

E

&

K O L L E K T I V A V T A L E N

M

U

TOR NITZELIUS

FACKLIGA EU-KRITIKER

EMU OCH KOLLEKTIVAVTALEN

TOR NITZELIUS

FACKLIGA EU-KRITIKER

Sammanfattning

- 5 Inledning
- 7 EMU-medlemskap minskar demokratin
- 10 Sverige mister möjligheter att motverka och dämpa ekonomiska kriser
- 18 Kollektivavtalets roll
- 21 Dagens kollektivavtalssystem
- 24 Vilka påfrestningar utsätts kollektivavtalet för om Sverige går med i EMU?
- 33 EMU kräver otryggare anställningar
- 36 Försämrad konflikträtt och nytt medlingsväsende passar som hand i handske för EMU-anlutning
- 39 Buffertfonder i stället för lönesänkningar?
- 42 Vad händer om Sverige inte går in i EMU?
- 46 Avslutning

Referenser

EMU OCH KOLLEKTIVAVTALEN  
UTGIVEN AV FACKLIGA EU-KRITIKER  
© TOR NITZELIUS  
FORMGIVNING/TYPOGRAFI: KJELL OLSSON  
TRYCK: KATARINA TRYCK AB, 1999

# Sammanfattning

Om Sverige går in i EMU så flyttas den politiska makten allt längre bort från de svenska medborgarna, samtidigt som löntagarnas inflytande över lönebildningen minskar. De som säger att Sverige ska gå med hävdar att det inte går att stå utanför. Att priset i form av ekonomiska nackdelar och minskat politiskt inflytande i EU blir alltför högt om Sverige stannar utanför valutaunionen.

I denna skrift görs gällande att om Sverige går med i EMU:s tredje steg förlorar vi demokratiskt inflytande över viktiga delar av den ekonomiska politiken genom att penningpolitik och valutapolitik lämnas över till den Europeiska Centralbanken (ECB). Vi riskerar också att löntagarnas inflytande över löner och anställningsvillkor minskar. Den Europeiska Centralbankens penningpolitik kommer mer att styras av de stora EMU-ländernas behov än Sveriges, vilket kan göra att t.ex. ECB:s ränteförändringar "slår snett" på svensk ekonomi. Avsaknaden av egen valuta och egen penningpolitik sätter ökad press på kollektivavtalen när lönebildningen måste bli mer flexibel. Löntagarna riskerar att ställas inför valet: arbetslöshet eller lönesänkning när Sverige drabbas av landsspecifika ekonomiska kriser, s.k. assymetriska ekonomiska chocker, dvs. ekonomiska kriser som enbart drabbar ett land eller som drabbar ett land särskilt hårt. Kollektivavtalen kommer att utsättas för starka påfrestningar och riskerar att förlora sin betydelse som reglerare av lönebildningen och andra förhållanden på arbetsmarknaden.

1996 års EMU-utredning gjorde en sammanvägning av ekonomiska och politiska fördelar och nackdelar av att stå utanför, res-

pektive gå med i, EMU. Utredningen drog den sammanfattande slutsatsen att nackdelen med att stå utan möjlighet att möta stora ekonomiska störningar av svensk ekonomi med en självständig penningpolitik, väger tyngre än de ekonomiska och politiska nackdelarna av att stå utanför. Den höga arbetslösheten vägde tungt för ställningstagandet att Sverige inte borde gå med 1999.

Ingenting har därefter hänt som rubbar denna slutsats. Arbetslösheten biter sig fortfarande fast vid höga nivåer. Sveriges exponering för landsspecifika ekonomiska chocker har inte minskat. EU har inte vidtagit några konkreta åtgärder som skulle kunna hjälpa länder som drabbas av sådana ekonomiska kriser. S.k. buffertfonder efter finsk modell förefaller vara helt otillräckliga för att klara av den typen av allvarliga kriser.

# Inledning

Lönebildning diskuteras för det mesta i ekonomiska marknadstermer. Många arbetsgivare och ekonomer vill att lönebildningen ska betraktas på samma sätt som prisbildning på varor och att arbetsmarknaden ska ses som vilken marknad som helst, där det gäller att låta marknadskrafterna få fritt spelrum så att priset kan bestämmas på samma sätt som för varor. Detta är ett verklighetsfrämmande sätt att se på lönebildningen i Sverige, om man inte samtidigt utgår från att löntagarnas inflytande över lönebildningen ska minska kraftigt. I Sverige har löntagarna i dag genom sina fackliga organisationer ett starkt inflytande över lönebildningen.

Kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för löntagarna att utöva sitt inflytande genom.

Ett svenskt medlemskap i EMU innebär att marknadskrafterna får ett starkt vidgat spelrum på bekostnad av löntagarnas inflytande. EMU kommer inte bara att skärpa konkurrensen mellan företag utan även mellan löntagare i olika länder. En orsak är att EMU-länderna förlorar möjligheterna att dämpa och motverka ekonomiska kriser med egen valuta (den är ju borta) och genom egna penningpolitiska åtgärder. Behovet av penningpolitiska åtgärder (t.ex. ränteförändringar) kommer att styras av de stora europeiska ländernas ekonomiska situation. Det är ekonomin i Tyskland, Frankrike och Italien som bestämmer ECB:s åtgärder och inte ekonomin i Sverige. När åtgärder vidtas av ECB är det inte alls säkert att de passar den rådande situationen i den svenska ekonomin. En ekonomisk kris i Sverige kommer att kräva att anpassning antingen sker genom

prissänkningar (vilka i sin tur vid allvarliga kriser ytterst kräver nominella, dvs. direkta, lönesänkningar) eller genom att produktionen minskas eller läggs ner, vilket i sin tur innebär ökad arbetslöshet. Den redan rådande massarbetslösheten spås i så fall på ytterligare.

Frågan är också vilka påfrestningar som kommer att drabba kollektivavtalen om Sverige skulle gå med i EMU. Riskerna är stora för att det inte endast skulle innebära att medborgarna förlorar den politiska makten över viktiga delar av den ekonomiska politiken, utan att de också skulle tappa demokratiskt inflytande över sina löner.

I dag är det många regeringar i EMU-länderna som säger sig vilja prioritera tillväxt och ökad sysselsättning. Detta kommer visa sig vara mycket svårt med tanke på konvergenskriterierna i Maastrichtfördraget, som varje regering har att följa. När människorna i EU-länderna vände de tidigare, i huvudsak borgerliga, regeringarna ryggen berodde det bland annat på att dessa genomfört en hård åtstramningspolitik som konvergenskriterierna tvingat fram. Fördraget lämnar inte något utrymme för att lämna åtstramningspolitiken, inte ens åt socialdemokratiska regeringar.

Om Sverige går med i EMU är det oåterkalleligt. Vi kommer lika lite som andra EMU-länder att kunna föra en självständig ekonomisk politik.

## EMU-medlemskap minskar demokratin

Om Sverige går med i EMU överförs vår penning- och valutapolitik till den gemensamma europeiska centralbanken (ECB) i Frankfurt och blir överstatlig. ECB tar över beslutanderätten över penningpolitiken. Den svenska kronan försvinner och därmed hela valutapolitiken.

Med valutapolitiken kan ett land påverka värdet på sin egen valuta i förhållande till andra valutor. Genom penningpolitiken regleras penningmängd, kreditgivning och räntor. Med egen valuta- och penningpolitik kan ett land stimulera ekonomin i en lågkonjunktur eller kyla ned den vid en överhettning. Regelverket för ECB är fastlagt i Maastrichtfördraget. I fördraget är också bestämt vilken penningpolitik som ska föras. Huvudmålet för ECB är att upprätthålla prisstabilitet.

Banken ska enligt fördraget styras av ett råd och en direktion. Direktionen består av en ordförande och fem ytterligare personer, vilka utses för åtta år genom en överenskommelse mellan medlemsstaternas regeringschefer. Rådet består av de sex i direktionen plus cheferna för centralbankerna i den monetära unionens medlemsländer.

Regelverket är uppbyggt så att ledningen för ECB inte ska påverkas av nationella regeringar eller parlament och inte heller av EU:s egna institutioner. Denna ordning har medlemsländerna genom Maastrichtfördraget åtagit sig att respektera.

”Vid utövandet av de befogenheter och fullgörandet av de uppgifter och förpliktelser som har tilldelats dem genom detta fördrag och ECB:s stadga skall varken ECB eller nationell centralbank eller medlemmarna av deras beslutande organ begära eller ta emot instruktioner från gemenskapsinstitutioner eller gemenskapsorgan, från medlemsstaternas regeringar eller från något annat organ. Gemenskapsinstitutionerna, gemenskapsorganen och medlemsstaternas regeringar förpliktar sig att respektera denna princip och att inte söka påverka medlemmarna av ECB:s eller de nationella centralbankernas beslutande organ vid fullgörandet av deras uppgifter.”

(ARTIKEL 108 i Romfördraget som ändrats genom Maastrichtfördraget).

Statsvetaren Jörgen Hermansson sammanfattar i en underlagsrapport till EMU-utredningen sin syn på EMU och demokratin:

”Vad gäller proceduren kan demokrati inte begränsas till att folket (direkt eller indirekt) har möjlighet att välja sina representanter. Det måste också vara möjligt och meningsfullt att utkräva ansvar. I fallet EMU, med dess strikt oberoende centralbank, skulle detta åtminstone förutsätta att överlåtelsen av makt kan återkallas, vilket i praktiken ter sig närmast ogörligt. Slutsatsen blir att EMU knappast kvalificerar sig som demokratiskt.”<sup>1</sup>

En anslutning till EMU innebär således att det svenska folket frånhänder sig den demokratiska makten och kontrollen över penning- och valutapolitiken. Både penningpolitiken och valutapolitiken är viktiga delar i den ekonomiska politiken. Ett lands ekonomiska politik påverkar arbetslösheten, lönebildningen, arbetsmarknadspolitiken och förutsättningarna för den generella välfärdspolitiken.

