

Nr 5/1996

# Kampen *mot* jobben

Fredrik Sjöblom

## **Förord**

Den fackliga kampen har kommit att handla mindre om att skapa arbeten och mer om att höja lönen för dem som redan har arbeten. Vid flera strejker de senaste åren har de strejkande, när de fått frågan om de var beredda att acceptera att kolleger förlorade sina jobb för att de själva skulle få högre löner, svarat ett kort ja.

En ny metod att höja lönerna är att försöka tvinga arbetsgivare att byta avtalspart om kollektivavtal. Att resultatet blir ännu fler arbetslösa tycks inte bekymra fackförbunden.

Här återger Fredrik Sjöblom, som studerar statsvetenskap vid Stockholms universitet, ett konkret exempel på hur kampen mot jobben bedrivs: det aktuella fallet med butikskedjan 7-Eleven.

Stockholm i februari 1996

Dick Erixon

Projektledare

## Innehåll

Rekordstor arbetslöshet i högkonjunktur .....	3
Exemplet 7-Eleven .....	3
Konsten att öka arbetslösheten utan att låtsas om det .....	4
Handels strategi .....	6
En alternativ strategi .....	7
Arbetstagaren i centrum .....	7

## **Rekordstor arbetslöshet i högkonjunktur**

I den politiska retoriken tävlas det om vem som är bäst på att bekämpa arbetslösheten. Alla politiska partier och parter på arbetsmarknaden säger sig självklart vara mot arbetslöshet. Statens miljardrullning för sysselsättningskapande åtgärder tas som intäkt för att regeringen gör allt den kan för att sätta folket i arbete.

Ändå är arbetslösheten i Sverige rekordstor, därtill mitt under en högkonjunktur. Vad beror det på?

Förklaringen finns att söka ute i vardagen – i hur det går till på arbetsmarknaden, i hur strukturerna verkar. Ett exempel kan illustrera en av ”propparna” som hindrar sysselsättningen från att öka.

### **Exemplet 7-Eleven**

Med hänvisning till att butikskedjan 7-Eleven bedriver snabbmatsservering i sina nattöppna butiker tecknades kollektivavtal med Hotell- och restauranganställdas förbund, ett avtal som alla parter var nöjda med. Detta avtal har friare regler för personalen att arbeta nattetid och lägre ersättning för obekväm arbetstid än vad motsvarande avtal med Handelsanställdas förbund innebär.

Tecknandet av avtalet skapade förutsättningar och utrymme för butikskedjan att genomföra en betydande nysatsning som omfattade tiotals miljoner kronor i investeringar och skapande av nya arbeten.

Men förra våren uppstod bråk. Handelsanställdas förbund ansåg att 7-Eleven borde teckna avtal med dem i stället för med Hotell- och restauranganställdas förbund. Handels tog kontakt med Hotell- och restaurang, och fackförbunden beslutade sinsemellan att det gällande kollektivavtalet med 7-Eleven borde rivas upp och ett nytt kollektivavtal tecknas med Handels som facklig motpart.

Detta sätt att ifrågasätta ett redan ingånget kollektivavtal undergräver den fria avtalsrätten och skapar naturligtvis oro om vilka spelregler som gäller på arbetsmarknaden. LO-förbunden nöjer sig inte med att det finns giltiga kollektivavtal, utan vill också diktera med vem avtal får skrivas.

Vem tjänar på fackförbundens agerande? Det självklara svaret från facket är att det bara företräder sina medlemmar och att de anställda på 7-Eleven är vinnarna eftersom de får drägligare villkor och högre ersättning genom ett avtal med Handels. Verkligheten är något mer komplicerad.

I *Svenska Dagbladet* (15/1) redogör 7-Elevens VD Björn Krasse för konsekvenserna av ett ofrivilligt skifte av avtalspart: "För en 20-årig utan utbildning som jobbar natt innebär Handels krav en lön på 21 000 kr i månaden. Motsvarande insats på en Statoil- eller Shell-station ersätts med 14 500 kr i månaden. Och på en snabbmats-restaurang ligger lönen kring 12 500 kr."

