

Kapitel 8 Det globaliserade arbetslivet



Kapitel 8

Det globaliserade arbetslivet

Den ökade globala konkurrensen påverkar både företagen och arbetstagarna. Anställdas villkor har blivit osäkrare. Allt fler har tidsavgränsade och otrygga jobb.

Det här kapitlet handlar även om ökad arbetslöshet som ett globalt problem, hotet mot den svenska modellen på arbetsmarknaden och den informella ekonomin.

Globaliseringen omformar arbetslivet

Globaliseringen har i rask takt omformat även den globala arbetsmarknaden. Urbaniseringen – att människor flyttar från landet till städerna – började för mycket länge sedan. Men den fortsätter att växa. Varje år flyttar miljontals människor från fattigare delar till mer expansiva tätorter. Allra snabbast sker omflyttning i Kina där hälften av världens totala urbanisering äger rum.

Allt fler kvinnor i världen lönearbetar, men de tjänar betydligt mindre än männen. Kvinnan på bilden arbetar i en bomullsindustri i Tamil Nadu i södra Indien. Foto: Mats Wingborg

Många som kommer till städerna får jobb inom industrin, men ännu fler får jobb inom handel, kommunikation, utbildning och sjukvård. Ju fler som bor i städerna, desto större behov av service. Det blir en spiral, ju fler som flyttar desto fler behövs för att behoven för de nya grupperna av anställda ska tillfredställas.

Industrin minskar i nord och växer i syd

Olika branscher utvecklas olika och det finns också stora skillnader mellan olika regioner i världen. Särskilt dramatiska är förändringarna av industriarbetet. I den rika världen (OECD-länder, däribland EU) har antalet industriarbetare minskat, under den senaste tioårsperioden med ungefär en miljon arbetare per år.

I östra Asien, Sydostasien och Sydasiien sker en ökning av antalet industriarbetare. I östra Asien har antalet industriarbetare ökat med 30 miljoner och i Sydasiien med 50 miljoner arbetare under det senaste årtiondet.

Särskilt många har gått från jordbruket till industrin i Kina och Indien. Även i Latinamerika ökar antalet industriarbetare, men inte lika snabbt som i Asien. I Afrika ökar antalet industriarbetare, men från en låg nivå.

I Indien ökar också antalet industriarbetare, men ännu snabbare ökar antalet personer som arbetar inom servicenäringsringar. Ökningen av industriproduktionen beror framför allt på tekniska innovationer och ökad produktivitet, i mindre grad på att fler arbetar inom industrin.

Under början av 1800-talet växte den första industriarbetarklassen fram i Storbritannien. Industrialismen spred sig på den europeiska kontinenten och skapade en bas för arbetarrörelsen. Till utvecklingsländerna kom industrialismen som en följd av kolonialismen, men den industriella basen fanns kvar i Europa.

I dag är bilden av den globala industriarbetarklassen radikalt



Hamnen i Riga. De östeuropeiska länderna har öppnat upp sina marknader efter att Sovjetblocket föll. Foto: Anna-Lena Lodenius

annorlunda. Om man slår samman Östasien och Sydostasien finns 52 procent av världens industriarbetare inom denna region. Om vi även räknar in länderna i Mellanöstern finns hela 75 procent av världens industriarbetare här.

Frågor:

Hur har sammansättningen av den globala arbetarklassen förändrats?

Vad betyder förändringen för arbetarrörelsens möjligheter?

Allt fler kvinnor lönearbetar

Kvinnornas andel av de som lönearbetar ökar i nästan hela världen, även om männen fortfarande är i majoritet. Det är dock betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid.

Enda undantaget är de rika oljestaterna runt Persiska viken där andelen kvinnliga arbetstagare befinner sig på en konstant låg nivå. I dessa oljeländer finns visserligen många kvinnliga arbetstagare, men dessa utgörs av migrantarbetare från länder som Filippinerna och Bangladesh. Av de inhemska kvinnorna är det ytterst få som har ett lönearbete.

Allt fler kvinnor vill ha en egen inkomst och inte vara beroende av inkomsten från en man. I Sverige har detta varit självklart länge, men nu slår detta ideal igenom med full kraft i nästan hela världen.

Jämfört med männen använder kvinnorna en större andel av inkomsten till förnödenheter som behövs för familjen, som mat och kläder till barnen. Männen behåller istället mer pengar för egna nöjen och fritidsaktiviteter.

Det finns många arbetsgivare som föredrar att anställa kvinnor. Orsaken är bland annat att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män. Genom att anställa kvinnor istället för män kan företag därför tjäna mer pengar.

Detta är förklaringen till att många av de framväxande industrierna i Asien domineras av kvinnor. På klädföretagen i Bangladesh och Kina är en stor majoritet av de anställda kvinnor. Men kvinnor anses också skickligare på att utföra vissa arbetsuppgifter som att hantera symaskiner i textilfabrikerna.