LÖNEBILDNING DISKUTERAS OFTA i sådana ekonomiska och tekniska marknadstermer att man (avsiktligt eller oavsiktligt) glömmer

1. Jörgen Hermansson, Om möjligheten att demokratiskt rättfärdiga den ekonomiska och monetära unionen, sid. 5 (bil. till SOU 1996: 158).

bort att lönebildningen inrymmer ett viktigt demokratimoment. Varje avtalsrörelse är föremål för fortlöpande beslut i demokratiskt valda församlingar inom fackföreningarna. Ett kollektivavtal som ska undertecknas efter en avtalsrörelse har behandlats av fackföreningens representantskap, avtalsråd eller liknande beslutsförsamling, vilket i sin tur valts i demokratisk ordning av medlemmarna i lokalavdelningar, klubbar eller motsvarande. Avtalsförslaget har dessförinnan diskuterats bland medlemmarna på möten och på arbetsplatser. Fackföreningsrörelsen är en levande folkrörelse som engagerar hundratusentals fackliga förtroendevalda på landets arbetsplatser. Just förekomsten av levande folkrörelser har ansetts vara ett kännetecken för den nordiska demokratin. Människors engagemang i folkrörelser spelar stor roll, både när det gäller demokratisk utveckling av samhället och ekonomisk utveckling<sup>2</sup>.

Få länder i Europa har en lönebildning som i så stor utsträckning som i Sverige bestäms genom kollektivavtal. Detta är en följd av att löntagarna i stor utsträckning inte bara är fackligt organiserade, utan också engagerade i fackligt arbete. Löntagarna i Sverige har genom sina fackföreningar ett starkt inflytande över löner och anställningsvillkor.

Kollektivavtalen och dess bundsförvanter – förhandlingsrätten och konflikträtten – är därför viktiga beståndsdelar i ett demokratiskt samhälle och har stor betydelse för den ekonomiska utvecklingen och för fördelningen av välståndet i Sverige. När man tar ställning till om Sverige ska gå med i EMU eller inte, måste man väga in risken att förlora demokratisk påverkan över lönebildningen i bedömningen. Och man måste ta ställning till om detta pris är värt att betala.

2. Robert D. Putnam, Den fungerande demokratin, medborgarandans rötter i Italien.

## Sverige mister möjligheter att motverka och dämpa ekonomiska kriser

Om Sverige går med i EMU blir det ECB som bestämmer om penningpolitiken och vår bestämmanderätt över valutan försvinner. Möjligheten att använda vår egen valuta som dämpare vid ekonomiska kriser försvinner och vi fränhänder oss varje möjlighet att med valutan och penningpolitiska åtgärder möta ekonomiska kriser som drabbar Sverige.

Valutakurserna speglar både ett lands egna önskemål om konkurrenskraft, sysselsättning och tillväxt samt omvärldens bedömning av landets ekonomiska utveckling. Man brukar skilja på fast och flytande växelkurs. En fast växelkurs innebär att ett land, tillsammans med andra länder, kommer överens om ett bestämt värde på den egna valutan i förhållande till de andra ländernas. Om ett lands valuta skulle drabbas av störningar brukar det landet vidta åtgärder för att bibehålla det överenskomna värdet på den egna valutan. Om valutans värde skulle sjunka under en viss nivå höjer t.ex. landets riksbank räntan för att göra valutan attraktivare så att valutans värde ökar. Ett land med fast valutakurs som hamnar i ekonomiska problem kan under vissa förutsättningar förändra värdet på den egna valutan genom ett officiellt beslut. Man kan t.ex. devalvera valutan, dvs. officiellt sänka värdet på den. Överenskommelser mellan länder om fasta valutakurser brukar ha svårigheter att överleva under en längre tid.

Om det i stället är flytande växelkurser, dvs. när länderna inte officiellt har bestämt vilken kurs varje valuta ska ha i förhållande till andra valutor utan valutakurserna får fluktuera i förhållande till

varandra, bestäms värdet på ett lands valuta framförallt av omvärldens ekonomiska förväntningar på det ifrågavarande landets ekonomi. Över hälften av Internationella valutafondens länder hade fram till 1999 flytande växelkurser. Inom EU har länderna haft mycket varierande värden på sina valutor, vilket speglar att styrkan hos ekonomin i de olika länderna varierat. Från och med den 1 januari 1999 då elva länder gick med i EMU syns de ekonomiska skillnaderna inte längre i dessa länders valutor, eftersom de har en och samma valuta – Euron. Men de ekonomiska skillnaderna mellan länderna finns naturligtvis kvar. Sverige har bestämt att man inte nu ska gå med i EMU. Vi har också bestämt att man inte ska ansluta sig till något fast växelkurssystem, dvs. den svenska valutan ska hållas flytande i förhållande till andra valutor.

Värdet på ett lands flytande valutakurs bestäms av en mängd olika faktorer. Det rör sig om allt från landets statsfinansiella läge, där budgetbalansen spelar en roll, till efterfrågan på landets exportprodukter och inflationstakt.

Flytande valutakurser fungerar som automatiska dämpare vid ekonomiska störningar. Ett land som t.ex. drabbas av vikande efterfrågan på sina viktigaste exportprodukter får samtidigt se hur detta ger utslag genom minskande efterfrågan på sin valuta, vilket i sin tur kan leda till en lägre valutakurs. Exportprodukterna blir därigenom billigare att köpa för andra länder (eftersom landets valuta blivit billigare) varvid exporten kommer att öka och därmed sysselsättningen. En annan effekt är att det blir dyrare att importera, eftersom andra länders valutor relativt sett blivit dyrare när det egna landets valuta blivit billigare. Importen kommer härigenom att minska och de ekonomiska resurserna kan i stället användas för inhemsk produktion, framförallt inom exportindustrin. Genom den lägre valutakursen blir det lättare för exportindustrin att konkurrera på världsmarknaden, vilket i sin tur leder till att exporten ökar, ekonomin kommer igång och arbetslösheten minskar. Härigenom sker en automatisk dämpning av den ekonomiska efterfrågekrisen.

Denna dämpningseffekt kommer att försvinna för Sverige om vi går med i EMU, eftersom vår egen valuta då försvunnit och ersatts av den gemensamma valutan Euro.

Så länge Sverige inte är med i EMU kan den svenska Riksbanken i en ekonomisk nedgång genom penningpolitiska åtgärder stimulera ekonomin, eller kyla ned den vid en överhettning. Ett viktigt penningpolitiskt styrmedel är att Riksbanken genom olika åtgärder åstadkommer sänkningar eller höjningar av affärsbankernas utlåningsränta och inlåningsränta. Om Riksbanken exempelvis vidtar åtgärder som leder till en sänkning av räntan blir det billigare att låna pengar till investeringar och konsumtion. Detta stimulerar ekonomin samtidigt som det påverkar valutakursen.

EU-länderna har haft massarbetslöshet under många år. Det beror till stor del på att EU har inriktat sin politik på att ensidigt bekämpa inflationen. Arbetslösheten i Sverige ökade kraftigt när Sverige började anpassa sin politik inför inträdet i EU.

Ett medlemskap i EMU innebär för Sverige att man inte längre kan använda egen penningpolitik för att påverka den svenska ekonomin. Penningpolitiska åtgärder som vidtas av ECB kanske inte alls passar den svenska ekonomin, utan de vidtas för att påverka ekonomin i Tyskland och Frankrike som behöver kylas av eller stimuleras. Höjs räntan inom EMU stiger samtidigt värdet på Euron, vilket innebär att bl.a. svenska exportprodukter blir dyrare för t.ex. USA. Bilindustrin i Sverige tvingas i så fall att anpassa sig genom att försöka få ner kostnaderna för att hålla priserna nere, vilket sätter ökad press på lönerna.

Det är emellertid när ett land drabbas av en landsspecifik ekonomisk kris som landets medlemskap i EMU ställs på sin spets. I så fall saknas möjligheten att den egna valutan dämpar krisen och landets riksbank kan inte vidta penningpolitiska åtgärder för att möta krisen. Sådana landsspecifika ekonomiska kriser eller chocker brukar också kallas asymmetriska chocker.

Ett exempel på hur en landsspecifik chock skulle kunna te sig

för Sveriges del nämns av Nils Lundgren, chefsekonom på Merita-Nordbanken, i EMU-prens februari 1999:

”– Om exempelvis mobiltelefonerna skulle utvecklas så att många företag lätt skulle kunna tillverka dem, så skulle det drabba både Ericsson och Nokia. Om samtidigt bilindustrin, som i världen har 30 procent överkapacitet, skulle säcka ihop då skulle även underleverantörer få stora svårigheter. Ett litet land som Sverige är beroende av ett mindre antal stora företag, vi behöver inte missköta oss, det räcker med otur. Om ett par tre av dem ligger illa till så minskar efterfrågan på arbetskraft. Exporten sjunker och vi får underskott i utrikeshandeln.”

Finland drabbades av en landsspecifik ekonomisk chock när Sovjetunionen föll samman och den finska exporten dit i stort sett upphörde.

Ekonomiska störningar har inträffat i alla tider genom historien. Så kommer det att bli i framtiden också. Vad skulle hända om Sverige går med i EMU och vi drabbas av en landsspecifik ekonomisk kris? När möjligheten att använda penningpolitiken och valutan inte längre finns kvar för att möta ekonomiska kriser återstår i teorin tre metoder som kan användas för att förhindra att arbetslösheten ökar.

1. EU kan sätta in stödåtgärder.
2. Människor som blir av med jobbet flyttar till ett annat EU-land där det finns arbete.
3. Priserna sänks så att landet kan konkurrera sig ur krisen. Detta förutsätter att kostnaderna sänks, antingen genom att arbetsgivaravgifter<sup>3</sup> eller löner sänks.

Låt oss granska i vilken utsträckning dessa metoder är användbara i verkligheten.

3. Arbetsgivaravgiften är en socialavgift som arbetsgivare betalar på lönekostnaderna (ca 33 %) för att finansiera sjukförsäkring, folkpension, tilläggs pension och barnomsorg.

1. EUROPAPARLAMENTET HAR AKTUALISERAT frågan om hur man ska lösa problemet när länder som är med i EMU drabbas av landspecifika chocker, och i en kort rapport den 10 november 1998 redovisat att EU-kommissionen ännu inte gjort något åt frågan<sup>4</sup>. Europaparlamentet har föreslagit att en försäkringsfond bör byggas upp för att man ska kunna stödja sådana länder ekonomiskt genom att länderna ska kunna uppta lån i fonden. I rapporten nämns att man tidigare fört frågan på tal med EU-kommissionen men att ingenting har hänt ännu.

