Malmö Högskola
IMER

Examensarbete
Mänskliga rättigheter 41-80 VT-07

Lars Larsson
Ormvråksgatan 42
215 62 MALMÖ
tfn: 0735-338197

Kollektivavtal och de mänskliga rättigheterna i Sverige

Handledare: Dimosthenis Chatzoglakis
IMER
Malmö Högskola

Tack

Som alltid finns det människor bakom uppsatsförfattaren som särskilt bör nämnas vid ett arbete som detta. Det första och absolut största tacket går till mina föräldrar som stöttat mig när det känts tungt och delat min glädje när det gått bra under hela min studietid. Utan dem, hade livet som student inte varit lika tryggt som det nu har varit. De andra som bör nämnas är Sveriges fackligt organiserade livsmedelsarbetare som genom god folkbildning väckte nya frågor, och kunskapstörst inom mig. Här skall särskilt Sven Jacobsson studiesekreterare LIVS avd. Syd och Mikael Nilsson förbundsombudsman ha stort tack. Stort tack skall även mina lärare under de gångna åren ha, här vill jag särskilt tacka Dimosthenis Chatzoglakis för att han som handledare till uppsatsen alltid funnits tillgänglig för stöd, kommentarer och intressanta diskussioner. Stort tack till er alla!

Abstrakt

Uppsatsen utgår från det moderna samhällets tro på den rationella individen och på en liberal frihetskatalog bestående av såväl ekonomiska, sociala, kulturella rättigheter och medborgerliga, politiska rättigheter. Utifrån denna teoriram belyser uppsatsen hur vi kan förstå kollektivavtalens rationalitet och funktion samt kopplar dessa till de mänskliga rättigheterna.

Ett kollektivavtals huvudsakliga syfte och rationalitet kan kort beskrivas som att det reglerar arbetsmarknaden utan statligt inflytande och på en sådan nivå att såväl kapitalismen som arbetskraften ges en möjlighet att överleva, reproducera sig och bli starkare. Genom att detta sker utan statliga ingripande så riskerar inte heller staten att drabbas negativt vid missnöje med anställnings och arbetsvillkoren, men får ändå in de skattemedel som behövs för att fylla den liberala frihetskatalogen med ett sådant innehåll att de mänskliga rättigheterna kan hamna på en hög nivå.

Abstract

The essays starting-point is the modern society's belief about the rational individual and on a liberal liberty bill witch include both the economical, social, cultural rights and civil and political rights. From this theoretic framework the essay illuminate how we can understand the collective agreements rationality and function witch later on is coupled to the human rights.

A collective agreement main purpose and rationality can short be described as at it regulate the labour market without state interference and on such a level that both the capitalism and labour force will get an opportunity to survive, reproduce it self and getting stronger. The lack of state interference also lead to the fact that the state itself is not threaten if it's citizen is unsatisfied with employment and working condition, but still gets the taxes that are needed to fill the liberal liberty bill with such substance that the human rights can reach a high level.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning 0
1. Inledning 1
1:2 Syfte och frågeställning 2
1:3 Material och källor 2
1:4 Tidigare forskning 3
1:5 Teoretiskt ramverk 3
1:6 Metologi 4
1:7 Disposition 5
2. Teori 6
2:1 Aktörsram 6
2:1:1 Arbetsgivare 7
2:1:2 Den anställde 7
2:1:3 Organisationerna 8
2:2 Förståelse av kollektivavtalet 9
2:3 Kollektivavtalets rationalism 12
2:3:1 Samhällig rationalism 12
2:3:1:1 New Deal 14
2:3:2 Partsammansatt rationalism 16
2:3:3 Företagens rationella nytta 19
2:3:4 Fackliga organisationers rationella nytta 21
2:4 Kollektivavtalet som mänsklig rättighet 23
2:4:1 Internationell rätt 23
2:4:2 Regional internationell rätt 25
2:4:3 Global Compact och OECD:s riktlinjer för transnationella företag 26
2:4:3:1 Global Compact 26
2:4:3:2 OECD: s riktlinjer för transnationella företag 27
2:4:4 Nationell rätt 28
3 Empiri 30
3:1 Fallrätt 30
3:1:1 Ihrebaden 31
3:1:2 Toys are Us 36
3:1:3 Vaxholmsfallet 39
3:2 Arbetsmarknadens parter 44
3:2:1 Arbetstagarna 44
3:2:2 Arbetsgivarna 51
4 Diskussion 58
4:1 aktörer och funktion 58
4:2 Samhälle och demokrati 63
4:2:1 Makronivå 65
4:2:2 Micronivån 67
4:3 En rationell arbetsmarknad 69
4:4 Nationell och internationell rätt 70
4:5 situationen de facto 73
4:5:1 Ihrebaden, rätt eller fel. 73
4:5:2 Toys R Us 74
4:5:3 Waxholm, problem med en internationell tjänstesektor 76
5 Slutsats 78
Litteraturlista 81
Tryckt material 81
Internetkällor 83
Konventioner 84
Lagar 85
Domar 85
Muntliga källor 85

1. Inledning

Att utmana verkligheten, att försöka förstå och förklara det vardagliga är en av samhällsvetenskapens uppgifter. Och om det är något som vi i Sverige näst intill tar för givet är att det sluts kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, ibland men oftast inte efter en konflikt på arbetsmarknaden. Så har det varit sedan de första decennierna på 1900-talet. När denna uppsats skrevs pågick det minst två små men långvariga konflikter på svensk arbetsmarknad. Den första gäller Hotell och Restauranganställdas Förbund (HRF) versus salladsbaren Wild N Frech i Göteborg där Transportarbetareförbundet och Kommunal Arbetareförbundet har gått in med sympatiåtgärder.[1] Den andra arbetsmarknadskonflikten är mellan Skogs och Träfacket versus JI-MA AB och Skandro Trade som båda finns i Smålandsstenar.[2] I båda dessa konflikter handlar det om att företagen inte vill teckna avtal med de fackliga organisationerna. Det verkar alltså som om kollektivavtalet har förlorat en del av sin självklara plats i det svenska samhället.

Med andra ord så kan vi säga att det är troligt att den så kallade svenska modellen på arbetsmarknaden ifrågasätts. Den svenska modellen innebär att arbetsgivare och de fackliga organisationerna har fått en i en internationell jämförelse stor rätt att tillsammans sätta upp regelverket på arbetsmarknaden. De relativt få lagar som finns är ofta dispositiva. I gengäld så har kollektivavtalen en betydligt starkare ställning än vad som är vanligt utanför norden. Denna kombination med få lagar och starka kollektivavtal har länge setts som en självklarhet för oss svenskar och har haft en bred konsensus bland såväl fackliga organisationer som arbetsgivarorganisationer. Men under de senaste åren har allt fler företag valt att försöka ställa sig utanför den svenska modellen vilket har inneburit en del omtalade arbetsmarknadskonflikter. I denna uppsats kommer jag att belysa den ömsesidiga rationalitet som finns med kollektivavtalen, deras förenlighet med internationell rätt och dess implementering i Sverige. Men uppsatsen kommer även att belysa hur kollektivavtal kan fungera som institutioner i samhället som bidrar till största

[1] Lisa Johnsson (2006) *Julpaus för blockaden I Göteborg* Hotellrevyn Stockholm Hämtat från http://www.hotellrevyn.nu/templates/default_templ.asp? Upplagd 20061222 hämtad 20070103
[2] Skogs och Träfacket (2006) *Konflikten i Smålandsstenar utvidgas* Skogs och Träfacket Stockholm hämtat från http://www.skogstrafacket.org/home/skogtra2/home.nsf/ca55a16f719a2d7fc1256e81006ae672/44136cb1d8cd5177c125723b002fc547?OpenDocument Upplagt 20061205 hämtat 20070103

möjliga kollektiva goda utan att medborgerliga rättigheter såsom äganderätten kränks. Slutligen kommer uppsatsen att beröra frågan om kollektivavtal kan ses som en samhällsbevarande kraft där konflikterna i samhället löses utan att samhällssystemet som sådant angrips och hotas och därmed främjar en fredlig utveckling.

1:2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är med bakgrund av ovanstående att belysa ett kollektivavtals rationalitet samt att koppla detsamma till de mänskliga rättigheterna i syfte att försöka förstå vilken roll ett kollektivavtal kan ha i ett modernt nutida samhälle.

För att uppnå detta kommer uppsatsen att belysa och besvara följande frågeställningar

- Vad är ett kollektivavtals funktion och rationalitet?
- Hur kan kollektivavtal kopplas till de mänskliga rättigheterna?
- Hur implementeras detta i Sverige?
- Är den svenska modellen med kollektivavtal som reglerar stora delar av arbetsmarknaden lämplig med hänvisning till de mänskliga rättigheterna?
- Har kollektivavtal en framtid på arbetsmarknaden?

1:3 Material och källor

Uppsatsen bygger sin teoretiska del på artiklar och andra skrifter från väl erkända forskare inom arbetslivsforskning och samhällsvetenskap i allmänhet. Här kan som exempel nämnas Jan CH. Karlsson, Claus Offe, Robert F Himmelberg Lars Magnusson, Fred Blocks och David Held. Utöver detta har ett antal internationella traktat och nationella lagar som är väsentliga för uppsatsen använts och tolkats.

Till den del av den empirin som berör tre välkända konflikter på svensk arbetsmarknad har jag fått förlita mig på sekundärkällor. Till största del har dessa bestått av reportageböcker skrivna av svenska journalister. Här kan som exempel nämnas Aftonbladets Ingvar Persson och tidigare chefredaktören för Hotellrevyn Kerstin Ekberg men även material från professorn vid Luleås Tekniska Universitet Manucher Farhang

har använts till denna del. Slutligen så har två högre företrädare, en vardera från arbetstagare respektive arbetsgivarsidan använts som respondenter vid de kvalificerade intervjuerna.

1:4 Tidigare forskning

Det finns i dag inte mycket forskning om kollektivavtalet som en modern företeelse. Den mesta forskning som finns behandlar den svenska arbetsmarknadens historia och utveckling från industrialismens genomslag till nutid. Ett av de försök som har gjorts för att förklara kollektivavtalet är **Löftet** som är skrivet av Ingemar Göransson och Anna Holmgren. Även Neil W. Chamberlain gör ett bra arbete med att försöka förklara ett kollektivavtals funktioner i artikeln **The Nature of the Collective Agreement**. Utöver detta är det tunnsått med forskning om vad ett kollektivavtal är och hur det kan förstås ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv.

Ser vi dock den fackliga organisationsrätten som en grundförutsättning för att man skall kunna teckna kollektivavtal så återfinns det till exempel Petra Herzfelds Olssons avhandling **Facklig Föreningsfrihet som mänsklig rättighet** som grundligt går igenom de olika tillämpliga konventionstexterna avseende facklig organisationsrätt. Även Boel Flodgrens avhandling **Fackföreningen och rätten** är värd att nämnas. Boel gör en komparativ historisk studie mellan USA: s och Sveriges arbetsrättliga utveckling avseende den fackliga organisationsrätten.

1:5 Teoretiskt ramverk

Denna uppsats bygger på den liberala teorins tanke om att vi som människor eftersträvar största möjliga frihet. Denna frihet består inte enbart av de medborgerliga och politiska fri och rättigheterna så som rätten till egendom och rätten att rösta utan även av sociala och ekonomiska rättigheter så som rätten till en bostad, rätten till mat och rätten till en dräglig arbetsmiljö. Man kan alltså säga att de medborgerliga och politiska rättigheterna i kombination med de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna bildar en liberal frihetsdeklaration som varje individ har rätt att ta del av.

Men då det finns en risk för att rättigheter i denna frihetsdeklaration krockar internt med varandra så behöver dessa rättigheter i en del fall begränsas. Sådana begränsningar kan

förklaras med uppsatsens andra grundläggande teori, nämligen tron på människan som en rationell varelse. Det vill säga att människan som individ har en förmåga att fatta de beslut som ger bästa möjliga resultat.[3] Detta leder i ett människorättsperspektiv fram till att människan fattar rationella beslut för att maximera den liberala frihetsdeklarationen och det är även denna uppsats teoretiska utgångspunkt.

1:6 Metologi

Uppsatsen börjar med vad som skulle kunna liknas med en sociologisk teori när den i analysramen definierar aktörerna, men till skillnad från sociologin så ifrågasätter den inte varför de finns utan beskriver dem bara.

Därefter har jag använt mig av en rättssociologi för att försöka förklara vad ett kollektivavtal är, dess funktion och dess rationalitet. Den är rättssociologisk i den mening att ett kollektivavtal inte enbart behöver vara en juridisk konstruktion utan även kan ses som en social konstruktion.

I den mer juridiskt renodlade del som återfinns under kapitlet Kollektivavtalet som mänsklig rättighet är traktaten och lagarna tolkade med en sektoriell metod där de olika konventionerna och den nationella rätten är tolkade var för sig. Detta är gjort med tanke på att Sverige har ett huvudsakligen dualistiskt rättssystem.

Under den empiriska del som berör rättsfallen använder jag mig huvudsakligen av en deskriptiv metod. Där huvudsyftet är att beskriva hur de olika partnerna har agerat under respektive konflikt samt om det tydligt framkommit deras huvudsakliga motiv för att driva konflikten.

[3] Tiiu Soidre (2002) **Kvinnor och män I arbete – differentiering och stratifiering** i *Arbetslivet* (Lars H. Hansen och Pal Orban red.) Studentlitteratur Lund s.388

Därefter har jag använt mig av två stycken kvalitativa ostrukturerade expertintervjuer som förstärker teorin och fallstudierna ovan. Intervjuerna genomfördes under perioden 2006 12 10 – 2006 12 11 i Stockholm. Respondenterna är bägge välkända aktörer på den svenska arbetsmarknaden och representerar dels en facklig centralorganisation samt en arbetsgivareorganisation på nationell nivå. För att få respondenterna att tala friare och även eventuellt komma med synpunkter som de i vanliga fall inte skulle säga offentligt bestämde jag mig tidigt för att låta dessa vara anonyma i uppsatstexten vilket de också informerades om. Intervjuerna skiljer sig innehållsmässigt åt då respondenterna helt naturligt har olika intressen att bevaka.

Det kan tyckas vara något rörigt att pendla mellan olika metodval i uppsatsen, men jag finner att dessa metoder tillsammans skapar den bästa förutsättningen för att kunna besvara uppsatsens frågeställning.

1:7 Disposition

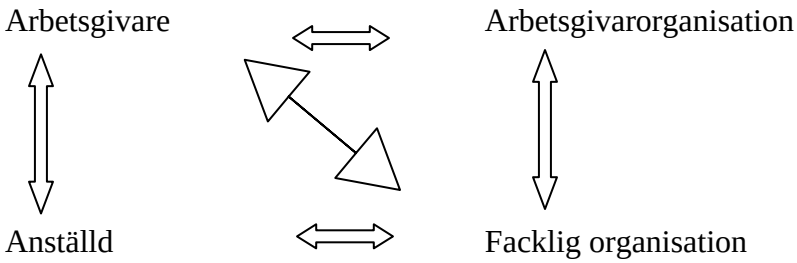
Uppsatsen är innehållsmässigt uppbyggt på fyra större block. Det första blocket innehåller formalia och presenterar som ni sett inledning, syfte, frågeställning, med mera ovan. Det andra blocket börjar med att beskriva en analytisk ram för de olika parter som återfinns på arbetsmarknaden för att sedan göra en teoretisk förklaring av vad ett kollektivavtal är och dess funktion på arbetsmarknaden. Denna del är till sin natur rent teoretisk och förklaringen av kollektivavtalet ligger på en universell nivå, det vill säga att denna förståelse av vad ett kollektivavtal är kan användas över hela världen. Efter detta kommer uppsatsen att fokusera på det folkrättsliga stöd för kollektiva förhandlingar och facklig organisationsrätt som återfinns i olika traktat. Här börjar vi på en universell nivå för att sedan gå vidare till den regionala nivån och avslutar med den nationella rätten. Även OECD: s riktlinjer för transnationella företag och Global Compact tas upp i denna del även om de inte är folkrättsligt bindande. De får dock anses vara väsentliga för uppsatsens ämne då de beskriver vilka etik och moral som företag förväntas följa.

Det påföljande tredje kapitlet belyser tre (Ihrebaden, Toys R Us och Waxholmsfallet) av de mer omdiskuterade arbetsmarknadskonflikterna i Sverige som direkt berör undertecknande av avtal mellan företag och någon facklig organisation. Detta är också det empiriska kapitlet där vi kan se hur väl kollektivavtal är implementerat på den svenska arbetsmarknaden. Ovanstående fallstudie förstärks sedan genom två intervjuer med en företrädare för en arbetsgivareorganisation respektive en ombudsman anställd av en facklig centralorganisation. Intervjuerna är gjorda i Stockholm den 10-11 december 2006. Detta kapitel kan ses som en validering av teorin och empirin i de föregående kapitlena. Uppsatsen avslutas sedan med ett fjärde kapitel som börjar med en diskussion följt av en slutsats där de tidigare kapitlena ventileras och belyses.

2. Teori

2:1 Aktörsram

Ett kollektivavtal berör primärt fyra olika agenter, individ och en facklig organisation på ena sidan och arbetsgivare och arbetsgivarorganisation å den andra. Deras inbördes relation kan troligen enklast beskrivas enligt modellen nedan.



Denna modell räcker dock inte till för att förklara vem agenterna är och vilken funktion de fyller inom ett kollektivavtal. Av det skälet kommer denna del av uppsatsen att kort beskriva agenterna innan uppsatsen kommer att beröra kollektivavtalet i sig.

2:1:1 Arbetsgivare

Inom de industriella relationerna och även i dagligt talat menar vi historiskt sett med företag produktionsenheter vilka oftast haft lokala, regionala eller nationella ägare, eller som LO: s förra ordföranden Bertil Jonsson skriver i essäsamlingen **World Wide Workers** ”[…] en privatkapitalist och industriägare som var klart urskiljbar vid förhandlingsbordet eller vid konfliktåtgärder.”[4] Han berör här det som troligen mest utmärker en arbetsgivare, nämligen att de äger produktionsmedel av något slag.[5] Ägandet över produktionsmedlen har dock ofta och när det gäller större företag alltid gått från den tydliga ägare som Bertil Jonsson talar om ovan till ett mer diffust ägande. En som påpekar detta är professorn och före detta arbetsmarknadsministern under Clinton-adminstrationen Robert B Reich som i **Arbete – folkens välstånd** skriver ” Ingen enstaka grupp eller person `styr´ detta företag […] Inte heller `äger´ någon det i den traditionella bemärkelsen.”[6] Denna bild belystes av det japanska LO: s dåvarande ordföranden Etsuya Washio som hävdar att 60 procent av världens aktier ägs av institutionella investerare medan de övriga 40 procent ägs av privatpersoner.[7] Företag skulle alltså kunna beskrivas som oftast men inte alltid diffust ägda produktionsmedel.

2:1:2 Den anställde

Om det som främst kännetecknade en arbetsgivare var att de ägde produktionsmedlen så är det troligt att det som främst kännetecknar en anställd är att denna hyr ut sin arbetskraft till arbetsgivarna. De gör detta då de inte själva äger några egna produktionsmedel som kan försörja dem.[8] Med andra ord så utgör den anställdes förtingligade tid varan som finns tillgänglig på arbetsmarknaden. Detta innebär dock inte att den anställde är slav eller på något annat sätt är en ofri medborgare som har mindre rättigheter än de som äger produktionsmedlen. Man kan alltså inte så som man gjorde i den antika demokratin koppla samman de anställdas samhällsställning med deras rättigheter och skyldigheter.[9]

---

[4] Bertil Jonsson (1998) **Över gränserna** I *World Wide Workers* LO, Stockholm s.21
[5] Jan Ch. Karlsson (2002) **Arbetsbegreppet** i *Arbetslivet* (Lars H Hansen, Pal Orban red.) Studentlitteratur Lund s. 53
[6] Robert B. Reich (1991) *Arbete – folkens välstånd* SNS Förlag Stockholm s. 90
[7] Etsuya Washio (1998) **Japan** I *World Wide Workers LO, Stockholm s. 86*
[8] Karlsson 53
[9] Held 36

Men en del av deras rättigheter som är direkt kopplade till arbetsmarknaden förklaras just genom att de förtingligar sin tid och på så sätt gör sin insats för att skapa materiellt välstånd och på så sätt bidrar till samhällets Telos (mål eller ändamål), en tanke som även den är hämtad från den antika demokratin.[10] Vi kan även finna att det moderna lönearbetet ger de anställda möjligheter att uppnå vad Locke kallar naturliga rättigheter då de i alla fall till viss del förfogar över sitt egna arbete (i den mening att de kan byta arbetsgivare), och vidare har rätt till Lockes egendomsrätt som innefattar rätten till liv, frihet och ägodelar.[11] Den anställdes frihet är dock begränsad då vi lever i vad John Rawls kallar ett välfärdskapitalistiskt samhälle där kontrollen över ekonomin ligger i ett relativt fåtals händer.[12]

2:1:3 Organisationerna

För att minska den begränsning av friheten som välfärdskapitalismen innebär för de anställda slöt de sig samman i kollektiva handlingsstrategier som sedan har utvecklats till fackliga organisationer.[13] Dessa får dock ses som ett resultat av kapitalägarnas organisering av såväl dött arbete såsom maskiner och andra former av kapital såväl som organiseringen av det levande arbetet, det vill säga de anställda. Kapitalägarna responderade i sin tur på de fackliga organisationernas uppkomst genom att själva organisera sig kollektivt i arbetsgivarorganisationer.[14] Ovanstående kan ses som en väldigt kort förklaring till de olika organisationernas varande på arbetsmarknaden.