Frågor:

Allt fler kvinnor arbetar. Vad betyder det för fackföreningsrörelsen och arbetarrörelsen? Behövs nya strategier?

Allt fler arbetslösa

Globaliseringen har medfört att konkurrensen om arbetstillfällena hårdnat. ILO:s siffror pekar på att arbetslösheten i

världen stigit konstant under två årtionden. För närvarande finns 205 miljoner arbetslösa i världen. Det innebär en global arbetslöshet på över sex procent.

Det är ungefär dubbelt så vanligt att en ung människa går arbetslös än att äldre personer gör det. Inte minst inom EU har ungdomsarbetslösheten bitit sig fast på en hög nivå. Ännu högre är ungdomsarbetslösheten i Nordafrika. Ungdomars bristande framtidstro var en av orsakerna till den arabiska våren.

På grund av den ökade arbetslösheten ifrågasätter allt fler om det kommer att vara möjligt att uppnå FN:s millenniemål om en halvering av fattigdomen till 2015.

Ett oroande tecken är att flera afrikanska länder har haft ekonomisk tillväxt, men utan att sysselsättningen ökat. I stället växer välståndet inom medelklassen. Man talar ibland om ”jobless growth”.

En förklaring är att globaliseringen skurit av sambandet mellan industri och jordbruk. Tidigare skapade fabriker i städerna inkomster som användes för att köpa livsmedel från landsbygden. I dag leder ökade inkomster snarare till att länderna börjar importera livsmedel, vilket inte gynnar det egna jordbruket.

Arbetslösheten slår olika hårt

Arbetslösheten är högst i Mellanöstern och lägst i östra Asien. I Europa är arbetslösheten betydligt högre i Syd- och Östeuropa än i Västeuropa.

I Sydasiens och Afrikas söder om Sahara tillhör cirka fyra femtedelar av arbetskraften den informella ekonomin och många får sin försörjning genom familj jordbruk. I dessa regioner är också klyftan mellan män och kvinnor särskilt stor, det är betydligt vanligare att män har en anställning och regelbunden inkomst.

I de afrikanska länderna söder om Sahara sker mycket av

människors arbete inom den informella ekonomin. Många av dessa människor jobbar hårt och har långa arbetsdagar, men inkomsterna är minimala. Denna grupp brukar kallas för ”working poor”, det vill säga extremt fattiga arbetstagare. Enligt FN finns det mer än en miljard ”working poor” i världen.

ILO har därför dragit slutsatsen att de fattigaste länderna inte i första hand behöver fler jobb utan fler produktiva arbeten med bättre löner. Eller uttryckt på ett annat sätt: de fattigaste länderna behöver fler jobb med hög kvalitet.

ILO:s statistik visar att den globala arbetslösheten bland män är något högre än bland kvinnor. En förklaring till det är att arbetslösheten anges som hur hög andelen personer utan arbete är av den totala arbetskraften. Men globalt sett är kvinnor kraftigt överrepresenterade i gruppen som inte tillhör arbetskraften, det vill säga de varken har eller söker ett arbete.

En förklaring till detta är att många kvinnor utför oavlönat arbete i hemmen. Men även här finns stora regionala skillnader. I Nordafrika är arbetslösheten högre bland kvinnor än bland män. Många kvinnor sökt sig ut på arbetsmarknaden, men utan att få jobb.

Den globala finanskrisen innebar en ökad arbetslöshet för både kvinnor och män, men arbetslösheten ökade ännu mer bland männen. Orsaken till detta är att arbetslösheten ökade särskilt mycket inom mansdominerade branscher, som byggindustrin och finanssektorn.

Källor: *Global Employment Trends*, ILO, 2012. *Strategier för en global fackföreningsrörelse*, Mats Wingborg, Arena Idé, Del 7 i Ny tid-serien, 2011.

Frågor:

*Hur påverkar arbetslösheten samhällsutvecklingen?
Varför är kampen mot arbetslösheten avgörande för
fackföreningsrörelsen och arbetarrörelsen?*

Fler har osäkra jobb

Otrygga och osäkra jobb har alltid funnits. Men i västvärlden har dessa arbeten länge varit koncentrerade till kvinno-dominerade branscher inom servicesektorn, olika former av småskalig handel och konstnärliga yrken. Under de senaste decennierna har jobben med osäkra anställningsformer ökat inom alla sektorer, både i västvärlden och i utvecklingsländer.

Ett allt vanligare uttryck för att beskriva detta fenomen är att det handlar om jobb med otrygga och osäkra anlitande-former. Våldigt ofta handlar det om arbetande personer som inte har någon anställning utan som mot sin vilja har tvingats att bli egna företagare (i Sverige ”F-skattare”). Därför blir det fel att enbart kalla dem otrygga anställningar.