*Om detta kan sägas följande:* EU:s budget är alltför liten för att kunna användas för stödåtgärder för att lindra effekterna av ekonomiska störningar hos ett eller flera länder. En stor del av budgeten går dessutom åt till jordbruksstöd, vilket inte alls är lämpat för någon generell inkomstöverföring. En ökning av EU:s budget, för att den ska kunna användas i stabiliserande syfte, skulle kräva sådana öknings av transfereringarna från bl.a. Sverige till EU att det är orealistiskt att tro att det skulle vara möjligt.

Den skissade fonden, från vilken länder drabbade av landsspecifika chocker skulle kunna låna pengar, måste vara mycket stor om den ska kunna ha någon betydelse. Idén om en fond har ännu inte lett till någon åtgärd från kommissionens sida trots att EMU:s tredje steg genomfördes vid årsskiftet 1998/99. Det innebär att det inom EU inte finns något system för att stödja länder som drabbas av landsspecifika chocker. I rapporten från EU-parlamentet har man även berört att länderna själva skulle kunna bygga upp s.k. buffertfonder av finsk modell. Vi återkommer till detta längre fram.

2. DET ÄR OCKSÅ helt orealistiskt att tro att arbetslösa i Sverige skulle flytta till andra länder där det finns arbete. Vi har länge haft en gemensam arbetsmarknad mellan de nordiska länderna, men

4. Europaparlamentets rapport om regleringsmekanismen i händelse av asymmetriska chocker, A4-0422/98.



människor flyttar ganska lite. Flyttningsbenägenheten, på grund av minskad sysselsättning, mellan delstaterna i USA synes enligt vissa undersökningar vara hög medan andra tonar ner migrationens betydelse för anpassning. Anpassningen tar lång tid<sup>5</sup>. Man måste också komma ihåg att i USA talar man samma språk i de olika delstaterna, och mycket av kulturen är gemensam. För arbetslösa i Sverige är det en mycket mer genomgripande förändring att flytta till ett annat EU-land.

3. SÄNKNING AV KOSTNADER för personal kan ske på två sätt: antingen genom att arbetsgivaravgiften sänks eller genom att löne-kostnaderna (dvs. de kostnader som parterna bestämmer i kollektivavtal) sänks.

En sänkning av arbetsgivaravgiften är en form av s.k. intern-devalvering. Arbetsgivaravgiften sänks samtidigt som man måste finansiera det budgetunderskott som uppstår. Denna typ av beslut är svåra att nå enighet om i riksdagen, vilket gör beslutet svårt att fatta. Säkerligen kommer det också att ta tid innan ett eventuellt beslut får effekt. Interndevalvering i form av sänkning av arbetsgivaravgifterna är därför inte ett realistiskt alternativ.

DETTA BETYDER ATT det som återstår för att möta en landsspecifik ekonomisk chock är lönesänkning, om inte anpassningen ska ske genom minskning eller nedläggning av produktion och arbetslöshet. EMU-utredningen uttrycker det på följande sätt:

”Om Sverige ingår i den monetära unionen, måste anpassningen av relativpriser ske genom att nominella löner och priser stiger långsammare i Sverige än i övriga länder. Vid stora störningar och låga löneökningar i utlandet kan de nominella lönerna rentav behöva sänkas.”<sup>6</sup>

5. Per Lundborg, EMU, sysselsättningen och den svenska arbetsmarknadens anpassningsförmåga, bil. 13 till EMU-utredningen (SOU 1996:158), sid. 23f.

6. EMU-utredningen (SOU 1996:158), sid. 199.

Samtidigt framhåller EMU-utredningen att det krävs stora förändringar av våra kostnader i förhållande till utlandet för att ett bortfall av inhemsk efterfrågan på några procent av BNP ska kunna ersättas av ökad nettoexport till omvärlden. Orsaken är att export och import har relativt låg priskänslighet på kort sikt<sup>7</sup>.

Till detta kommer att priser och löner är trögrörliga, dvs. att det tar lång tid och är svårt att få till stånd sänkning av priser och löner. När anpassning inte sker snabbt och med tillräckligt stora förändringar kommer detta att leda till minskning/nedläggning av produktion och ökning av arbetslösheten.

NU KAN MAN fråga sig: kan inte ECB vidta penningpolitiska åtgärder, som t.ex. räntesänkning, för att dämpa krisen som drabbat Sverige?

Någon har jämfört idén att låta en centralbank i Frankfurt bestämma valuta- och penningpolitiken för alla EU-länder med att låta en enda termostat i Frankfurt reglera temperaturen från Aten till Kiruna. EMU-länderna har olika ekonomier och befinner sig ofta i olika konjunkturer. EU-länderna är inte ett s.k. optimalt valutaområde, dvs. de har inte en likartad ekonomisk struktur och det saknas tillräckligt stor rörlighet för produktionsfaktorerna, t.ex. arbetskraft.

Låt oss ta ett konkret exempel:

De flesta EU-länder befinner sig nu i en pågående eller begynnande lågkonjunktur på grund av Asienkrisen och krisen i Ryssland. Detta innebär att efterfrågan på flera av Sveriges viktigaste exportvaror har blivit mindre och att Sveriges ekonomi, liksom flera andra EU-länders, behöver stimuleras med sänkta räntor. Irland befinner i en högkonjunktur och ekonomin där behöver kylas ner med höjda räntor.

När EMU:s tredje steg trädde i kraft den 1 januari 1999 kom den ränta som bestämts av ECB att ligga på en låg nivå. En nivå

7. EMU-utredningen sid. 200.

som de länder som gick med i EMU redan anpassat sig till genom att de egna centralbankerna sänkt räntan inför årsskiftet.

Irland kommer med stor sannolikhet att drabbas av problem med överhettad ekonomi och en annalkande kostnadskris på grund av den låga räntan. Den irländska konkurrenskraften kommer därför sakta men säkert att gröpas ur under de närmaste åren<sup>8</sup>. EMU-utredningen gör bedömningen att *"de stabiliseringspolitiska kostnaderna av att låta samtliga EU-länder ingå i en monetär union kan vara stora, eftersom störningar som är specifika för ett land eller en mindre grupp länder förekommer i betydande omfattning"*<sup>9</sup>.

TVÅ EXPERTRAPPORTER SOM EMU-utredningen hänvisar till tyder på att den svenska ekonomin har varit mer utsatt för störningar av assymetrisk karaktär än flertalet EU-länder<sup>10</sup>. Till saken hör att även symmetriska chocker, dvs. ekonomiska kriser som drabbar många länder, kan få olika effekter av olika styrka i de olika länderna beroende på industriell struktur, klimat, transporter, oljeberoende m.m. Skillnaderna kan vara så stora att det i praktiken för ett land kan bli fråga om en assymetrisk chock.

Svenska löntagare riskerar alltså vid ekonomiska chocker som enbart drabbar Sverige, eller slår särskilt hårt mot oss, att tvingas välja mellan att bli arbetslösa på grund av att företagen går omkull eller att acceptera direkta lönesänkningar. Det som är särskilt allvarligt är att den nuvarande höga arbetslösheten riskerar att bita sig fast på den nuvarande nivån, och dessutom kanske öka och fastna på en ännu högre nivå.

8. Affärsvärlden nr 48, den 25 nov. 1998.

9. EMU-utredningen sid 110.

10. EMU-utredningen sid 410 och underlagsrapport av Hassler (1996) samt Jansson (1996).

## Kollektivavtalets roll

För löntagarna är kollektivavtalets viktigaste funktion att säkerställa att arbetsgivare inte, genom att erbjuda dem arbete som är villiga att arbeta till det "billigaste priset", dumpar löner och anställningsvillkor. Arbetsgivaren får inte tillämpa andra anställningsvillkor och inte betala mindre i lön än vad arbetsgivaren och fackföreningen kommit överens om. Detta kallas för kollektivavtalets normerande funktion. Det kom till lagligt uttryck första gången 1928 när lagen om kollektivavtal trädde i kraft tillsammans med lagen om arbetsdomstol. Bestämmelsen som numera finns i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) har samma innebörd i dag som då:

"Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet" (27 § MBL).

Kollektivavtalen i Sverige har en starkt normerande funktion, till skillnad mot i många andra länder i Europa. Genom kollektivavtalets normerande funktion är det ett viktigt instrument för löntagarna att genom sina fackföreningar få inflytande över löner och anställningsvillkor.

För arbetsgivarna är kollektivavtalets fredspliktfunktion det viktigaste. När kollektivavtal har träffats får medlemmarna i den fackförening som slutit kollektivavtalet inte vidta stridsåtgärder i fråga som uttryckligen eller underförstått är reglerad i kollektivavtalet. Bestämmelsen, som numera finns i medbestämmandelagens 41 §, har samma innebörd i dag som den fick genom 1928 års lag om

kollektivavtal. I Sverige är kollektivavtalets fredspliktfunktion starkare än i många andra europeiska länder. När väl kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor har träffats så är stridsåtgärder i stort sett förbjudna.

Genom kollektivavtalets ställning i det svenska samhället har statsmakterna (riksdag och regering) lämnat åt arbetsmarknadens parter att reglera löner och anställningsvillkor. Till skillnad mot många andra länder behöver således riksdag och regering inte lagstifta om t.ex. minimilöner, eftersom majoriteten av löntagarna i Sverige omfattas av kollektivavtal.

FRÅN ARBETSMARKNADENS PARTER har alltid funnits ett motstånd mot statlig lönepolitik, dvs. att staten bestämmer eller påverkar vilka löner och anställningsvillkor som ska gälla. Det finns flera orsaker till detta. En är att lösningar som parterna själva kan enas om har längre varaktighet och större legitimitet än politiska beslut, som kan variera beroende av den för tillfället gällande riksdagsmajoriteten. En annan är att statlig lönepolitik riskerar att skapa onaturliga och stela lönerelationer mellan olika löntagargrupper. I stället förväntas regering och riksdag i Sverige föra en sådan ekonomisk politik att det skapas förutsättningar för arbetsmarknadens parter att själva, genom kollektivavtal, bestämma lönerna och anställningsvillkoren.