De skiljer sig dock åt på några väsentliga punkter. De fackliga organisationerna består av ett otal av individer vars vilja till att agera är den fackliga organisationens styrka. För att kunna mobilisera denna vilja är det väsentligt för den fackliga organisationen att den skapar och upprätthåller en identitet som samlar medlemmarna och får dem att visa

[10] Held 37
[11] Ibid 107
[12] John Rawls (2005) *Vad rättvisan kräver grunddrag I politisk liberalism* Bokförlaget Daidalos Göteborg s. 192
[13] Held 162
[14] Claus Offe (1985) *Disorganized capitalism: contemporary transformations of works and politics*, Polity press Cambridge s.178

solidaritet, agera kollektivt samt disciplinerat.[15] Samma behov av en abstrakt homogen identitet är inte nödvändig för arbetsgivarna då dessa i och med det asymmetriska maktförhållandet på arbetsmarknaden kan agera på en mer individualistisk nivå.[16] En annan skillnad är att medan arbetsgivarorganisationerna har ett lågt beroende av aktiva medlemmar och därmed kan medlemsmaximera genom att erbjuda småföretag konsultativa tjänster så bör en facklig organisation snarare sträva efter att medlemsoptimering i syfte att balansera förmågan att samla makt och resurser å ena sidan och den interna demokratin som möjliggör en hög aktivitetsgrad bland medlemmarna å den andra sidan.[17] Kopplat till ovanstående så återfinns den markanta skillnaden att medan de fackliga organisationerna i hög grad är ideologiska vilket både drar till sig och stöter bort medlemmar saknar arbetsgivarorganisationerna en tydlig egen ideologi.[18] Detta behöver inte enbart förklaras med de olika behoven av aktiva medlemmar utan även att deras erfarenheter av kapitalismen ter sig helt olika.[19]

2:2 Förståelse av kollektivavtalet

Det finns ett flertal olika sätt att betrakta ett kollektivavtals funktion och tillkomst. Neil W. Chamberlain pekar i sin artikel **The nature of the collective agreement** ut tre av dem.[20] Den första förståelsen som Chamberlain visar på är att kollektivavtalet kan ses som en marknadsmässig överenskommelse om priset för utfört arbete mellan den fackliga organisationen och arbetsgivarorganisationen.[21] Denna syn på kollektivavtal kan anses prägla en liberal syn på kollektivavtalet där marknadskrafterna får ett relativt stort inflytande. Den andra synen på kollektivavtal är att det är ett statsliknande system med sin egen statsformation, juridik och domstolar. Den här synen på kollektivavtalet kan vi finna stöd igenom den omfattande rättspraxis som växt fram ur arbetsdomstolens domslut. Chamberlains tredje förståelse av kollektivavtalet är att det är en metod att styra

[15] Offe 183,185
[16] Ibid 183
[17] Ibid 187, 189, 190
[18] Ibid 191
[19] Ibid 213
[20] Neil W. Chamberlain (1949) **The Nature of the Collective Agreement** i *The journal of business of the university in Chicago* vol.22, nr.2., s.92
[21] Med arbete avses här Webers definition om att arbete är ”Mänskliga insatser av ekonomisk art som är orienterade efter andras dispositioner”. Det vill säga vad vi skulle kalla lönearbete i dagligt tal.

företaget med en varierande grad av fackligt inflytande. Även denna förståelse kan vi finna stöd för skulle vara riktig på svensk arbetsmarknad, om vi beaktar att det enligt paragraf 32 i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns möjlighet för parterna att genom kollektivavtal öka det fackliga inflytandet i företagen.[22]

Om Kollektivavtalet är en ekonomisk överenskommelse om priset för utfört arbete enligt förståelse ett kan det dock inte ses som en statisk enhet som innebär att alla har lika lön och lika arbetsvillkor i övrigt utan att dessa kan skilja beroende på en anställds funktion, arbetslivserfarenhet och yrkeskunskap för att bara nämna några parametrar som kan utgöra objektiva skäl för en differentierad lönebild.[23] Snarare bör kollektivavtalet oavsett hur det förstås ses som ett regelverk för hur de anställda skall kunna behandlas lika samt innehålla åtminstone en basnivå för lägsta möjliga ersättning och övriga arbetsvillkor.[24] I och med att tyotoistiska[25] inslag har blivit allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden är det även troligt att kollektivavtalen kan innehålla regler för kompetensutveckling så att de anställda dels kan utvecklas i sina yrken och dels får en större möjlighet att påverka sin egen lön.[26] Om så är fallet så kan även kollektivavtalen ses som en brygga mellan det allmänna och det privata intresset eller om vi så vill mellan det kollektiva och individen. En annan funktion som kollektivavtal kan anses ha är att det transfererar den sedvanerätt som kan anses ha utvecklats på arbetsmarknaden in till en mer kontraktsliknande och därmed bindande form.[27]

Om vi istället väljer att se kollektivavtalet som ett statsliknande system enligt förståelse två så motsvarar kollektivavtalet grundlagen medan de lokala överenskommelserna på företagen motsvarar övriga lagar och överenskommelser som det finns en samstämmighet om men vilka inte finns reglerade i centrala eller lokala avtal får ses som motsvarigheten till fallrätt.[28]

---

[22] Lag 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet (MBL) § 32
[23] Chamberlain 92
[24] Ibid
[25] Tyotoismen är en arbetsorganisatorisk modell som bygger på små självstyrande grupper där de anställdas erfarenheter sugs upp och implementeras i det löpande arbetet.
[26] Andre´Gorz (1997) *Arbete mellan misär och utopi*, Daidalos, Göteborg s 43,44
[27] Chamberlain 94, 95
[28] Ibid 97

Detta innebär att även om kollektivavtalet i sig inte täcker in allt som kan behövas avtalas om så finns det ett fungerande regelverk för förhandlingar och fallrätten skapar en etisk grund att stå på i de fall frågan inte är reglerad i kollektivavtal.[29]
Detta system innebär alltså att inga lokala överenskommelser som är sämre än kollektivavtalet får träffas medan man lokalt får avtala om bättre villkor och/eller avtala om frågor som inte är reglerade i kollektivavtalet. Den statsliknande formen framkommer också om man betraktar de institutionella formerna med en egen domstol för att lösa tvister, de fackligt förtroendevaldas särskilda ställning vid till exempel uppsägningar med mera.[30]

I den tredje förståelsen av kollektivavtal, där det ses som ett system för att öka det fackliga inflytandet i företaget spelar rättsfallen en väsentlig roll där parterna kan se efter hur man har man löst liknande problem innan eller tillsammans skapa nya etiska ramar för hur problem skall kunna lösas.[31] Det samarbete som detta kräver sker ofta i kommittéer.[32] Ett svenskt exempel på att denna förståelse skulle kunna vara riktig är de fackliga organisationernas rätt att själva fritt välja representanter till företagets styrelse.[33]

Till dessa tre funktioner skulle med hjälp av Claus Offes teori om att ett anställningsavtal reglerar ramen för förhållandet mellan den anställde och företaget om än inte detaljstyr detta när det gäller yrkesbeskrivningar och arbetsinnehåll inom företagets regelverk och inom en viss tidsgräns.[34] Om denna teori stämmer så skulle ett kollektivavtal vara den kollektiva regleringen av densamma. Detta blir särskilt tydligt i de fall kollektivavtalet berör yrken där de anställda har en specifik legitimation såsom läkare, sociologer och psykologer.

[29] Chamberlain 98
[30] Ibid
[31] Ibid 99
[32] Ibid
[33] Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för privatanställda §4
[34] Offe 22

2:3 Kollektivavtalets rationalism

Ett kollektivavtals rationalism kan förklaras på flera olika nivåer, jag kommer i detta kapitel att gå igenom hur denna rationalism kan förstås och förklaras ur såväl ett allmänt samhällsperspektiv som sett ur parternas egna horisonter.

2:3:1 Samhällig rationalism

Även om kollektivavtalet är starkt knutet till arbetsmarknaden så kan man inte se dess rationalitet ur ett sektoriellt perspektiv, snarare så är det så att det påverkar hela samhället såväl ekonomiskt som socialt. Av den anledningen så bör kollektivavtalet studeras ur ett större holistiskt perspektiv. Kanske är detta extra tydligt i Sverige där vi sedan den så kallade svenska modellen tog sin början fram till att dåvarande SAF valde att lämna offentliga styrelser 1991, närmast får betraktas som ett korporativt styrt samhälle där främst LO, SAF och staten delade på den samhälliga makten.[35] Syftet här var troligen att öka statens makt genom att ge de ledande organisationerna på arbetsmarknaden direkta kanaler till de beslutande samhällsorganen, samtidigt som organisationerna förväntades att se till att flertalet av deras medlemmar slöt upp bakom den förda politiken.[36] Detta möjliggjordes möjligen av att arbetsmarknadens parter samverkade i vad Fred Block kallar moralisk ekonomi.[37]

Enligt Block så innebär detta att parterna skall behandla varandra som de själv vill bli behandlade, att konkurrensen skall ske på ett ansvarsfullt sätt, att de skall ta till vara på resurserna, vilket även inkluderar arbetskraften samt att arbeta för att öka det kollektiva goda. Här finns således tankegångar som vi kan spåra tillbaka till den liberala ekonomen Adam Smith som hävdade att människan inte först och främst var en egoist utan istället var en social varelse.[38]

---

[35] Lars Magnusson (1999) *Den tredje tekniska revolutionen* Nordstedts akademiska förlag Stockholm s. 79, 80

[36] David Held (1987) *Demokratimodeller Från klassisk demokrati till demokratisk autonomi* Bokförlaget Daidalos Göteborg 2:a upplagan s. 281

[37] Fred Block (2006) *To seize the political moment,, the democrats needs an better narrative . A moral Economy* The Nation 20 mars, 2006 s.18

[38] Lars Magnusson (2005) *Den synliga handen - nation, stat och det industriella bygget* SNS förlag Stockholm s. 70

Men även den Socialdemokratiska ministern Ernst Wigforss menade att denna moraliska ekonomi har varit framgångsrik för att bygga ett välfärdssamhälle och att det var den kapitalistiska utvecklingen som lade grunden för välfärdssamhället. Även om han ansåg att kapitalismen visserligen inte skulle vara nödvändig i framtiden utan skulle försvinna när det fyllt sin funktion.[39]

Men ett välfärdssamhälle behöver inte så som det ofta utmålas i dagens ekonomiska/politiska debatt stå i motsats till en liberal ekonomisk ordning. Även Smith talade om behovet av goda institutioner.[40] Med detta menade han att en ekonomisk blomstring var beroende av väl fungerande lagar och förordningar samt ett skydd av äganderätten men även att detta system skulle skydda de svagaste grupperna i samhället. Man kan alltså finna att begränsningar av en absolut fri marknad kan finna stöd hos såväl liberala som socialdemokratiska ekonomer.

USA: s arbetsmarknad brukar räknas som den som är mest olik Sveriges när det gäller förekomsten av fackliga organisationer, kollektivavtal och rättigheter och skyldigheter mellan de anställda och arbetsgivarna. Man skulle också kunna säga att USA är det land med en renast marknadsekonomi medan Sverige är ett av dom länder som tydligast begränsar kapitalismen. Dock har även USA historiskt sett använt sig av facklig organisering och kollektivavtal som en modell för att uppnå ekonomisk blomstring. Starka kollektivavtal är således inte enbart något som kan förknippas med den svenska modellen. Uppsatsen skall försöka belysa detta genom att ta upp New Deal i USA för att på så sätt försöka finna stöd för att kollektivavtal är rationellt för hela samhället inte bara de avtalsbärande parterna.

[39] Ernst Wigforss (1972) *Socialpolitik och socialism* Wigforss föreningen hämtad från http://www.wigforss.org/documents/Socialreformer%20och%20socialism.doc hämtad 2006 11 20
[40] Lars Magnusson (2005) s.73

2:3:1:1 New Deal

New Deal var de åtgärder som USA:s president Roosevelt vidtog för att underlätta för USA att komma över den ekonomiska depressionen under 1930-talet. Men för att förstå New Deals uppkomst så får vi dock backa ytterligare några år. När den stora börskraschen kom i oktober 1929 så kallade den då sittande presidenten Hoover till sig landets ledande industrialister och bad dem att fortsätta att investera enligt planerna samt att inte sänka lönerna samtidigt som han ökade statsutgifterna.[41] Vidare gav han uppskov med återbetalningen för alla statliga lån samt inrättade vad som närmast skulle kallas bankakut på nutida svenska.[42] Däremot så var han motståndare till ökat bidrag till dem som blivit arbetslösa som en konsekvens av depressionen, vilket utlöste ett allmänt missnöje bland befolkning och kravaller i Washington vilket kanske var anledningen till att Roosevelt vann presidentvalet 1932 .[43] En av hans första åtgärder var att instifta Emergency Banking Act som tillät regeringen att stänga banker på obestånd och att öppna dem igen när deras ekonomi hade stabiliserats.[44] Detta fick den amerikanska ekonomin att börja stabiliseras och att den hamstringsvåg av kontanta medel som hade funnits avtog. Roosevelt var övertygad om att den överproduktion som fanns i USA var konsekvensen av depressionen och att endast en aktiv statlig finanspolitik kunde skapa en hållbar ekonomisk utveckling.[45] Här kan vi troligen finna likheter med hur den svenska ministern Gustav Möllers tänkande när han skrev ”Det kan helt enkelt hända att köparna ha fått sina inkomster så minskade, att de icke längre ha råd att köpa deras vara i samma utsträckning som förut […]”[46]

---

[41] Robert F. Himmelberg (2000) *Great depression and the new deal* E-bok Greenwood publishing group. s.35
[42] Ibid 36
[43] Ibid 37,38
[44] Ibid 39
[45] Ibid 41
[46] Gustav Möller *Kapitalismens kris* Wigforss föreningen hämtad från http://www.wigforss.org/documents/Gustav%20M%F6ller%20Kapitalismens%20kris.doc hämtad 2006 11 20

Även Roosevelts idé om aktiva arbetsmarknadsåtgärder så som Civilian Conservation Corps som syftade till att ge unga män arbete i skogen eller senare bygga La Guardia flygplatsen i New York får anses som ett ingrepp i den fria marknaden.[47] Vidare lät han företagen komma överens om överenskommelser som sedan blev lagar genom presidentdekret. Bland annat så skulle överenskommelser reglera minimilöner och arbetstidens längd.[48] Hans tanke var här att en ökad köpkraft bland befolkningen skulle leda till att priserna kunde gå upp och ekonomin stabiliseras ytterligare. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken tog sig också form i att Roosevelt skapade en statlig arbetsförmedling som försåg medborgarna med statliga arbeten.[49] Det är här troligt att Roosevelt var inspirerad av ekonomen Keynes tankar om att ett samhälle i kris kunde satsa sig ur krisen genom statligt finansierade byggprojekt som fungerade som arbetsmarknadspolitiska åtgärder, men även att uppmuntra kapitalet att investera och en aktiv finanspolitik.[50] Även den svenska folkpartisten Bertil Ohlin var en aktiv förespråkare för att använda en aktiv finanspolitik i syfte att öka efterfrågan och minska arbetslösheten.[51]

Den ekonomiska framgång som kom efter depressionen innebar även att radikala och populistiska krav gjorde sig mer hörda.[52] Ett av dessa krav var rätten till facklig organisering och rätten till kollektiva förhandlingar. Denna rätt hade visserligen funnits innan genom den så kallade Clayton Act från 1914 som aldrig fick en praktisk betydelse.[53] Även 1918 försökte man och lyckades även under första världskriget uppnå ett erkännande av den fackliga organisationsrätten till priset av fredsplikt genom den av parterna godkända National War Labor Board som medlingsinstitution, efter kriget försvann dock detta erkännande i praktiken.[54]

---

[47] Himmelberg 42, 49
[48] Ibid 43
[49] Himmelberg 44
[50] Peter Kriesler (1999) *Keynes, postkeynesianism and political economy: Essays in honour of Geoff Harcourt, Volume III* (e-bok) Routledge New York, s 155
[51] Johan Hakelius (1999) *Bertil Ohlin och välfärdsstaten* Timbro Stockholm Hämtad från http://www.timbro.se/bokhandel/rapport/fulltext/r294.htm Hämtad 2006 11 22
[52] Kriesler 46
[53] Boel Flodgren (1978) *Fackföreningen och rätten* Studentlitteratur Lund s. 77,78
[54] Ibid 78, 79

Som ett resultat av den politiska och ekonomiska förändringen under och efter depressionen gick det amerikanska samhället från att ha varit relativt företagarvänligt till att mer fokusera på de anställdas rättigheter. Till exempel så instiftades The National Labor Act som återigen slog fast de anställdas rätt att fritt bilda eller ansluta sig till den fackliga organisation som de ansåg passade dem bäst[55] Lagens effekt blev att en ny mer militant facklig centralorganisation Committee for Industrial Organization (CIO) tog sig form 1935 som till skillnad från American Federation of Labor (AFL) även organiserade de outbildade arbetare.[56] Denna lag tillsammans med lagar om minimilöner som nämnts ovan kan även de förklaras med Keynes tankar om att ekonomiskt välstånd inte byggdes genom att man förhindrade facklig organisering och sänkte lönerna för dem anställda.[57] Att detta också var tanken är tydligt i Boel Flodgrens avhandling **Fackföreningen och rätten** där hon beskriver hur Roosevelt administrationen var medvetna om att de var tvungna att höja lönerna för att få hjulen i den amerikanska ekonomin att snurra igen.[58] De ville dock inte lagstifta om löneökningar utan förespråkade att lönerna skulle sättas genom kollektivavtal, detta är troligen den grundläggande ekonomiska förklaringen för att organisations och förhandlingsrätten stärktes i USA under New Deal eran.[59]

2:3:2 Partsammansatt rationalism

Innan jag går in på de olika parternas specifika intresse kommer jag att göra en kort presentation av varför parterna har ett intresse ömsesidigt intresse i att det tecknas kollektivavtal och dess historik. Även om vi idag ofta tar kollektivavtalet som något naturligt, så är rätten till att förhandla fram ett sådant inte skyddat i lag förrän 1936 då De Anställdas Central Organisation DACO (företrädare till delar av nuvarande TCO) fick igenom denna lagändring vilket även var organisationens viktigaste politiska krav.[60] Denna lag förstärktes sedan 1938 av det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan LO och dåvarande SAF (numera en del av Svenskt Näringsliv) som slog fast förhandlingsordning

[55] Kriesler 48
[56] Ibid
[57] Kriesler 155
[58] Boel Flodgren 82
[59] Ibid
[60] Anders Kjellberg (2002) ***Ett nytt fackligt landskap – I Sverige och utomlands*** i *ARKIV för studier i arbetarrörelsens historia*, Nr. 86-87 s.47

permitteringsregler med mera.[61] Den svenska industriprincipen när det gäller kollektivavtal är till skillnad från vad man kan tro på dagens parter ett initiativ från arbetsgivarna.[62]

Här var det främst företagare som var verksamma i sektorer med internationell konkurrens såsom metallindustrin som önskade sig centrala avtal.[63]
Anledningen till detta var att de branscher som inte var utsatta för internationell konkurrens främst byggbranschen fungerade som lönehöjande då dessa enklare kunde ta ut kostnaderna på slutkonsumenten, något som var svårare på en internationell marknad.[64] För att kunna uppnå så breda och omfattande avtal som möjligt så agerade arbetsgivarna med aggressiva lockouter och massiva sympatilockouter även vid mindre konflikter på arbetsmarknaden.[65] Syftet var här tvådelat, dels handlade det om att förhindra de fackliga organisationernas sticksågs taktik där de plockade ut enskilda företag ett efter ett istället för att köra breda konflikter och dels försvaga facket genom att slå mot deras svagaste punkt, ekonomin.[66] Denna metod visade sig också fungera avskräckande och/eller avväpnande.

Till exempel så avbröt LO: s ledningen en strejk inom byggnadsindustrin 1933 efter hot om storlockout. Anledningen till detta är enligt Peter Swenson att de hade storkonflikten 1909 i färskt minne och visste vad en sådan kostade.[67] Detta skulle även kunna tydas som att även målet att hålla tillbaka lönebildningen på den inte internationellt konkurrensutsatta marknaden lyckades. Här är det även värt att precis som Peter Swenson gör påpeka att denna kontroll över lönebildningen var en nödvändighet för att till exempel metallarbetarna skulle gå med på lönesänkningar under 1930-talets ekonomiska

[61] Göranson s 55
[62] Med Industriprincipen avses den ordningen mellan kollektivavtalen och parterna som gör att alla anställda arbetare på ett företag lyder under samma avtal.
[63] Peter Swenson (1991) **Bringing Capital Back in, or Social Democracy Reconsidered: Employer Power, Cross-Class Alliances, and Centralization of Industrial Relation in Denmark and Sweden** I *World Politics vol. 43 nr. 4, s.515*
[64] Ibid 515
[65] Ibid 517, 518
[66] Ibid 517
[67] Ibid 519

nedgång.[68] Lönesänkningen skulle troligen ha varit omöjligt att få igenom om andra branschers löner fortsatte att öka. Med hänsyn till ovanstående så är det troligt att de centrala kollektivavtalen inte främst gynnade en klasskonflikt utan snarare grupper av arbetsgivare och fackliga organisationer, den rationalitet och lönekontroll som de centrala kollektivavtalen gav gynnade främst parter aktiva inom internationellt utsatta branscher på bekostnad av de branscher som enbart eller huvudsakligen hade en inhemsk marknad.

De delar av arbetsmarknadens parter som drev igenom den svenska relativt centraliserade modellen under 1900-talets första hälft agerade alltså även om det kanske var med rationella perspektiv tvärs emot den teori som dagens arbetsgivare för. Istället för modellen ovan som till stor del fortfarande bejakas av exempelvis LO så är det troligt att dagens arbetsgivare önskar sig åtminstone en till en viss del decentraliserad arbetsmarknad. Denna teori kallas inom nationalekonomin Neoklassism. Här tar man fasta på att arbete är en handelsvara som vilken annan som helst och att priset på denna vara bäst kan bestämmas genom lokala avtal.[69] Neoklassismen bygger på att lönerna automatiskt kommer att bli högst i de branscher/företag som lider brist på personal och är tillräckligt framgångsrika för att kunna betala ut höga löner. Detta leder vidare enligt denna teori till en väl fungerande arbetsmarknad med en ständigt pågående strukturomvandling där de minst lönsamma företagen slåss ut samtidigt som arbetslösheten fungerar som en lönedämpande faktor som hindrar lönerna att bli högre än vad marknaden kan betala. Det finns här tydliga kopplingar mellan denna teori och förståelse av kollektivavtalet som en prisöverenskommelse på arbete som nämnts under kapitlet *Förståelse av kollektivavtalet.* Dock är det troligt att denna modell skulle kunna leda till större lönespridning. Något som LO av tradition alltid har motsatt sig.

[68] Ibid 522
[69] Rafael Lindqvist (1991) **Lönebildning och arbetsmarknadskonflikter** i *Arbetets villkor* (Bengt Furåker red.) Studentlitteratur Lund s. 106

Istället har LO traditionellt försvarat en modell för en mer solidarisk lönepolitik utvecklad av LO ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner[70] Deras modell byggde främst på två principer. Dels var det att lika arbete skulle ge lika lön oavsett vilken arbetsgivare man hade och dels att det totala löneutrymmet skulle användas till en mer allmän löneutjämning där inkomstklyftorna mellan olika branscher skulle minska.[71] Detta skulle vara möjligt genom centrala avtal och en aktiv finans och penningpolitik som höll samhällsekonomin i balans. Om så blev fallet skulle inte de fackliga organisationerna kräva ett högre lönelyft än vad samhällsekonomin tålde.[72]

2:3:3 Företagens rationella nytta

Förutom den kontroll över lönebilden som presenteras ovan där arbetsgivarna genom centrala avtal kan kontrollera lönebildningen finns det andra rationella skäl för företag att teckna kollektivavtal. Ett sådant är att den höga organisationsgraden bland företag leder till att till låga löner under kollektivavtalet sällan används som konkurrensmedel, till exempel så har Svenskt Näringsliv medlemsförbund 55 000 företag som medlemmar och täcker därmed i stort sett hela arbetsmarknaden.[73]

Dock finns det fler rationella skäl för företagen att teckna kollektivavtal. Förutsatt att arbetsmarknadens parter inte ser sina relationer som ett nollsummespel (redistributive bargaining agent model) där aktörerna måste agera aggressivt mot varandra för att få en så stor del av kakan som möjligt, utan som ett plus summespel (integrative bargaining agent model) där parterna tillsammans kan verka för såväl högre profit till företaget såväl som bättre arbetsvillkor, pensioner och kunskapsutveckling för de anställda.[74] Även om detta i sig inte är ett argument för kollektivavtal så är det värt att betänka att även i de länder där det finns möjligheter till andra former än kollektivavtal på arbetarinflytande på

[70] Rafael Lindqvist 110
[71] Ibid
[72] Ibid
[73] Svenskt Näringsliv (2005:1) *Svenskt Näringslivs målsättning* Hämtad från http://www.svensktnaringsliv.se/index.asp?pn=279913 hämtad 061114
[74] Samuel Estreicher (2001) **Models of workplace representation for an era of global labor and product market competition** I *Labour law, Human rights and social justice* (Roger Blanpain red.) Kluwer law international, Haag s 52

företagsnivå så har dessa oftast i praktiken bestått av fackliga företrädare. Så är det till exempel i Tyskland där de flesta arbetarråden är fackligt kontrollerade.[75] Det är vidare troligt att de flesta av arbetsmarknadens parter i Sverige intar inställningen att samarbete på arbetsmarknaden leder till ett plus summespel.

Till exempel så visar Klas Levinson i sin artikel **Employee representatives on company boards in Sweden** att de flesta företagsledare och styrelseordföranden i företag anser att det är positivt med fackliga styrelserepresentanter och att detta i sig inte innebär extra kostnader eller långsammare beslutsgångar.[76] Arbetsgivarnas positiva inställning till detta skulle kunna förklaras med att de fackliga företrädarna i styrelsen oftast inte lägger sig i för företaget strategiska frågor utan är mest aktiva när det kommer till frågor såsom arbetsmiljö, omorganiseringar och övriga personalfrågor.[77] Med andra ord så är det troligt att arbetsgivarna inte känner sin maktposition hotad utan anser att de fackliga företrädarna enbart är aktiva inom de områden som berör deras intressesfär och att de här skapar ett positivt mervärde för företagen genom att de tillför nya perspektiv på frågorna. Levinson pekar även ut att det kan bli enklare för företagens styrelser att fatta tuffa beslut om de vet om att besluten är förankrade i den fackliga organisationen genom deras styrelserepresentant.[78] Ovanstående hade troligen inte varit möjligt att uppnå om inte arbetsmarknadens parter redan tidigare genom kollektivavtal hade fattat beslut om de grundläggande reglerna på arbetsmarknaden. Här finns det alltså en tydlig koppling till förståelse tre av kollektivavtalet ovan.