Ett annat begrepp som beskriver personerna i otrygga och osäkra jobb är ”prekariatet”. Det kommer från engelskans ”precarious work”.

Jobb med osäkra anställningsformer innebär ofta att människor hamnar vid sidan av socialförsäkringssystemet. De får inte rätt till sjukersättning, arbetslöshetsersättning och föräldrapenning. Utan en fast anställning är det också svårare att få låna pengar, vilket gör det mer komplicerat att skaffa en bostad.

Olika slags osäkra anställningsformer

- Arbetskraft inom den informella ekonomin, det vill säga arbetstagare som inte är erkänd som arbetskraft av offentliga myndigheter eller arbetsgivare, som inte har villkoren reglerade i avtal och som endast har ett svagt stöd i lagstiftningen.
- Tillfälligt inhyrd arbetskraft på korttidskontrakt, säsongsanställning eller vikariat.
- Arbetskraft inhyrd från bemanningsföretag.
- Arbetskraft som mot sin vilja tvingas att bli egenföretagare eller ”F-skattare”, ofta kallade pseudo-egenföretagare.

- Arbetskraft med ofrivillig deltid.
- Arbetskraft som saknar bestämda arbetstider.
- Arbetskraft som saknar bestämda arbetsplatser och som med kort varsel kan flyttas runt geografiskt.

Källa: *Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer*,
Mats Wingborg, Arena Idé 2013, www.arenaide.se

Frågor:

Hur påverkas människors liv när fler jobb blir osäkra och otrygga?

Hur påverkas fackföreningsrörelsen och arbetarrörelsen av de osäkra och otrygga jobben?

Ökad konkurrens, större rörlighet

Globaliseringen innebär att företag har fått en ökad frihet att förlägga produktion och investeringar nästan var som helst i världen. De kan också välja att anlita underleverantörer från allt fler länder.

Samtidigt har konkurrensen mellan företagen skärpts. Möjligheten till prispress genom att utnyttja billig arbetskraft innebär att företag som inte effektiviserar tillverkningen och höjer produktiviteten riskerar att slås ut. Företag som fortsätter att ha produktion i högkostnadsländer måste klara konkurrensen från producenter i lågkostnadsländer.

Även för enskilda länder har konkurrensen skärpts. De länder som inte lyckas dra till sig utländska investeringar riskerar att få en högre arbetslöshet och att inte få del av tekniska innovationer. Omvänt kan utländska investerare leda till att beställningarna ökar till inhemska underleverantörer.

I jakten på utländska investeringar lockar enskilda länder med låga skatter, skattebefrielser och generösa lagar. Ofta för-

söker länderna begränsa facket inflytande för att bli mer populära hos de utländska investerarna. Allt detta påverkar anställda och fackföreningsrörelsen som får svårare att ställa krav.

Källa: *Global Employment Trends*, ILO, 2012.

Vad är den svenska modellen?

En fullständigt fri marknad för arbete leder till stora skillnader mellan människor. De som har kort utbildning, eller kanske inte är alldeles friska, kan räkna med att ständigt behöva sänka sina löneanspråk för att över huvud taget få något arbete. Andra, vars kunskaper eller förmågor för ögonblicket är eftertraktade, har en betydligt bättre sits.

Det är därför det knappast finns något utvecklat samhälle som helt och hållet låter marknadens principer verka när det gäller priset på arbete. Redan ett grundläggande socialt skyddssystem innebär på sätt och vis ett ingrepp. Men i industriländerna finns också system som direkt ska förhindra att människor tvingas arbeta under alltför usla förhållanden.

Systemen ser olika ut. I de anglosaxiska länderna (den engelskspråkiga världen) finns sedan länge lagstadgade minimilöner. Minimilönerna sätts i allmänhet på en mycket låg nivå, eftersom enklare arbeten annars skulle bli alltför dyra att utföra.

I takt med att den fackliga organisationsgraden har sjunkit i Europa har lagstadgade minimilöner blivit vanligare även i andra länder. Bara under perioden 2006–2012 minskade antalet fackligt anslutna i Europa från 66 till 60 miljoner. Det är svårt för fackföreningsrörelsen att försvara att enbart kollektivavtalen ska reglera lönerna när medlemmarna blir färre. I Tyskland blev konsekvensen att den fackliga centralorganisationen DGB bytte uppfattning och började förordna att kollektivavtalen skulle kompletteras med lagstadgade minimilöner.