Även hanteringen av konflikträtten i öppna avtalsrörelser har statsmakterna av hävd lämnat över till arbetsmarknadens parter. Det saknas således bestämmelser i lagstiftningen om konflikträttens användning när det inte råder fredsplikt. På många avtalsområden har parterna i kollektivavtal (huvudavtal eller motsvarande avtal) kommit överens om hur konflikträtten ska hanteras på ett ansvarsfullt sätt. Det finns bestämmelser i dessa avtal om hur t.ex. samhällsfarliga konflikter ska undvikas eller hur skyddet för tredje man vid stridsåtgärder ska hanteras.

Genom att regering och riksdag i princip har avstått från att

lagstifta om löner och anställningsvillkor, och om "spelregler" för arbetsmarknaden, och i stället överlämnat dessa frågor till arbetsmarknadens parter, har man skapat en ordning som lever längre än regeringar och osäkra riksdagsmajoriteter.

Förändringarna hit och dit av lagen om anställningsskydd och medbestämmandelagen 1994, 1995 och 1997, som ställde till problem för företag och fackligt förtroendevalda på landets arbetsplatser, är avskräckande exempel på när mer grundläggande arbetsrättsliga regler görs till föremål för partipolitik<sup>11</sup>.

11. Den 1 januari 1994 förlängdes tiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning och provanställning till 12 månader; kollektivavtal om kortare visstidsanställning och provanställning undanröjdes; två arbetstagare fick undantas från turordning vid uppsägning; den fackliga vetorätten avskaffades; stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag förbjöds. Den 1 januari 1995, undanröjdes dessa förändringar efter förslag i den s.k. återställarpropositionen. Den 1 januari 1997 infördes en ny form av tidsbegränsade anställningar – överenskommen visstidsanställning. Tiden under vilken företrädesrätt till återanställning gäller förkortades från 12 månader till 9 månader, samtidigt som ramtiden utsträcktes från två till fem år. Uppsägningstiden ska bestämmas enbart på grund av anställningstid hos arbetsgivaren och inte på grund av ålder. En regel om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltid-sanställda infördes. Den 1 juli 1997 förändrades reglerna om på vilken nivå kollektivavtal om avvikelse från vissa bestämmelser i lagen om anställningsskydd skulle träffas. En regel om begränsning av vikariatsanställningar infördes samtidigt som ska gälla fr.o.m. år 2000.

# Dagens kollektivavtalssystem

År efter år, årtionde efter årtionde har kollektivavtal träffats i allt större utsträckning på den svenska arbetsmarknaden. Tekniken har utvecklats. Från centrala avtal där allt reglerades har vi gått mot ett system som bygger på en kombination av kollektivavtal på bransch-, förbunds- eller sektornivå, och lokala kollektivavtal samt individuella avtal. Särskilt på tjänstemannasidan är det vanligt med kombinationen bransch-, förbunds- eller sektorsvisa och lokala kollektivavtal samt individuella överenskommelser om lön. Inom tjänstemannaområdet finns inom ramen för kollektivavtalet således inte sällan ett starkt individuellt inslag, där den enskilde individen själv kan diskutera och komma överens med arbetsgivaren om lönen. De politiker, arbetsgivare och ekonomer som nu kraftfullt kräver att man ska ändra arbetsrätten så att individuella avtal ska kunna träffas slår in redan öppna dörrar.

Kollektivavtalen tillåter normalt inte lönesänkningar. Arbetsgivare kan således inte tvinga dem som omfattas av kollektivavtal att acceptera lönesänkningar. En överenskommelse om lägre lön än kollektivavtalet föreskriver är ogiltig enligt den ovan nämnda bestämmelsen i medbestämmandelagen. Vi ska komma ihåg att vad vi pratar om är ofta lokala kollektivavtal om löner. På tjänstemannasidan bestäms lönerna för varje individ i allt större utsträckning genom lokala kollektivavtal. De centrala löneavtalen sluts på bransch-, förbunds- eller sektornivå och innehåller allt oftare endast bestämmelser om löneutrymmen för lokala förhandlingar. Detta kan skilja sig från ordningen inom LO-området, där det är

vanligare med bestämmelser i centrala förbundsavtal som reglerar den generella löneökningen för var och en. Även på LO-området bestäms emellertid lönerna i stor utsträckning genom lokala kollektivavtal. Anställningsvillkor, t.ex. arbetstid och semester, regleras oftast i centrala förbundsvisa avtal på såväl tjänstemannaområdet som LO-området. Även här sker det emellertid successivt förändringar genom att även vissa anställningsvillkor kan göras till föremål för lokala kollektivavtal och till och med individuella avtal.

VI HAR SÅLEDES ett komplext system av bransch-, förbundsvisa eller sektorsvisa kollektivavtal som förutsätter lokala kollektivavtal, och i många fall individuella löneöverenskommelser, samt bestämmelser om förhandlingsordningar, skiljenämnd (motsvarande) och andra hanteringsregler för samspelet mellan de olika nivåerna.

Arbetsgivarsidan har envetet strävat efter lokala avtal med så stora individuella inslag som möjligt. Samtidigt har man inte velat släppa fördelen med centrala kollektivavtal, nämligen fredsplikten. I den bästa av världar för arbetsgivarna, om vi utgår från nu gällande lagstiftning kring kollektivavtalet, sluts centrala kollektivavtal som endast innehåller en bestämmelse – fredsplikt! Sedan görs allt upp i lokala förhandlingar under fredsplikt, med så stort inslag av individuella uppgörelser som möjligt.

På vissa avtalsområden, särskilt inom tjänstemannaområdet, har fackföreningar ansett det förenligt med medlemmarnas intressen att acceptera långtgående decentralisering och individualisering av löner och anställningsvillkor. Det har då ofta varit fråga om avtalsområden där det funnits stor efterfrågan på den arbetskraft som representeras av den fackföreningens medlemmar.

Med hjälp av kollektivavtalen har man således i Sverige omsorgsfullt och inte utan möda byggt en ordning som bidragit till en fördelning av tillgängligt utrymme som löntagarna i stor utsträckning kunnat påverka, och därmed till en stabil demokratisk utveckling. Det finns endast ett land som har byggt upp sin arbetsmarknad

i större utsträckning på kollektivavtal än Sverige och det är Danmark, som inte deltar i valutaunionens tredje steg den 1 januari 1999.

## Vilka påfrestningar utsätts kollektivavtalet för om Sverige går med i EMU?

Oavsett om Sverige är med i EMU eller inte är svenska företag utsatta för internationell konkurrens. Löner är ett konkurrensmedel. Ju lägre löner desto lägre priser. EMU innebär att konkurrensen skärps ytterligare, även lönekonkurrensen. Detta har flera orsaker. Det är de stora EMU-länderna som blir "riktkarlar" för ECB när det gäller frågan om, och i så fall vilka, penningpolitiska åtgärder som ska vidtas. Ränthöjningar kan behövas för dessa länder men inte för Sverige, och leda till att det höjda värdet på Euron gör svenska produkter dyrare för t.ex. USA. Svenska företag måste då motverka detta genom att pressa kostnaderna och hålla priserna på en rimlig nivå. Redan detta förhållande innebär en press på det svenska kollektivavtalssystemet. Man måste komma ihåg att en effekt om Sverige går med i EMU är att vi förlorar varje möjlighet att använda vår valuta eller själva vidta penningpolitiska åtgärder för att möta ekonomiska kriser. Ett fullt deltagande i den ekonomiska och monetära unionen kräver därför ökad flexibilitet utöver den som redan finns.

I TCO-SKRIFTEN "Fackliga aspekter på EMU" (TCO 1995) beskrivs detta på följande sätt:

"Vid en försvagning av konkurrenskraften på grund av en assymetrisk chock kommer Sverige inte längre att kunna devalvera. Anpassningen måste då ske via löneflexibilitet eller annan flexibilitet på arbetsmarknaden. Detta är bakgrunden till kraven på förändringar i a-kasseersättning, andra trygghetssystem samt arbetsrätten. Det är också därför det ställs krav på arbetsmarknadens parter att reformera lönebildningen så

att den ger låg inflation och låg arbetslöshet. Detta innebär således ett större utrymme för marknadskrafterna och en begränsning av fackförningarnas inflytande. Den ökade flexibiliteten innebär därför bl.a. följande:

- de nominella lönerna ska kunna sänkas vid konkurrenskraftproblem för Sverige;
- förhandlingarna decentraliseras;
- en ökad lönespridning;
- en begränsning av de offentliga och generella trygghetssystemen;
- en avveckling av statligt stöd och handelshinder till skydd för näringar som råkat i svårigheter;
- försämrade arbetsrätt med mindre trygghet för den enskilde.”

ÄVEN OM SVERIGE är utanför EMU kommer det att krävas att löneökningstakten i Sverige hålls i nivå med viktiga konkurrerande exportländer.

Med internationaliserad ekonomi och handel skärps konkurrensen mellan företag. Mindre nogräknade företag kan börja dumpa priserna, vilket i sin tur oftast förutsätter att även lönerna dumpas. Naturligtvis ökar risken för pris- och lönedumpning genom att ländernas egen valuta försvinner som automatisk dämpare av de ekonomiska svängningarna, och på grund av att ECB:s penningpolitik är ett trubbigt vapen styrt mer av de stora ländernas behov än av Sveriges, vilket sätter press på pris- och lönekonkurrens. Om dessutom EMU-länder drabbas av ekonomiska chocker av landsspecifik karaktär tvingas de att möta dessa med pris- och lönesänkningar för att förhindra produktionsnedläggning och arbetslöshet. Det är i detta perspektiv man ska se på frågan om vilka påfrestningar som kollektivavtalen kan komma att drabbas av.

I dag arbetar många fackliga organisationer som är verksamma inom EU-ländernas konkurrensutsatta exportindustri (även svenska organisationer) för att hitta former att samarbeta med varandra över gränserna. Ytterst strävar man efter att förhindra att arbetsgivarna ska kunna dumpa lönerna för att uppnå konkurrensfördelar.

