet och konkurrensrätt är överordnade svensk grundlag.

2. Föreningsfriheten och även rätten att verka genom sin fackliga organisation skyddas av reglerna i Europakonventionen artikel 11 enligt en direkt bestämmelse i EU-konstitutionen.

Skyddet ligger emellertid långt under den standard som gäller i Sverige eller enligt de ILO-konventioner som relegerar förhandlings- och strejkrätten som praxis i Europadomstolen klart visar.³⁴

3. Enligt bestämmelserna i förslaget till EU-konstitution om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder skyddas strejkrätten av följande bestämmelse:³⁵

"Arbetsstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, har i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk."

De uttalade rättigheterna enligt konstitutionen för fri rörlighet av kapital, tjänster och företag motvägs alltså endast av en utvidgad lydelse som innebär att man har rätt att tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk, samt att strejkrätten skyddas av Europakon-

ventionen artikel 11. Det innebär att det finns i praktiken inget uttryckligt skydd. Det uttryckliga skydd som finns i den svenska grundlagen att strejkrätten endas får inskränkas genom uttrycklig lag saknas helt. Artikeln är en ren gummibestämmelse. Och eftersom EU-konstitutionen är överordnad den nationella rätten saknas i praktiken skydd för strejkrätten och svensk lagstiftning kan utan vidare underkännas i den del det gäller skyddet för strejkrätten enligt 2 kap 17 § regeringsformen.

4. Det finns vidare en uttrycklig regel som begränsar möjligheten att ingripa i strejkrätten. Den säger att: "Denna artikel får inte tillämpas på löneförhållanden, strejkrätt, eller rätt till lockout."

Som direkt framgår av texten är undantaget endast begränsat till just denna artikel nr III 210 och har ingen generell verkan. Artikeln är ett införande av det som tidigare var det sociala protokollet och handlar om olika sätt att främja sociala frågor. Bestämelse ger alltså inget skydd mot ingripande i strejkrätten.

Sammanfattningsvis:

- Förslaget till konstitution stärker kommersiella intressen genom utökat grundskydd.
- Genom den nationella lagens formella underordning under EU-rätten minskar skyddet för strejkrätten enligt regeringsformen 2.17.
- Eftersom förslaget till konstitution uttryckligen reglerar fackliga åtgärder som förhandling och stridsåtgärder utökar det sannolikt domstolens befogenheter att pröva fackliga frågor.
- Det uttryckliga skyddet för rörlighet och ett obefintligt skydd för gränsöverskridande stridsåtgärder försvagar sannolikt facket.
- Långsiktigt är sannolikt konstitutionen därför ett hot mot strejkrätten och internationella sympatiåtgärder, och riskerar att försvaga facket.

Tjänstedirektivet

Kommissionens förslag i januari 2004 om ett direktiv för hur tjänster ska kunna röra sig fritt över gränserna in-

om EU har stött på ett hårt fackligt motstånd.

Förslaget kallas för Tjänstedirektivet. Det är en del av Lissabonstrategin, för en ökad och effektiviserad tjänstehandel som ska vara ett viktigt medel för att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga ekonomi. Tanken med tjänstedirektivet är att mindre byråkrati, mer ekonomisk aktivitet över gränserna och mer konkurrens skall öka valmöjligheterna för bättre kvalitet och pressa ner priserna för konsumenter och företag.

Den ur facklig synpunkt viktigaste frågan är den s.k. ursprungslandsprincipen. Den innebär att ett företag ska kunna utföra och erbjuda tjänster inom hela EU i enlighet med den lagstiftning och de avtal som gäller i företagets hemland. Visserligen sägs att arbetsrätten och strejkrätten är undantagna men i praktiken blir det inte så.

Den svenska modellen och tjänstedirektivet

Sverige har ingen lag för minimilöner. 90 % av arbetsmarknaden täcks emellertid av kollektivavtal. De ska vara minimilöneskyddet i Sverige. Det är oftast effektivare än minimilönelagstiftning eftersom kollektivavtalet ger en bättre förtjänstnivå, och är lättare att övervaka eftersom det sköts av facket som ett normalt led i deras vanliga verksamhet.