En variant mellan enbart kollektivavtal och lagstadgade

minimilöner är att staten allmängiltigförklarar kollektivavtalen. Det betyder att kollektivavtalen blir lag även inom sektorer av arbetslivet där den fackliga organisationsgraden är svag eller obefintlig. Ett problem med en sådan ordning kan vara att de allmängiltigförklarade kollektivavtalen tappar i legitimitet. En annan konsekvens är att tvister om dessa avtal inte längre kommer inte lösas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter utan i domstol.

I dag finns lagstadgade minimilöner i 20 av EU:s 27 medlemsländer. Av medlemsländerna är det för närvarande enbart Sverige och Danmark som varken har lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklarade kollektivavtal.

Sedan finns också det som brukar beskrivas som den svenska, eller nordiska, modellen. I grunden betyder den att löner och andra anställningsvillkor bestäms av arbetsmarknadens parter – fack och arbetsgivare – utan inblandning från staten eller politiken.

Källa: *Facklig kräftgång – Rapporter från Europa*, Anna Danielsson och Tommy Öberg, Atlas Premiss, 2012.

En allt mer unik modell

Den svenska modellen är allt mer unik. I Sverige finns ingen lag som reglerar lönerna. Det finns inte heller någon regel som tvingar en arbetsgivare att följa avtal hon eller han inte skrivit på. Det finns, med undantag framför allt när det gäller arbetsmiljön, ingen statlig myndighet som bevakar arbetsvillkoren.

Arbetsrättsliga tvister avgörs inte heller i vanliga domstolar. I stället behandlas de i ett system av förhandlingar där båda parter kan välja att gå vidare: i första hand till central förhandling, i andra hand till Arbetsdomstolen. I Arbetsdomstolen, eller AD, sitter representanter för parterna som domare.

I praktiken kan alltså en stor del av det fackliga vardags-

arbetet beskrivas som ett slags ”barfotajuridik” på arbetsrättsens område. I teorin är alltså den svenska arbetsmarknaden mycket lite reglerad av staten. De regler som finns kan dessutom ofta förhandlas bort.

Detta skulle kunna ge utrymme för stora löneskillnader och stora olikheter i anställningsförhållanden. Ändå är det knappast den bild som ges av svensk arbetsmarknad och förklaringen är ganska enkel: kollektivavtalen har en stark ställning.

Källa: *Den svenska modellen*, LO, 2013, www.lo.se

Frågor:

Vad karaktäriserar den svenska modellen?

Vad är bra med den svenska modellen? Finns det några problem?

Vad är kollektivavtal?

Kollektivavtalet är i grunden en metod för att sätta marknadskrafterna ur spel på arbetsmarknaden, en kartell om man så vill. Syftet är att undvika en situation där löntagare tvingas bjuda under varandra i kampen om jobben.

I gengäld innebär ett svenskt kollektivavtal fredsplikt. Det är med andra ord förbjudet att vidta fackliga stridsåtgärder, till exempel att strejka, på en arbetsplats som har kollektivavtal. Det finns dock ett viktigt undantag som vi återkommer till.

Även om kollektivavtalen är frivilliga, omfattar de den absoluta majoriteten av alla anställda och de flesta arbetsplatser. Det gäller inte minst tjänstemän, något som är ovanligt i många andra länder. Därför påverkar de också arbetsvillkoren på de arbetsplatser som inte omfattas av avtalen. Det är grunden för att det vi kan kalla en nordisk modell på arbetsmarknaden ska fungera.

Så fungerar kollektivavtalen i Sverige

Det är inte givet vad som regleras i ett kollektivavtal. De kan till exempel vara utformade så att de inte tar upp det som många nog tycker är det kanske mest centrala av arbetsvillkoren: lönen. Allt fler avtal i Sverige, framför allt för tjänstemännen, har på senare år slutits utan att löneökningarna har reglerats.

Det har också blivit vanligare att avtalen saknar individuella garantier för löneökning, vilket arbetsgivarna, inte minst inom den offentliga sektorn, drivit länge. Trots det reglerar kollektivavtalen grunden för anställningarna.

De flesta svenskars arbetsvillkor regleras i uppgörelser mellan deras fackförbund och den arbetsgivarorganisation deras arbetsgivare tillhör. Dessa riksavtal ligger sedan till grund för lokala förhandlingar där det lokala facket inte sällan lyckas få ut ytterligare något för löntagarnas del.

Riksavtalen är en viktig del av modellen. De innebär till exempel att olika arbetsgivare i grunden får jämlika villkor att konkurrera utifrån. För samhällsekonomin innebär de också att arbetsmarknaden kan fungera lugnare.

I goda tider med arbetskraftsbrist begränsar riksavtalen arbetsgivarnas möjligheter att bjuda över varandra i konkurrensen om arbetskraften, och minskar därmed risken för inflation och överhettning av ekonomin. I sämre tider med arbetslöshet hindrar de att lönerna hamnar i en nedåtgående spiral som ytterligare skulle fördjupa krisen.