Ett annat värde som ligger i arbetsgivarnas intresse är rätten att fritt få teckna avtal med andra aktörer, detta inbegriper även andra aktörer på arbetsmarknaden såsom fackliga organisationer då detta enligt till exempel Svenskt Näringsliv är av största vikt för den ekonomiska utvecklingen.[79] Dock menar de att dagens kollektivavtal inte kan anses vara fria i den klassiska meningen att de ingåtts mellan två jämställda och fria parter då den

[75]Estreicher 53
[76] Klas Levinson (2001) **Employee representatives on company boards in Sweden** I *Industrial relations Journal*, nr. 32:3 Backwell Publishers s.265, 266
[77] Ibid 268
[78] Ibid 266
[79] Svenskt Näringsliv (2005:2) *Den svenska modellen har kantrat* Svenskt Näringsliv Stockholm s 4

ekonomiska kostnaden för företag att gå ut i konflikt är allt för hög. För att rätta till detta vill de bland annat införa krav på proportionalitetsregler, förbjuda sympatiåtgärder, öka medlarnas befogenheter, förbjuda facklig organisation att vidta stridsåtgärder där annan facklig organisation uppbär kollektivavtal samt förbjuda stridsåtgärder mot företag där den fackliga organisationen saknar medlemmar.[80] Det är alltså inte avtalen som sådana som Svenskt Näringsliv har något emot utan spelreglerna på arbetsmarknaden som de anser ger de fackliga organisationerna för stor makt på bekostnad av arbetsgivarnas. Dock framför Svenskt Näringsliv tydligt att kollektivavtal är att föredra framför nya lagar och att de från sin sida anser att arbetsmarknadens parter är kapabla till att såväl lösa eventuella konflikter som att ta samhällsansvar.[81] Det främsta skälet för arbetsgivarna att acceptera kollektivavtalet är dock den därmed följande fredsplikten, vilket kan sägas vara en förutsättning för arbetsgivarna att kunna planera sin produktion med en minimal risk för produktionsstörningar som uppkommer på grund av missnöje bland de anställda.[82]

2:3:4 Fackliga organisationers rationella nytta

Inom den fackliga organisationen syns det en tydlig koppling till förståelse ett av kollektivavtalet ovan, till exempel i Ingemar Göranssons och Anna Holmgrens bok **Löftet** där de beskriver kollektivavtalet som den materialiserade formen av det fackliga löftet om att aldrig sälja sitt arbete till sämre villkor eller lägre lön än man kommit överens om arbetare i mellan.[83] Kollektivavtalet skulle enligt dessa hindra en negativ lönekonkurrens mellan arbetarna, något som Göransson, Holmgren ser som ett av den fackliga organisationens viktigaste uppgift.[84] Denna syn på kollektivavtalet är troligen den mest introverta. Men den kan förklaras med att det redan innan kollektivavtal var allmänt accepterade i Sverige så återfanns tanken om att teckna avtal med arbetsgivarna som en huvuduppgift för de fackliga organisationerna. Detta var visserligen ej explicit uttalat men då till exempel Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (LIVS) betonade i

[80] Svenskt Näringsliv (2005:2) 7
[81] Lars Jilmstad (2006) *Lämna parterna i fred* Svenskt Näringsliv, Stockholm Hämtad från http://www.svensktnaringsliv.se/index.asp?pn=279913 Upplagd 2006 03 29 Hämtad 2006 11 14
[82] Ingemar Göransson, Anna Holmgren (2000) *Löftet – löntagarna och makten på arbetets marknad*, Landsorganisationen (LO) Stockholm s 46
[83] Göransson 9
[84] Ibid 11

sina första stadgar vikten av att organisera en strejkkassa samt ställer krav på förändrade arbetstider är det troligen inte en orimlig tolkning.[85] Här återfinner vi alltså en tydlig koppling till den inledande texten i detta kapitel som berör lönekontroll där kollektivavtalet preciserar det fackliga löftets ekonomiska nivå och arbetsvillkor i övrigt. Dock har kollektivavtalet den fördelen att det inbegriper alla anställda på ett företag som är med i en arbetsgivarorganisation eller är anställda på ett företag som har tecknat ett hängavtal. På detta sätt hindras oorganiserade arbetare att konkurrera om arbetstillfällena genom lönedumpning då detta omöjliggörs genom avtalet.[86] Det fackliga löftet utvidgas således, till att även gälla dem som inte har avgett det genom sitt medlemskap i den fackliga organisationen. Men då kollektivavtalen enbart utgör miniminivån på ersättningar och villkor så är det möjligt för enskilda eller grupper av individer att framförhandla bättre villkor än de i avtalet angivna nivåerna.[87] På detta sätt behöver kanske inte konflikten mellan kollektiv och individ utlösas.

Det finns även goda skäl att anta att de fackliga organisationernas företrädare i bolagsstyrelser som är diskuterat under stycket Företagens rationella nytta ovan, kan få sådana kunskaper om ekonomi, företagets och branschens utveckling med mera att de enbart ställer sådana avtalskrav som ligger inom det möjligas ram.[88] Detta förutsätter att de delar med sig av sin kunskap och information till sina respektive klubb/sektions styrelser som sedan använder sig av denna kunskap på avtalskonferenser med mera. Levinsons undersökning visar att cirka 66 procent av de fackliga bolagsstyrelsemedlemmarna arbetar på detta vis.[89] Liksom hos arbetsgivarna kan vi alltså här se en tydlig koppling till förståelse tre av kollektivavtalet.

[85] Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (1986) *Att stiga med ljuset, Livs100år*, Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet, Stockholm s.99
[86] Göransson 46, 47
[87] Ibid 75
[88] Levinson 271
[89] Ibid 270

2:4 Kollektivavtalet som mänsklig rättighet

I kapitlet ovan har jag gått igenom de rationella skäl som återfinns för såväl arbetsgivare som fackliga organisationer att upprätta ett kollektivavtal. Men är då kollektivavtalet att betrakta som en mänsklig rättighet? Även om detta kapitel främst kommer att beröra traktaträtt så går det inte att komma ifrån att även FN: s Global Compact och OECD: s riktlinjer för transnationella företag är relevanta för sakfrågan. Även om dessa inte är konventioner får de anses vara väsentliga för att vi skall kunna förstå om kollektivavtal kan ses som en mänsklig rättighet.

2:4:1 Internationell rätt

I den Internationella Konventionen om Medborgerliga och Politiska Rättigheter (IKMPR) artikel 22 fastslås den fria organisationsrätten vilket enligt traktaträtten inkluderar fackliga organisationer i syfte att skydda de anställdas intressen.[90] Vilka intressen som en anställd kan ha att bevaka kanske framgår av Internationella Konventionen om Ekonomiska, Sociala och Kulturella rättigheter (IKESKR) artikel sju som fastställer rätten för envar till gynnsamma arbetsvillkor vilket enligt artikeln även inkluderar, minimiinkomst, skälig lön, trygga arbetsvillkor, rätt till ledighet och semester samt rätten att inte diskrimineras. [91] Dessa områden är faktorer som skulle kunna ingå i ett kollektivavtal varför det inte är omöjligt att ett kollektivavtal skulle kunna ses som åtminstone ett verktyg i implementeringen av rättigheterna ovan. Denna bild förstärks av IKESKR artikel åtta som fastslår att förutom organisationsrätten så har de fackliga organisationerna rätt att fritt utöva sin verksamhet samt att vidta stridsåtgärder så länge denna stridsåtgärd är i enlighet med nationell lag.[92] Såväl artikel tjugotvå i IKMPR som artikel åtta i IKESKR får dock inskränkas i lag i ett demokratiskt samhälle om detta är nödvändigt för den nationella säkerheten, allmänna ordningen eller för att skydda annans egendom/friheter, eller för att skydda den allmänna hälsovården eller moralen.[93] Rätten att sluta kollektivavtal skulle alltså även om det finns stöd för det inte i sig vara en absolut rättighet.

[90] Internationella Konventionen om Medborgerliga och Politiska Rättigheter (IKMPR) artikel 22
[91] Internationella Konventionen om Ekonomiska, Sociala och Politiska Rättigheter (IKESKR) artikel 7
[92] Ibid artikel 8
[93] IKMPR art. 22, IKESKR art. 8

Bägge konventionerna ovan hänvisar dock till Internationella Arbets Organisationen (ILO) konvention från 1948 (ILO konvention 87) och fastslår att ingen stat som biträtt denna konvention får stifta lagar som inskränker på denna konventions rättigheter.[94] Den här berörda ILO konventionen förstärker rätten till att fritt organisera sig, men är tydligare med att alla stater som ratificerat den har en skyldighet att vidta alla lämpliga åtgärder för att denna rättighet skall kunna implementeras de facto av alla anställda och företag i respektive stat.[95] Denna konvention tar alltså inte heller i sig upp rätten till kollektivavtal men lägger grunden för att dessa skall kunna uppstå då den erkänner såväl de anställdas som arbetsgivares rätt att organisera sig, såväl lokalt som i konfederationer såsom LO och Svenskt Näringsliv.[96]

ILO: s konvention 98 klargör skärper och förtydligar ILO konvention 87 i den meningen att den inte bara erkänner organisationsrätten utan även att den förbjuder arbetsmarknadens parter att diskriminera sina medlemmar på grund av deras medlemskap.[97] Denna konvention slår också fast att konventionsstaten har en skyldighet att om så är nödvändigt att underlätta kollektiva förhandlingar.[98] ILO fortsätter dock att under åren utveckla rätten till kollektiva förhandlingar och i konvention 154 slår konventionsstaterna fast att de inte bara skall främja kollektiva förhandlingar utan även att de i progressiv anda skall vidga dessa till fler och fler sfärer av arbetsmarknaden.[99]

[94] IKMPR art. 22, IKESKR art. 8
[95] ILO Konvention 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten Art. 11
[96] Ibid artikel 5
[97] ILO Konvention 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten artikel 2, 3
[98] Ibid artikel 4
[99] ILO Konvention 154 angående kollektiva förhandlingar artikel 5

2:4:2 Regional internationell rätt

I stycket ovan har jag gått igenom de konventioner som kan anses reglera rätten till organisering och kollektivavtal på en global nivå. Som vi kan se finns det ingen uttalad rättighet till kollektivavtal däremot så skall stater verka för att arbetsmarknadens parter skall förhandla med varandra. Vad säger då den regionala internationella rätten?

I den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) har i stort sett samma innehåll som den globala internationella rätten. I dess artikel elva slås organisationsrätten fast men med samma förbehåll som i IKMPR och IKESKR.[100] Det vill säga att organisationsrätten kan begränsas i lag i ett demokratiskt samhälle om det är nödvändigt för statens eller det allmännas säkerhet, förhindra oordning eller brott, skydda den allmänna hälsan med mera. Europakonventionen klargör alltså inte i sig om kollektivavtal kan ses som en mänsklig rättighet. I Europeiska sociala stadgan som skulle kunna vara bättre lämpad då kollektivavtal kan ses som en ekonomisk och social rättighet mer än en medborgerlig eller politisk sådan så återfinns det inte heller en explicit rätt till kollektivavtal. Däremot så återfinner vi denna stadgas artiklar 1 – 5 relativt detaljerade minimiregler för arbetsmarknaden.[101] Här slår man fast att det inom traktatstaternas domäner är en rättighet för varje individ till arbete, reglerad arbetstid inklusive semester, trygga och sunda arbetsförhållande, skälig lön och rätt att organisera sig fackligt.

Dessa rättigheter känner vi igen främst från IKESKR på den globala nivån och liksom rättigheterna i den konventionens artikel sju kan rättigheterna som nämns i Europeiska sociala stadgan artikel 1 - 5 vara av den art att de kan regleras genom kollektivavtal. Inte heller i Europeiska Unionens stadga som med hänvisning till att kollektivavtal får anses vara en sådan sak som berör ekonomiska aktiviteter skulle kunna vara relevant står det något om rätten till kollektivavtal.[102] Därmed inte sagt att den inte berör förhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare. I dess artikel tolv slåss organisationsrätten fast men

[100] Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna artikel 11
[101] Europeiska Sociala Stadgan artiklar 1 - 5
[102] Europeiska Unionens stadga om de grundläggande friheterna

denna artikel tillför inget nytt i sig.[103] Men under stadgans kapitel fyra Solidaritet slåss det fast en del saker som antingen inte nämnts tidigare eller som här förtydligas.[104] Här återfinns till exempel arbetstagarnas rätt till information (artikel 27), förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder (artikel 28), Skydd mot uppsägning utan saklig grund (artikel 30), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31) och rätten att inte få avsked på grund av graviditet (artikel33).

2:4:3 Global Compact och OECD:s riktlinjer för transnationella företag

De ovanstående konventionerna är enbart bindande i förhållande till de stater som ratificerat dem. De berör således inte arbetsmarknadens parter mer än att de slår fast vissa grundläggande rättigheter dessa har i egenskap av individer. Samtidigt är det inte en nyhet att företag står bakom ett relativt stort antal brott mot de mänskliga rättigheterna de facto. För att få företag att ta ett ökat ansvar för de mänskliga rättigheternas implementering har FN skapat ett företagsprogram för de mänskliga rättigheterna som heter Global Compact, liksom OECD som har tagit fram etiska riktlinjer för transnationella företag. I detta stycke kommer jag att se om de här kan lägga en förståelse för kollektivavtalet som en mänsklig rättighet.

2:4:3:1 Global Compact

Vid det världsekonomiska forumet i Davos 1999 presenterade FN: s dåvarande generalsekreterare ett förslag om hur företag i samverkan med FN och det civila samhället bättre skulle kunna stödja en bättre global miljö och sociala principer samt låta folk ta del av marknadsekonomins framgångar.[105] Global Compact består av tio olika principer som de deltagande företagen lovar att följa. Dessa är hämtade från Den universella deklarationen om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om de fundamentala principerna och rättigheterna på arbetet, Riodeklarationen samt

[103] Europeiska Unionens stadga om de grundläggande friheterna artikel 12
[104] Ibid kapitel 4
[105] United Nations (2000) *Basics facts about the United Nations* United Nations, New York, s.19

konventionen mot korruption.[106] Av dess tio principer berör främst nummer tre till sex arbetsmarknadens parter. De berör i tur och ordning organisations och förhandlingsrätten, förbud mot tvångsarbete, förbud mot barnarbete och förbud mot diskriminering på arbetet. Under artikel tre så betonar Global Compact den ömsesidiga nyttan av att parterna samverkar enligt den integrative bargaining agent model som nämnt ovan under *Företagens rationella nytta*. Men enligt Global Compact inkluderar organisationsrätten även rätten till att genom samtal komma fram till ömsesidigt acceptabla avtal[107] Vidare inbegriper Global Compact rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden från såväl arbetstagarsidan som arbetsgivarsidan samtidigt som de belyser vikten av att agera i god tro.[108]

2:4:3:2 OECD: s riktlinjer för transnationella företag

Även OECD har bidragit med ett icke bindande förslag på hur trasnationella företag bör agera i de olika staterna. Även om förslaget i sig riktar sig till transnationella företag finns det rimliga skäl att anta att de enskilda staterna som ingår i OECD har samma önskemål på nationella företag. I riktlinjernas kapitel fyra läggs rekommendationerna för de industriella relationerna fram. Redan under kapitlets punkt ett framgår det att OECD anser att företag inte enbart skall erkänna organisationsrätten för sina anställda utan även att de skall acceptera de anställdas representanter och ingå i förhandlingar med desamma samt att dessa förhandlingar skall ske i en konstruktiv anda.[109] Punkt två i riktlinjernas kapitel fyra uppmanar också företagen att säkerställa att de anställda får en konsultativ möjlighet, som i sig inte ersätter rätten att förhandla kollektivt. Punkt åtta i samma kapitel lägger här till att de företagsrepresentanter som de anställdas representanter möter skall ha mandat att fatta beslut i de frågor som behandlas och skall kunna kommunicera på det lokala språket.[110] Med att säkerställa rätten till konsultativ hjälp ovan menas också att de anställdas representanter skall få tillgång till sådan teknisk utrustning som de behöver för

[106] United Nations:1 *The ten principles of the UN Global Compact* hämtat från http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html hämtat 2006 11 17
[107] United Nations:2 *Principle three* hämtat från http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html hämtat 2006 11 17
[108] United Nations:2
[109] OECD (2001) *Working Party on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* OECD Paris s. 18, 22
[110] Ibid 20, 22

att kunna utföra sina uppdrag samt att företagen skall bistå dem med assistans om så är nödvändigt.[111] Under punkt fyra i kapitlet rekommenderar riktlinjerna företagen att tillförsäkra de anställda en dräglig och säker arbetsmiljö. Rekommendationen går dock ett steg längre och menar att anställda som löper en uppenbar risk att skadas i arbetet skall ha rätt att avbryta detta.[112] Slutligen så rekommenderas företagen att ge de anställda en sådan varseltid vid större förändringar att de ges en möjlighet att anpassa sig till de nya villkoren.[113]

2:4:4 Nationell rätt

Även om Sverige förutom till EU har ett dualistiskt rättsystem så innebär det inte att de internationella traktaterna ovan saknar inflytande på svensk nationell rätt. Sverige har som en konsekvens av sina ratifikationer en skyldighet att transferera, inkorporera eller presumera de traktat man ratificerat i nationell rätt. Tydligaste exemplet på detta är att de medborgerliga och politiska rättigheterna som återfinns i såväl IKMPR som Europakonventionen återfinns i grundlagen, närmare bestämt i Regeringsformens kapitel två.[114] Men även Regeringsformens kapitel ett paragraf två kan användas för att förstå kollektivavtalet om man beaktar kollektivavtalet som en metod att styra företagen med viss facklig medverkan. Paragraf två innehåller nämligen följande lydelse ”Det allmänna skall verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden…” [115] Detta skulle kunna tolkas som att Sverige inte enbart skall sträva efter politisk demokrati utan även ekonomisk demokrati där kollektivavtalet enligt förståelsen ovan skulle kunna vara ett verktyg. Ytterligare stöd för denna uppfattning skulle kunna finnas i styrelserepresentationslagen som säger att i företag som i genomsnitt haft tjugofem anställda eller fler har de anställda rätt att utse två representanter till företagets styrelse.[116]

[111] OECD (2001) 22
[112] Ibid 20,21
[113] Ibid 21
[114] Regeringsformen 1974: 152 kapitel 2
[115] Ibid kapitel 1 §2
[116] Lagen (1987: 1245) om styrelserepresentation för privatanställda §4

Även på Europeisk nivå tillförsäkras de anställda möjligheterna till visst inflytande i företagen genom lagen om arbetstagarinflytande i europabolag där det fastställs att kollektivavtalsslutande part har rätt att delta i en förhandlingsdelegation, och att företaget skall vidta nödvändiga åtgärder för att en sådan skall kunna bildas.[117] Förhandlingsdelegationerna kan sedan i samråd med arbetsgivaren besluta om att inrätta ett europeiskt företagsråd för att utöka och ytterligare formalisera informationsutbytet och öka samsynen mellan parterna.[118] Även Medbestämmandelagen innehåller liknande skrivelser där informations och förhandlingsskyldigheten fastställs.[119] Denna lag ger även de fackliga kollektivavtalsbärande parterna en vetorätt när det gäller entreprenader om arbetsgivarens beslut om dessa skulle bryta mot gällande avtal.[120] Medbestämmandelagen innehåller även skrivningar om att organisationsrätten skall hållas okränkt.[121]

Medbestämmandelagen definierar även ett kollektivavtal enligt följande

> Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.
> Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.[122]

Lagen innehåller utöver detta även regler för när ett kollektivavtal är giltigt och hur det skall sägas upp.[123] Slutligen så innehåller medbestämmandelagen reglerna för när arbetsmarknadens parter har fredsplikt, denna kan enkelt beskrivas som att om det finns ett gällande kollektivavtal mellan parterna så råder fredsplikt samt att man inte får gå ut i sympatiåtgärd för part som ej själv är i konflikt.[124] Ej heller får en konflikt syfta till att ändra det slutna kollektivavtalet, tränga undan ett annat eller syfta till att få exklusiv företrädesrätt.[125]

---

[117] Lagen (2004: 559) om arbetstagarinflytande i europabolag § 6,16
[118] Lagen (1996: 359) om europeiska företagsråd § 2
[119] Lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet § 11,12,15
[120] Ibid § 38
[121] Ibid § 7-9
[122] Ibid § 22
[123] Ibid § 23-31
[124] Ibid § 41-44
[125] Arbetsdomstolen (2004) *Beslut 11:04 Mål nummer 268:04* Arbetsdomstolen Stockholm

Väljer man däremot att se kollektivavtal som statsliknande funktioner enligt förståelse två i stycket Förståelse av kollektivavtalet så kan man finna stöd för detta i främst två olika nationella lagar. Den främsta av dessa är troligen förordningen med instruktion för Arbetsdomstolen som fastställer denna rätts sammansättning. Vad som kännetecknar denna domstol gentemot övriga domstolar är att den till stora delar består av representanter för arbetsmarknadens parter.[126] Vidare framgår det i Lagen om rättegången i arbetstvister att det är arbetsdomstolen som är första instans för kollektivavtalsbrott men att den i andra fall kan fungera som fullföljdsinstans.[127]

3 Empiri

3:1 Fallrätt

Tre fall kan anses ha haft en principiell betydelse för kollektivavtalens ställning i Sverige. Även om de till sin natur är delvis olika ger de tillsammans en bra bild av de intressekonflikter som kan förekomma på arbetsmarknaden när det gäller rätten till kollektiva förhandlingar och kollektivavtal. Det Första fallet Ihrebaden handlar till en väldigt stor del om ifall den negativa föreningsrätten också innebär att man inte måste acceptera kollektiva förhandlingar. Det andra fallet kan sägas återspegla den konflikt som kan uppstå då ett företag som är vant vid en annan kultur på arbetsmarknaden kommer till Sverige och inte vill integreras in i den svenska arbetsmarknaden full ut. Det tredje fallet kan sägas återspegla den problematik som följer med att även arbetskraften blir mer globaliserad i den mening att den rör på sig mellan länderna i en allt större omfattning. Tillsammans belyser dessa tre fallen väl situationen och problemen på svensk arbetsmarknad när det gäller kollektiva avtal och förhandlingar.