I Sverige har parterna inom industrin kommit överens om hur man ska nå fram till kollektivavtal med en löneutveckling på europeisk nivå, i syfte att upprätthålla och förbättra konkurrenskraften hos den svenska exportindustrin. Åtgärder av denna typ har naturligtvis betydelse för att förhindra att den ökande konkurrensen leder till dumpning av löner och arbetslöshet, och kan också om vi ser till Industriavtalet<sup>12</sup> bidra till att förhindra att Sverige drabbas av ekonomiska problem. Samtidigt har denna typ av åtgärder knappast någon verkan när Sverige drabbas av en ekonomisk chock av landsspecifik karaktär, om vi skulle vara med i EMU. Anpassningen måste i så fall ske antingen genom att exportindustrin priskonkurrerar oss ur krisen, vilket kräver direkta lönesänkningar, eller genom nedläggning av produktion och därav följande arbetslöshet. Formella eller informella överenskommelser på Europainivå mellan fackliga organisationer om viss löneutveckling kan till och med verka hindrande för lönesänkningar i Sverige vid en allvarlig ekonomisk kris av landsspecifik karaktär, vilket kan medföra att anpassningen i stället måste ske genom att produktion läggs ner och människor blir arbetslösa.

LÅT OSS I det följande försöka se på några av de tänkbara effekter ett svenskt EMU-medlemskap kan få på kollektivavtalssystemet utifrån två perspektiv: dels att ECB:s penningpolitiska åtgärder kan komma att "slå snett" mot svensk ekonomi, dels att Sverige även i fortsättningen kommer att drabbas av ekonomiska chocker av landsspecifik karaktär, dvs. allvarliga kriser som enbart drabbar Sverige eller som drabbar Sverige särskilt hårt. Om Sverige går med i EMU har vi gjort oss av med vår penningpolitiska självständighet och frånhänt oss vår egen valuta. När dessa medel att motverka och

<sup>12</sup>. Industriavtalet är ett samarbetsavtal mellan parterna inom industrins olika branscher. Det innehåller formuleringar om parternas gemensamma syn på industrins utveckling, regler om i vilken ordning löneförhandlingar ska föras och om att man ska kunna använda sig av opartiska ordföranden. Det finns också regler om ett partssammansatt ekonomiskt råd m.m.

dämpa ekonomiska kriser inte längre finns kvar återstår endast att möta sådana landsspecifika ekonomiska kriser med lönesänkningar, såvida man inte vill spä på arbetslösheten. Nominella lönesänkningar har av ekonomer dömts ut som omöjliga eller alltför långsamma och ohanterliga att genomföra i praktiken. Men vare sig man vill eller inte är ett EMU-medlemskap förbundet med risken att nominella lönesänkningar, eller ytterligare arbetslöshet, kan vara den sista utvägen att möta en ekonomisk kris. Denna risk bedömde EMU-utredningen som så allvarlig att man stannade för att Sverige inte borde gå med i EMU:s tredje steg 1999. Den redan höga arbetslösheten spelade en viktig roll för utredningens ställningstagande<sup>13</sup>.

Det naturliga sättet att få till stånd ändringar av kollektivavtal är att säga upp dem och uppta förhandlingar om ändringar. Varje kollektivavtal, som sluts i anslutning till en avtalsrörelse, är i regel ett avtal om ändring av det tidigare gällande kollektivavtalet.

Vad är det då som hindrar att arbetsgivarna säger upp kollektivavtalen och förhandlar om lönesänkningar i det kommande avtalet?

Om vi för en stund bortser från problemet att arbetsgivarna måste övertyga löntagarna och deras fackföreningar om nödvändigheten av rejäla lönesänkningar ligger ett problem i kollektivavtalens löptid.

Tanken är ju att få till stånd snabba rejäla prissänkningar. Hittills har arbetsgivarna inte endast velat ha så billiga avtal som möjligt utan helst också så lång löptid på kollektivavtalen som möjligt. Det är inte ovanligt med treåriga avtal på svensk arbetsmarknad. Inom den offentliga sektorn förekommer till och med femåriga kollektivavtal (läroämnet och vårdområdet).

Det säger sig självt att lönesänkningar under sådana förutsättningar knappast kommer att kunna ske snabbt.

<sup>13</sup>. EMU-utredningen (SOU 1996:158) sid. 433.

Ja, men arbetsgivarna får väl se till att sluta kortfristiga kollektivavtal, eller? Det är lättare sagt än gjort. Nyttan med långfristiga kollektivavtal är inte bara att företagen kan planera sin verksamhet utifrån gällande kollektivavtal utan också att det råder fredsplikt under giltighetstiden.

En ordning där de enda sätten att möta ekonomiska kriser är produktionsnedläggning och arbetslöshet, och/eller rejäla lönesänkningar, innebär risk för en orolig arbetsmarknad och fler arbetsmarknadskonflikter. Det ligger nära till hands att tro att detta kommer leda till ökade krav på att man ska ändra lagstiftningen kring konflikträtten så att konflikter försvaras eller omöjliggörs.

ETT SÄTT FÖR arbetsgivarna att möta behovet att få till stånd lönesänkningar, vore att försöka få till stånd lönesänkingsklausuler i kollektivavtalen. Dessa skulle i så fall utformas antingen som klausuler som under vissa bestämda förutsättningar tillåter arbetsgivaren att sänka lönerna, eller som omförhandlingsklausuler, dvs. att arbetsgivaren har rätt att påkalla förhandlingar om behov uppstår att genomföra lönesänkningar under avtalsperioden.

Följsamhetsklausuler som föreskriver att lönutvecklingen inom ett avtalsområde ska följa löneutvecklingen på ett annat, har traditionellt varit illa omtyckta av många ekonomer och arbetsgivare – i vart fall när det har gällt löneökningar. Måhända blir attityden en annan om Sverige går med i EMU. I så fall kommer det troligen att finnas behov av att kunna genomföra snabba lönesänkningar över hela arbetsmarknaden även under löpande avtalsperiod. Detta för att viktiga branscher ska kunna sänka sina priser för att kunna konkurrera sig ut ur en eventuell kris på exportmarknaden, och därmed även få igång den inhemska ekonomin. Det innebär att det kommer att uppstå ett tryck på att även andra avtalsområden ska sänka sina löner, för att förhindra att principen om att den konkurrensutsatta exportindustrin ska vara ledande åsidosätts.

Det kan betyda att arbetsgivarna på olika avtalsområden kom-

mer att kräva följsamhet i lönesänkningar och vilja få in direkta lönesänkings- eller omförhandlingsklausuler i kollektivavtalen. Klausuler som föreskriver att om lönesänkning av viss storlek inträffar inom ett eller flera andra avtalsområden så ska lönerna inom ifrågavarande avtalsområde (inom t.ex. den offentliga sektorn) sänkas med så och så mycket och på det och det sättet. Alternativt att omförhandling ska ske av lönerna.

DET FÖREFALLER OREALISTISKT att tro att fackföreningarna skulle acceptera direkta lönesänkingsklausuler, dvs. klausuler som tillåter att lönerna sänks under vissa bestämda förutsättningar. Stora svårigheter skulle uppstå för parterna att enas om vilka dessa förutsättningar skulle vara, men också om hur stora sänkningar det skulle vara fråga om.

Problemet med omförhandlingsklausuler är att hitta lämpliga stupstocksregler, dvs. regler som bestämmer vad som ska gälla om parterna inte kan enas om lönesänkning. Utan stupstock kan part i förhandlingarna argumentera för sitt krav men enas man inte sker ingen förändring.

Lönesänkingsklausuler eller omförhandlingsklausuler i kollektivavtal riskerar – om fackföreningarna skulle acceptera dem – att urholka kollektivavtalens ställning. Man kan fråga sig vad värdet är med kollektivavtal om lönerna ändå kan sänkas. Samtidigt är det just på denna punkt det finns krav från arbetsgivare om att kollektivavtalen ska bli mer flexibla.

Om arbetsgivarna skulle försöka driva igenom lönesänkings- eller omförhandlingsklausuler i kollektivavtalen, genom att ställa som villkor att sådana ska skrivas in för att sluta avtal, är det sannolikt att det kommer att försämra möjligheterna att nå fredliga uppgörelser.

Kraven på rent företagsvisa förhandlingar från bl.a. SAF, dvs. enbart lokala förhandlingar utan stöd i förbunds-, bransch- eller sektoravtal, kommer antagligen att öka. *"Möjligheterna att vid en*

*akut kris, som hotar verksamhetens överlevnad, reducera de nominella lönerna vid enskilda företag efter särskilda omförhandlingar (concession bargaining) skulle också förbättras i händelse av en sådan decentralisering"* anser David Metcalf, en av de forskare som skrivit en underlagsrapport om lönebildningen i Sverige till slutbetänkandet från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut<sup>14</sup>. Säkert är det svårare för lokala fackliga organisationer att utan stödet i förbunds-, bransch- eller sektoravtal stå emot krav från arbetsgivaren om lönesänkning vid sådana omförhandlingar av lönerna. Företagsvisa kollektivavtal av denna typ kan därför komma att sakna den stabilitet som normalt följer av ett kollektivavtal. Detta underminerar en av kollektivavtalets huvudfunktioner sett ur löntagarnas synvinkel: att vara ett instrument som för gott bestämmer lönen under den tid som avtalet gäller.

SANNOLIKT KOMMER TRYCKET att öka på införandet av mer resultatbaserade löner, dvs. löner som sjunker och stiger i takt med företagets resultat. EMU-utredningen säger emellertid att det är osannolikt att vinstdelning blir så vanlig att den kommer att spela någon större roll för den makroekonomiska anpassningen till störningar<sup>15</sup>. Diskussionen om resultatbaserade löner förs oftast mer utifrån en situation med höga och/eller stigande vinster, och hur löntagarna ska få del av dessa utan att inflationen späs på. Däremot verkar man inte i diskussionen ha ägnat sig särskilt mycket åt situationen när företaget har ekonomiska problem, och om och hur löntagarna i så fall ska vara med och dela på förluster genom lägre löner eller utebliven utdelning.

Eftersom den vanlige löntagaren ofta inte har något kapital att falla tillbaka på är han/hon inte villig att bära en del av risken för att företaget går dåligt. Detta är en orsak till att resultatbaserade löner

<sup>14</sup>. Medling och lönebildning (SOU 1998:141), bilagor till slutbetänkandet från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut, sid. 96.