Både fack och arbetsgivare borde med andra ord ha ett intresse av att bevara riksavtalen. Ändå finns det naturligtvis arbetsgivare som inte vill, eller kan, tillhöra en arbetsgivarorganisation. De kommer därmed inte heller att omfattas av riksavtalen.

Den typen av företag kan i stället teckna så kallade hängavtal, alltså ett avtal direkt mellan företaget och den fackliga organisationen. Hängavtalen utgår från riksavtalen och bör absolut inte ge det företag som tecknar dem bättre villkor än de företag som arbetar efter branschens avtal. Om den fackliga

organisationen skulle teckna hängavtal som är sämre än riksavtalet vore det rimligt att räkna med att arbetsgivarorganisationerna mycket snart skulle förlora sina medlemmar.

Frågor:

Vad är fördelarna med kollektivavtal? Jämför med individuella avtal och med lagstiftning!

Hur ska fackföreningsrörelsen försvara kollektivavtalen?

Källa: Kollektivavtal, LO, 2013, www.lo.se

Vilka är förutsättningarna?

I den offentliga debatten råder i dag en närmast total uppslutning bakom den svenska modellen på arbetsmarknaden, i varje fall i ord. Politiska partier till vänster och höger, arbetsgivare och fackföreningar försöker överträffa varandra i uppslutning bakom idén att arbetsmarknaden ska regleras av parterna.

Som vi kunnat konstatera förutsätter modellen dock mer än bara att riksdagen avstår från att stifta lagar som reglerar löner och andra anställningsvillkor. Modellen bygger i grunden på ett slags balans på arbetsmarknaden. Hur den balansen ska se ut är naturligtvis en fråga om vilket samhälle vi önskar.

Förutsättningarna för dagens arbetsmarknad kan sammanfattas i fyra punkter:

Facklig organisation

De svenska fackföreningarna har en på många sätt unik styrka. Trots återkommande rapporter om fackets problem med att behålla och värva nya medlemmar överstiger organisationsgraden 70 procent, och kollektivavtalen omfattar 90 procent av alla anställda. En större del av de anställda är i

själva verket fackligt organiserade i dag än till exempel i slutet av 1960-talet.

Internationellt är detta ett förhållande som avviker. I många länder, till exempel Storbritannien och Tyskland, har de fackliga organisationerna förlorat medlemmar. I andra, som Polen och de baltiska länderna, dras facket med arvet från den tid då fackföreningen var en del av statens maktapparat.

Konflikträtten

De fackliga organisationerna måste också kunna sätta kraft bakom kravet på ett avtal. Ytterst sker det genom rätten att ta till konfliktåtgärder, till exempel strejk eller blockad.

Som vi tidigare konstaterat är de svenska reglerna för när en facklig organisation får använda konfliktvapnet ganska restriktiva. Framför allt är det förbjudet att genomföra en konflikt när det finns ett giltigt avtal. Ett viktigt undantag finns dock. Om en facklig organisation befinner sig i konflikt är det tillåtet för andra fackliga organisationer att genomföra sympatiåtgärder.

De svenska konfliktreglerna saknar däremot regler om proportionalitet, något som finns i många andra länder. En domstol kan inte förbjuda en strejk enbart för att den anses få alltför långtgående effekter.

Kraftfulla konfliktåtgärder, och möjligheter till effektiva sympatiåtgärder, är nödvändiga förutsättningar för kollektivavtalssystemet. Utan dessa skulle de fackliga organisationerna knappast kunna hävda avtalens ställning, särskilt inte i branscher där löntagarnas ställning är svag.

Hög sysselsättning

Ytterligare en förutsättning för löntagarnas relativt starka ställning på den svenska arbetsmarknaden, och därmed för kollektivavtalssystemet, är hög sysselsättning. Arbetslöshet innebär att den fackliga styrkan försvagas, och att solidari-

teten utsätts för påfrestningar.

Det svenska facket grundinställning har länge varit att inte låta det enskilda företags ekonomi styra lönekraven. Icke rationella företag och branscher ska slå ut för att ge plats för nya och effektivare arbetsplatser.

I tider av stor arbetslöshet är det en strategi som är svårt att hålla fast vid. Det kan vara lockande att sluta avtal om försämringar för löntagarna, kanske i utbyte mot mer eller mindre bindande löften om fortsatt sysselsättning. Just den utvecklingen har de senaste åren synts i tysk industri. Risken är stor att resultatet blir en negativ spiral, en konkurrens där arbetarna börjar bjuda under varandra.

Fungerande trygghetssystem

En sista förutsättning för dagens balans mellan arbetsgivare och fackliga organisationer finns i samhällets trygghetssystem. Ytterst skulle vi kunna säga att det är dessa som sätter den verkliga minimilönen på svensk arbetsmarknad, i vart fall för de som omfattas av tryggheten.