Utstationeringsdirektivet och tjänstedirektivet

Utstationeringsdirektivet³⁶ har tillkommit för att skydda arbetstagare från annat EU-land från diskriminering när han eller hon tillfälligt jobbar inom annat EU-land. Avsikten är att direktivet skall ge minst samma minimivåer för arbetstid, semesterdagar, minimilön, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skydd för gravida och likabehandling som arbetslandets lagstiftning ger sina egna arbetstagare. Men tjänstedirektivet skyddar som framgår endast minimivån. I Sverige har vi valt att infoga utstationeringsdirektivet på det sättet att vi tillförsäkrar arbetstagarna samma lön genom att företaget ska teckna kollektivavtal, alltså inte en laglig minimilön. Utstationeringsdirektivet är min-

imiregler. Det innebär att varje land har rätt att ge de utländska arbetarna bättre villkor än vad som sägs i direktivet. Och kollektivavtalet ger de utländska arbetarna samma lön som de svenska, inte bara en laglig minimilön.

I tjänstedirektivet undantas särskilt utstationeringsdirektivet när det gäller tillämpningen av ursprungslandsprincipen. Landets lagliga minimilön ska alltså gälla, inte ursprungslandets. Men genom att ursprungslandsprincipen gäller i övrigt förvandlas utstationeringsdirektivet från att vara minimibestämmelser till maximibestämmelser. Om man som i Sverige kräver kollektivavtalsenliga förmåner för de utifrån kommande arbetstagarna är det ju mer än den lagliga minimilönen, för den finns ju inte i Sverige och omfattas inte av undantaget från ursprungslandsprincipen. Plötsligt kan vi se att tjänstedirektivet medger en typ av lönedumpning genom minimilöner på samma sätt som företaget Vreten i Skövde dumpade lönerna för sina från Estland anlitade arbetare. Om svenska fack tvingar utländska EU-företag att tillämpa svenska kollektivavtal så går man alltså över minimireglerna och stridsåtgärder blir alltså förbjudna.

Det blir bara tillåtet att kräva laglig minimilön, inte kollektivavtalsenlig lön som gäller enligt den svenska översättningen av utstationeringsdirektivet. Så antingen tvingas vi införa minimilönelagstiftning, vilket i förlängning kommer att segregera arbetsmarknaden, eller tillåta ohejdad lönedumpning.

Enligt tjänstedirektivet får arbetslandet vidare inte begära att det arbetande företaget har representation i arbetslandet. Den svenska modellen bygger på att de fackliga organisationerna direkt förhandlar med arbetsgivaren om anställningsvillkor, arbetsmiljö etc. Här förbjuds alltså staten enligt direktivet och även facket, att kräva att arbetsgivaren har en representant som har behörighet att företräda företaget på plats i landet. Ett mycket effektivt sätt att omöjliggöra varje effektiv facklig verksamhet.

EG-rätten utmärkt kamouflage

Tjänstedirektivet har stött på så pass häftigt motstånd att det sannolikt inte kommer att genomföras i nuvarande form. Men det är i alla fall ett utmärkt exempel på två viktiga saker:

- EG-kommissionen som totat ihop tjänstedirektivet är uppenbarligen helt okänsliga för att de för att

främja den fria rörligheten för tjänster trampar fackliga rättigheter och det nationella skyddet mot social dumpning under sina jätteföter. Det är i ett framtida perspektiv mycket oroande.

- De borgerliga partierna i Sverige har mangrant varit positiva till tjänstedirektivet. Det visar att deras ord om att skydda den svenska arbets-

rätten egentligen är falska. För om man genomför tjänstedirektivet i sin nuvarande form, så möjliggör det inte bara social dumpning, utan omöjliggör även en effektiv kontroll av att arbetsmarknadslagar efterlevs för den här arbetande utländska arbetskraften. Det ska nämligen i princip kontrolleras av ursprungslandet.

10. Vad gör vi?

Arbetsrätten kan och ska försvaras

Rätten för de fackliga organisationerna att träffa kollektivavtal och vidta fackliga stridsåtgärder har i Sverige en tradition på mer än hundra år. Genom Saltsjöbadsavtalet 1938 reglerades begränsningar i strejkrätten med hänsyn till samhällsliga skäl i huvudavtalet. Det blev ett gemensamt partsintresse som försvarades av både arbetstagare och arbetsgivare mot ingrepp från staten.