Den kostnadsökning som skulle bli resultatet av bytet av facklig motpart kommer att tvinga 7-Eleven att skära ned på öppettiderna och därmed avskeda hundra personer. Med andra ord så blir de verkliga vinnarna Handels, vars makt markeras ännu tydligare. Förlorarna blir kunderna som får sämre service, företagarna som inte kan möta sina kunders önskemål och inte minst de anställda som förlorar sina jobb.

Är det verkligen försvarbart av Handels att tvinga hundra ungdomar ut i arbetslöshet i stället för att låta dem ha meningsfulla jobb för 14 500 kr i månaden, frågar 7-Eleven's uppgivne VD som konstaterar att fackets övermakt är stor.

## **Konsten att öka arbetslösheten utan att låtsas om det**

Exemplet 7-Eleven visar att arbetsmarknadens struktur, alltså de faktorer som styr hur löner bestäms och avtal tecknas, saknar förmåga att sätta sysselsättningen i centrum. I retoriken talar fackförbundens företrädare sig varma för solidaritet och vikten av

att bekämpa arbetslösheten, men i praktiken hävdar de sin makt och sina lönekrav utan hänsyn till vad dessa krav får för konsekvenser.

Vi företräder våra medlemmars intressen, brukar det heta. Men frågan är om de anställda är betjänta av att deras egna fackförbund är mäktiga nog att driva fram sådana lönevillkor att företag tvingas banta verksamheten och avskeda många anställda. Man kan också ställa sig frågan om inte facket glömt bort sin viktigaste grupp, nämligen gruppen av deras egna medlemmar som står utan jobb, en grupp som inte är betjänta av höjda löner utan av skapandet av nya arbetstillfällen.

Den fackliga kampen har kommit att handla mindre om att skapa arbeten och mer om att höja lönen för dem som redan har arbeten. När strejkande sjuksköterskor fick frågan om de var beredda att acceptera att kolleger förlorade sina jobb för att de själva skulle få högre löner blev svaret ett kort ja. Gruppegöismen har ersatt solidariteten i det fackliga arbetet.

Solidarisk lönepolitik var tidigare ett medel att snabba på rationaliseringar och förnyelse av näringslivet genom att de företag som gick dåligt fortare tvingades lägga ned eftersom samma lönekrav ställdes på dessa som på mer framgångsrika företag. Men förutsättningen för den solidariska lönepolitiken var att det fanns nya branscher och företag som samtidigt nyanställde och som hade förmåga att betala de högre lönerna.

Nu sker inga sådana överväganden. Facket – stärkta genom rådande privilegielagstiftning inom arbetsrätten – tar ingen hänsyn till företagets betalningsförmåga. Ett tydligt tecken är att fackliga krav allt oftare handlar om att den egna gruppen ska ha mer än vad andra erhållit i sina avtal, det viktiga är med andra ord inte att förbättra situationen för de egna medlemmarna utan att förbättra den i relation till andra. Den solidariska lönepolitiken har blivit sin motsats. Några kan erhålla extremt bra betalt i förhållande till arbetets art, medan andra tvingas ställa sig i den mycket långa arbetslöshetskön. Var finns solidariteten i det?

## Handels strategi

Hur kommer det sig då att Handels agerar på ett sätt som inte gynnar de egna medlemmarna och i vissa fall är direkt skadligt för medlemmarna? Ett svar på den frågan finns att hämta i synen på arbetsmarknaden. När *Dagens Industri* rapporterar om de uppsägningar inom detaljhandeln, som blivit en följd av det avtal som Handels strejkade sig till i somras, kommenterar Handels färgstarka ordförande Kenth Pettersson det med orden "Arbetsgivarna för bara en ideologisk kamp. Deras prat är rent nonsens" (96-01-26). Det faktum att arbetsgivarna bara har två sätt att möta sina ökade lönekostnader, antingen öka intäkterna (d v s höja priserna) eller sänka kostnader (d v s i praktiken avskeda personal så att den totala lönekostnaden blir oförändrad) avfärdar Pettersson som retorik från arbetsgivarna.

Enligt Pettersson beror arbetslösheten i stället på att försäljningen har gått ned och den självklara lösningen är att omfördela inkomster så att låglönegrupper börjar konsumera mer. Med den utgångspunkten blir det logiskt att inrikta sig på att pressa upp lönenivåerna utan att behöva ta så stor hänsyn till om några mister sina jobb. Givetvis måste man samtidigt höja ersättningsnivåerna i a-kassan så att även de som blir arbetslösa kan konsumera och bidra till att höja efterfrågan, d v s bekämpa arbetslösheten.