<sup>15</sup>. EMU-utredningen sid. 217.



eller vinstdelningssystem inte vunnit större utbredning. En annan orsak, som har direkt bäring på svenska förhållanden, är att de offentligt anställda saknar möjlighet att komma i åtnjutande av system för vinstdelning motsvarande dem som finns i den privata sektorn. Efter avregleringen av den brittiska arbetsmarknaden har emellertid användningen av resultatbaserade lönesystem utvecklats explosionsartat enligt den brittiske forskaren David Metcalf. Vinstdelning, olika program som gör de anställda till delägare i företagen och premielön har blivit allt viktigare. Bakom den utvecklingen ligger bl.a. att kollektivavtal sluts med enskilda företag i stället för nationella kollektivavtal<sup>16</sup>. Man kan utgå från att en orsak till detta är försvagningen av de brittiska fackföreningarnas ställning, och samtidigt tycka att sådana system knappast hör hemma på den svenska arbetsmarknaden med den starka ställning som de fackliga organisationerna har här. Samtidigt måste man beakta risken för att om Sverige går med i EMU så skärps kraven på avreglering också av den svenska arbetsmarknaden. Vi kommer att föras närmare de ordningar som gäller för länder där kollektivavtalet har en avsevärt svagare ställning.

ETT ANNAT HOT mot kollektivavtalet vid en EMU-anslutning är risken att arbetsgivare i ökad utsträckning kommer att avstå från att binda upp sig med kollektivavtal. Många arbetsgivare kanske kommer att tycka att det är bättre att stå utan kollektivavtal, för att lättare kunna genomföra prissänkningar i ett allvarligt ekonomiskt läge som förutsätter lönesänkningar. Förutsatt att fackföreningarna inte tonar ner sina krav på kollektivavtal riskerar vi därmed att få fler arbetskonflikter på grund av arbetsgivares vägran att sluta kollektivavtal.

En av de viktigaste frågorna är frågan om kollektivavtalens och därmed parternas, särskilt fackföreningens, legitimitet. Någonstans

<sup>16</sup>. Medling och lönebildning (SOU 1998:141), bilagor till slutbetänkandet från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut, sid. 94.

går gränsen för vad man kan pressa fackföreningarna till. Överträds den gränsen förlorar medlemmarna förtroendet för kollektivavtalen och för fackföreningarna. Detta riskerar att leda till fler olovliga strejker och fördolda stridsåtgärder och till att löntagarna väljer att inte delta i det fackliga arbetet eller att inte organisera sig.

Därmed hotas den kanske mest levande folkrörelsen i Sverige av att försvinna som samhällskraft av betydelse. Vi får en utveckling som liknar den i flera länder i Europa, där löntagarna ofta är organiserade i avsevärt mindre utsträckning. Kollektivavtalen som reglerare av förhållandena på arbetsmarknaden har mycket mindre betydelse. I stället bestäms löner och anställningsvillkor i stor utsträckning av arbetsgivarna och löner görs till partipolitik genom lagstiftning i form av bestämmelser om minimilöner. I vissa fall krävs beslut från staten (allmänförklaring av kollektivavtal) som utsträcker avtalets giltighet även till oorganiserade.

## EMU kräver otryggare anställningar

Ett svenskt inträde i EMU skulle förstärka kraven på uppmjukning av anställningsskyddet för att öka flexibiliteten i lönebildningen och rörligheten på arbetsmarknaden.

Lagen om anställningsskydd (LAS) innehåller enkelt uttryckt ett visst skydd för den anställda genom en huvudregel om tillsvidareanställning, krav på att en uppsägning ska vara sakligt grundad samt att vid uppsägning på grund av arbetsbrist så ska den som har längre anställningstid ha företräde till fortsatt anställning framför den med kortare anställningstid. Slutligen finns också en rätt till företräde till återanställning, för den som blir av med sitt arbete på grund av arbetsbrist. Kring dessa huvudregler finns ordningsregler som arbetsgivaren ska följa. Dessa syftar till att skapa möjligheter för den enskilde och hans/hennes fackförening att ta tillvara de lagliga rättigheterna.

Som tidigare konstaterats kommer det om Sverige går in i EMU att krävas en anpassning av svensk ekonomi för att möta ekonomiska problem. Den måste ske genom ökad priskonkurrens vilket i sin tur kräver låga eller sänkta personalkostnader, och vid landsspecifika ekonomiska chocker till och med nominella lönesänkningar.

Ett sätt att försöka åstadkomma en prissänkning är att snabbt minska personalen och låta en mindre personalstyrka utföra samma produktion som tidigare. Väljer man i stället att lägga ned eller minska produktionen måste kostnadsminskningen ske snabbt, vilket gör att man också i detta fall snabbt vill bli av med personalkostnaderna för dem som blir övertaliga.

Bägge metoderna kommer att kräva att man fort kan göra sig av med personal. Detta kommer att öka kraven på större möjligheter till tidsbegränsade anställningar, att personal ska kunna sägas upp på ett enklare sätt samt att de som arbetsgivaren tycker ska bort ska kunna sägas upp även om de har längre anställningstid.

ARBETSGIVARNAS BEHOV AV att kunna genomföra nominella lönesänkningar kommer att bidra till ökade krav på försäkring av den enskilde löntagarens anställningsskydd. Det är här kravet på flexiblare lönebildning kommer in.

Vi har konstaterat att kollektivavtalet i princip skyddar mot lönesänkningar så länge löntagarnas löner är reglerade i kollektivavtal, oavsett på vilken nivå avtalet träffats. Även om man skulle utgå från system med individuella löneöverenskommelser, där den enskilde arbetstagaren själv förhandlar och träffar överenskommelse om sin lön, så är det svårt för arbetsgivaren att mot den enskilde löntagarens vilja åstadkomma nominella lönesänkningar. Den ena parten i ett anställningsavtal kan inte ensidigt bestämma att en lönesänkning ska genomföras. Det är ett civilrättsligt avtal som endast kan ändras av parterna, dvs. arbetstagaren och arbetsgivaren, genom överenskommelse.

Huvudregeln om tillsvidareanställning kan komma att utsättas för starka krav på uppmjukning. Korta tidsbegränsade anställningar skulle avlösas av nya korta tidsbegränsade anställningar. Då skulle arbetsgivarna lättare kunna "erbjuda" den arbetstagare med tidsbegränsad anställning som inte vill gå med på lönesänkning en lägre lön som villkor för en ny anställning, som också den är tidsbegränsad.

En anställd som vägrar att acceptera en lönesänkning skulle kunna sägas upp utan att reglerna om turordning för uppsägning behövde följas.

Turordningsreglerna skulle också behöva mjukas upp eller försvinna, så att arbetsgivare lättare skulle kunna säga upp anställda med tillsvidareanställning eller längre tidsbegränsade anställningar

som inte vill acceptera lönesänkningar. Nu förhindrar turordningsreglernas princip "först in sist ut" oftast arbetsgivare från att bete sig på detta sätt.

## Försämrad konflikträtt och nytt medlingsväsende passar som hand i handske för EMU-anslutning

Säkerligen kommer kraven på begränsning av konflikträtten att skärpas om Sverige skulle gå med i EMU.

Under hela 1900-talet har förhandlingsrätten, kollektivavtalet och konflikträtten stötts och blötts i otaliga offentliga utredningar. Oftast har utredningarna syftat till att försämma löntagarnas konflikträtt.

Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut har i sitt slutbetänkande (SOU 1998: 141) lagt fram förslag som framförallt innebär en rejäl urholkning av konflikträtten och en genomgripande förändring av hela det svenska medlingsväsendet.

Redan i sitt delbetänkande (SOU 1997: 164) föreslog utredningen att medlarna inte längre som enda uppgift ska ha att hjälpa parterna att komma överens, och därigenom slå vakt om arbetsfreden, utan framdeles ska medlingsväsendet enligt delbetänkandet även "*verka för en väl fungerande lönebildning*". För att medlarna ska kunna göra detta föreslogs att medlingsväsendet byggs ut i form av en ny myndighet (medlingsinstitutet) med stora resurser, fast anställda medlare, experter inom samhällsekonomi, avtalsförhandlingar, lönebildning, arbetsrätt, lönestatistik och avtalstolkning. Vidare föreslås att tre partssammansatta expertråd inrättas inom områdena samhällsekonomi, avtalsförhandlingar och lönestatistik.

I sitt slutbetänkande har utredningen lagt förslag om försämring av konflikträtten och dessutom givit medlarna avsevärt vidgade befogenheter på parternas (läs fackföreningarnas) bekostnad!

Stridsåtgärder ska enligt slutbetänkandet kunna olovligförklaras om de kan förväntas leda till skada som står i uppenbart missför-

hållande till åtgärdens omfattning. Sympatiåtgärder ska kunna olovligförklaras om de kan förväntas leda till skada som står i ett uppenbart missförhållande till primäråtgärdens omfattning. Härmed har proportionalitetsprincipen, som finns i vissa europeiska länder, föreslagits bli svensk lag. Förslaget strider helt mot den svenska traditionen att när fredsplikt inte råder så är konflikträtten fri.

Om förslaget genomförs innebär det inte endast att konflikträtten urgröps allvarligt, utan också att konflikter i stor utsträckning kommer att tvingas till rättslig prövning genom invändningar från arbetsgivare om bristande proportionalitet. Redan i dag är det vanligt att arbetsgivare i tid och otid gör invändningar, under påståendet om att det råder fredsplikt, och tvingar fram rättslig prövning hos arbetsdomstolen.

FÖLJANDE FÖRESLÅS NÄR det gäller förstärkning av medlingsinstitutets och medlarnas befogenheter.

- Tvångsmedling införs enligt förslaget genom att medlingsinstitutet kan utse medlare utan samtycke från parterna, varefter parterna är skyldiga att delta i medling om medlaren kallar.
- Varseltiden för konfliktåtgärder föreslås bli förlängd från sju till fjorton dagar.
- Medlingsinstitutet ska enligt utredningens slutbetänkande kunna besluta att ålägga part att avbryta stridsåtgärder som inte varslats till medlingsinstitutet 14 dagar i förväg. Fortsätter stridsåtgärden trots ett sådant beslut blir stridsåtgärden olovlig.
- Medlingsinstitutet ska också kunna skjuta upp varslade men ännu inte påbörjade stridsåtgärder, eller utvidgning av stridsåtgärder och sympatiåtgärder, dock högst 14 dagar.
- Tvångsskiljedom ska kunna meddelas av en särskilt inrättad skiljenämnd knuten till medlingsinstitutet. Det krävs emellertid att riksdagen, på förslag av regeringen, stiftar en särskild lag om tvångsskiljedom ska användas i en konflikt. Modellen har häm-

tats från Norge där tvångsskiljedom inte sällan kommer till användning.