Det är en av de viktigaste hörnstenarna för välfärden i Sverige. Det jämviktsläge som funnits mellan parterna genom öppna förhandlingar där man i sista hand kan mäta sin styrka genom stridsåtgärder har givit en rättvisare fördelning av produktionsresultaten jämfört med många andra länder.

Strejkrätten är ett viktigt mått på ett lands demokratiska rättigheter. Den är därför inskriven i svensk grundlag och kan endast inskränkas genom lag.

Strejkrätten har under de senaste åren börjat ifrågasättas av arbetsgivarna, ofta med stöd av de borgerliga partierna och ibland också från socialdemokratiskt håll. Men ännu har inte några förändringar skett som på ett mera påtagligt sätt försvårat för de

fackliga organisationerna att träffa avtal. Det är därför med stor oro man lyssnar på den debatt som kommit upp på grund av Byggnads kamp för att få kollektivavtal med ett lettiskt byggföretag i Vaxholm.

Samtliga borgerliga partier med Moderaternas partiledare i spetsen angrep Byggnads blockad mot det lettiska företaget. Man framförde att Byggnads skämde ut LO genom stridsåtgärder för att få ett svenskt kollektivavtal. Partiledarna ansåg det rimligt att utländska företag, i vart fall under en viss tid, skulle få arbeta i Sverige med utländska löner och arbetsvillkor. Framför allt Moderaterna har därefter försökt tona ner debatten och sina då framförda åsikter om att inskränka rätten att vidta stridsåtgärder för att få ett kollektivavtal. Men i mycket verkar det vara en läpparnas bekännelse. Moderaternas gruppledare i EU-nämnden, Lars Lindblad, hävdar samtidigt att Regeringens syn på EU:s tjänstedirektiv hotar tillväxt och nya jobb. Sverige, som kunskapsnation, skulle kunna dra stor nytta av en gemensam tjänstemarknad.³⁷

I praktiken innebär det samma sak som att de lettiska arbetarna i Vaxholm skulle ha rätt att tillämpa ursprungslandets villkor, d.v.s. lettisk

arbetsrättslagstiftning och att Byggnads stridsåtgärder för avtal skulle vara förbjudna.

Det är därför viktigt att de fackliga organisationerna aktivt börjar arbeta för att försvara dessa rättigheter. Och luta dig inte tillbaka och tänk att det där är storpolitik, det sköter förbundet. För så är det inte. Det är du som lokal facklig företrädare som har möjlighet att påverka utvecklingen, genom att ställa frågor till de politiska partierna på valmöten, genom insändare, genom att informera arbetskamrater om vad som håller på att hända. För Sveriges arbetstagare är nästan 4 miljoner. Och ingen vill väl ha sin lön halverad. Så det är en mäktig politisk kraft vid valurnorna. Det gäller bara att informera och ställa krav. För gör vi det kommer Sverige inte få någon social dumpning genom import av låglöne företag. Då kommer den självklara fackliga principen lika lön för lika arbete, oavsett om det utförs av en svensk arbetstagare eller en importerad, att gälla. Det gynnar både svenska arbetstagare, den importerade arbetstagaren, och samhället.

Det hänger faktiskt på dig om vi fortfarande kunna förhindra lönedumpning i Sverige.