[126] Förordning (1988: 1137) med instruktion för Arbetsdomstolen § 5
[127] Lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister kap. 2 §1 kap4 § 5, 12

3:1:1 Ihrebaden

Konflikten mellan Torgny Gustafsson som på 1980-talet ägde vandrarhemmet Ihrebaden och Hotell och Restaurang Facket (HRF) är på många sätt en intressant konflikt på svensk arbetsmarknad.[128] Konflikten börjar när HRF kräver ett hängavtal med Ihrebaden då de anställt en facklig medlem.[129] Detta är i sig inget ovanligt utan följer den praxis som råder på svensk arbetsmarknad. Till exempel så skickade HRF vid denna tidpunkten ut cirka 700 avtalsförslag per år.[130] Det ovanliga är snarare att Torgny Gustafsson vägrade att teckna ett avtal och tog strid för den negativa föreningsrätten och lyckades hålla sin verksamhet öppen i fyra somrar trots att han var i konflikt med fem olika fackliga organisationer.[131]

Ett av argumenten som tidigt framförs från Torgny Gustafsson mot att skriva under ett avtal var att det stipulerades att han enbart skulle få anställa fackligt organiserad personal.[132] Detta brukar kallas för Closed Shop-agrements och har senare prövats i Europa domstolen som visserligen fastslår att ett sådant avtal i sig inte bryter mot den negativa föreningsrätten, men att dess efterverkningar för enskilda individer kan innebära att deras rätt kränks.[133] Han framför också i ett tidigt skede till Leif Cramling som arbetar som ombudsman på HRF att en annan av stötestenarna är att försäkringarna som ingår i ett kollektivavtal är för dyra och hänvisar till att det redan finns ett väl utbyggt försäkringssystem i Sverige.[134] Den åttonde juli 1987 varslas Torgny Gustafsson om konflikt som skulle komma att träda i kraft en vecka senare.[135] Minst två möten sker mellan Torgny Gustafsson och HRF under varseltiden där ett nytt avtalsförslag läggs fram, där kravet om closed shop är struket.[136] Konflikten blir dock redan från början ovanlig då även den fackligt organiserade personalen fortsätter att arbeta. Anledningen

[128] Kerstin Ekberg (1999) *Striden I Stenkyrka – en facklig prövning* Hjalmarsson & Högberg Stockholm s.10
[129] Ibid 37, 38
[130] Ibid 11
[131] Ibid
[132] Ibid 38
[133] Europa domstolen (2006) Sörensen & Rasmusson vs Danmark fallnummer 52 562/99, 52 620/99 sektion 4B
[134] Ekberg 41, 46
[135] Ibid 45
[136] Ibid 48-49, 51

till att detta tilläts från HRF: s sida var att den kvinnliga medlemmen var nyckeln in på företaget för att man skulle kunna driva frågan om avtal vidare.[137]

Konflikten eskalerar sedan snabbt, trots att Gustafsson tecknar den AMF-försäkring som han tidigare har ansett för dyr, så begär och får HRF stöd från LIVS och Handelsanställdas förbund (Handels) som varslar om blockad av alla leveranser till Ihrebaden som träder i kraft den 28 respektive 27 Juli.[138] Men under den lagenliga varseltiden hinner Gustafsson fylla sina lager och många som sympatiserar med honom eller bara är nyfikna kommer och besöker Ihrebaden, hans affärer går alltså lysande trotts att hans företag är i konflikt.[139] Även från arbetsgivarorganisationen Svenska Restaurtörförbundets (SRA) sida försökte man lösa problemet genom att övertyga Gustafsson att bli medlem hos dem och på så sätt anslutas till branschavtalet.[140]
Nästa års rond börjar då Gustafsson säker ny personal för den kommande säsongen i Platsjournalen.[141] Den sjätte juli 1988 försöker HRF än en gång att få igenom ett avtal med Gustafsson som sin vana trogen från det föregående året vägrar att skriva under ett avtal. Han kommer inte heller med ett motbud på vad han tycker skall strykas och/eller ändras i avtalstexten för att han skall skriva under. Däremot så säger han nu för första gången offentligt att han funderar på att driva frågan till Europadomstolen.[142] Rädslan för att den fackliga förmågan att genomdriva avtal skulle skadas allvarligt om HRF lät Gustafsson slippa ett avtal var HRF: s viktigaste drivkraft för att fortsätta konflikten i detta läge.[143] De konfliktvarsel som hade varit gällande året innan var fortfarande i bruk och nu varslade även Transportarbetareförbundet om blockad.[144] Deras medlemmar skulle alltså inte längre befatta sig med sopor eller tömma septiktankarna på Ihrebaden. Den fackliga strategin blir att undvika massmedial bevakning och att istället försöka upprätthålla blockaden av varor och tjänster.[145]

[137] Ekberg 55, 57
[138] Ibid 58, 69
[139] Ibid 59, 70
[140] Ibid 67, 68
[141] Ibid 77, 78
[142] Ibid 82
[143] Ibid 83
[144] Ibid 82, 83
[145] Ibid 84

Denna strategi fallerar dock den fjortonde juli då Företagarförbundets VD går ut i en artikel och vill begränsa de fackliga organisationernas makt.[146,147] Konflikten skärps till ytterligare då sopcontainern på Ihrebaden behöver tömmas. Lösningen här blir att en delägare till det företag som har avtal om sophämtningen på Gotland utför tömningen efter att kommunen begärt det med stöd av lagen.[148] I övrigt så var konflikten tämligen lugn utåt denna andra sommar. Men Gustafsson har bara bytt taktik och tillsammans med lektorn Göran Ravnsborg vid Lunds Universitet och ekonomiskt uppbackade av Företagareförbundet tänkte han stämma den svenska staten inför Europadomstolen för brott mot organisationsfriheten och äganderätten.[149] Samma dag den 22 augusti som Gustafsson stänger Ihrebaden för säsongen inkommer det till regeringen ett krav på att den skall avbryta konflikten och att Regeringen eller HRF skall utge fem miljoner i skadestånd till Gustafsson och fem av hans anställda. Detta trotts att Ihrebaden har haft försäljningsrekord den gångna sommaren.[150] Skälet till skadeståndet är att han menar att de fackliga stridsåtgärderna har inneburit att hans negativa föreningsrätt och äganderätt har blivit kränkta. Den andra ronden slutar alltså med att konflikten inte längre enbart är en konflikt på arbetsmarknaden utan nu även har en rent politisk dimension.

Den tredje ronden i denna långa arbetsmarknadskonflikt tar sin början redan den tolfte januari 1989 när den då sittande socialdemokratiska regeringen ger ett blankt avslag på Gustafssons skrivelse om skadestånd och att konflikten skulle avbrytas.[151] Företagareförbundet går i början av april ut och kräver en lex Gustafsson som skulle innebära att det skulle bli förbjudet med konflikter riktade mot småföretag.[152] Det politiska läget är alltså spänt långt innan sommarsäsongen på Gotland ens har börjat. Detta hindrar dock inte HRF från att be Kommunalarbetarförbundet (Kommunal) att

[146] Ekberg 85
[147] Företagareförbundet är ingen avtalsslutande part utan en politisk lobbyorganisation där bland annat Torgny Gustafssons pappa hade varit ordföranden. Företagarförbundet verkar bland annat för att det enbart skall finnas individuella avtal på arbetsmarknaden.
[148] Ekberg 93
[149] Ibid 96, 97
[150] Ibid 98
[151] Ibid 112
[152] Ibid

varsla om sympatiåtgärder. Kommunal biträder HRF i konflikten genom att utlysa en blockad av all hantering av gods och transporter till Ihrebaden.[153] Företagareförbundet å sin sida bistår Gustafsson med debattartiklar till hans försvar samtidigt som de hoppas att Europadomstolen kommer att komma med ett beslut som gör att de svenska lagarna måste skrivas om, bland annat vill de ha ett förtydligande görande av den negativa organisationsrätten.[154] Även detta år fick soptömningen på Ihrebaden lösas genom att kommunen fick förklara sophämtningen som skyddsarbete.[155] Som en följd av detta tog Kommunal tillbaka sitt varsel och varslade istället om blockad av allt arbete på Ihrebaden, vilket i praktiken innebar att en medlem fick gå ut i strejk.[156] Den första juli anmäler Gustafssons ombud Sverige till Europakommissionen då det blivit avslaget i Regeringsrätten.[157]

Den sjuttonde juli kallas parterna till förlikningssammanträde på Gotlands tingsrätt. Vid detta sammanträde erbjuds Gustafsson att antingen teckna ett hängavtal eller ett så kallat Ullaredsprotokoll vilket innebär att man visserligen inte har ett avtal med en facklig organisation men att man lovar att följa branschavtalet.[158] Gustafsson tackar dock nej till detta. Konflikten kommer denna sommar annars mest att föras i media där båda sidor försöker vinna stöd för sin sak.[159] Konflikten är alltså nu ytterst politisk laddad och det är främst den fackliga konflikträtten som står i strålkastarljuset och ifrågasätts. Den påföljande sommaren (1990) blir Gustafssons sista på Ihrebaden och han lägger ut det till försäljning under sensommaren och den andra februari tar nya ägare över som är medlemmar i SRA och därmed är bundna av kollektivavtal.[160]

[153] Ekberg 115
[154] Ibid
[155] Ibid 116
[156] Ibid 119
[157] Ibid 118
[158] Ibid 121, 122
[159] Ibid 125 - 136
[160] Ibid 145, 146

Var då denna för Sverige ovanligt långa och hårda arbetsmarknadskonflikt ett brott mot de mänskliga rättigheterna? Som vi sett ovan så anmälde Gustavsson Sverige till Europakommissionen i syfte att få sin rätt prövad i Europadomstolen. De här främst berörda artiklarna är artikel elva och artikel ett i det första fakultativa protokollet.[161] Europadomstolen började med att erkänna att en arbetsmarknadskonflikt i syfte att uppnå ett avtal till viss del kan påverka en medborgares negativa föreningsrätt men att detta inte innebär att en stat behöver göra sig skyldig till att bryta mot Europakonventionens artikel elva.[162] Staten har dock en skyldighet att se till att en individs rätt att inte bli medlem i en organisation upprätthålls. Samtidigt så är det erkänt av domstolen att kollektivavtal kan vara ett sätt för individer att skydda sina intressen i samhället.[163] Det åligger alltså staten att upprätthålla en rimlig balans mellan dessa två rättigheter. Att de anställda om än omedvetet hade skäl att skydda sina intressen framgår av att Gustavsson i början inte hade tecknat försäkringar för sina anställda. Därmed faller troligen hans argument om att hans anställda hade bättre villkor än de som fastslog i HRF: s kollektivavtal.[164] Det är även troligt att regeringen har en poäng angående allmänintresse när de hävdar att kollektivavtal i praktiken är grunden för den så kallade svenska modellen för industriella relationer.[165] Detta allmänna intresse skulle mycket väl kunna vara en legitim anledning för HRF att gå ut i konflikt. Denna bild förstärks av att över 90 procent av företagen i Sverige täcks av kollektivavtal och att Gustavsson eventuellt skulle vinna fördelar gentemot andra företag om han valde att inte följa kollektivavtalets minimibestämelser.[166]

Europadomstolen finner dock att kollektivavtal som förutsätter medlemskap i en organisation bryter mot artikel elva i Europakonventionen, men menar samtidigt att då Gustavsson hade möjlighet att teckna ett hängavtal utan att bli medlem i någon arbetsgivareorganisation så kan de inte finna att Sverige skulle ha någon skyldighet att vidta positiva åtgärder för att hindra HRF att kräva ett avtal.[167] Domstolen menar även att Gustavsson inte lyckats bevisa att hans anställda hade bättre villkor än kollektivavtalet

[161] Europadomstolen (1996) Gustafsson vs Sverige mål nummer 18/1995/524/610.
[162] Ibid punkt 44
[163] Ibid punkt 45
[164] Ibid punkt 46
[165] Ibid punkt 49
[166] Ibid
[167] Ibid

skulle ha gett dem samt att då de beaktar den centrala roll som kollektivavtal kan anses ha på svensk arbetsmarknad inte utesluter att HRF hade ett legitimt intresse för att kräva ett avtal med Gustavsson.[168] Vidare finner domstolen att rätten till kollektiva förhandlingar är erkänd i ett antal internationella fördrag och konventioner såsom belysts ovan, detta gör att domstolen sammanlagt finner att Sverige inte brutit mot Europakonventionens artikel elva.[169] Inte heller när det gäller artikel ett i första protokollet finner domstolen att Sverige har brutit mot sina förpliktelser, detta då de menar att de genom blockad stoppade leveranserna är en kontraktsfråga mellan fria individer.[170]

3:1:2 Toys are Us

Under sensommaren 1995 startade det amerikanska leksaksåterförsäljaren Toys R Us upp tre butiker i Sverige.[171] Företaget var då världens största återförsäljare av leksaker med 1115 butiker i 21 länder och över 50 000 anställda.[172] Men det var också ett företag som var tydligt präglad av den anglosaxiska arbetsmarknadskulturen och där all verksamhet styrdes från huvudkontoret i USA och dess europakontor i England.[173] Som exempel på detta kan man i Toys R Us uppförandekoder inte finna någon som helst skrivning om att företaget skall respektera de anställdas rätt att fritt bilda eller ansluta sig till valfri facklig organisation, däremot så förklarar den att det är olämpligt att personalen umgås intimt med varandra på fritiden.[174] Det var således kanske inte så konstigt att Handels mötte problem när de ville teckna kollektivavtal med Toys R Us. I takt med att den fackliga organisationsgraden på företaget steg kom också allt fler symptom fram på att företaget hade en minst sagt ovanlig syn på sina anställda gentemot vad som är tradition i Sverige.

---

[168] Europadomstolen (1996) punkt 53
[169] Ibid punkterna 53 - 55
[170] Ibid punkt 60
[171] Karl-Olof Andersson (2005:1) *Striden vid Toys R Us* Handelsanställdas Förbund Stockholm, hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/542AD59F8310A214C125710000313DF6 hämtat 070103
[172] Manucher Farhang (1997) **The ethnocentric MNC and host-country traditions: Conflict between Toys R Us and the Swedish trade union** I *Journal of euro-marketing* The Haworth press volym 6 1997 s.100
[173] Ibid
[174] Toy R Us *Toys R Us .inc and subsidiaries code of ethical standards and business practices and conduct hämtat från http://www4.toysrus.com/about/PDF/codeofconduct.pdf hämtat 070103*

Till exempel så ville företaget själva ensidigt få bestämma lönen samt att denna skulle vara flexibel och kunna ändras när som helst vidare innehöll personalhandboken en rad hot om straff så som förlust av tjänsteår, suspendering med eller utan lön, försenad lönerevision och förlust av tjänsteår.[175] Men även det faktum att personalhandboken pekade ut tjugo punkter som om de bröts skulle vara anledning till omedelbart avsked får anses vara ovanligt på svensk arbetsmarknad.[176] Det är alltså uppenbart att Toys R Us ville frångå ett antal bestämmelser i svensk lag och implementera samma regler i Sverige som de gjort i andra länder världen runt.[177] Håkan Torén på LO –TCO Rättsskydd kommenterade villkoren på företaget med orden ”Det är uttryck för en främmande människosyn, en främmande personalpolitik, ett sorts feodalt synsätt på de anställda som bygger på misstro, kontroll och disciplinära åtgärder, medan vi i Sverige vill ha förtroende under ansvar.”[178] Toys R Us var också rädda för att om de skulle teckna ett kollektivavtal i Sverige så skulle de drabbas av en dominoeffekt och tvingas att acceptera kollektivavtal i andra länder.[179] Handels gav sig inte utan fortsatte under hösten 1995 att försöka få ett avtal till stånd med Toys R Us. Företaget nekade dock att skriva under då de dels inte hade skrivit under något avtal i något annat land och dels önskade att enbart teckna individuella avtal med de anställda.[180] Det fanns även en rädsla för att den fackliga organisationen skulle lägga sig i företagets drift. På något annat sätt kan jag inte tolka Toys R Us Europachef David Rurkas inställning till att han inte ville ha någon lokal fackklubb samt att de ville driva företaget själva, inte ha någon som drev det till dem.[181]

Kanske hade Handels lärt sig av HRF: s problem i fallet Ihrebaden där de hade få medlemmar och därför hade problem att driva konflikten till ett snabbt slut. För Handels insåg att de behövde ha med sig de anställda i en eventuell konflikt och anordnande möten för de anställda där de fick information om och möjlighet att diskutera

[175] Andersson (2005:1)
[176] Manucher s.103
[177] Ibid 102
[178] Andersson (2005:1)
[179] Ibid
[180] Karl-Olof Andersson (2005:2) *Striden börjar* Handelsanställdas Förbund Stockholm hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/F75F89F4C44BDCF2C125710000330959 hämtat 070103
[181] Manucher 103,104

kollektivavtal och stridsåtgärder.[182] Den tjugoåttonde april 1996 varslade Handels om konflikt på Toys R Us butiker i Göteborg och Malmö, man kunde trots detta inte uppnå en överenskommelse varför konflikten bröt ut tidigt på morgonen den nionde maj. Den tredje butiken som var placerad i Stockholm drogs bara några dagar senare in i konflikten.[183] För att stärka sammanhållningen och undvika att någon blev strejkbrytare ordnades det sociala aktiviteter åt de medlemmar som var uttagna i konflikt, vilket svetsade samman gruppen.[184] Trotts detta lyckades Toys R Us hålla öppet och försökte vinna kunder med hjälp av att sälja blöjor extremt billigt.[185] Konflikten fick liksom i Ihrebaden fallet en stor massmedial uppmärksamhet.[186]

Men till skillnad från Ihrebaden så fick den fackliga organisationen och dess medlemmar ett starkt stöd från de socialistiska tidningarna och stora delar av allmänheten medan den borgerliga pressen ställde sig på företagets sida.[187] Men precis som i fallet Ihrebaden dröjde det inte länge förrän konflikten också blev politisk. I Ihrebaden fallet var det Företagareförbundet som drev den politiska linjen medan det i fallet med Toys R Us var det Moderata ungdomsförbundet (MUF) och riksdagsmannen Per Bill som manade till kamp mot facket och uppmanade människor att stödhandla hos Toys R Us.[188] Ett flertal fackliga förbund inledde sympatiåtgärder mot Toys R Us och bland annat så stoppades deras transporter, städning, installationer och reparationer med mera. Vad som här är ovanligt var att även fackliga organisationer utanför den egna fackliga centralorganisationen gick ut i sympatiåtgärder. Till exempel så stoppade TCO förbundet Finansförbundet alla ekonomiska transfereringar för företaget.[189]

---

[182] Andersson (2005:2)
[183] Ibid
[184] Ibid
[185] Manucher 104
[186] Ibid
[187] Manucher 103, 104
[188] Karl-Olof Andersson (2005:3) *Politiskt slagfält utanför butikerna och i pressen* Handelsanställdas Förbund Stockholm hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/765548A3A574A5CDC12571000033E372 hämtat 070103
[189] Karl-Olof Andersson (2005:4) *Framgångsrika sympatiåtgärder och världsbojkott* Handelsanställdas Förbund Stockholm Hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/60047D696A03FD98C125710000342AE3 hämtat 070103

Även den dåvarande fackliga yrkesinternationalen FIET (Internationalen för handels- och kontorsanställda samt privatanställda tjänstemän numera en del av Union Network International UNI) gav på sin kongress i juni 1996 en uppmaning till bojkott vilket drabbade Toys R Us hårt genom dålig publicitet på den amerikanska hemmamarknaden och en fallande aktie.[190] Den negativa publiciteten och den fallande aktien gjorde att Toys R Us den nittonde juni kontaktade Handels för att återuppta förhandlingarna. Hur seriösa dessa förhandlingar från början var menade att vara kan man ifrågasätta då företagets delegation inte hade förhandlingsmandat.[191] Men den andra augusti anlände Toys R Us dåvarande vice VD Simon Dawson för att förhandla, han frågade då Handels om de tänkte fortsätta sin konflikt om företaget vägrade skriva på och fick då ett jakande svar.[192] Dawson hade innan han kom till Sverige hört att det var ett av de mest amerikaniserade länder i världen och hade en förhoppning om att kunna driva företagets butiker med oorganiserade anställda.[193] När han istället upptäckte att konflikten fick så många som 150 tidigare icke organiserade anställda att bli medlem i facket gav Toys R Us upp.[194] Den tionde augusti kom så erkännandet av att Toys R Us skrev under avtalet med Handels.[195]

3:1:3 Vaxholmsfallet

Konflikten i Vaxholm 2004 - 2005 mellan det lettiska företaget Laval un Partneri (Laval) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) berörde den i en allt mer geografiskt regionaliserade marknaden för arbete inom tjänstesektorn.[196] Konflikten kan även ses som en konflikt mellan den svenska modellen med ett utvecklat civilt samhälle och en välorganiserad arbetskraft som utmanas av en mer neoliberal samhällsordning, med ett svagt civilt samhälle, en utbredd korruption, en sämre arbetsmiljö och en låg

---

[190] Andersson (2005:4)
[191] Andersson (2005:5) *Striden avgörs* Handelsanställdas Förbund Stockholm Hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/0397955 4BE2C09EFC125710000349335 hämtat 07103
[192] Ibid
[193] Manucher 104
[194] Ibid
[195] Andersson (2005:5)
[196] Charles Woolfson, Jeff Sommers (2006) **Labour mobility in construction: European implications of the Laval un Partneri dispute with Swedish labour** I *European journal of industrial relations* Sage, London, volume 12 nummer 1 s.49

facklig organisationsgrad.[197] Att det skulle uppstå en konflikt när dessa system möttes på arbetsmarknaden är kanske inte förvånande.

Konflikten hade sin upprinnelse i att Laval vann en upphandling för att bygga till och om en skola i Stockholmsförorten Vaxholm. Då företaget tidigare varit verksamt i Sverige och då tecknat hängavtal med Byggnads så fanns det i detta läge ingen anledning till att tro att en av Sveriges mest omdiskuterade arbetsmarknadskonflikter närmade sig.[198] Byggnads hade alltså inget skäl att vänta sig några problem när de kontaktade Laval den nionde juni 2004 i syfte att teckna ett avtal, men denna gång var Laval ovilliga att skriva under avtalet. Inte heller på de tre följande mötena varav det sista skedde den femtonde september uppnåddes en samstämmighet så att avtal kunde skrivas.[199] Däremot så hade Laval varit beredda att skriva under ett avtal med Byggnads som gav de lettiska arbetarna en lön som motsvarar stupstocken i Byggnads avtal vilket dock av kanske lätt förklariga skäl Byggnads hade vägrat att acceptera.[200]Däremot så slöt Laval ett avtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet den fjortonde september.[201] Byggnads som drev linjen att svenska lagar och avtal skall gälla i Sverige meddelade Lavals ombud den sjunde oktober att de avsåg att varsla om konflikt, och fick svaret samma kväll att Laval inte avsåg att teckna något avtal med Byggnads.[202] Som en konsekvens av detta varslade Byggnads Laval om blockad den nittonde oktober 2004.[203] Som ett svar på detta så presenterade Laval ett tillägg till det lettiska avtalet att det var den lettiska fackliga organisationen som hade exklusiv förhandlingsrätt för samtliga Lavals anställda utan för Lettland.[204] Då Byggnads fortfarande den tredje december inte hade lyckats få ett avtal till stånd varslade Svenska Elektrikerförbundet Laval om sympatiblockad samtidigt som företaget fick allt svårare att få fram leveranser med material.[205]

[197] Woolfson 50, 52
[198] Arbetsdomstolen (2004) 12
[199] Ibid 15
[200] Ibid 6
[201] Ibid 15
[202] Ibid
[203] Woolfson 54
[204] Arbetsdomstolen (2004) 15
[205] Woolfson 54, 55

Laval ansåg att blockaderna var olagliga och att Byggnads avtalskrav utgjorde ett hinder för den fria rörligheten av tjänster inom EU och fick ett stöd för denna uppfattning av den lettiska regeringen och att Byggnads krav saknade legal grund då Sverige inte har allmängiltligförklarat kollektivavtalen.[206,207] Vid denna tid steg även Svenskt Näringsliv (SN) in och ställde upp de ekonomiska garantier som krävdes för att Lavals juridiska ombud skulle kunna driva ärendet till Arbetsdomstolen.[208] Visserligen ansåg SN att konflikten var omdömeslös men inte att den var olaglig, de ville dock få frågan prövad.

Konflikten fick även andra mer otäcka anslag där Byggnads utmålades som protektionistiska xenofober av frihandelsförespråkare i såväl Sverige som Lettland.[209] Denna inställning framfördes även i den svenska Riksdagen av den folkpartistiska ledamoten Carl B Hamilton som menade att konflikten lätt kunde tolkas ur ett såväl ekonomiskt som nationalistiskt perspektiv.[210] För att motverka stämpeln som xenofober satte Byggnads in en artikel i Lettiska tidningar som välkomnade lettiska byggnadsarbetare att komma till Sverige och bli medlemmar i Byggnads. Byggnads annons besvarades nästa dag med en annons från den lettiska arbetsgivare föreningen som varnade för att om man följde Byggnads råd och blev medlem i en svensk fackförening skulle detta kosta arbetstillfälle.[211] Den sjunde december anmälde Laval arbetsmarknadskonflikten till Arbetsdomstolen och hävdade att den var olaglig och begärde ett interimistiskt beslut om att konflikten skulle upphöra.[212]

Lavals yrkande byggde på följande skäl,

- Fredsplikten i medbestämmandelagen § 42 som också brukar kallas Lex Brittania. Denna förbjuder fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder om målet är att undanträngа ett kollektivavtal som arbetsgivaren skrivit under med en facklig organisation. Dock gäller detta bara för företag som anses lyda under

[206] Woolfson 55
[207] Arbetsdomstolen (2004) 10
[208] Ingvar Persson (2005) *Konflikten i Vaxholm, svensk arbetsmarknad i förändring* Premiss förlag, Stockholm, s.31
[209] Woolfson 55
[210] Carl B Hamilton (2004) *Riksdagens protokoll 2004/05:54* Riksdagen Stockholm
[211] Woolfson 55
[212] Ibid 56

medbestämmandelagen. Enligt Laval var detta ett brott mot EG fördragets artiklar 49 och 12 som förbjuder diskriminering på grund av nationalitet. Vidare menade Laval att ett avtal med Byggnads skulle undanträngа det lettiska avtalet som ju enligt sin skrivning skulle vara exklusivt.

- Vidare menade Laval att rätten till stridsåtgärder som återfinns i regeringsformens 2: a kapitel § 17 enligt EG fördragets § 49 skall inskränkas då Byggnads åtgärder var oproportionerliga och inskränkte företagets rätt att förmedla tjänster i Sverige. Inte heller finner Laval att det finns ett sådant allmänintresse att ett undantag skulle kunna vara tillåtet.
- Att då Sverige som tidigare nämnts inte har allmängiltligförklarat kollektivavtalen så finns det ingen nedre gräns för hur låg lön som tillåts i Sverige, och att det drygt 170 sidor långa byggnadsavtalet inte motsvarar utstationeringsdirektivets krav på att utländska arbetsgivare enkelt skall kunna få reda på vilka villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden.[213]

Någon proportionalitetsregel som nämnts ovan återfinns inte i svensk rätt, men bland annat den nuvarande försvarsministern Mikael Odenberg har motionerat om att Sverige skall införa sådana samt förbjuda sympatiåtgärder.[214] Om denna motion hade vunnit bifall är det troligt att Vaxholmskonflikten aldrig hade inträffat.