- Medlingsinstitutet ska kunna agera tidigt och verka för samordning av förhandlingar, samt kollektivavtals giltighetstider, mellan olika avtalsområden.

Kollektivavtal med förhandlingsordning som innefattar en gemensam syn om utveckling, tidsramar m.m. som parterna förhandlat fram i syfte att själva ta ansvar för lönebildningen kan ersätta vissa av de föreslagna bestämmelserna, men bara om medlingsinstitutet beslutar att godkänna avtalet.

OM FÖRSLAGEN SKULLE genomföras så kommer Sverige att ta ett stort steg mot statlig lönepolitik. Med den nya uppgiften för medlingsväsendet kommer balansen mellan parterna och medlarna att rubbas. Dessutom kommer det att ske en balansförskjutning till löntagarnas nackdel. Fackföreningarna kommer på goda grunder att betrakta medlarna med misstänksamhet och frågan är om inte de kollektivavtal som sluts under medverkan av sådana medlare riskerar att förlora i legitimitet.

Den genomgripande förändring av medlingsväsendet som föreslås tillsammans med urgröpning av konflikträtten, passar som hand i handske med en EMU-anlutning. Det kommer nämligen att krävas rejäla tag mot svenska löntagare för att åstadkomma urgröpta kollektivavtal som möjliggör flexibla löner, och för att få dem och deras fackliga organisationer att gå med på lönesänkningar vid ekonomiska chocker.

## Buffertfonder i stället för lönesänkningar?

En idé om hur man skulle kunna möta behovet av att sänka priserna, och därmed lönekostnaderna, vid allvarliga kriser är att man skulle införa s.k. buffertfonder. Idén, som hämtats från Finland, har inte närmare utvecklats men går ut på att företagen ska betala in en lönebaserad avgift till sådana fonder när höga vinster sätter press uppåt på lönerna. Senare, under år med låga vinster, återförs pengarna till företagen.

Stefan Carlén, ekonom på Handelsanställdas Förbund, har i en artikel "Är EMU ett skydd mot kapitalets globalisering"<sup>17</sup> ställt sig kritisk till idén att man via buffertfonder skulle kunna lösa de problem som kan uppkomma vid landsspecifika ekonomiska chocker.

- Vad händer vid en ökad avsättning till fonder i goda tider, för att hindra överhettning och inflationstryck, då det samtidigt råder massarbetslöshet. Innebär inte ett ökat sparande i buffertfonder att man hindrar en nödvändig sysselsättningsökning i nutid för att i en framtid hindra att sysselsättningen minskar? I så fall vinner man inte något. De flesta resultat tyder på att det är viktigt att så snabbt som möjligt öka sysselsättningen för att undvika skadlig långtidsarbetslöshet och andra sociala kostnader.
- De finska buffertfonderna ska ha kapital motsvarande 10 miljarder Skr år 2004. Det motsvarar en procent av BNP och två procent av lönesumman. Det är enligt Carlén inte alls tillräckligt för

<sup>17</sup>. Stefan Carlén: Är EMU ett skydd mot kapitalets globalisering? Handels rapporter 1999: 1.

att motverka en sådan asymmetrisk chock som drabbade Finland i början av 90-talet då den ryska efterfrågan kollapsade. I Finland har det hävdats att buffertfonden när den är fullt utbyggd skulle kunna ge samma effekt som en devalvering på 15 procent – givet att den tömdes helt under ett år. Detta kan enligt Carléns egna beräkningar knappast stämma. Till detta kommer också att pengarna faktiskt är slut efter ett år. Även finska arbetsgivare anser att buffertfonderna är för små för att få någon avgörande betydelse.

- Man kan ställa sig frågande till om arbetarrörelsen i Finland vann något på denna uppgörelse. Finska LO var tvunget att gå med på att införa resultatlöner som en eftergift till arbetsgivarna. Det innebär att lönerna i Finland kommer att höjas och sänkas i takt med konjunkturen trots att buffertfonder finns. Löntagarnas ekonomiska trygghet minskar.
- Buffertfonderna kan enligt Carlén inte bara vara ett svagt vapen mot konjunktursvackor utan också ett riskabelt, eftersom de kan hindra nödvändig strukturomvandling. Carlén har hänvisat till Matti Virén vid Statens Ekonomiska Forskningscentral, en finsk ekonom som inte tror på buffertfonderna. I det finska Europainstitutets artikelsamling "Övergång och anpassning till penningunion" menar Virén att buffertfonderna kommer att vara olyckliga institutioner om ekonomin drabbats av en varaktig störning. I sådana fall är fonder det sämsta möjliga anpassningsalternativet. Vid en varaktig störning är det mest korrekta att snabbt via växelkurserna anpassa ekonomin. Utnyttjas i stället buffertfonder kommer pengarna att användas till att upprätthålla en felaktig struktur och prispolitik.

Lars Calmfors, professor och EMU-specialist, anser att fonderna är relativt små och utgör, när de är utbyggda, en procent av Finlands BNP<sup>18</sup>.

<sup>18</sup>. SvD den 3 januari 1999.

Fonderna i Finland ska byggas upp med start under 1999. I Sverige har man börjat studera idén med buffertfonder. På industrins område pågår diskussioner mellan parterna. Innan de ovan resta frågetecknen har rätats ut på ett acceptabelt sätt vore det ärligast om man i diskussionen bortsåg från de eventuella möjligheterna att lösa nominella lönesänkingsbehov via buffertfonder.

OM ANPASSNINGEN VID en allvarlig ekonomisk kris inte kan ske genom ökad rörlighet, dvs. genom att svenska löntagare flyttar till ett annat EU-land, och vare sig EU eller Sverige hittar ett fondsystem eller motsvarande för att klara företagets behov av att konkurrera sig ur krisen genom sänkning av personalkostnaderna, återstår inget annat än nominella lönesänkningar eller arbetslöshet. Frågan är om de svenska kollektivavtalen klarar av sådana påfrestningar, eftersom nominella lönesänkningar kräver att löntagarna har en mycket svag förhandlingsposition<sup>19</sup>, vilken rimligtvis inte är förenlig med den starka ställning kollektivavtalet har i dag.

Till detta kommer att även om fackföreningarna skulle få en "tillräckligt" svag förhandlingsposition, kollektivavtalets ställning urholkas "tillräckligt," anställningsskyddet bli "tillräckligt" försvagat och arbetslöshetsersättningen bli "tillräckligt" låg (allt för att arbetsmarknaden ska bli ännu mer flexibel) så att lönebildningen uppför sig marknadsmässigt – även då är en *egen* flytande valutakurs ett effektivare och snabbare instrument att möta landsspecifika ekonomiska chocker med än pris- och lönesänkningar. Att svenska löntagare lämnar ifrån sig inflytande över lönebildningen, får sämre anställningsskydd och lägre a-kasseersättning, är således inget som hindrar att landsspecifika ekonomiska chocker leder till arbetslöshet.

19. EMU-utredningen sid. 209.

## Vad händer om Sverige inte går in i EMU?

Säkert finns det anledning att ställa frågan: Men vad händer med löntagarnas inflytande över sina löner och anställningsvillkor om Sverige skulle välja att ställa sig utanför? Minskas inte deras inflytande minst lika mycket även då?

Den första fråga man måste ställa sig är om utrymmet för Sverige att möta ekonomiska kriser med valutan och penningpolitiska åtgärder, om vi står kvar utanför, är lika litet som om vi går med i EMU. Frågan måste formuleras så här: Kommer Sverige att sakna *varje möjlighet* att vidta egna valuta- och penningpolitiska åtgärder om vi står kvar utanför EMU? Så blir det nämligen om Sverige går med.

Först om svaret på detta är ja, kan man säga att löntagarna löper en lika stor risk att förlora inflytandet över löner och anställningsvillkor om vi ställer oss utanför som om vi går med.

Förändringar har genomförts i lagstiftningen för att stärka Riksbankens ställning och för att öka trovärdigheten för penningpolitiken. De innebär att man i lagen om Sveriges Riksbank skrivit in att målet för Riksbankens verksamhet är att upprätthålla ett fast penningvärde, samtidigt som man tagit bort möjligheterna till direkt politisk styrning av Riksbanken från utomstående politiska organ eller myndigheter. Samtidigt har det förts in i regeringsformen att regeringen har ansvaret för övergripande valutapolitiska frågor. Detta preciseras i en särskild lag om valutapolitik som att regeringen ska besluta om det system som ska gälla för att fastställa kronans värde i förhållande till utländska valutor (växelkurssystem).<sup>20</sup>

20. Prop. 1997/98:40.

Förändringarna av Riksbanken har genomförts på grund av att Sverige i Maastrichtfördraget åtagit sig att i sin nationella lagstiftning etablera centralbankens oberoende. De är sannolikt nödvändiga för att tillfredsställa marknadens krav på att Sverige ska stå för låg inflation. Samtidigt visar förändringarna att när marknadskrafterna tillåts styra sker det på bekostnad av demokratin. Förändringen är emellertid liten i jämförelse med om Sverige går med i EMU och överläter beslutanderätten över penningpolitiken till den europeiska centralbanken i Frankfurt.

MED EN FÖRSTÄRKT penningpolitisk regim, med ett inflationsmål för riksbanken inskrivet i lag, har friheten att vidta penningpolitiska åtgärder formellt och i praktiken minskat för Sverige. Därmed är emellertid inte sagt att det framdeles skulle vara uteslutet att riksbanken i ett ekonomiskt krisläge som enbart drabbar Sverige skulle kunna vidta penningpolitiska åtgärder.

Detta innebär att man *inte* kan säga att Sverige saknar *varje möjlighet* att vidta egna valuta- och penningpolitiska åtgärder om vi ställer oss utanför EMU.