Om synen på arbetslösheten är den ena grundläggande faktorn bakom Handels strategi så är synen på vem som är part på arbetsmarknaden den andra. I Handels och Kenth Petterssons ögon består parterna på arbetsmarknaden av fackförbund och arbetsgivarorganisationer, inte av enskilda individer och enskilda företag. Med den synen följer automatiskt en förkärlek för generella lösningar och en avsaknad av flexibilitet. Enhetliga lösningar skall gälla för alla företag i en bransch och enskilda företag skall inte begära avtal som är anpassade för just det företagets unika förutsättningar.

"Varför skulle just 7-Eleven slippa betala samma ersättning som övrig detaljhandel?" frågar sig Handels pressombudsman Bill Erlandsson i en artikel (*SvD* 96-01-26). Det kan tyckas vara en berättigad fråga men minst lika berättigad är frågan varför 7-Eleven, som i nattöppna butiker säljer livsmedel och snabbmat, skall följa

andra regler än exempelvis nattöppna Statoil-mackar som säljer livsmedel och snabbmat?

## En alternativ strategi

Exemplet 7-Eleven visar tydligt att Handels strategi, och den verklighetsbild som den grundas på, inte främjar kampen mot arbetslösheten. Detta faktum borde leda till eftertanke. Är den förda politiken den rätta för att öka sysselsättningen? Är det kanske helt andra insatser som behövs än återställandet av ersättningsnivåerna i a-kassan och värnande av en genomreglerad arbetsrätt som inte ser till enskilda individer och enskilda företag?

Det finns socialdemokratiska regeringar som tänkt i andra banor.

Ett exempel är Nya Zeeland som med stor framgång förändrat OECDs mest rigida arbetsrätt till en av de mest liberala. Den nya arbetsrätten (The Employment Contracts Act, ECA) som täcker alla former av anställningsavtal slår redan i inledningen fast associationsfriheten (alltså lagstiftad rätt för den anställde att själv bestämma om och hur man vill vara företrädd). Den slår också fast att det finns två former av avtal som kan tecknas – individuella eller kollektiva. Den enskilde kan själv välja att låta sig företräddas av fack, advokat, arbetskamrat o s v. Organisation eller enskild måste genom fullmakt slå fast sin rätt att företräda arbetstagaren. Fredsplikt råder under avtalets giltighetstid. Sympatistrejker/lockouter är förbjudna.

### *Arbetstagaren i centrum*

Denna lagstiftning sätter arbetstagaren i centrum, inte facket, och skapar på så sätt en förändrad syn på arbetsförhållandet. Det är den enskilde som avgör om hon ska skriva enskilt avtal eller väljer att ansluta sig till ett kollektivavtal, ett synsätt som skiljer sig kraftigt från Kenth Petterssons åsikt att individer visserligen skall ta ett ansvar men "individerna skall göra det tillsammans – samhället skall ta detta ansvar" (SvD 96-01-26). ECA innehåller inga tvingande regler om arbetstid m m.

Efter ECA:s införande 1991 har arbetslösheten sjunkit från över 11% till 6,1% (sept 95) i Nya Zeeland.



Produktiviteten i företagen har ökat kraftigt och arbetslösheten sjunkit mer än i något annat OECD-land. Trots avregleringarna har inte reallönerna sjunkit, utan tvärtom ökat med 3% 1994. På grund av den ökade rörligheten på arbetsmarknaden är risken för en permanent låglöneklass liten. Mer än varannan låginkomsttagare höjer sig ur den sämst betalda femtedelen inom sju år, om utvecklingen får fortsätta som hittills (se *"Budgetsanering - fyra vägar ur skuldfällan"*, Juridik & Samhälle 1995).

Denna fria arbetsmarknad, där den enskilde har makten att välja avtalsform och företrädare, skapar en flexibilitet som gynnar både anställda och företag.

Och viktigast: de arbetslösa får utföra riktiga jobb i stället för att stå med mössan i hand och leva på bidrag av staten. Varför inte inför ECA:s principer i Sverige?

\*\*\*