Därför påverkar nivåerna i arbetslöshetsförsäkringen, sjukförsäkringen, föräldraförsäkringen och till och med socialbidragsnormen lönebildningen.

Grupper utanför trygghetssystemen, framför allt invandrare utan papper, blir ofta hänsynslöst utnyttjade av cyniska arbetsgivare.

Frågor:

Kan vi behålla den svenska modellen i en global tid?

Vilka är hoten?

Borde vi ha minimilöner i lagen? Vilka är fördelarna och vilka är nackdelarna?

Källa: Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell,
rapport till LO-kongressen 2012.

Laval och hotet mot den svenska modellen

Den svenska modellen håller fortfarande ställningarna ganska bra, men frågan är om den fungerar i längden när arbetsmarknaden blir allt mer global, och när allt mer av arbetskraften flyttar över gränserna.

Byggnadsarbetareförbundets blockad mot ombyggnaden av Söderfjärdsskolan i Vaxholm i november 2004 är antagligen den mest omdiskuterade händelsen på svensk arbetsmarknad på mycket länge.

Sakligt sett handlade det om en arbetsplats där det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd fått uppdraget att för Vaxholms kommuns räkning bygga om en skola. Företagets svenska dotterbolag hade lämnat det lägsta anbudet i den kommunala upphandlingen. Ett bud som ändå låg på en svensk nivå, och som inte utgick från förhållanden på den lettiska arbetsmarknaden.

Arbetet utfördes av lettiska byggnadsarbetare, några medlemmar i svenska Byggnadsarbetareförbundet fanns inte på arbetsplatsen. Byggnads ställde genom sin lokala ombudsman krav på ett hängavtal, men det lettiska företaget ansåg sig inte kunna acceptera Byggnads krav. Facket inledde då en blockad.

Laval, och åtskilliga svenska debattörer, ansåg att rätten att också konkurrera med anställningsvillkoren utgör kärnan i den fria rörligheten inom EU. Svenska fackföreningars starka rättigheter att tvinga fram avtal med hjälp av stridsåtgärder skulle därför hota en hörnpelare i unionen.

Konflikten i Vaxholm mobiliserade den fackliga rörelsen i Sverige och i Europa. Sedan arbetsdomstolen i slutet av december 2004 förklarar att domstolen inte ansåg att konflikterna omedelbart måste avbrytas gav Laval i praktiken upp försöket att bygga skolan

I den juridiska processen mobiliserades också arbetsgivarna. Laval var alltså inte medlem i någon svensk arbetsgivarorganisation. Hade företaget varit det hade det automa-

tiskt omfattats av ett riksavtal och det hade inte blivit någon konflikt. Trots det beslutade Svenskt Näringsliv att stödja företaget i processen.

Vaxholmskonflikten aktualiserade också arbetsgivarorganisationens krav på förändrade konfliktregler, bland annat förbud mot sympatiåtgärder. Fallet prövades i EU-domstolen. Enligt beslutet i domstolen ska utstationerad arbetskraft ha löner som motsvarar nivån på kollektivavtalen i de länder där de arbetar, däremot har arbetarna begränsade möjligheter att ställa krav på andra arbetsvillkor som regleras i kollektivavtalen.

Källa: www.byggnads.se

Frågor:

Vilka värden stod på spel i Vaxholmskonflikten?

Gjorde facket rätt?

På vilket sätt försökte arbetsgivarsidan och de borgerliga partierna utnyttja Vaxholmskonflikten?

Globaliseringens effekter på den svenska modellen

Globaliseringen griper rakt in på svenska arbetsplatser, även om former och effekter skiftar från bransch till bransch och från arbetsplats till arbetsplats. I några fall handlar det om arbetskraft som kommer till Sverige: som anställda i svenska företag, i utländska företag eller som uthyrd arbetskraft. I andra fall yttrar sig globaliseringen som en allt intensivare jämförelse med länder där lönerna är lägre och kraven på anställningsvillkoren mindre.

Oavsett om vi talar om arbetskraft från länder med låga löner som kommer hit, eller om möjligheten att flytta produktion, är resultatet detsamma. Den kontroll över arbetskraftsutbudet som är den fackliga rörelsens grundidé försvagas.

I bästa fall innebär det att den fackliga organisationen tvingas välja mellan försiktiga lönekrav eller arbetslöshet för medlemmarna. I sämsta fall innebär det både och. En facklig organisation i ett land får allt mindre möjligheter att hålla emot när avkastningskraven stiger.