Byggnads menade igengäld att

- Lex Brittania visst ger svenska fackliga organisationer rätt att vidta stridsåtgärder även om arbetsgivaren redan har träffat ett avtal med en utländsk facklig organisation oberoende om den andra statens rättsordning innebär att det svenska avtalet blir ogiltigt. Vidare menar man här också att om Lex Brittania skulle strida mot EU rätten så skulle konflikten bedömas som en konflikt mot en svensk arbetsgivare som tecknat avtal med en konkurrerande facklig organisation och således vara laglig ändå.

[213] Arbetsdomstolen (2004) 8-11
[214] Mikael Odenberg Motion till riksdagen 1999/2000:A6

- Att det står tydligt i utstationeringsdirektivet att rätten till konfliktåtgärder enbart regleras av den nationella rätten och vad artikel 49 i EG fördraget möjligen kan reglera är rätteverkningarna av ett avtal inte rätten att vidta konfliktåtgärder för att uppnå ett sådant.
- Slutligen menar Byggnads att konfliktåtgärderna varken är olagliga eller oproportionerliga och pekar bland annat på att även om avtalet är på 170 sidor och är på svenska så är de lagregler som ett företag måste följa oändligt många fler och även de på svenska samt att konflikten följer i Sverige vedertagen praxis.[215]

Arbetsdomstolen avslår Lavals yrkande om interimistiskt avbryta konflikten då den inte finner att så starka skäl som detta kräver har kunnats bevisas i den gjorda utredningen.[216] Vidare finner Arbetsdomstolen att konflikträtten på svenskarbetsmarknad är grundlagsskyddad i regeringsformen och att undantagen till denna är reglerat i medbestämmandelagen.[217] Arbetsdomstolen finner dock att Lavals förhållande då de bara är tillfälligt verksamma i Sverige är sådana att Medbestämmandelagen inte är tillämpligt på företaget, varför fredsplikt enligt denna inte kan råda.[218] Vidare hävdar domen att de delar av Medbestämmande lagen som skulle kunna gå emot EG-rättens krav på att inte missgynna utländska företag som medför egen personal i Sverige i sig är legitima då de företräder ett allmänintresse i form av att de förhindrar socialdumping.[219] Vidare menar man att det är tveksamt om utländska företag överhuvudtaget blir diskriminerade och pekar på den breda anslutningen till kollektivavtal som finns i Sverige, samt att företag kan få avtal prövade om de anses vara allt för långtgående för att inte kunna rymmas inom allmänintresset.[220] Arbetsdomstolen menar i sin dom att den förelagda utredningen inte ger stöd för att stridsåtgärden skulle vara oproportionerlig då den inte preciserar situationen som företaget befinner sig samt hänvisar till resonemanget ovan om allmänintresse.[221] Slutligen finner Arbetsdomstolen att det inte kan anses bryta mot god sed att en facklig organisation försöker framtvinga ett hängavtal till det ledande

[215] Arbetsdomstolen (2004) 13-17
[216] Ibid 20
[217] Ibid
[218] Ibid 21
[219] Ibid 23
[220] Ibid
[221] Ibid 24

kollektivavtalet inom den berörda näringen.[222] Arbetsdomstolen avslår således Lavals yrkande om att interimistiskt avbryta konflikten.[223]

3:2 Arbetsmarknadens parter

Under denna rubrik kommer parterna på arbetsmarknaden att få ge sin syn på kollektivavtalet och dess implementering i Sverige. Bägge respondenterna har en långvarig erfarenhet från avtalsarbete i sina respektive organisationer och är heltidsanställda av dessa.

3:2:1 Arbetstagarna

Den respondent som i denna uppsats representerar arbetstagarna ombads först att kommentera om han såg kollektivavtalet enbart som en ekonomisk överenskommelse eller vad det annars kunde tänkas reglera. Respondenten menade dock att ett kollektivavtal främst var

> […] en social pakt,[…] I grunden är det inte en överenskommelse med motparten utan en överenskommelse mellan människor. Det är ju det jag tycker egentligen första steget alltså. Jag menar det fanns så att säga kollektiv, nej inte kollektivavtal i dagens mening men det fanns kollektivavtal långt innan kollektivavtal. I den meningen att människor enades om vad de skulle köpa, sälja för. I den meningen beskriver jag kollektivavtalet, som yrkes och kartellstrukturer. Där där arbetsgivare enades vad de skulle köpa för eller arbetstagare skulle sälja för. […] Och då tycker jag att att grunden för kollektivavtal är en social pakt för människor i samma situation. [224]

Det är också denna sociala pakt som enligt respondenten utgör grunden för att kollektivavtalet (efter att det de facto hade implementerats på arbetsmarknaden) erkändes juridiskt. Detta blev tydligt när respondenten beskrev den juridiska rättskällan till kollektivavtal så här

[222] Arbetsdomstolen (2004) 25
[223] Ibid
[224] Intervju 20061210 med en centralt anställd ombudsman inom en av de fackliga centralorganisationerna.

Det visar sig också att att I Sverige som en gång 1905 tror jag det var så fanns det ett mål i högsta domstolen, svenska högsta domstolen om ett avtal med murarna, murarmästarna i Stockholm tror jag det var. Och då hade de kommit överens om detta med murarbyggmästarna och då var det frågan om det var en giltig överenskommelse. Och då dömde högsta domstolen: Ja det där var ett avtal som gällde alla arbetarna och byggmästarna, fast det inte fanns en kollektivavtalslag. Det fanns egentligen ingen rättsgrund för det. Så om man går från den där sociala pakten så kan man säga: Det är en social pakt som sen juridiken accepterar utan att ha en laglig grund för förrän långt senare. Alltså det finns ingen rättsgrund för kollektivavtal förrän långt efter att man tillverkade i praktiken[225]

Anledningen till att domstolen enligt respondenten accepterade den sociala pakten som rättsgrund var att det enligt respondenten är ett smart sätt att lösa konflikten mellan arbete och kapital och samtidigt ge bägge parter vad de eftertraktade. Respondenten uttryckte det så här vid intervjun.

För att det är så väldigt smart, för att det är så listigt, för det löser, löser och löser. Det är en del av en lösning på det samhälliga grundproblemet, motsättningen mellan arbete och kapital. Det är en konstruktion som vuxit fram i en social situation. Nämligen hur den sociala situationen är ju att arbetsgivare tänker så här; Hur skall jag få en arbetsskyldighet hos många samtidigt utan att prata med alla. Det blir för jobbigt, och då kommer de att bråka i tur och ordning. Och för arbetstagarna är tanken hur skall vi kunna få så bra villkor som möjligt genom att hota honom samfällt och samtidigt om att inte arbeta. Och i det här ömsesidiga önskemålet om att det skall ske samtidigt, arbetsgivaren vill ha arbetsfred och vi vill ha pengar och villkor och utöva den makt som som mångfalden ger. Så egentligen är det på något sätt en social, så småningom blir det en juridisk lösning på ett socialt problem, eller ekonomiskt med ekonomiska övertoner på något sätt.[226]

Respondenten fortsätter sedan att beskriva det juridiska problemet med att förstå vad ett kollektivavtal är han säger bland annat.

Det är en bastard i juridiken. Alltså romersk rätt, alltså civilrättsligtavtal skall ju vara mellan de som det gäller, det är ju inte det här. Det här är ju mellan organisationer va, som träffar avtal om vad som gäller för medlemmar. Det är helt konstigt. Alltså man kan säga utan att det finns en uttalad delegation, alltså det finns ingen, alltså det finns ingen alltså folk blir ju bundna av det här avtalet utan att ha ens sagt, ens skrivit på det på något sätt eller givet delegation på det, det är ju väldigt konstigt alltså. Jurister kan inte beskriva

[225] Intervju 20061210
[226] Ibid

vad det är, och det är inte lag. Lag gäller ju för alla. Lag säger ju så här lag gäller ju för alla, man har accepterat det eller inte. Civilrättligt avtal gäller för dem som accepterat det. Det här är alltså mitt i mellan. Jag brukar säga kollektivavtalet har lagen till farsa och civilavtalet till morsa på något sätt. Alltså det är jättekonstigt.[227]

En annan sak många enligt respondenten hänger upp sig på när det gäller ett kollektivavtal är att det är luddigt, i den meningen att det inte går att göra absoluta tolkningar utifrån det. Respondenten själv ansåg dock att detta var en av dess fördelar. Detta var tydligt när han sade

Ja, sen har det en egenskap till som gör att ingen tycker om det och det är att det är luddigt. Och det är själva idén, att det inte är klart. Många regler så är det, avtalet lämnar ett stort utrymme för tolkning i den enskilda situationen. I många fall inte när det gäller en del saker. Och det är egentligen att hade det varit exaktare så skulle ingen skriva på det. Det finns en gråzon i det här avtalet va, alltså i lag och i civilrättligt avtal där strävar man efter precision man skall veta vad som gäller. Det gör man inte i kollektivavtal. I kollektivavtal, ja där finns en viss jaa tolkningsutrymme i det enskilda fallet. Och det är lite listigt va, och sen får man processa på det och processa på det och arbetsdomstolen och allt det där.[228]

Respondenten fortsätter och slår fast att ett kollektivavtal är

[…] väldigt funktionellt alltså. Alltså alla har det va, det är väldigt lustigt. Här har vi en bastard som ingen riktigt vet vad det är. Och ändå så är det så att alla länder som är moderna vad jag vet, så har man det eller försöker införa det.[229]

Respondenten exemplifierar detta genom att berätta om en av sina egna upplevelser

Jag var i Frankrike till exempel för tio år sen eller var det var. Och då då var jag på arbetsmarknadsdepartement och då hade de lagstiftningar om kortare arbetstid. Och då träffade jag statssekreteraren eller vad han var, han var ganska fin i alla fall, hade stort rum och så där. Och då så sa han så där? Ingo, Arbetstidsförkortning ger mera jobb, tror ni på det? Nej det gör vi inte, men varför inför det här då? Jo för att vi vill att de skriver kollektivavtal på den franska arbetsmarknaden. För det är nämligen så, att om man skulle det var så här va att de skulle sänka arbetstiden till 37 timmar kanske det var. Så betalade staten i bidrag lönebidrag till arbetsgivaren för att han förkortade arbetstiden så att han inte hade

[227] Intervju 20061210
[228] Ibid
[229] Ibid

några kostnader. Men på det villkoret att arbetsgivaren tecknade kollektivavtal med facket. Han hade en bok som var cirka fyra centimeter, fem centimeter kanske det var som han kallade röda boken, för den var röd. Det här det är våra regler på arbetsmarknaden. Vi kan inte ha det så här, här står hur mycket OB ersättningen, det kan man slå upp. Det kan man inte ha i en bok, i en lag, det är lag här. Vi kan inte ha det så här. Därför betalade staten för att man skall teckna kollektivavtal om kortare arbetstid.[230]

Enligt respondenten så är ett kollektivavtal, om det ses som en social pakt en så pass naturlig del av ett utvecklat industrisamhälle att det återfinns även i de länder där det inte har ett juridiskt stöd. För att stödja detta använder sig respondenten åter av sina egna upplevelser och använder följande exempel för att stärka sin tes.

[I] England finns finns det ingen lagstiftning om kollektivavtal, det går alltså inte att träffa kollektivavtal. Alltså så gör de det ändå., och hur funkar det då? Jo det funkar och det finns ingen fredsplikt kopplat till kollektivavtalet. Ja vad gör de då?, Jao de jag berättar när jag var på ehh vad heter det, den här en bilfabrik utanför London och den här dagen monterade de inte höger framlykta på bilarna, så bilarna kom ut men de hade ingen höger framlykta. Varför gör ni inte det? Nja för att de har, och så var det alltså arbetsgivaren ville ta bort rätten att vara ledig på femtioårsdagen, det hade arbetsgivaren bestämt. Han hade tagit bort rätten att vara ledig när man fyllde femtio år. Och då måste alla strejka, omedelbart eller göra någon sån här social aktion på söndagen, så då monterade dem bilar utan framlykta. För att behålla rätten att få få vara ledig på femtioårsdagen.[231]

Det är dock enligt respondenten väsentligt att parterna upprättar fredsplikt under avtalstiden för att ett kollektivavtal skall kunna främja bägge parters intresse. Om så inte är fallet menar respondenten att det finns en risk för inskränkningar i den fackliga konflikträtten och använder även denna gång England som exempel.

Alltså de strejkade så mycket att folk blev förbannade på dem. För de kunde aldrig träffa ett bindande avtal. Men även dem har det där, att när de har ett papper på den här bilfabriken kallade dem det för den blå boken. Aah det här var ju bra, Ja det här är vårt avtal alltså men det är ingen tvingad att följa, så varje gång arbetsgivaren inte följer det här, varje gång, så fort han säger att nu får inte du det här, då måste vi göra någon form av aktion för att för att hota honom. Och det Marget Thatchers regering gjorde var att införa en massa regler som förbjöd dem som gjorde aktionen olagliga. De måste ha omröstning och långa varseltider, det är jättekrångligt va, annars fick de böta jättemycket. Så hon liksom, hon, i och med att de inte kan få

[230] Intervju 20061210
[231] Ibid

bindande avtal så försvagade då den borgerliga regeringen fackets möjligheter att försvara sina, sina inofficiella kollektivavtal.[232]

Men trots att respondenten ser kollektivavtalet som en social pakt så har han svårt att se detta som ett uttryck för att människor använder sig av sina mänskliga rättigheter då kollektivavtal till stora delar är fristående från staten och att

[…] vare sig det gäller kollektivavtal eller inflytande är någonting är ju någonting som i grunden är fristående från staten. Det vill säga inte helt för staten skriver en del lagar som är grund för allt, men i princip är det ett system som är fristående. Vi talar ofta om fristående parter och vakta partsystemet och så där va. Det är alltså ett sätt att att hantera det. Något helt annat är ju när staten tilldelar samhälliga aktörer rättigheter, till exempel individer.[233]

Respondenten menar vidare att kollektivavtal inte kan ses som en mänsklig rättighet då den inte är en given rättighet utan en tillkämpad sådan, detta är han väldigt tydlig med när han säger att han

[…] menar att kollektivavtal är inte någon av något tilldelade rättigheter utan tillkämpade rättigheter byggt utifrån maktförhållanden. Men det är något helt annat. Och sen kan man säga att en en liten del av det där är att man också säger precis som du sa nyss att då säger stater och även svenska staten säger eller så säger de här artiklarna att ett land skall ha regler som gör det rätt, att man har en rätt att kämpa för kollektivavtal.[234]

Respondenten belyser också den konflikt som kan finnas mellan den kollektiva rätten som ett kollektivavtal utgör och en individs rättighet. Han gör det genom att använda ett väldigt tydligt exempel när han använder sig av förbudet mot diskriminering.

Om vi gör ett kollektivavtal om löner på en arbetsplats som en klubb har gjort upp och man skriver på det, där du var på mejerierna där och sen så kommer en som är invandrare eller har en annan egenskap kanske kvinna och säger jag har fel lön. Jaha jag har för dåligt betalt, jag hävdar att det är för att jag är från Somalia eller, vi säger det, vi tar Somalia va. Ja ha och då är svensk lagstiftning så att om den här från Somalia då får rätt betyder det, man kommer fram till att han är diskriminerad, han har fel lön. Då betyder

[232] Intervju 20061210
[233] Ibid
[234] Ibid

det att den uppgörelse man har gjort kollektivt som ett byte mellan arbetsgivarna, fredsplikt och facket om lönevillkor och som då innehåller ett fel, han har fel lön, slåss bort. Det gäller inte då, för arbetsgivaren måste betala den lönen också till den här somaliern. Och det är väl kul för somaliern och det är väl kul den gången men tänk om detta blir många gånger, vad kommer arbetsgivaren att säga då? Vad är det för vits med att skriva ett avtal med er om jag ändå hamnar i domstol sen. Man har ett annat rättsystem som tar över det kollektiva systemet och det kan kanske vara kul på kortsikt för att man kan få lite pengar till somaliern men på lång sikt är det väldigt farligt för det minerar det kollektiva systemets legitimitet.[235]

Om det kollektiva systemet blir för underminerat på grund av individuella rättigheter så som respondenten befarar så kan det leda till att individen enligt respondenten tvingas att förtingliga sig själv till en högre grad. Denna tes exemplifierar respondenten med EU: s arbete med ett arbetstidsdirektiv.

Och den skarpa orsaken till det är att England kräver att få något som heter Up out, option out alltså. Och det de kräver är att i varje land, om man har ett sånt här arbetstidsperspektiv så skall man i varje land så skall man i lagen, i lagen när man införde det som finns som säger att individen alltid har rätt att avtala bort de kollektiva rättigheterna. För att han i detta fallet skall kunna jobba upp till 74 timmar i veckan, det skall jag som individ kunna gå med på, även om det står annat i det kollektiva systemet, i kollektivavtal och sånt. Man skall alltid ha en individuell rätt att avtala om 74 timmar i veckan. Och då kan man fråga vad är det för idiot som går med på det? Jo det är klart han blir hotad, du får inte det här jobbet om du inte går med på det, annars får du inte det här jobbet. Då kommer naturligtvis facket att säga så här: Men va fan, förlåt, vad är det för vits med att skriva kollektivavtal om 40 timmar i veckan om arbetsgivaren kan utöva utpressning mot var och en att de skall jobba upp till 74 timmar.[236]

Respondenten menar dock att ett kollektivavtal väl motsvarar den moraliska ekonomins krav på att parterna skall behandla varandra som de själva vill bli behandlade. Han menar även att ett avtalssystem i detta fall är bättre än de demokratiska systemen. Respondenten är tydlig med detta när han säger att

[…] i det förhandlande systemet så är det liksom, så gör man någonting ändå och sen skall man göra någonting nästa dag och då skall man mötas igen och då skall man på nytt hitta en kompromiss. Medan i ett majoritetssystem bestämmer en och han kan ge fan i minoriteten men sen pratar man mycket om att man i

[235] Intervju 20061210
[236] Ibid

en bra demokrati skall man ta hänsyn till minoriteten. I grunden kan han bestämma, han kan stampa på de andra, de kan han bara stampa på. Och det kan man inte i förhandlande system[237]

Även den moraliska ekonomins krav på att aktörer skall konkurrera på ett ansvarsfullt sätt är förenligt med främst centrala kollektivavtal. Eller som respondenten uttrycker det

Ja det är ju hela grejen. Alltså dom får alltså två saker, arbetsgivaren får två saker, den enskilda arbetsgivaren får två saker i ett kollektivavtal. Det ena han får är han får fredsplikt och det andra han får är att hans konkurrenter är lika dyra. Alltså det är hela vitsen och så är det för arbetstagaren också. Jag får garanterad lön men sen vet jag att ingen är billigare än mig[238]

Alltså om varje arbetsgivare skriver ett eget kollektivavtal på den arbetsplatsen, vad vi kallar hängavtal. Då får man i sig fredsplikt och de anställda får garanterade löne och anställningsvillkor. Men man får ingen konkurrensneutralitet, för det kollektivavtalet kommer att spegla kommer att spegla de maktförhållandena på den arbetsplatsen när det gäller lön, arbetsgivaren och betalningsförmåga och så där va och det blir ingen konkurrens neutralitet va. Den arbetsgivaren vet ju inte att andra arbetsgivare som tecknar avtal, andra mejerier eller andra vad det nu är. Att dom, mejerier är ju dumt, de finns så få. Men att dom träffar avtal på samma nivå utan de kanske tecknar avtal som är gjort efter maktförhållandena på den arbetsplatsen och den vinsten och den lönebetalningsförmågan och fackliga organisationsgraden och så.[239]

Även Adam Smiths tankar om att ett samhälle behöver goda institutioner för att fungera finner respondenten väl genomtänkta. På frågan om vad han anser om denna teori svarar han bland annat.

[…] att staten måste göra två saker dels måste den reglera förutsättningarna, de institutionella förutsättningarna. Men det andra är att den måste balansera maktförhållandena. Alltså den merkantila det framväxande samhället är inte stabilt om inte staten väger av maktförhållandena och tilldelar de svagare grupperna större resurser det vill säga maktmässigt. Skyddar dem. Och det är, han ser kapitalismens inneboende självförstörande krafter. Och skall man få ett effektivt samhälle så måste man både arrangera förutsättningarna för handeln och skydda de svagare grupperna. Och det är väl ganska klurigt, regler om hur banker fungerar till exempel, att det finns en börs, att det finns lagar som säger vad man får göra och inte så man kan säga att det på något sätt är att sätta staket för kapitalismen härjningar, att det är statens uppgift.

[237] Intervju 20061210
[238] Ibid
[239] Ibid

Slutligen så avvisar respondenten Wigforss deterministiska syn om att kapitalismen inte kommer att behövas i framtiden med orden

jag visste inte att Wigforss sa så, jag har ingen reflektion, jag tror jag tror inte, jag har jag jag jag spelar ju ingen roll men jag har alltid förhållit mig tveksam till alla sådana absoluter. Alltså det är så eller det är så nää, jag brukar ha någonting om att det kan vara på så många sätt. Alltså det vet de fanken Jag tror inte att det går att, jag tror att man kan förstå det som är, men jag tror att de sociala och ekonomiska krafterna är så mångfaciterade så att det någon förutsägbarhet är extremt svårt.[240]

3:2:2 Arbetsgivarna

Den respondent som intervjuades för arbetsgivarsidan definierade ett kollektivavtal enligt följande

Kollektivavtal för mig det är en speciell avtalsform ett sätt att kollektivt teckna ett avtal med de anställda med en speciell reglering i medbestämmandelagen. Det är en unik avtalsform i den mening att du är medlem i en facklig organisation eller arbetsgivarorganisation eller som arbetsgivare då, knyter ett avtal som gäller precis som om du skriver det själv. Så att det avtal har vissa formkrav som du vet, skriftlighetskrav och ska gälla arbetsmarknadsfrågor.[241]

Detta svar återspeglar den juridiska definitionen av kollektivavtal som är tillämplig i Sverige. På följdfrågan vad som är dess rationella grund blir svaret från respondenten att de

[…] vill teckna avtal, man vill reglera ett förhållande mellan de anställda och en arbetsgivare […] det kan ju innehålla det som har med arbetsmarknadens frågor att göra. Det kan ju vara andra frågor än rent ekonomiska frågor. Oftast är det ekonomiska frågor, huvuddelen. Jag kan egentligen säga att alla kollektivavtal i stort sätt reglerar antingen din lön eller din arbetstid. Sedan kan man reglera det på olika villkor. Sedan är det inflytandet på ett eller annat sätt.[242]

[240] Intervju 20061210
[241] Intervju 20061211 med högre tjänsteman med förhandlingsvana på en arbetsgivarorganisation Stockholm
[242] Ibid

Respondenten återkopplar här naturligt till två av de funktioner som Chamberlain anser att ett kollektivavtal kan ha, nämligen en marknadsmässig överenskommelse av priset på arbete samt det fackliga inflytandet i styrningen av företaget. Dock finns det en oro från arbetsgivarsidan om att rätten till stridsåtgärder är för stor detta kommer tydligt fram vid intervjun då respondenten säger att

men däremot vilket vi är kritiska med. Det är ju de regler hur kollektivavtalet kommer till. Vi är ju kritiska till att man har släppt till för långt gående konfliktregler. Så att det är obalans på arbetsmarknaden.
Du har kanske följt den debatt som Svenskt näringsliv med stöd av sina förbund fört. Där vi är mest kritiska och där Sverige gått väldigt långt det är ju sympatiåtgärderna vid konflikt.[243]

Det är med hänvisning till att Svenskt Näringslivs vice VD i förordet till rapporten **Sverige – landet med de största konfliktmöjligheterna** skriver ” Vår analys grundar sig på att konfliktvapnet idag enbart kan användas av arbetstagarsidan.”[244] en uppfattning som får anses vara vitt spridd inom de olika arbetsgivarorganisationerna. Respondenten fortsätter att förklara problemet med vad han uppfattar som ett asymmetriskt maktförhållande på arbetsmarknaden med följande kommentar

[…] men alltså med ett sånt här system skall långsiktigt vara hållbart så måste det finnas en nytta för bägge parter, att bara liksom ha pistolen mot pannan och tvinga till sig ett kollektivavtal sådana system kommer bara att gå en viss tid. […] Så där gäller det att lagstiftaren har någon form av balans i sitt tänkande och vår bedömning är att det är en obalans i tillkomsten av kollektivavtalet.[245]