Noter

1. AD 2004 nr 111
2. Efter bestämmelsen i Svenskt Näringslivs stadga som LO genom decemberkompromissen 1906 gick med på att alla LO-förbund skulle ta in i sina avtal: "Arbetsgivaren äger fritt leda och fördela arbetet, samt fritt antaga och avskeda arbetare oavsett om dessa äro organiserade eller ej."
3. Europaparlamentet och rådets direktiv av den 13 januari 2004 om tjänster på den inre marknaden (KOM(2004)0002)
4. Fp, M, Kd Reservation 1999/2000Au 1 och AU 7
5. M och Kd Reservation 1999/2000Au 1
6. M Reservation 1999/2000 Au 1
7. Europaparlamentet och rådets direktiv av den 13 januari 2004 om tjänster på den inre marknaden (KOM(2004)0002)
8. *Den svenska modellen har kontrat* Svenskt näringsliv: den 26 april 2005 (du hittar den på SN:s hemsida <http://www.svensktnaringsliv.se/>)
9. Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning mars 1997.
10. Britannia domen AD 1989 nr 120
11. Lex Britannia är MBL 42 § tredje stycket, 25a § och 31a
12. prop 1989/90:91
13. AD 2004 nr 111
14. Artikel 49 och 12 EG-fördraget
15. Artikel 49 EG-fördraget
16. Europaparlamentets och Rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
17. 2 kap 17 § regeringsformen
18. Fortuna Maritime Ltd AD 2003 nr 46
19. AD 1989 nr 120
20. AD 2005 nr 49
21. EG-domstolen, mål C 112/00, Eugen Schmidberger ./ Österrike som visserligen inte gäller strejkrätten utan en annan grundläggande fri- och rättighet, demonstrationsfriheten men där domstolen konstaterar att om en demonstration oproportionerligt inskränker den fria rörligheten för varor så är den inte tillåten enligt EG-rätten.
22. AD 1998 nr 17 det s.k. Kellermannmålet
23. London School of Economics, Global investment returns Yearbook 2003; Elroy Dimson m fl. - - citerad i Dagens Industri den 13 maj 2003
24. Vill du läsa den spännande berättelsen om hur det gick till finns den i riksdagstrycket, Konstitutionsutskottets granskningsbetänkande 1998/99: KU25 del 2 sid. 232 och följande. Carl Henrik Ehrenkrona som var statens ombud, är dessutom en modig och ärlig man, så han tvättar där den borgerliga regeringens smutsiga byk offentligt. Det är sällan man får en sådan inblick i maktens struktur.
25. Europaparlamentet och rådets direktiv av den 13 januari 2004 om tjänster på den inre marknaden (KOM(2004)0002).
26. Marknadsdomstolens dom 2003:5
27. EG-domstolens dom C-405/98 2001-03-08-Gourmet International Products-Fri rörlighet för varor
28. Regeringsformen 2 kap 2 § och 3 §
29. AD 2003 nr 46
30. (AD 2004 nr 111)
31. Det framgår för övrigt tydligt av målet 1998 nr 17 Kellermann.
32. Artikel I.3.2
33. Artikel I.4
34. Se t.ex. application nr 38190/97Federation of offshore-workers ./Norge
35. Artikel II 88
36. Direktivet(96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
37. Moderaternas hemsida 2005-04-21, <http://www.moderat.se/index>.

Innehåll

- 1. Serien arbetsrätten, lite nutidshistoria 3**
- 2. Rea på arbetstagare 4**
 - Sammanfattning 4
 - Rea på arbetstagare variant 1 4
 - Lite historia 4
 - Lönedumping, bara ordet nytt, annars är allt sig likt 5
 - Rea på arbetstagare variant 2 5
 - Rea på arbetstagare variant 3 5
 - Rea på arbetstagare variant 4 5
- 3. Samma arbetsgivarmål men olika resultat 6**
- 4. Politiska hot mot den svenska modellen 7**
 - Sammanfattning 7
 - Den svenska modellen 8
 - Moderaterna får kalla fötter 9
 - Men folkpartiet, kristdemokraterna och centerpartiet lunkar på 9
- 5. Strejkrätten 10**
 - Sammanfattning 10
 - Dagens utveckling 10
 - Juridiken är en spegel av samhällets maktförhållanden 11
 - Maktförhållande i förhållandet arbetsgivare-arbetstagare 11
 - Förhandling utan påtryckningsmedel sker på motpartens villkor 11
- 6. Hot mot strejkrätten 12**
 - Sammanfattning 12
 - Strejkrätten förtunnas 13
 - Svenskt Näringslivs förslag: gammal skåpmat i ny förpackning 13
 - Pressade byggtider 13
 - Förhandling direkt med facket eller direkt med arbetstagare? 13
 - Störningar av fotbollssäsongen 14
 - Harry Potter som samhällsfara 14
 - Varför har det blivit så här? 14
- Industriavtalet: arbetsgivarens mest lyckade splittringsdrag 14
- Strejken en demokratisk rättighet 15
- Proportionalitetsprincipen 15
- Lagstiftning mot samhällsfarliga konflikter 15
- Förbud mot sympatiåtgärder 15
- Förbud mot stridsåtgärder när det finns kollektivavtal 15
- Harry Potters hot mot samhällsfreden 16
- 7. Konflikten i Vaxholm 17**
 - Sammanfattning 17
 - LO lämnar EU 17
 - Laval stämmer Byggnads 18
 - Stridsåtgärden förbjuden enligt MBL? 18
 - Förbud mot stridsåtgärden enligt EG-rätten 18
 - AD: Det krävs tydlig lag för att inskränka strejkrätten 19
 - AD:s frågor till EG-domstolen 19
 - AD underkänner grundlagen 19
 - Svenskt Näringsliv finansierar processen 19
 - Vad händer nu? 20
- 8. EU och strejkrätten 20**
 - Sammanfattning 20
 - EG-kommissionen angriper strejkrätten 20
 - Montis strejkräddningsförslag 21
- 9. Tjänstedirektivet och EU:s nya konstitution 22**
 - Sammanfattning 16
 - Bakgrund: Den fria rörligheten 17
 - Hur funkar det? 23
 - Tjänstedirektivet 24
 - Den svenska modellen och tjänstedirektivet 24
 - Utstationeringsdirektivet och tjänstedirektivet 24
 - EG-rätten utmärkt kamouflage 25
- 10. Vad gör vi? 25**
 - Arbetsrätten kan och ska försvaras 25
- Noter 26