Samtidigt som marknaden genom globaliseringen av ekonomin riskerar att runda den demokratiska motkraft som fackföreningsrörelsen utgör förlorar också den nationella politiken slagkraft. Precis som fackföreningarna tvingas valda politiker acceptera att deras beslut kommer att vägas in i placerings- och investeringsbeslut.

För svenska politiker, som samstämmt intygar att de ställer sig bakom modellen med fria parter på arbetsmarknaden, innebär utvecklingen dessutom att de ställs inför ett vägval. De måste bestämma sig för hur modellen och balansen på arbetsmarknaden ska värnas. Risker är annars att en ny balans på arbetsmarknaden måste upprättas genom en kraftmätning.

Det handlar om att antingen stärka de fackliga organisationernas möjligheter till kontroll och insyn, till exempel av entreprenader och inhyrning av arbetskraft, eller att kraftigt beskära dagens konfliktmedel. Kring dessa frågor kommer en stor del av den arbetsmarknadspolitiska debatten att kretsa de närmaste åren.

För de fackliga organisationerna innebär dagens situation en rad utmaningar.

Det fackliga samarbetet måste förstärkas på alla nivåer. Europafacket och den Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS) är viktiga, inte minst gentemot politiska institutioner som EU och FN. Att mänskliga rättigheter värnas i arbetslivet är en förutsättning för att globaliseringens fördelar ska kunna fördelas.

Branschfederationerna kan vara på väg att hitta metoder för att också avtalskrav, kärnan i den fackliga verksamheten, kan samordnas. Steg i den riktningen har bland annat den europeiska metallfederationen tagit. Ändå är kanske det

viktigaste samarbetet på företagsnivå, bland annat i de europeiska företagsråden (mer om dessa i kapitel 13).

Svenska avtal kommer att behöva anpassas. I många fall är avtalsmodeller som vuxit fram på svensk arbetsmarknad anpassade till en situation utan internationell konkurrens. Det kan, som i IF Metalls fall, handla om lägstalöner. Men lika gärna om avtal som helt saknar tydliga lönenivåer eller om avtalsmodeller som knappast kan anpassas till företag som tillfälligt verkar i Sverige.

I alla dessa fall kommer de närmaste avtalsrörelserna att ställa krav på förändringar, krav som inte sällan kommer att leda till hårda motsättningar. Svensk fackföreningsrörelse måste också visa att den förmår företräda de som kommer nya på den svenska arbetsmarknaden.

Ändå finns en ständig risk att de fackliga kraven i grunden uppfattas som riktade mot de anställda från andra länder som kommer hit för att arbeta. Då förlorar de fackliga kraven också sin moraliska legitimitet.

Därför är det viktigt att den fackliga rörelsen utvecklar modeller som tillåter anställda från andra länder att ta hjälp av det svenska facket. Det kan handla om regler för ömsesidig hjälp mellan medlemsförbund i samma internationella, regler om gemensamt medlemskap eller om möjligheter att lättare och billigare lösa ett tillfälligt medlemskap i en svensk fackförening.

Hur svenska politiker och fackliga organisationer förmår möta dessa utmaningar avgör till stor del hur globaliseringen kommer att påverka svenska arbetsplatser.

Källa: *När globaliseringen landar i Svedala*, rapport till LO-kongressen 2012.

Frågor:

Vilka är de allvarligaste hoten mot den svenska modellen i globaliseringens tidevarv?

Vad kan facket göra för att motverka de negativa tendenserna?



Olika former av småhandel kan vara en del av den informella ekonomin. Marknad i Nairobi, Kenya. Foto: Anna-Lena Lodenius

Den informella ekonomin

Skoputsare i Moçambique, tidningsförsäljare i Filippinerna och hembiträden i Bolivia har alla gemensamt att de troligen jobbar utan garantier för att de ska tjäna tillräckligt för att klara sin försörjning. Tillsammans med miljontals människor runt om i världen, arbetar de utanför lagen och utan rättigheter i det som kallas den informella ekonomin.

Globaliseringen har lett till en snabb ökning av informella jobb. Enligt den internationella arbetsorganisationen ILO är så många som hälften av alla jobb i utvecklingsländerna inom den informella ekonomin. Antalet informella jobb ökar också i de rika industriländerna, även om skälen oftast är andra.

Det finns olika definitioner på informellt arbete. När man talar om fattiga länder och utveckling syftar man inte i första hand på svartjobb, utan på arbeten som fattiga människor tar till som en överlevnadsstrategi när trygga löneanställningar inte finns att tillgå. I de flesta fall kan man anta att människor med informella arbeten i fattiga länder hellre skulle föredra

en trygg anställning inom den formella ekonomin.

Själva begreppet informell ekonomi kan ibland vara missledande eftersom vissa regeringar och långgivare behandlar denna sektor som en separat del i ekonomin. I stället är det så att det stora antalet informella arbeten ofta är en förutsättning för att den formella ekonomin ska fungera. Att inte erkänna den informella ekonomins betydelse och problem kan också vara ett sätt att försvåra facklig organisering.