Även när det gäller kollektivavtalet som en metod att delvis styra företagen med ett fackligt flytande är respondenten delvis kritisk och jämför detta med en kvotering in i bolagsstyrelserna. Detta blir tydligt när respondenten säger

Nej, den principiella utgångspunkten så är alla såna här kvoteringar av styrelsen, det är ju inskränkningar av ägandemakten. […] Visst är det så, då kan man ju säga att när lagstiftaren går in och kvoterar in folk i styrelsen så är det samma sak som kvotering i jämställdhetsgrund va, att man skall kvotera in kvinnor det är

[243] Intervju 20061211
[244] Svenskt Näringsliv (2005) *Sverige – landet med de största konfliktmöjligheterna* Svenskt Näringsliv Stockholm hämtat från http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/Sverige_-_landet_med_d_544a.pdf hämtat 20070311
[245] Intervju 20061211

också ett angrepp på ägandemakten. När någon utomstående, statsmakten går in och säger hur det skall vara. Så det är ju ett främmande påtryck utifrån ett sådant tänkande.[246]

För respondenten är det dock

inte en stor fråga som det ser ut i dagens läge i och med att de [fackliga styrelseledamöterna] är i minoritet. Det finns ingen politisk eller arbetsgivarpolitisk mig veterlig vilja att försöka ändra på den lagstiftningen. Det finns en acceptans och en viss förståelse för att det finns ett visst värde att ha det här gänget i styrelserna. Med bakgrund av att de tillför en viss speciell kompetens när det fungerar väl med närheten till de anställda. […] Att sedan att det måste vara dem som är kollektivavtalsknutna till det enskilda företaget, att skicka dit vilka fackliga representanter som helst som inte är knutna till det egna företaget det vore ju djupt olyckligt. […] Det tror jag styrkan i att du har en närhet mellan de lokala fackliga organisationerna och då får du det vi pratat om, att det måste finnas en nytta för bägge parter. Ett system som inte gör nytta för bägge parter då fungerar det inte långsiktigt, då går det ett tag med stöd av lagstiftning eller ena eller andra sättet.[247]

Respondenten ser alltså precis som Klas Levinson pekat på innan en rationell nytta med att ha fackliga representanter i bolagsstyrelserna. Respondenten är dock noga med att påpeka att det måste vara personer som har en god kännedom om det egna företaget. Detta för att undvika det respondenten kallar det amerikanska bossväldet med fackliga representanter som kommer från den fackliga centralorganisationen. Respondenten formulerade detta så här

Ja men sen har du en linje också med att de som har facklig verksamhet lokalt, sitt egna anställda och de som har ut… Det där bossväldet, det där amerikanska bossväldet i fackvärlden, där det kommer folk utifrån och hade en facklig roll på den egna arbetsplatsen. De det fungerar mindre bra långsiktigt. Vår bedömning och vår tradition är i industrin att du har haft folk i företagen som också har varit fackligt aktiva, du har närheten. Då kan du få den där positiva växelverkan, som jag tror som du ser är det ju rätt lite kritik mot den fackliga verksamheten i industrin, det är mer kritik mot den fackliga verksamheten där den inte är verksamma. Alltså om du ser till dagens Sverige så är det ju främst inom byggindustrin som du har en kritik i dag och elektriker och såna där saker där de är anställda men de har yrkesombudsmän. [248]

[246] Intervju 20061211
[247] Ibid
[248] Ibid

Respondenten pekar även i intervjun ut de problem han kan se med den så kallade svenska modellen med starka kollektivavtal i en värld med allt mer öppna gränser. Han för ett intressant argument om detta när han säger

Det är ju en nyhet om du tänker dig från tidigare, förr hade vi ju en mer nationell ekonomi. I dag går vi i … Våra medlemmar jag representerar […] alla de stora exportföretagen där är ju Sverige inte centrum på samma sätt va, de är ju där finns en intern konkurrens i de här stora företagen var du lägger produktion, var du skall göra investeringar hela tiden du gör ett rationellt beslut utifrån detta, den ekonomin är ju ny, det har vi inte haft lika utpräglat som vi går in i nu och det kommer att bli än mer accepterat i framtiden om vi inte får protektionistiska där man stänger gränser och såna där saker. EU: s hela tanke var ju att ha ett stort område med fria gränser och det ser vi ju nu med det här Waxholmscaset att det inte finns acceptans för detta i det politiska systemet, att man skrev ju några tjusiga regler i EU stadgan va, men när det konfronteras med verkligheten vill man inte stå för det där. Det där med fri rörlighet för varor, tjänster och kapital, kapital har gått fritt, varor har gått ganska bra tjänster då åker du på pumpen alltså, och tjänster är ju allting annat än rena varor och kapital allting annat är ju tjänstesektorn ur den juridiska definitionen. Och då blir det problem, då vill man ju inte riktigt acceptera, du ser ju sen utifrån om du ser debatten om Kina och såna där saker så har du ju ett EU kollektiv som är rent protektionistiskt. Vi är inte frihandelsvänliga egentligen utan vill ha begränsningar och det har sin förklaring i det du säger att vi kan ha råd att betala dem i en sluten ekonomi men inte om vi skall konkurrera med kineser och ryssar. Så där tror jag att vi kommer att ha den stora stötestenen i Europa och även USA. Att de nya länderna vill man inte släpp in, man vill inte ha frihandel. [249]

Respondenten återkommer till detta senare i intervjun och utvecklar där sitt resonemang.

Det är så du kan i en sluten ekonomiskt system kan klara det, men men om du tar exportindustrin i dag och Volvo säger så här att Volvo och Volvoarbetarna kommer överens om att vi tar det pris vi vill för Volvobilarna folk kan inte köpa något annat än Volvo. Men kommer det en Kia här från Korea och säger här har du en för halva priset kan du sitta där med din uppgörelse och pröva slå ihjäl dig. Däremot kan du göra det om du har kontroll på byggmarknaden att släppa in, problemet är den svarta sektorn som börjar gräva ut den. Då hr de släppt hela småbyggmarknaden för den klarar de inta av att kontrollera även om de har verktygen men då blir det rationella beslut då får de bara ta de stora. Så där det det långsiktigt måste de anpassa sig till en omvärld, om de inte gör det så går de under. Det är väl det som är skillnaden mellan industrifacken på exportsidan kontra de inhemska facken, de inhemska facken tycker att det är frid och fröjd och det är bara att gasa på.[250]

[249] Intervju 20061211
[250] Ibid

Vid en följdfråga om den fria rörligheten så som den kommer i uttryck i Waxholmsfallet inte riskerar att krocka med rättigheter i EU: s sociala stadga och att detta är anledningen till att stater inte vill ha en helt fri frihandel svarar respondenten att

[de] accepterar inte det nej, du kan ju tänja på eh den här sociala, den är ju inte så väl definierad som de här fyra rörligheterna, de är ju klart och redigt definierade och nu frontar dem det du kallar den sociala dimensionen […] Ja den är mer diffus, vart gränserna gått för detta, och inget är sagt att rörligheten skall, det finns väl några rättsfall nere i … Där de här frontar mot varandra det var väl den där strejkrätten på en väg nere i Österrike kommer ihåg det där caset. Då var det kontra frirörlighet av lastbilstransporter och där frontade de och där vann rörlighetsargumentet mot strejkrätten.[251]

Ovanstående skulle kunna tolkas som att respondenten var negativ till att tillåta strejker då dessa skulle kunna vara ett hinder för den fria rörligheten. Någon sådan uppfattning går dock ej att finna då han vid ett senare tillfälle bes att kommentera Blocks moraliska ekonomi säger

Vissa verktyg måste man ges som strejkrätten den är inskriven i rätten. Dom de finns väl inga i västerlandet som ifrågasätter strejkrätten, att gå i strejk. Sen är frågan hur långt skall strejken gå, då kommer vi tillbaks till den frågan[252]

Men respondenten menar dock att alla avtal inte kan hänföras till att vara en del av den moraliska ekonomin då de tilltvingasts genom hot. Han säger bland annat om kollektivavtal

Vissa av dem vill jag hävda inte är det, alltså det är så mycket avtalsrätt med pistolen mot pannan. Så finns det en gräns när du skriver på vad fan som helst.[253]

[251] Intervju 20061211, Det är här troligt att respondenten tänker på mål Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge vs. Austria EG-domstolens mål C:112/00. I detta fall slog EG domstolen fast att det var förenligt med EG-rätten att blockera Bremmermotorvägen mellan Tyskland och Italien varför det är troligt att respondentens minnesbild är felaktig.
[252] Intervju 20061211
[253] Ibid

Trotts detta så anser respondenten att kollektivavtal är förenliga med Adam Smiths tankar om goda samhällsinstitutioner då han efter att han har fått dessa kort förklarade för sig svarar

Ja men de är väl förenliga, då kommer också den här balansgången kring avtalets ingående, du kommer tillbaka till det här problemet, vilka regler är det som skall gäll för att ingå i det här avtalet. Är det för mycket tvång fungerar det dåligt långsiktigt, är det då nytt. Bägge parter måste också anstränga sig för att visa nytta med sitt, varför man går in i det här.[254]

Respondenten menar dock att en reglerad konflikträtt på arbetsmarknaden är ett måste för att produktionen skall fungera så smärtfritt som möjligt. Han säger bland annat följande om konflikträtten

Men man måste samtidigt slagskydd. Man kan ju i andra samhällen att du inte har något som helst lagskydd mot konflikter, det är det gamla kollektiva strejka sig till något, men risken var ju att de fick sparken hela gänget. Här är här är en våg som måste vara balanserad. Om du skulle riva bort allt lagskydd för de fackliga organisationerna eller för de enskilda anställda att gå ut i konflikter, skulle du inte få konflikter på sikt kan jag säga. Och samtidigt är det på andra hållet om du fri rätt att hålla på hur bäst fan du vill det är två grejor det ena är sympati och proportionalitet för vilken sak som helst skulle man kunna göra vad fan som helst då blir det också så där.[255]

Slutligen ombeds respondenten att kommentera Wigforss åsikt om att det var kapitalismen som byggde välfärdssamhället och att detta var möjligt tack vare en ökad nationell köpkraft. Här förs det ett resonemang i intervjun om detta fortfarande är möjligt samt om kapitalismen fortfarande är beroende av en nationell köpkraft. Slutrepliken från respondenten blir följande

Nej men det är klart att vi i en ekonomi ha en köpkraft, om du tänker på den gamla solidariska lönepolitiken, den byggde ju på att du skruvade det här hjulet uppåt va, du slog ut dem som inte hade bra betalningskraft och gav arbetskraften till dem som hade bra betalningskraft. Då rök ju TEKO industrin, Varvsindustrin och bilindustrin och andra byggdes upp va. Det är bra det va att en sån där spiral går ju bara så länge du har någon på toppen men den dagen du inte har någon där uppe som du kan gå till, då då har

[254] Intervju 20061211
[255] Ibid

spiralen gått för långt upp och då måste den dämpas. Och det är väl det vi känner just nu i ekonomin i Sverige. Och det är vi väl ense med om med den borgerliga regeringen nu jobbar för, som ser att vi har en miljon människor som i sig ligger utanför arbetsmarknaden. Varför ligger de utanför? Jo för att det finns ingen arbetsgivare som vill ha dem, vi måste skapa en arbetsmarknad för dessa människor. Det gå inte att skapa högt där uppe, utan man skapar den där nere. Det de egentligen säger så är det att man måste skapa en låglönemarknad för vi har ingen höglönearbetsmarknad att gå till. För den för den fungerar inte, och det är det som är vårt dilemma just nu att vi har passerat den gränsen. Och man måste tänka nytt för vi har ingen det finns ingen expansiv sektor, Och det var det som IT sektorn skulle ha varit men den ramla ihop. I och för sig kan man säga att vi är uppe i en högkonjunktur igen detta till trotts så har vi ju en så stor del som ligger utanför arbetsmarknaden.[256]

Vi kan alltså här uttolka att respondenten inte anser att ett kollektivavtal i sig behöver utgöra ett skydd för ekonomiska och sociala nedskärningar för delar av befolkningen. Detta blir ännu tydligare när respondenten efter ett följdresonemang angående det förra svaret säger

Det tror jag att du kommer att få, men inte på grund av det skälet utan på grund av utbudet av arbetskraft ökar så kraftigt. Inte bara på lågkompetent utan även på högkompetent. För nu kommer de nya länderna med väldigt hög kvalificerade som kommer att ändra hela världsbilden ganska snabbt Kanske inom en eller två generationer kommer att se en annan värld. Så att tro att Sverige och Europa är något utvalda folk som står över de andra och de andra bara ägna sig åt de enklare sysslorna. Det tror jag inte.[257]

Trotts detta så svarar respondenten positivt på frågan om han anser att kollektivavtal har en framtid i Sverige och sammanfattar väldigt bra arbetsgivarnas synpunkter när han säger

[…] Formen kollektivavtal kommer att leva vidare på det ena eller andra sättet. Den andra frågan är - är det bra så som det är i Sverige i dag? Och där kommer jag tillbaks till det att där är inte maktbalanser bra i dag. Skulle den här marknaden fungera väl så skulle vi inte ha så hög arbetslöshet som vi har idag utan nu har vi en kartell som har tryckt upp priset för högt på arbete. De har varit för framgångsrika på den fackliga sidan. Där på av problemet så att säga. [258]

[256] Intervju 20061211
[257] Ibid
[258] Ibid

4 Diskussion

4:1 Aktörer och funktion

Ett kollektivavtal är vid en grundligare betraktelse ett fenomen som är svårt att beskriva. Man skulle för att göra det enkelt för sig kunna använda den juridiska definitionen av det som återfinns i MBL. Något som också ligger nära arbetsgivarrespondentens svar. Men detta är bara de formella kraven på ett kollektivavtal. Jag skulle vilja hävda att den fackliga respondenten pekar på något viktigt när han pratar om att kollektivavtalet är en social pakt som senare har transfererats in i det juridiska systemet. Vad som talar för detta är dels att kollektivavtal återfanns på arbetsmarknaden innan de återfanns som ett juridiskt fenomen samt att det är tydligt med tanke på respondentens egna erfarenheter utomlands även finns i de länder som inte erkänner kollektivavtal i lag. Ett kollektivavtal skulle därför kunna definieras som en social pakt som transfererats in i det juridiska systemet och som berör förhållanden på arbetsmarknaden.

Den historiska grunden för kollektivavtal är som vi kan se ovan organiseringen av arbetet och den därmed följande asymmetriska maktfördelningen mellan arbete och kapital. Genom en ansamling av såväl det döda som det levande arbetet blev arbetsgivarna mindre beroende av de enskilda anställda. För att de anställda skulle kunna överleva och reproducera sig slöt de sig samman i de fackliga organisationerna. På detta sätt kunde de helt eller i alla fall delvis väga upp det asymmetriska maktförhållandet på arbetsmarknaden. Det är troligt att arbetsgivarna kände att deras maktställning på arbetsmarknaden blev svagare och att deras intresse var hotade när de istället för att kunna ställa arbetsvillkor mot den enskilda anställde var tvungna att förhandla kollektivt. De svarade på denna maktförskjutning till arbetstagarnas fördel genom att även de organisera sig kollektivt. Den historiska bilden ovan innehåller dock problem för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Tydligast är problemen för arbetstagarsidan som för att de skall kunna ställa krav måste agera som en samstämmig aktör. Vikten av detta exemplifieras tydligt om man ser hur framgångsrikt den fackliga organisationen var när det gällde Toys R US och hur de misslyckades i Ihrebaden. De här helt avgörande skillnaderna var om man lyckades agera som en aktör samt om man fick den folkliga opinionen med sig eller inte.
Kravet på att kunna agera som en samstämmig aktör innebär dock att enskilda medlemmars intressen riskerar att få stå tillbaka för det kollektiva goda. Det är här troligt att det är de medlemmar som inte uppfyller den norm som skapats av kollektivets medvetande som får stå tillbaka till förmån för den abstrakta arbetarens normativa behov. Resultatet blir att varje individ inte blir friare utan enbart underkastar sig ett kollektivtförtryck och för detta kollektiv offrar en del av sina egna rättigheter. Detta fungerar så länge den fackliga organisationen lyckas med att upprätthålla den kritiska massan som behövs för att vid behov genom strejk kunna stoppa produktionen.

För att uppnå detta måste de lyckas med att skapa ett kollektivt medvetande som säger att ens ställning i produktionsordningen är viktigare än till exempel kön, etnicitet eller sexuell identitet. Men i takt med att den abstrakta människan blir allt mer heterogen är det tvivelaktigt om man kan lyckas med ett sådant identitetsprojekt i framtiden. Det är därför tveksamt om de fackliga organisationernas nuvarande strävan efter medlemsmaximering och business trade unionism är den klokaste vägen att gå för att på bästa sätt kunna uppnå ett kollektivavtal. För om bilden av den abstrakta arbetaren blir för snäv samtidigt som den fackliga organisationen blir så stor att den enskilda medlemmen inte anser sig kunna påverka den samma är risken stor att deras vilja att agera blir så svag att den fackliga organisationen vid en konflikt inte lyckas uppbåda den styrka som behövs för att kunna sätta press på företagen. De fackliga organisationerna borde istället satsa på en medlemsoptimering för att på så sätt kunna öka medlemmarnas inflytande, identifikation och delaktighet i föreningen. De skulle i så fall enklare få sina medlemmar att känna en delaktighet i föreningen och även få en större uppslutning från sina medlemmar vid en eventuell konflikt. För arbetsgivarsidan däremot så är medlemsmaximering en klokare strategi då dessa inte behöver ha en gemensam identitet och aktiva medlemmar utan att

dessa för att lyckas uppnå marknadsneutralitet enbart behöver se till att inget företag konkurrerar med hjälp av lägre löner än de man kommit överens om i kollektivavtalet.

Detta får oss att fundera lite djupare över vilken funktion ett kollektivavtal egentligen har på svensk arbetsmarknad. Ser man kollektivavtalet som en marknadsmässig överenskommelse om priset för utfört arbete som är den första av ett kollektivavtals funktioner så innehåller detta en del begränsningar. Enligt den fackliga respondenten som intervjuades så sker denna prissättning inom en socialpakt först mellan de olika aktörerna på arbetstagare respektive arbetsgivarsidan och sedan mellan parternas organisationer. Det är här högst troligt att det på arbetstagarsidan finns ett intresse av att ständigt öka sin materiella välfärd varför dessa ställer sådana lönekrav som de tror kommer att leda till reallöneökningar. Från arbetsgivarsidan däremot så finns det en naturlig önskan om att hålla nere lönerna för att på så sätt minska produktionskostnaderna, något som ter sig allt viktigare i en allt mer öppen ekonomi. Denna intressekonflikt förstärks ytterligare av att det går bra för de svenska exportinriktade företagen varför det kan vara svårt för löntagarna att acceptera krav på låga löneökningar samtidigt som företagsledningen får rikliga inkomstökningar tillsammans med aktieägarna. Sett ur detta perspektiv så är kollektivavtalet inte främst en marknadsmässig prissättning på arbete utan en metod att uppnå vapenstillestånd i den evigt pågående kampen om till vem och i vilken utsträckning som det mervärde som skapas genom arbete skall delas ut.

Men liksom alla andra vapenstillestånd så behövs det en statsliknande formation som ser till att vapenstilleståndet följs och som kan medla om det bryter ut kriser. Här är det kanske främst arbetsdomstolen som man kommer att tänka på i vardagen då denna har mandat att besluta om endera av parterna har brutit mot kollektivavtalet samt om en stridsåtgärd är legal eller ej. Detta är tydligt när vi betraktar hur Laval begärde ett interimistiskt beslut om att arbetsdomstolen skulle förklara konflikten i Waxholm för olaglig och att den därmed skulle avbrytas. Andra delar av den statsliknande formationen är förhandlingsdelegationerna från de respektive parterna som tillsammans kommer överens om kollektivavtalets innehåll och därmed skriver vad jag ovan kallade den svenska arbetsmarknadens grundlag. Det kan tyckas vara problematiskt att

arbetsmarknadens parter kan skriva under ett avtal som reglerar villkoren även för många som inte är med i de avtalsslutande parterna. Men i själva verket så är detta en modell som fungerar väl och innebär inte att någons negativa föreningsrätt blir kränkt så som vi ibland får höra från mer eller mindre neoliberala politiker. Hade det inte funnits hängavtal utan arbetsgivare eller arbetstagare hade varit tvungna att gå med i en organisation så hade läget varit ett annat. Men med hängavtalen så finns det en möjlighet att stå utanför alla organisationer och ändå teckna ett avtal. Att det är denna tolkning som rimligen är den rätta stöds av Europadomstolens besked i målet Gustavsson vs. Sverige. Inte heller de anställdas negativa föreningsrätt blir kränkt då inga svenska kollektivavtal innehåller så kallade closed shop agreements.

Kollektivavtalet är vidare dispositivt uppåt. Det vill säga att det är möjligt för de lokala parterna att själva skriva avtal som är bättre än kollektivavtalet alternativt reglerar förhållanden som inte är reglerade i detsamma. På detta vis så bildar kollektivavtalsbärande parterna tillsammans med arbetsdomstolen en väl fungerande statsformation som inte bara upprätthåller vapenvilan i kampen om mervärdet utan även i övrigt skapar regler som får den svenska arbetsmarknaden att fungera på såväl lokal som nationell nivå.

Den tredje förståelsen av ett kollektivavtal är att det är en metod att styra företagen med en varierande grad av fackligt inflytande. Denna funktion kan verka sekundär på svensk arbetsmarknad då man kanske främst tänker på de fackliga företrädarna från de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna som återfinns i olika bolagsstyrelser. Dessa har dock en viktig roll i att bevaka de anställdas intressen inom företaget liksom att de kan bidra med att komma med synpunkter från en vinkel som annars inte skulle ha varit representerad i företagsstyrelserna. Som vi sett ovan så är det senare något som är positivt enligt de flesta företagsledarna. Det är dock tveksamt om de fackliga bolagsstyrelserepresentanterna till fullo utnyttjar sin möjlighet att påverka företagen för sina medlemmars bästa. Detta då de fackliga företrädarna oftast inte har synpunkter på företagens strategiska beslut utan främst sysslar med frågor som direkt berör deras medlemmar. Om de istället valde att även engagera sig i de övergripande och strategiska

frågorna så är det troligt att de tydligare skulle kunna påverka sina medlemmars situation i ett diakront perspektiv. Exempel på detta skulle kunna vara att de mer aktivt strävar efter en företagspolitik som tydligt främjar arbetstillfällen i Sverige samtidigt som de eftersträvade en ökad demokratisk arbetsplats där de anställda fick mer att säga till om på den lokala nivån. Samtidigt så skulle sådana krav på en ökad arbetsplatsdemokrati kunna leda till att arbetsgivarna såg sin maktställning hotad och därför aktivt började verka för att lagen om styrelserepresentation för privatanställda skulle avföras. Som det är i dag så anser inte arbetsgivarnas branschorganisationer att de fackliga styrelseledamöterna utgör ett hot mot äganderätten. Häri ligger det alltså en latent konflikt som skulle kunna bryta ut om de fackliga representanterna på allvar eftersträvade ett ökat demokratiskt arbetsliv. Att de fackliga representanterna inte väljer att ta denna konflikt kan bero på att de menar att kostnaden i förhållandet till den möjliga vinst de kan uppnå är för liten. Vidare kan deras agerande ses som en logisk konsekvens av den moraliska ekonomins regel om att man skall behandla andra som man själv vill bli behandlad. För det är tämligen säkert att de fackliga organisationerna är negativa till att arbetsgivarna skulle ha synpunkter på den fackliga verksamhetens mål. Vidare tyder detta även på att de fackliga organisationerna inte har en deterministisk syn på kapitalismen så som Wigforss utan i enlighet med Smiths teori om goda institutioner respekterar äganderätten.

Det är dock troligare att det fackliga inflytande som sker genom olika former av kommittéer bestående av enskilda arbetsgivare och representanter för de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna på de olika lokala produktionsanläggningarna spelar en större roll för det dagliga livet. Här ges det möjlighet för de lokala parterna att tillsammans skapa de lokala avtal som reglerar förhållanden som arbetstider, lokal lönebildning, tillgång till viloutrymme med mera. Det är alltså här som parterna kan komma fram till överenskommelser som mer direkt påverkar det dagliga livet. Men samtidigt så är de lokala kommittéerna inte tillräckligt starka för att kunna utmana styrkeförhållandena på arbetsplatsen och därmed anses som ofarligare för arbetsgivarna. Här kommer också synen på kollektivavtalet som en kollektiv grund för anställningsavtalen in då det är på den lokala nivån som de flesta anställningsvillkoren fastställs.