REA på arbetstagarare

Denna skrift heter **Arbetsrätten 10 (andra omarbetade upplagan)**

Den är alltså en i en serie av skrifter som vi har producerat sedan början av 1990-talet. De behandlar aktuella hot mot arbetstagararnas rättigheter på arbetsplatsen som mot anställningsskyddet, arbetstiden och yttrandefriheten. Denna behandlar hotet mot strejkrätten mot bakgrund av möjligheten att bedriva lönedumpning genom import av företag med låglöneprofil från de nya EU-länderna enligt EG-rättens regler om fri rörlighet för tjänster.

Bakgrunden var att Vaxholms kommun 2004 handlade upp ett lettiskt företag med låga löner för att bygga en skola. Byggnads blockad för att få kollektivavtal utlöste från de borgerliga partierna krav på lagstiftning som i praktiken skulle ha inneburit begränsningar av strejkrätten. Men vi behandlar också annan lönedumpning, som egentligen är mycket farligare, som inom kollektivavtalets ram bedrivs av arbetsgivarförbundet Teknikföretagen. Det är första gången sedan Saltsjöbadsavtalet slöts 1938, som ett arbetsgivarförbund aktivt använder låglönekonkurrens som lönedumpningsmedel. Det finns fler exempel på hot mot strejkrätten, bl.a. förslag till ny EG-lagstiftning som också behandlas i skriften.

Vi har alltid tagit ställning i sakfrågor oberoende av partipolitiska hänsyn. Att vi nu kritiserar hotande försämringar i strejkrätten genom EG-lagstiftning och hot om inhemsk lagstiftning skall inte uppfattas som att vi tar partipolitiskt ställning. Broschyren ger även socialdemokraterna ordentliga slängar för försyndelser när det gäller strejkrätten. Det skall inte heller uppfattas så att vi tar ställning för eller emot EG:s rättssystem. Som alltid arbetar vi med sakfrågor och går inte utöver den gemensamma basen, att försvara och förbättra arbetsrätten i Sverige.

Målet med skriften är att arbetstagararnas rättigheter kan och skall försvaras.

Andra upplagan

I andra upplagan har vi granskat Arbetsdomstolens beslut att skicka målet från Vaxholm till EG-domstolen. Svenskt näringsliv har dessutom gjort en ursinnig attack på den svenska fackföreningsrörelsen och strejkrätten. Vi granskar hur dessa förslag påverkar arbetstagararnas ställning i Sverige.

Produktion

Produktionen av denna skrift har möjliggjorts genom ett tvärfackligt arbete med synpunkter på skriften under tiden den tas fram, ekonomiskt stöd till produktionen och praktiskt arbete av Elettan, SEKO Stockholm, och Grafiska Fackföreningen Stockholm.

Författaren

har arbetat på LO/TCO Rättsskydd AB i mer än 25 år, men är nu fri konsult, men bara till fackföreningar. Jag är därför väl förtrogen med ämnet för denna skrift. Åsikterna är mina egna men jag vet att de delas av många inom den fackliga rörelsen.

Beställning

Denna broschyr kan tankas ned från hemsidan Arbetsrätten www.kurt.nu eller mångfaldigas genom att lägga detta exemplar i kopian och köra så många exemplar du behöver.

© Kurt Junesjö 2005.

Skriften får kopieras fritt inom den fackliga rörelsen och med denna sympatiserande organisationer.