En fackförening för den informella ekonomin

Några av de mest utsatta på arbetsmarknaden är de som utför arbeten inom den informella ekonomin, alltså de som arbetar utan regelrätta avtal och vars inkomster ofta inte beskattas eller förs in i ett lands ekonomi. I den indiska delstaten Gujarats huvudstad Ahmedabad har SEWA (Self Employed Womens' Association) sin bas. Med sina 800 000 medlemmar är SEWA världens största organisation för den informella ekonomin.

Medlemmarna i SEWA är ofta hemarbetare: de lever på att sy kläder, rulla cigaretter, sälja frukt och grönsaker, samla skräp, delta i byggnadsarbete och en mängd andra uppgifter som inte sker under vanliga anställningsformer. Mer än 94 procent av kvinnorna i Indien är sysselsatta i den informella sektorn.

SEWA är också erkänd som facklig organisation och medlem i Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS).

SEWA grundades 1972 av den legendariska ledaren Ela Bhatt. Fackföreningen växte snabbt och har i dag en omfattande verksamhet. SEWA bedriver även familjerådgivning, hälsocenter och begravningsbyråer.

Inom ramen för SEWA finns kooperativ med i genomsnitt 1 000 arbetande kvinnor i varje. SEWA driver också en egen bank som ger mikrolån till kvinnor som vill starta småföretag. Detta är inte minst viktigt eftersom många annars hamnar i klorna på andra utlånare som tar ockerräntor och tar jord och ägodelar som pant om de inte kan betala tillbaka lånen.

SEWA organiserar på soptippen

Kantahen Chawda ingår i ett arbetslag på 18 sopletare, nästan alla är kvinnor. På ryggarna bär de jutesäckar där de samlar sina fynd. På kvällen tar de med sig säckarna till uppköpare. Dagsförtjänsten är för det mesta omkring 100 rupies, det vill säga ungefär 20 kronor.

– Jag har fyra barn som går i skolan. Jag oroar mig ständigt för att jag inte ska ha råd att köpa skoluniformer, säger Kantahen.

Fackklubben vid soptippen ställer krav på de stora uppköparna av plast och järnskröt.

– Vi arbetar alltid åt samma uppköpare. Därför hävdar vi att de också har ett visst arbetsgivaransvar. Vi kräver att de ska betala in motsvarande åtta procent av vad de betalar till oss till den offentliga pensionsfonden. Indien förändras och många barn flyttar till städernas nya industriområden. Vi kan inte räkna med att bli försörjda av dem när vi blir gamla. Dessutom har allt blivit så dyrt nuförtiden, säger Kantahen Chawda.

SEWA och cigarettrullarna

SEWA:s fackliga strategi går ut på att det råder en form av anställningsrelation mellan de arbetande kvinnorna och uppköparna. Kravet är att uppköparna måste ta ansvar för pensioner och andra försäkringar.

I staden finns 20 000 kvinnor som sitter i sina hem och rullar beedis, ett slags indiska cigaretter tillverkade av rullade blad. Deras fackliga kamp påminner mycket om sopletarnas. Cigarettkungen Jiuray Beedi köper i princip upp alla beedis för att sedan sälja dem vidare. Men han vägrar att ta något anställningsansvar och betalar varken pensioner eller försäkringar för de arbetande kvinnorna.

I flera omgångar har SEWA drivit en process mot honom

i den lokala domstolen. Tvisten avgjordes i högsta domstolen och blev en framgång för SEWA.

Källa: *Informell ekonomi*, LO-TCO Biståndsnämnd, 2010.

Frågor:

Vilka speciella problem finns för anställda i den informella sektorn?

Varför är det så viktigt att organisera dem som arbetar i denna sektor?

Vilka nackdelar finns det för ett land när många arbetstillfällen finns i den så kallade informella sektorn?

Läs mer:

Hemsidor

LO: www.lo.se och andra LO-förbunds hemsidor för information om kollektivavtal och den svenska modellen.

Global utmaning: www.globalutmaning.se

ILO: www.ilo.org

Böcker och rapporter:

Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer, Mats Wingborg, Arena Idé 2013.

När globaliseringen landar i Svedala, rapport till

LO-kongressen 2012.

Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell, rapport till

LO-kongressen 2012.

Facklig kräftgång – Rapporter från Europa, Anna Danielsson och Tommy Öberg, Atlas Premiss, 2012.

Informell ekonomi, LO-TCO Biståndsnämnd, 2010.

Magnusson, Lars: *Håller den svenska modellen? – Arbete och välfärd i en global värld*, Nordstedts akademiska förlag, 2006 (främst för historiken).