4:2 Samhälle och demokrati

Jag hävdade ovan att kollektivavtal inte kan ses ur ett sektoriellt perspektiv utan att man för att kunna bedöma dess samhälliga rationalitet krävdes att man intog ett holistiskt perspektiv. Detta är troligen tydligast om vi ser kollektivavtalet som en marknadsmässig överenskommelse på ersättningen för utfört arbete. För genom att kollektivavtalet sätter en nivå på vad varje arbete är värt samt hindrar företagen att konkurrera genom lönedumpning så skapas det också en ribba som få personer kan tänka sig att jobba under vilket leder till en starkare köpkraft i samhället i sin helhet än om företagen skulle konkurrera med varandra genom ständiga lönesänkningar. Vidare innebär den normativa ekonomiska nivå som skapas att de företag som inte klarar av att betala ut de för landet eller branschen överenskomna lönerna slåss ut i brist på arbetskraft. Man får alltså genom kollektivavtalen en ständig strukturomvandling som tvingar företag att vara så effektiva och rationella som möjligt för att kunna klara konkurrensen. Även om respondenten som i uppsatsen representerar arbetsgivarna menar att denna modell har nått vägs ände och att man nu för att klara av att upprätthålla en hög sysselsättningsgrad skulle vara tvungen att acceptera kollektivavtal med lägre lönevillkor än vi vanligen är vana vid i Sverige. Det är dock tveksamt om en sådan utveckling ligger i linje med den moraliska ekonomins tanke om att man skall ta till vara på resurserna inklusive personalen.

Snarare riskerar en sådan utveckling att skapa större inkomstskillnader i samhället och därmed en ökad frustration som skulle kunna leda till ökad utslagning och sociala oroligheter och fler konflikter på arbetsmarknaden. Det är därför för den svenska modellens överlevnad väsentligt att kollektivavtalen fortsätter att ligga på en relativt hög reallönenivå som garanterar att de som arbetar inte behöver bli arbetande fattiga så som det är i en del av de länderna som har svaga kollektivavtal och en svag arbetsmarknadslag. Att de anställda får en reallön som är högre än den rena minimikostnaden för att överleva leder även till att de köper fler kapitalvaror och tjänster än de annars hade gjort vilket i sin tur leder till att företagens orderingång ökar i absoluta tal jämfört med om de anställda enbart fick reproduktionskostnaden i lön. Vidare bör det också nämnas att en hög lönenivå innebär att samhället kan ta in så pass mycket skatt så att det kan garantera sina medborgare en fungerande välfärd och att staten på så sätt får

en möjlighet att garantera sina medborgare rättigheter som skola och vård samt genom den skattefinansierade ordningsmakten rätten till personlig säkerhet.

Vidare finner vi i IKMPR artiklarna ett och tjugofem att inget folk får berövas sina utkomstmöjligheter samt att alla medborgare har rätt att delta i handhavandet av de allmänna angelägenheterna. Vid en extensiv tolkning av dessa två paragrafer är det inte rimligt att arbetsmarknaden inte får ett delvis demokratiskt styre. Samtidigt så kan man med hänvisning till den privata äganderätten inte underställa arbetsmarknaden den offentliga parlamentariska demokratin fullt ut. Således kan man säga att kollektivavtalet och de kollektivavtalsbärande parterna fyller en kompletterande demokratisk funktion där ägande rätten respekteras men att de personer som får sin utkomst från företaget ändå genom valda ombud får ta del av dess styre. Kollektivavtalet är alltså med detta synsätt ett verktyg för att delvis demokratisera kapitalet utan att man bryter mot äganderätten.

Att denna semidemokratiska modell fungerar väl är de kollektivavtalsbärande parterna överens om. Den fackliga respondentens exempel som visade hur den franska staten sålde in kollektivavtal med hjälp av bidrag för att täcka kostnaden för en förkortad arbetstid samt USA: s New Deal era visar att även staten har ett intresse av att låta arbetsmarknadens parter relativt självständigt sätta spelreglerna för arbetsmarknaden för att på så sätt få en reglering av arbetsmarknaden som tillgodoser så väl arbetstagare som arbetsgivarsidans intresse. Det är dock tydligt att det korporativt styrda Sverige i sin strävan efter att upprätthålla partsystemet har gått längre än övriga länder. Man kan ifrågasätta om detta var en klok strategi för att uppnå social ordning och en högproduktiv industri eller om det innebar att den politiska makten försvagades till den grad att demokratin sattes ur spel. För att kunna besvara detta har jag valt att belysa vilka effekter ett kollektivavtal har på såväl makro som mikronivå i samhället. Det vill säga dels vad stat och företag tjänar på detta men även hur det påverkar individens demokratiska inflytande.

4:2:1 Makronivå

En stat kan sägas välja att organisera den ekonomiska sfären någonstans mellan statskommunism där staten detaljstyr allt eller neoliberalism där marknaden är helt fri från statliga regleringar, det vill säga att Smiths osynliga handen får verka fritt utan sociala hänsyn. Statskommunismens ekonomiska och sociala brister är i dag så pass väl kända att jag inte finner att det finns ett behov av att diskutera dem här. Men vi kan fortfarande i dag stöta på åsikter som menar att politiken inte skall påverka den ekonomiska sfären. Det är troligt att de som förespråkar denna form av ekonomisk sfär har läst Smith selektivt och inte valt att studera vad en sådan ekonomisk politik skulle leda till. De stater som har en låg reglerad ekonomisk sfär så som USA har också problem med lågt valdeltagande och social utsatthet. Det är alltså troligt att den ekonomiska sfären måste regleras för att man skall kunna förverkliga det moderna samhällets dröm om att främja såväl den tekniska som sociala utvecklingen. Vi finner stöd för detta i så väl Smiths ide om goda institutioner, Blocks moraliska ekonomi och Wiggfors erkännande av att det var kapitalismen som skapade välfärden. Alla dessa tre betonar vikten av att staten har ett intresse av att reglera den ekonomiska sfären på ett eller annat sätt. Det är även troligt att företagen har ett högre intresse av detta som sammanfaller åtminstone delvis med statens. Varje organisation har rimligen tre grundläggande intresse, att överleva, att reproducera sig och att bli starkare och det är här som kollektivavtal kan utgöra en modell.

I ett liberalt samhälle som Sverige ändå får anses vara är äganderätt och marknadsekonomi väsentliga delar, de som äger produktionsmedel måste kunna fritt förfoga över dessa inom rimliga gränser. Samtidigt är det för så väl stat som företag väsentligt att marknadsekonomin begränsas, för företagen handlar det om att en helt oreglerad ekonomi omöjliggör det för företagen att vara säkra på att andra företag behandlar dem som de själva vill bli behandlade. Att så trotts allt sker bör vara förutsättningen för att företag skall våga teckna avtal med varandra. Det finns alltså ett behov av att mellan företagen reglera att ingen konkurrerar med till exempel lägre löner för att marknadsekonomin skall kunna fungera. Genom att företagen accepterar en

reglering om lägsta godkända lön så kan de även garantera att arbetskraften kan reproduceras samtidigt som de får en viss nationell köpkraft.
Denna reglering kan dock ske på olika sätt. Det är möjligt så som det är vanligt i till exempel det kontinentala Europa och USA att staten bestämmer vilken minimilön som skall gälla. Denna regleringsmetod har dock troligen några nackdelar som man kan slippa med ett kollektivavtal. Dels sätter den statliga löneregleringen delvis den fria avtalsrätten ur spel, om man är drastisk skulle man kunna hävda att staterna omyndigförklarar medborgarna och de ekonomiska individerna som företag utgör i det senmoderna samhället. I Sverige som valt att reglera lönebildningen med kollektivavtal bygger snarare sin modell just på att såväl de fysiska som ekonomiska individerna är fria och rationella och därför ser till att skapa en lönebildning som tillgodoser såväl företags som medborgarnas behov. Att så även har varit fallet kan vi enkelt se om vi betraktar den svenska industrins utveckling. Vi har gått från att ha varit ett av Europas fattigaste länder till att bli en ledande industriell exportnation med en högt utvecklad välfärd. Företagen har alltså haft goda möjligheter att utvecklas och även konkurrera på en internationell marknad samtidigt som staten lyckas att i hög grad förverkliga medborgarnas sociala och ekonomiska rättigheter vilket troligen är en nödvändighet för ett högt deltagande i den politiska sfären.

För det är troligen väl känt att den som inte har mat på bordet och en säng att sova i, inte heller har kraft att engagera sig i den politiska sfären. Men ett högt deltagande i den politiska sfären skulle kunna leda till att krav på att förändra samhället i grunden blir allmänt accepterade. Denna förändring skulle troligen ha kraftiga ekonomiska drivkrafter. Om det var staten som reglerade löne och anställningsvillkoren så är det troligt att krav på förbättringar inom dessa områden skulle riktas mot staten och om de inte infriades så skulle staten kunna hotas av medborgare som drastiskt skulle vilja förändra samhällssystemet. Företagen kan alltså anse att det för deras reproduktion är nödvändigt att själva sköta löne och anställningsvillkor då ett eventuellt missnöje med dessa i så fall riktas mot företagen som ekonomiska individer och inte mot det samhällsystem som utgör den basala plattformen för företagens existens. Men detta innebär inte att företagen lämnar den politiska sfären i fred. Tvärtom är de högst medvetna om att de för att kunna

få bästa möjliga villkor för sin verksamhet måste försöka påverka samhället. Men om det i USA till stor del handlar om att de stora ekonomiska intressena så som oljeindustrin ger pengar till de olika presidentkandidaterna samtidigt som de anlitar mängder av lobbister så kan vi i Sverige se en annan modell för påverkan. Även om vi inte skall förneka att vi har starka lobbister i Sverige så har dessa troligen spelat en mindre roll än den samverkan som skedde mellan LO, SAF och staten fram till 1991. Denna närmast korporativa samverkan kan inte enbart ses som ett erkännande av de olika parternas intresse utan även att de respekterade dessa och möjliggjorde det för dem att uppnå sina tre basala mål. Man kan välja att se denna samverkan som en logisk utveckling på kollektivavtalets reproduktiva funktion för samhället i sin helhet där såväl stat, företag och de anställda lyckas att inte bara överleva och reproducera sig utan även att bli starkare.

4:2:2 Micronivån

Ovanstående leder onekligen in på frågan om kollektivavtal enbart berör den privata och sociala sfären i samhället eller om det även får effekter på den politiska sfären i samhället. Jag skulle här vilja hävda att så är fallet och att dess betydelse inte går att underskatta. Skälen här till är flera men några sticker ut tydligare än andra. Jag har ovan pekat på att arbetsmarknaden är präglad av en asymmetrisk maktfördelning och att kollektivavtal med lägre löner inte enbart minskar den nationella köpkraften utan också direkt hotar grundläggande mänskliga rättigheter. Men hur dessa rättigheter skall kunna tillgodoses är i högsta grad en politisk fråga. Tydligast är detta när vi studerar de ekonomiska och sociala rättigheterna som i alla moderna välfärdssamhälle i grunden är skattefinansierade. Om de skall vara så och i så fall till vilken grad är i högsta grad en politisk fråga som medborgarna i en demokrati är suveräna att fatta beslut om.

Kollektivavtalet är även i sig en katalysator för ett ökat engagemang i den politiska sfären. Vi ser det tydligt i de tre fallstudierna där de enskilda individerna antingen stödde de fackliga organisationerna genom att avstå från att handla på de företag som var i konflikt. Eller valde att åtminstone indirekt motarbetade de fackliga kraven på kollektivavtal genom att via konsumentmakt stödja företag som var i konflikt. Även detta bör ses som en politisk handling där folkopinionen markerade och verkade för att enbart

avtal som enligt deras mening var acceptabla på arbetsmarknaden träffades. När det gällde Ihrebaden så var det tydligt att människor valde att säga att den negativa föreningsrätten samt äganderätten stod över rätten till kollektiva förhandlingar. Med andra ord finner vi här en stark neoliberal syn på rättigheterna vilket klart skulle avgränsa den politiska sfärens kontroll över den privata och sociala sfären. De andra två fallen motbevisar dock att detta är den utveckling som folkflertalet önskar i Sverige. I dessa konflikter är det tydligt att den allmänna uppfattningen är att svenska kollektivavtal skall gälla på svensk arbetsmarknad. I fallet med Toys R Us är detta extremt tydligt då det inte bara var den arbetsmarknadskonflikt som fick störst stöd genom sympatiåtgärder utan även att allmänheten i en stor omfattning valde att aktivt välja bort företaget som leverantör av leksaker. I fallet med Laval skulle man lätt kunna skylla på en protektionistisk och xenofobisk allmänhet. Jag skulle dock vilja hävda att detta är en populistisk förklaring som inte har något större stöd. Även om det på grund av verksamhetens art inte är lika lätt att se var allmänhetens sympatier låg som i de bägge andra fallen är det dock troligt denna konflikt först och främst var av politisk art där det inte enbart handlade om rätten till kollektiva förhandlingar utan kanske främst om vilken nivå vi i framtiden önskade på våra ekonomiska och sociala rättigheter då ett godkännande av lettiska villkor i Sverige skulle utgöra ett hot mot den allmänna välfärden, vilken som bekant har ett starkt stöd bland det svenska folket. Med hänsyn till ovanstående så är det troligt att ett kollektivavtal främst är möjligt om det bärs upp av i en vid mening politiskt aktiva medborgare och att det därför även bör ses som en politisk institution.

Men som politisk institution kan den inte fullt ut förstås om vi inte väljer att koppla samman det suveräna folkets rätt att besluta om hur deras ekonomiska och sociala rättigheter skall kunna tillgodoses och deras funktion som politiska aktörer på såväl lokal som nationell nivå. När vi studerade New Deal var det tydligt att en av anledningarna till att Roosevelt blev vald var att den politik som president Hoover förde inte hade stöd bland de valberättigade medborgarna. Tvärtom var det tydligt att den amerikanska befolkningen i takt med den ekonomiska utvecklingen efter desperationen valde att genom sin rösträtt tvinga den politiska makten att hårdare reglera de privata och sociala

delarna av arbetsmarknaden för att på så sätt kunna försäkra sig om en högre nivå på sina ekonomiska och sociala rättigheter. På samma sätt kan vi se hur det i Sverige historiskt sett har varit progressiva liberaler och socialdemokrater som i riksdagen har fört fram och beslutet om ökade rättigheter för de anställda medan de konservativa konsekvent har röstat emot sådana förändringar. Hur de industriella relationerna skall se ut är alltså i en hög grad en politisk fråga som medborgarna kan besluta om genom demokratiska metoder.

Men samtidigt har de industriella relationerna en betydelse för hur många medborgare som använder sig av sin politiska makt. För det är troligt att de medborgare som genom politiska handlingar förmår att hålla uppe kollektivavtalen även i högre grad använder sig av andra politiska verktyg för att påverka samhället. Detta kan vi se om vi jämför USA med Sverige. I bägge länderna stärktes, reglerades och utvecklades de industriella relationerna efter att medborgarna hade ställt krav på förbättrade villkor avseende organisationsrätt, rätt till kollektiva förhandlingar och ett skydd mot en allt för stark ekonomisk exploatering av de anställda. Men sedan New Deals dagar har kollektivavtalets ställning i USA försvagats väsentligt och röstdeltagandet sjunkit och får i dag anses som lågt. I Sverige har vi fortsatt att ha starka kollektivavtal och ett relativt högt valdeltagande. Det är därför troligt att det finns en stark koppling mellan medborgarnas valdeltagande och deras förmåga att som politiska aktörer på arbetsmarknaden genom kollektivavtal påverka sin socioekonomiska ställning.

4:3 En rationell arbetsmarknad

En stor styrka i kollektivavtalen är dess flexibilitet och därmed möjlighet att lösa konflikter på arbetets marknad. Detta främst för att det centrala avtalet som utgör arbetsmarknadens branschvisa grundlag bygger på en ömsesidig överenskommelse vilket skapar en stabilitet. Inte bara innehållsmässigt diakront utan även på arbetsmarknaden synkront. Det vill säga att då kollektivavtalens innehåll inte förändras radikalt från år till år är det enkelt för de olika aktörerna att veta vad som gäller, samtidigt som den med kollektivavtalet sammanhängande fredsplikten möjliggör att man kan lösa mindre

konflikter och oenigheter utan produktions och inkomstbortfall på grund av arbetsmarknadskonflikter. Dock är det främst dåtidens pådrivare för kollektivavtal inom exportindustrin som i dag i dag är negativa till centrala kollektivavtal samtidigt som de branscher som förr var negativa till de samma i dag verkar vara mer positiva till att behålla kollektivavtalen.

Anledningen till denna förändring är att exportföretagen är de företag som då liksom nu tydligast är utsatta för internationell konkurrens och som i dag vill kunna sänka lönekostnaderna enklare och snabbare för att kunna bemöta denna. Den mer nationellt inriktade industrin känner inte på samma sätt av den internationella konkurrensen även om till exempel byggindustrin så som Waxholmsfallet visar har börjat känna av den. Det är därför troligt att allt fler arbetsgivarorganisationer kommer att kräva att kollektivavtalen skall kunna justeras löne och villkorsmässigt nedåt och inte som idag vara en stabil bottenplatta. Om så sker kommer kollektivavtalen att bli mer känsliga för marknadens svängningar och dess nivåer att pressas nedåt. Detta kommer dock troligen inte att som den ekonomiska Neoklassismen menar, att leda till en ständigt pågående strukturomvandling där enbart företag som kan betala ut bra löner finns kvar. Tvärtom så är risken här stor att även företag som med dagens mått får anses vara lågproduktiva kommer att finnas kvar då det globalt sett finns ett tydligt överskott på arbetskraft.

4:4 Nationell och internationell rätt

Så långt om vad ett kollektivavtal är dess funktion, och rationalitet men går det att hävda att ett kollektivavtal är av sådan art att det är en del av de mänskliga rättigheterna? Det är nog att ta i, för om man läser traktaten bokstavligen så finns det inget som säger att parterna måste ingå ett kollektivavtal. Detta kan ha en mängd olika förklaringar, men troligtvis är det så att en sådan skrivning skulle inkräkta allt för mycket på den fria avtalsrätten. Detta innebär dock inte att ett kollektivavtal som funktion saknar stöd i de olika människorättstraktaterna. En väsentlig förutsättning för att ett kollektivavtal enligt den svenska modellen skall kunna bli möjligt är att såväl arbetsgivare som arbetstagare har slutit sig samman i organisationer samt att dessa organisationer anses som legala. För

denna organisationsrätt finner vi stöd i de flesta studerade traktaten. Visserligen kan denna organisationsrätt inskränkas om de innebär en fara för den allmänna ordningen, nationella säkerheten, någon annans egendom eller för att skydda den allmänna hälsovården och moralen. Det är dock inte troligt att det i ett modernt demokratiskt samhälle finns anledning att hävda att organisationsrätten inom arbetsmarknaden skulle utgöra en fara för någon av de uppräknade anledningarna.

Tvärtom så är det troligt att en arbetsmarknad med en hög organisationsgrad bidrar till att samhället utvecklas harmoniskt och att de intressekonflikter som återfinns löses på ett för alla parter tillfredställande sätt. Detta påstående stärks av att Sverige som har en av världens högsta organisationsgrader även är ett av de länderna med minst konflikter på arbetsmarknaden. Men även New Deal i USA visar att det är önskvärt för ett samhälle att de anställda inom olika sfärer organiserar sig fackligt. Om inte annat så för att dessa genom kollektivt handlande skall kunna få upp lönerna och på så vis öka den nationella köpkraften. Men skulle någon kunna säga, detta gäller bara i en sluten ekonomi, inte i en öppen som vår. Svaret skulle här kunna bli att det förvisso är sant att den exportinriktade industrin mer är beroende av den internationella köpkraften, men att alla de som arbetar i en tjänstesektor som ligger fysiskt nära kunden såsom restaurangnäringen är beroende av att man har en stark nationell köpkraft.

Vidare kunde vi ovan se att artikel sju i IKESKR ger anställda rättigheter på arbetsmarknaden. Rättigheter som till stor del kan bestämmas genom kollektivavtal och i Sverige till vissa delar enbart finns reglerade i kollektivavtalen. En sådan rättighet är rätten till en skälig ersättning för utfört arbete. Men även andra rättigheter så som reglerad semester återfinns delvis reglerade i kollektivavtalen. Det är alltså här troligt att Sverige utan så numerärt omfattande kollektivavtal inte skulle kunna ha menat sig ha implementerat artikel sju i IKESKR med nuvarande lagstiftning. Här kan alltså kollektivavtalet ses som en av de goda institutionerna som Smith menar måste finnas för att ta hand om de svagaste i samhället som tillförsäkrar individer en social trygghet. Med andra ordar verkar det som om kollektivavtal är nödvändiga för att man skall kunna prata om ett välutbyggt liberalt samhälle.

Vidare så ger IKESKR med flera konventioner rätt för de fackliga organisationerna att fritt utöva sin verksamhet samt att genomföra stridsåtgärder så länge dessa är i överensstämmelse med svensk lag. Detta innebär med tanke på hur fri den svenska konflikträtten är om det saknas kollektivavtal, att de fackliga organisationerna har en stor möjlighet att vidta stridsåtgärder i syfte att uppnå ett avtal. Det finns alltså inget juridiskt krav på att de fackliga organisationerna måste ha medlemmar på en arbetsplats för att kunna ta ut denna i konflikt. Att detta är en rimlig tolkning stärks av Waxholmsfallet där det handlade just om att få till ett avtal med ett företag där ingen anställd var medlem i den fackliga organisationen samt att den generella konflikträtten är grundlagsfäst i Sverige och reglerad i MBL. Vidare pekade Arbetsdomstolen på att det med hänsyn till det allmänna intresset var en legal konflikt. Med det allmänna intresset är det troligt att Arbetsdomstolen avsåg en stats skyldighet att försäkra sig om att de som är verksamma inom respektive stats arbetsmarknad får trygga och säkra arbeten och att de får en skälig lön vilket är rättigheter som individer tillskrivs i såväl IKESKR, Europeiska Sociala stadgan och delvis i nationell rätt.

Om denna vittgående konflikträtt skulle begränsas striktare med krav på till exempel proportionalitetskrav och förbud mot sympatiåtgärder så skulle det troligen innebära att färre arbetsgivare uppfattade det som att de skrev under kollektivavtal med pistolen mot pannan. Men det är tveksamt om sådana krav är förenliga med ILO konventionerna 98 och 154: s krav på att staterna skall underlätta respektive främja kollektiva förhandlingar. För det är i många fall såsom till exempel i Toys R Us och Waxholmsfallen att konflikterna kan anses vara oproportionerliga mot de enskilda företagen men är omöjliga för den fackliga organisationen att vinna utan sympatiåtgärder och ingen svensk facklig organisation är troligen beredd att ta en konflikt för ett avtal som är dömd att misslyckas från början. Man skulle kunna säga att proportionalitetskrav och förbud mot sympatiåtgärder endast innebär att man laddar om pistolen och riktar den åt de fackliga organisationerna istället för mot företagen. Med andra ord så har man då flyttat maktbalansen till samma asymmetriska läge som den var på i industrialismens barndom. Det är troligt att en sådan utveckling på arbetsmarknaden hade fått fler företag att inte

följa OECD: s riktlinjer om konstruktiva förhandlingar med de fackliga motparterna för att uppnå det som i Global Compact beskrivs som ömsesidigt acceptabla avtal. Det blir alltså här tydligt att det går en kedja från staternas skyldighet att garantera organisationsrätten och främja förhandlingsrätten till företagens etiska skyldighet att sträva efter kollektivavtal som återfinns Global Compact och OECD: s riktlinjer. Vidare kan vi se att det för att denna kedja skall fungera troligen krävs en relativt långtgående konflikträtt.

4:5 situationen de facto

För att belysa situationen de facto har som ni kan se ovan tre stycken fall använts. De skiljer sig som alla arbetsmarknadskonflikter delvis åt, men ger sammanlagt en bra bild över problemen med att teckna kollektivavtal i Sverige.

4:5:1 Ihrebaden, rätt eller fel.

I Ihrebaden såg vi tydligt att den fackliga organisationen misslyckades med att få ett avtal till stånd. Detta kan enklast förklaras med att många såg det som en kamp mellan David och Goliat vilket ledde till att de fackliga organisationerna inte lyckades uppmana det medvetande som behövs för att kunna vinna en konflikt. Här kan man troligen delvis skylla på att det var handlade om unga säsongsarbetare som man inte lyckades organisera i den grad som behövdes för att en konflikt skulle bli framgångsrik och den medlem man hade på företaget tilläts fortsätta arbeta trotts konflikten. Men samtidigt så misslyckades man att förklara att ett företag som bedrev verksamhet utan kollektivavtal inte enbart bedrev ojust konkurrens mot andra företagare utan riskerade att den sociala pakt som kollektivavtalet vilar på skulle slitas sönder om några fick möjligheten att ställa sig utanför denna vilket på sikt skulle kunna leda till sämre arbetsvillkor för alla. Att detta i alla fall indirekt var en av konfliktens huvudfrågor märks tydligt när vi betraktar hur Företagarförbundet går in och stödjer Gustavsson i sin strävan efter att uppnå en arbetsmarknad som reglerades efter neoklassistiska principer. Även om kravet på closed shops inledningsvis var ett viktigt och med hänvisning till den negativa föreningsrätten tungt argument för Gustavsson att säga nej så förklarar detta inte hela konflikten.

För konflikten kan även ses som en kamp om de anställda genom det asymmetriska maktförhållande som skapas på en arbetsplats utan avtal, skulle få vara fria medborgare eller enbart vara fria inom den ram som deras arbetsgivare satt upp. Vidare kan vi i denna konflikt till skillnad från de andra se att sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer inte hade en avgörande betydelse. Även om de innebar problem för Gustavsson så var de inte avgörande för om han skulle kunna bedriva sin verksamhet eller inte. Slutligen så pekar Europadomstolens beslut, om Gustavssons föreningsrätt blivit kränkt eller ej på att modellen med hängavtal ger de fackliga organisationerna en stor rätt att vidta konflikter även mot arbetsgivare utanför arbetsgivarorganisationerna och att detta inte strider mot någons negativa föreningsrätt. Tvärtom så borde Gustavsson om han hade valt att följa OECD: s och Global Compacts riktlinjer i betydligt större utsträckning strävat efter att uppnå ett avtal med den fackliga organisationen. En rimlig tolkning av konflikten på Ihrebaden var att den var förenlig med de fackliga organisationernas rätt att vilja förhandla kollektivt och att konflikter som följer efter sådana förhandlingar inte strider mot den negativa organisationsrätten såvida det inte krävs att anställda eller arbetsgivare ansluter sig till en viss organisation. Men konflikten pekar också på att samhället anser att även mindre aktörer i den ekonomiska sfären måste kontrolleras och att inget företag har rätt att ställa sig utanför det kollektiva förhandlingssystemet. Om så skulle få ske och företag helt skulle få förlita sig på Smiths osynliga hand i dennes mest brutala form så skulle den kunna leda till sådana sociala konvulsioner att den fria företagsamheten och därmed äganderätten skulle bli hotad. Detta då en marknad som inte regleras och tvingas bidra till de goda institutionerna skapar en social utsatthet som antingen leder till fattigdom eller revolution.

4:5:2 Toys R Us

Konflikten på Toys R Us 1995 skiljer sig från konflikten på Ihrebaden i den meningen att David och Goliat hade bytt plats i allmänhetens ögon. Detta kan förklaras med att den anställningspolicy som Toys R Us stod för i många delar fullständigt stred mot vad som anses vara god sed på svensk arbetsmarknad och mot svensk arbetsrätt. Tydligast är här personalhandbokens skrivningar om förlust av tjänsteår vilket är en reprimand som inte

finns någon annanstans i Sverige och som strider mot svensk rätt. Vidare är det tydligt att Handels var betydligt skickligare på att organisera personalen än HRF hade varit på Ihrebaden vilket innebar att andelen strejkbrytare blev betydligt mindre. Andra tydliga skillnader var att det är högst troligt att de omfattande sympatiåtgärderna som sattes in mot företaget fick avsedd effekt och på sikt gjorde det omöjligt att bedriva verksamheten vidare utan avtal. Inte minst Finansförbundets sympatiåtgärd torde ha lett till att företaget blev kraftigt utsatt. Trotts detta så är det frågan om det inte var FIET: s uppmaning till bojkott som tvingade Toys R Us att till sist skriva under ett avtal. För om det är något som transnationella företag fruktar så är det dålig publicitet och fallande aktier. FIET: s agerande pekar även på att den fackliga kampen i dag inte enbart behöver vara nationell utan även i många fall kan understödjas effektivt av utländska eller transnationella aktörer.

Konflikten på Toys R Us är även ur ett folkrättsligt perspektiv intressant för de är uppenbart ett företag som inte anser att deras anställda har rätt att fritt bilda och/eller ansluta sig till fackliga organisationer eller förhandla kollektivt. Vidare ser vi att Toys R Us hade uppenbara problem med att se den winwin situation som de flesta svenska företag anser att det finns med fackliga styrelseledamöter. Det blir alltså här tydligt att Toys R Us är ett företag som inte anser sig behöva bidra till att mänskliga rättigheter respekteras samt att de har en inställning som säger att demokratin stannar vid företagsdörren även om de för att driva denna linje riskerar att missa väsenliga synpunkter som kan hjälpa dem att driva företaget bättre. Den privata äganderätten ses här som absolut och de anställdas rättigheter ses som problem för denna. Här återfinner vi en stark tilltro till de negativa rättigheterna som återfinns i de mänskliga rättigheterna samtidigt som företaget tydligt visar att det anser att de positiva rättigheterna är av ringa intresse. Denna tolkning från företaget går troligen att hänvisa till dess anglosaxiska ägande och den politiska doktrinen i USA. Detta är kanske inte så förvånande med tanke på att föreningsrätten i USA länge var ifrågasatt och att det asymmetriska maktförhållandet på USA: s arbetsmarknad är betydligt tydligare än i Sverige.

4:5:3 Waxholm, problem med en internationell tjänstesektor

Att olika länder har olika traditioner när det gäller kollektivavtal är ett välkänt faktum, vidare får det anses vara välkänt att EU inte gärna har synpunkter på hur dess medlemsländer reglerar lönebildning och konflikträtt nationellt. Men det är i grunden detta som konflikten handlade om i Waxholm, där den svenska modellen med kollektivavtal som löne och villkorsnormerande på arbetsmarknaden ifrågasattes. I konflikten är det några problem som är tydligare än andra. Ett av dem är att Laval genom ett tillägg med det lettiska byggnadsarbetarförbundet hade skrivit in en exklusivitets klausul för anställda i företaget som hade uppdrag utomlands. Det är tveksamt om en sådan exklusivitet är förenlig med rätten att organisera sig fackligt och att förhandla kollektivt. Vi kan jämföra med Gustavsson i Ihrebaden där man slog fast att ett avtal som innebar att en part tvingas att bli medlem i en organisation strider mot den negativa förhandlingsrätten. På samma sätt bör avtal som innebär att anställda för att kunna förhandla med företaget måste vara medlemmar i en viss organisation anses strida mot den fria organisationsrätten.

Nästa fråga är om konflikter för att uppnå kollektivavtal mot utländska företag verksamma i Sverige strider mot EG-rättens förbud mot diskriminering. Arbetsdomstolen har här en poäng när det poängterar att så inte kan vara fallet då kollektivavtal i Sverige täcker en så stor del av den svenska arbetsmarknaden. Vidare är det tydligt att utstationeringskollektivet inte reglerar konflikträtten utan att denna enbart är nationellt reglerad. Möjligen skulle Laval efter att ha tecknat ett avtal som lönemässigt låg över stupstocken kunna hävdat att det uppstått en diskriminering, men då avtal aldrig tecknades går det inte att hävda. Det är även tveksamt om en sådan klagan hade vunnit gehör då stupstocken i Byggnads avtal är en minimilön som på grund av avtalets innehåll i övrigt samt marknadskrafterna nästan aldrig utbetalas. Att acceptera att ett företag kortvarigt i Sverige då enbart skulle kunna betala ut denna minimilön skulle troligen i ett diakront perspektiv kunna anses som ett hot mot andra individers rätt till skälig lön samt genom möjligheter till ett lägre skatteuttag även hota deras rätt till sociala trygghet. Det finns alltså precis som Arbetsdomstolen pekade på ett stort allmän intresse att förhindra lönedumpning på svensk arbetsmarknad. Med hänsyn till detta är det också svårt att se att

konflikten var oproportionerlig. Även om Laval som företag fick svåra ekonomiska problem på grund av denna konflikt, så bör detta tolkas som att de antingen hade lagt ett för lågt anbud för att kunna slutföra uppdraget med hänvisning till produktionskostnaderna i Sverige alternativt att deras anställda inte uppbar en tillräckligt hög produktivitet för att passa in på den svenska arbetsmarknaden. Så är detta inga skäl för samhället i stort att ta hänsyn till, utan en del av den ständigt pågående strukturomvandlingen.

Slutligen så bör den annons som den lettiska arbetsgivarföreningen satte in i lettiska tidningar om att lettiska byggnadsarbetare som valde att organisera sig i Byggnads hotade arbetstillfällen ses som ett angrepp på den fria organisationsrätten och därmed indirekt rätten att förhandla kollektivt. Detta i kombination med exklusivitetsklausulen i det lettiska avtalet mellan Laval och det lettiska byggnadsarbetarförbundet bör tolkas som att den lettiska staten inte framgångsrikt har lyckats förklara vikten av de mänskliga rättigheterna för de aktörer som är aktiva på den lettiska arbetsmarknaden och att detta negativt påverkar anställda som är aktiva på den svenska arbetsmarknaden. Här belyses tydligt vikten av att alla stater aktivt strävar efter att se till så att aktörer på den nationella arbetsmarknaden respekterar de mänskliga rättigheterna och får dem att förstå att dessa rättigheter inte får missbrukas på ett sådant sätt att de hotar dessa rättigheter i andra länder. Det är alltså väsentligt att EU mer aktivt verkar för att försäkra sig om att dess medborgares ekonomiska och sociala rättigheter inte kraftigt försämras för att det inte skall uppstå krafter inom EU som hotar Unionens fortlevnad och reproduktion. Men för att klara detta måste den samtidigt vara såväl tillräckligt attraktiv för att dra till sig arbete och kapital samtidigt som den måste vara stark nog för att kunna hävda att en reglering av den ekonomiska sfären i samhället är nödvändigt. Här skulle kollektivavtal kunna vara en framkomlig väg. Som vi såg under rubriken *Samhälle och demokrati* så kan kollektivavtal som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas intresse var en bra metod för att skapa internationellt konkurrenskraftiga ekonomier. Kollektiva ramavtal på Europanivå skulle utan tvekan kunna vara en framgångsrik väg för EU: s länder att tillsammans skapa en nödvändig reglering mot en allt mer internationell kapitalism och

därmed inte enbart skydda sig själv och sina medborgare utan även skydda kapitalismen från dess egen undergång.

5 Slutsats

Det är nu dags att återvända till uppsatsens frågeställningar och konkret besvara dessa. Den första frågan jag hade handlade om vad ett kollektivavtal har för funktion och vad som kan anses vara dess rationalitet. Här finner jag att ett kollektivavtals funktion är att reglera den ekonomiska sfären i samhället på ett sådant sätt att man kan ha ett bra företagsklimat i landet samtidigt som den politiska sfären kan fylla de sociala och ekonomiska rättigheterna med substans så som fri utbildning, sjukvård och ett grundläggande inkomstskydd. Det uppnår denna funktion främst genom att det reglerar lön och anställningsvillkor och det fackliga inflytandet i företaget samtidigt som det utgör ett eget rättssystem, som genom en huvudsakligen partsammansatt domstol avlastar staten när det gäller rättsliga tvister på arbetsmarknaden.

Den svenska modellen med kollektivavtal ter sig som regulator av arbetsmarknaden vara överträffad statliga ingripande i detsamma. Förutom att den ser till att löneökningarna inte blir högre än företagen kan bära samt garanterar dessa en långtgående fredsplikt så ser det även till att de anställda får sådana löner så att arbetskraften inte enbart kan reproduceras utan även utvecklas, vilket får ses som en förutsättning för att företagen i sig skall kunna utvecklas och vara fortsatt konkurrensmässiga. Detta möjliggör att Sveriges företag kan fortsätta att vara internationellt framgångsrika på en allt mer global marknad. På detta sätt är kollektivavtalet en av de goda institutionerna som Smith talar om.

Men det är en institution som i sig skapar grogrund för andra institutioner. Genom att det lägger fast en minimiinkomst för arbete som kan beskattas skapar det även grunden för den allmänna välfärden. En välfärd vars utformning och omfattning regleras av medborgarna genom den politiska sfären. Här ser vi återigen vikten med kollektivavtal. Inte enbart för att det i sig bygger på medborgarnas politiska deltagande i form av de som

fackligt organiserade utgör kollektivavtalets ena ben utan även att kollektivavtalet genom att säkra reproduktionsmöjligheterna för alla anställda på företag med kollektivavtal skapar en grundläggande förutsättningen för ett politiskt deltagande i övrigt. Samtidigt så innebär kollektivavtalet att företag kan drivas tämligen fritt från statliga regleringar. Och det är här vi finner kollektivavtalets stora styrka och koppling till de mänskliga rättigheterna. Denna koppling ligger så långt ner i en modern industristats samhälle att vi oftast inte tänker på den, men hur den ekonomiska sfären regleras är helt avgörande för vilket *innehåll* de mänskliga rättigheterna skall få. Få om någon menar att en helt oreglerad arbetsmarknad är möjlig om man vill uppnå ett stabilt liberalt samhälle där både den mjuka och hårda moderniteten utvecklas enligt upplysningstankens ideal om såväl en teknisk som mänsklig utveckling. Jag hävdar alltså att kollektivavtal är en sådan reglering av den ekonomiska sfären så att de mänskliga rättigheternas får en hög grad av *substans* och att det medverkar till att ett samhälle kan utvecklas fredligt och i samförstånd utan statlig inblandning tack vare detta.

Vidare är denna regleringsmetod väl etablerad i Sverige då så väl arbetsgivare som arbetstagare har en hög organisationsgrad vilket har lett fram till starka kollektivavtal och ekonomisk tillväxt. Arbetsgivarnas rädsla för att den svenska konflikträtten skulle vara för stor ter sig med tanke på den svenska ekonomins utveckling som obefogad. Vidare kan vi se att det bland medborgarna finns en reglerande funktion som gör att arbetsmarknadskonflikter som kan anses vara oproportionerliga inte blir framgångsrika. Tydligast är detta i empirin ovan när man väljer att studera hur olika folkopinionerna ter sig mellan Ihrebaden och Toys R Us, där folkets stöd var förutsättningen för framgång. I båda fallen förlorade den sida som hade folkopinionen emot sig. Vidare finner jag att förbud mot sympatiåtgärder och krav på proportionalitet skulle vara sådana statliga ingrepp på arbetsmarknaden att de på sikt hotade det moderna samhällets grundvallar och skulle kunna sätta stop för mänskliga utvecklingen. Tvärtom så menar jag att en fri fungerande arbetsmarknad kräver en långtgående konflikträtt och att arbetsmarknadens parter följer Blocks moraliska ekonomi. Om de gör detta, vilket verkar vara fallet på svensk arbetsmarknad så är kollektivavtal en regleringsmodell som bättre tillvaratar individers, företags och samhällets behov än andra former av regleringar gör. Det finns

alltså inget som pekar på att kollektivavtal inte skulle ha en framtid på moderna arbetsmarknader.

Det är vidare ett allmänt känt problem att EU: s medlemsländer har valt att reglera sina arbetsmarknader olika och att de anställda har olika förmåner i de olika länderna. Det är alltså troligt att försök att på en unionsnivå reglera sakförhållandena på de olika nationella arbetsmarknaderna skulle stupa på att inga anställda skulle vara beredda på att avstå från sina förmåner. Kostnaden för att tillfredställa alla anställda inom unionen skulle då troligen bli så dyr att det i praktiken inte är genomförbart att på unionsnivå genom direktiv reglera den gemensamma arbetsmarknadens villkor. Men med hjälp av transnationella kollektivavtal skulle arbetsmarknadens parter kunna skapa en miniminivå på unionsnivå som genom nationella avtal sedan skulle anpassas till varje medlemsstat.

Det är alltså troligt att kollektivavtal kan vara den lösning som framöver både kan garantera att Europa är en konkurrens ledande region på en global arbetsmarknad och att dess medborgare får ta del av mänskliga rättigheter med ett högt substantiellt innehåll.

Litteraturlista

Tryckt material

Anders Kjellberg (2002) **Ett nytt fackligt landskap – I Sverige och utomlands** i ARKIV för studier i arbetarrörelsens historia, Nr. 86-87 s.44 - 96

Andre´Gorz (1997) *Arbete mellan misär och utopi*, Daidalos, Göteborg s.191

Bertil Jonsson (1998) **Över gränserna** I *World Wide Workers* LO, Stockholm s. 10-21

Boel Flodgren (1978) *Fackföreningen och rätten* Studentlitteratur Lund s. 270

Charles Woolfson, Jeff Sommers (2006) **Labour mobility in construction: European implications of the Laval un Partneri dispute with swedish labour** I *European journal of industrial relations* Sage, London, volume 12 nummer 1 s.49-68

Claus Offe (1985) *Disorganized capitalism: contemporary transformations of works and politics*, Polity press Cambridge s. 366

Dag Ingvar Jacobsen, Jan Thorsvik (1995) *Hur moderna organisationer fungerar* Studentlitteratur Lund, Andra upplagan s. 578

David Held (1987) *Demokratimodeller Från klassisk demokrati till demokratisk autonomi* Bokförlaget Daidalos Göteborg 2: a upplagan s. 475

Etsuya Washio (1998) **Japan** I *World Wide Workers* LO, Stockholm s 76-90

Fred Block (2006) *To seize the political moment,, the democrats needs an better narrative . A moral Economy* The Nation 20 mars 2006 s.16 - 20

Jan Ch. Karlsson (2002) **Arbetsbegreppet** i *Arbetslivet* (Lars H Hansen, Pal Orban red.) Studentlitteratur Lund s. 33-60

Ingemar Göransson, Anna Holmgren (2000) *Löftet – löntagarna och makten på arbetets marknad*, Landsorganisationen (LO), Stockholm s.208

John Rawls (2005) *Vad rättvisan kräver grunddrag I politisk liberalism* Bokförlaget Daidalos Göteborg s. 279

Kerstin Ekberg (1999) *Striden I Stenkyrka – en facklig prövning* Hjalmarsson & Högberg Stockholm s.298

Klas Levinson (2001) **Employee representatives on company boards in Sweden** I *Industrial relations Journal*, nr. 32:3 Backwell Publishers s.264 - 274

Lars Magnusson (1999) *Den tredje tekniska revolutionen* Nordstedts akademiska förlag Stockholm s. 160

Lars Magnusson (2005) *Den synliga handen - nation, stat och det industriella bygget* SNS förlag Stockholm s. 207

Manucher Farhang (1997) **The ethnocentric MNC and host-country traditions: Conflict between Toys R Us and the Swedish trade union** I *Journal of euro-marketing* The Haworth press volym 6 1997 s.99-105

Mikael Odenberg Motion till riksdagen 1999/2000:A6

Neil W. Chamberlain (1949) **The Nature of the Collective Agreement** i The journal of business of the university in Chicago vol.22, nr.2., s.92-105

OECD (2001) *Working Party on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* OECD Paris

Rafael Lindqvist (1991) **Lönebildning och arbetsmarknadskonflikter** i *Arbetets villkor* (Bengt Furåker red.) Studentlitteratur Lund s105 - 129

Robert B. Reich (1991) *Arbete – folkens välstånd* SNS Förlag Stockholm s 319

Samuel Estreicher (2001) **Models of workplace representation for an era of global labor and product market competition** I *Labour law, Human rights and social justice* (Roger Blanpain red.) Kluwer law international, Haag s 51 - 57

Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (1986) *Att stiga med ljuset, Livs100år,* Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet, Stockholm s.311

Peter Kriesler (1999) *Keynes, postkeynesianism and political economy: Essays in honour of Geoff Harcourt, Volume III* (e-bok) Routledge New York, s 541

Peter Swenson (1991) **Bringing Capital Back in, or Social Democracy Reconsidered: Employer Power, Cross-Class Alliances, and Centralization of Industrial Relation in Denmark and Sweden** I World Politics vol. 43 nr. 4, s.515

Robert F. Himmelberg (2000) *Great depression and the new deal* E-bok Greenwood publishing group. s.219

Svenskt Näringsliv (2005) *Den svenska modellen har kantrat* Svenskt Näringsliv Stockholm s 23

Tiiu Soidre (2002) **Kvinnor och män I arbete – differentiering och stratifiering** i *Arbetslivet* (Lars H. Hansen och Pal Orban red.) Studentlitteratur Lund s.367 - 399

United Nations (2000) *Basics facts about the United Nations* United Nations, New York, s.346

Internetkällor

Ernst Wigforss (1972) *Socialpolitik och socialism* Wigforss föreningen hämtad från http://www.wigforss.org/documents/Socialreformer%20och%20socialism.doc hämtad 2006 11 20

Gustav Möller *Kapitalismens kris* Wigforss föreningen hämtad från http://www.wigforss.org/documents/Gustav%20M%F6ller%20Kapitalismens%20kris.doc hämtad 2006 11 20

Johan Hakelius (1999) *Bertil Ohlin och välfärdsstaten* Timbro Stockholm Hämtad från http://www.timbro.se/bokhandel/rapport/fulltext/r294.htm Hämtad 2006 11 22

Karl-Olof Andersson (2005:1) *Striden vid Toys R Us* Handelsanställdas Förbund Stockholm, hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/542AD59F8310A214C125710000313DF6 hämtat 070103

Karl-Olof Andersson (2005:2) *Striden börjar* Handelsanställdas Förbund Stockholm hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/F75F89F4C44BDCF2C125710000330959 hämtat 070103

Karl-Olof Andersson (2005:3) *Politiskt slagfält utanför butikerna och i pressen* Handelsanställdas Förbund Stockholm hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/765548A3A574A5CDC12571000033E372 hämtat 070103

Karl-Olof Andersson (2005:4) *Framgångsrika sympatiåtgärder och världsbojkott* Handelsanställdas Förbund Stockholm Hämtat från http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/60047D696A03FD98C125710000342AE3 hämtat 070103

Lisa Johnsson (2006) *Julpaus för blockaden I Göteborg* Hotellrevyn Stockholm Hämtat från http://www.hotellrevyn.nu/templates/default_templ.asp?Upplagd 20061222 hämtad 070103

Skogs och Träfacket (2006) *Konflikten i Smålandsstenar utvidgas* Skogs och Träfacket Stockholm hämtat från http://www.skogstrafacket.org/home/skogtra2/home.nsf/ca55a16f719a2d7fc1256e81006ae672/44136cb1d8cd5177c125723b002fc547?OpenDocument Upplagt 20061205 hämtat 070103

Svenskt Näringsliv (2005) *Sverige – landet med de största konfliktmöjligheterna* Svenskt Näringsliv Stockholm hämtat från http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/Sverige_-_landet_med_d_544a.pdf hämtat 20070311

Svenskt Näringsliv (2005) *Svenskt Näringslivs målsättning* Hämtad från http://www.svensktnaringsliv.se/index.asp?pn=279913 hämtad 061114

Toy R Us *Toys R Us .inc and subsidiaries code of ethical standards and business practices and conduct hämtat från http://www4.toysrus.com/about/PDF/codeofconduct.pdf hämtat 070103*

United Nations:1 *The ten principles of the UN Global Compact* hämtat från http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html hämtat 2006 11 17

United Nations:2 *Principle three* hämtat från http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html hämtat 2006 11 17

Konventioner

Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Europeiska Sociala Stadgan

ILO Konvention 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten

ILO Konvention 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten

ILO Konvention 154 angående kollektiva förhandlingar

Internationella Konventionen om Medborgerliga och Politiska Rättigheter (IKMPR)

Internationella Konventionen om Ekonomiska, Sociala och Kulturella Rättigheter (IKESKR)

Lagar

Förordning (1988: 1137) med instruktion för Arbetsdomstolen

Lag 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för privatanställda

Lagen (1996: 359) om europeiska företagsråd

Regeringsformen 1974: 152

Domar

Arbetsdomstolen (2004) *Beslut 11:04 Mål nummer 268:04*

EG domstolen (2002) *Dom C-112/00* Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge vs. Austria

Europa domstolen (2006) Sörensen & Rasmusson vs Danmark fallnummer 52 562/99, 52 620/99 sektion 4B

Europadomstolen (1996) Gustafsson vs Sverige mål nummer 18/1995/524/610

Muntliga källor

Ombudsman på en facklig centralorganisation 2007 Intervju (10 december)
Högre tjänsteman på en arbetsgivarorganisation 2006 Intervju (11 december)