Så här ser EMU-utredningens slutsats ut:

”Vår slutsats är att de reella möjligheterna att använda penningpolitiken för att stabilisera konjunkturutvecklingen blir mindre än tidigare även om Sverige står utanför den monetära unionen. Likväl finns det anledning att tro att ett utanförskap innebär betydligt större möjligheter att motverka stora svängningar i produktion och sysselsättning än som är fallet vid ett deltagande i unionen.”<sup>21</sup>

Detta innebär att om Sverige står kvar utanför EMU så måste inte anpassningen till ekonomiska chocker av landsspecifik karaktär ske enbart genom arbetslöshet eller nominella lönesänkningar. Valutan och penningpolitiken kan användas även om utrymmet är begrän-

21. EMU-utredningen sid. 415.

sat. Pressen på lönebildningen och påfrestningarna på kollektivavtalen blir därför inte lika stark.

DEN ANDRA FRÅGESTÄLLNINGEN gäller vilka risker som Sverige löper om vi inte skulle gå med i EMU.

Det går inte att bland alla påståenden om nödvändigheten och vikten av att gå med i EMU hitta mer genomarbetade och underbyggda argument som tar sikte på de ekonomiska riskerna om Sverige inte skulle gå med. Vice riksbankschefen, Lars Heikensten, har sagt att det ekonomiska priset för ett utanförskap har överdrivits<sup>22</sup>.

Däremot är det gott om påståenden och argument som primärt betonar de politiska fördelarna med en gemensam valuta och en europeisk centralbank som hanterar valuta- och penningpolitiken, argument som mer bärs av en övertygelse om vikten av att Sverige ”är med och påverkar”.

Man kan fråga sig vilket empiriskt stöd det finns för påståendet att ett svenskt deltagande i EMU skulle innebära ett skydd mot fria och globaliserande kapitalrörelser. Det finns inget som säger att stora valutor skulle vara mer förskonade än små valutor från sådana kapitalrörelser. Vid en jämförelse av fluktuationerna för kronan, dollarn, yenen samt pundet verkar det som om storleken på valutaområdets storlek saknar betydelse<sup>23</sup>.

I sina slutsatser om riskerna att stå utanför eller att gå med i den monetära unionen slår EMU-utredningen fast följande:

”Risken för att makroekonomiska störningar ska leda till stora svängningar i produktion och sysselsättning som inte längre kan motverkas genom en självständig penning- och valutapolitik talar emot ett svenskt deltagande i valutaunionen. Eftersom våra störningar uppvisar en låg grad av samvariation med störningarna i andra EU-länder, väger detta stabiliseringspolitiska argument tyngre för Sveriges del än för många

22. SvD den 10 januari 1999.

23. Stefan Carlén: Är EMU ett skydd mot kapitalets globalisering? Handels rapporter 1999: 1.

andra EU-länder. Vi fäster större vikt vid det stabiliseringspolitiska behovet av penningpolitisk självständighet som en försäkring mot stora makroekonomiska störningar än vid de andra argumenten”<sup>24</sup>.

Denna slutsats tycks den partsgemensamma EMU-gruppen (SAF, TCO och SACO) i sin rapport<sup>25</sup> ta lätt på, utan att presentera något underlag som talar mot EMU-utredningens slutsatser på denna punkt. Överhuvudtaget verkar rapporten fästa avseende vid saker som har mer marginell betydelse, som t.ex. att EMU-medlemskap innebär minskade transaktionskostnader (vilket i och för sig är korrekt men av liten ekonomisk betydelse), eller att EMU-medlemskap innebär bättre pristransparens, vilket också det är korrekt, men av liten ekonomisk betydelse om man ser till att priserna trots pristransparens skiljer sig åt i Sverige. Påståendet i rapporten att ett utanförskap skulle göra Sverige mindre attraktivt som investeringsland är inte belagt på något sätt. Man kan undra om Norge, Storbritannien, Schweiz eller Island framstår som mindre attraktiva som investeringsland bara för att de inte är med i EMU. LO, som också ingått i gruppen, ställde sig inte bakom rapporten med hänvisning till att man ansåg att man i rapporten tagit alltför lätt på problemen med ett EMU-medlemskap, varvid LO bl.a. pekat på de problem som uppstår av ett EMU-medlemskap om Sverige inte kan använda valutan och penningpolitiken i krislägen<sup>26</sup>.

24. EMU-utredningen sid. 433.

25. Partsgemensamma EMU-gruppens rapport: Utanförskapets konsekvenser.

26. DN Debatt den 4 februari 1999.

## Avslutning

EMU-utredningen gjorde en sammanvägning av å ena sidan politiska överväganden (möjligheterna till inflytande inom EU kontra förlusten av demokratisk kontroll och ansvarsutkrävande avseende penningpolitiken där man ansåg att inflytandeaspekten var viktigast) och å andra sidan de ekonomiska övervägandena. Sammanvägningen ledde till slutsatsen: *”Vår helhetsbedömning av såväl de ekonomiska som de politiska argumenten är att de faktorer som talar emot ett svenskt deltagande redan i första omgången 1999 är starkare än de faktorer som talar för.”*<sup>27</sup>

Ingenting har därefter hänt som förändrar denna slutsats. Arbetslösheten biter sig fortfarande fast vid höga nivåer. Sveriges exponering för ekonomiska chocker av landsspecifik karaktär har inte minskat. Till det kommer risken för att ECB vidtar åtgärder som ”slår snett” på svensk ekonomi och att EU inte har vidtagit några konkreta åtgärder för att kunna hjälpa länder eller regioner som drabbas av chocker. Buffertfonderna befinner sig fortfarande på idéstadiet och man kan dessutom ifrågasätta om de kommer att fungera. Frågan är dessutom vilket pris svenska löntagare skulle få betala för införandet av sådana fonder. De finska löntagarna fick betala med att resultatlöner infördes.

Det som hänt är att elva länder vid årsskiftet 1998/99 gått med i det tredje steget av EMU.

Enbart det förhållandet att elva länder nu har gått med är inte

27. EMU-utredningen sid. 434.



ett avgörande skäl för Sverige att gå in i EMU. I stället är det nu viktigt att söka analysera och diskutera utifrån fakta och på sakliga grunder ta ställning. Hur valutaunionen fungerar kan bedömas först efter en längre tid, när man sett effekterna av en gemensam valuta och ECB:s penningpolitik, samt vad som händer när länder drabbas av landsspecifika ekonomiska kriser.

Det ska villigt medges att EMU-frågan är svår. Samtidigt får denna viktiga fråga inte bli något som enbart den ekonomiska eliten diskuterar och avgör.

Denna skrift vill belysa de risker svenska löntagare löper om Sverige skulle gå med i EMU, i form av arbetslöshet och minskat demokratiskt inflytande över lönebildningen. Andra har redan visat att det svenska folket kommer att förlora möjligheten till demokratisk påverkan över viktiga delar av den ekonomiska politiken genom att penning- och valutapolitiken förs över till den överstatliga europeiska centralbanken i Frankfurt.

Mycket talar för att när EMU har startat så har man samtidigt startat tåget som ska föra till Europas Förenta Stater, dvs. den Europeiska Unionen görs till en enda federal stat. För detta talar att när penningpolitiken styrs överstatligt genom ECB så kräver det att även viktiga delar av finans- och skattepolitiken styrs överstatligt. Därmed skulle de svenska medborgarnas rätt att sig själva beskatta försvinna och föras över till EU, vilket i sin tur innebär att fördelningpolitiken och välfärdspolitiken kommer att bli föremål för överstatliga beslut och inte längre självständigt kan avgöras av Sveriges riksdag, kommuner och landsting.

Hur högt pris är Sveriges medborgare beredda att betala för ett EMU-medlemskap?

## Referenser

- Proposition 1997/98:40.  
Sverige och EMU (SOU 1997:158), EMU-utredningen.  
Medlingsinstitut och Lönestatistik (SOU 1997:164), delbetänkande.  
Medling och Lönebildning (SOU 1998:141), slutbetänkande.  
Stefan Carlén: Är EMU ett skydd mot kapitalets globalisering? Handelsrapporter 1991:1.  
Jörgen Hermansson: Om möjligheten att demokratiskt rättfärdiga den ekonomiska och monetära unionen, bil. 15 till EMU-utredningen.  
Per Lundborg: EMU, sysselsättningen och den svenska arbetsmarknadens anpassningsförmåga, bil. 13 till EMU-utredningen.  
Robert D. Putnam: Den fungerande demokratin, medborgarandans rötter i Italien, 1996, SNS Förlag.  
Den partsgemensamma EMU-gruppens rapport, februari 1999: Utanförskapets konsekvenser.  
Affärsvärlden nr 48 den 25 november 1988.  
SvD (Svenska Dagbladet) den 3 januari 1999.  
DN (Dagens Nyheter) den 4 februari 1999.  
EMU-press, bil. till Vänsterpress nr 2, 1999, februari 1999.

**OM SVERIGE GÅR** in i EMU förlorar vi demokratiskt inflytande över viktiga delar av den ekonomiska politiken genom att penningpolitiken och valutapolitiken förs över till den oberoende Europeiska Centralbanken. När valutan inte längre kan fungera som en buffert vid ekonomiska kriser och Sverige inte kan vidta penningpolitiska åtgärder så måste lönebildningen och arbetsmarknaden bli mer flexibel, om inte arbetslösheten ska öka.

**DENNA SKRIFT GÖR** gällande att marknadskrafterna får ett ännu större spelrum på löntagarnas bekostnad och att löntagarnas inflytande över lönebildningen kommer att minska om Sverige går med i EMU. Det svenska kollektivavtalssystemet kommer att utsättas för stark press. Löntagarna riskerar till och med att i vissa ekonomiska krislägen att tvingas välja mellan arbetslöshet och lönesänkningar.

**FÖRFATTAREN GÖR EN** genomgång av dessa samband och ställer frågan: Hur högt pris är Sveriges löntagare beredda att betala för ett EMU-medlemskap?

**Tor Nitzselius** har 25 års erfarenhet av kollektivavtalsförhandlingar och arbetsrättsliga tvister bl.a. i arbetsdomstolen. Han är förbundsjurist på Lärarförbundet och var 1975–1991 jurist på TCO-S.

**Fackliga EU-kritiker** är en partipolitiskt obunden organisation. Vår viktigaste uppgift är i dag att stärka motståndet mot EMU – för att uppnå att Sverige inte ska delta.



Tor Nitzselius

Fackliga EU-kritiker har enskilt medlemmar i EU-medlemskap. Fackliga organisationer (lokala och centrala) kan bli stöd för medlemmar och kan också teckna en informationsprenumeration.



DU NÅR OSS PÅ FÖLJANDE ADRESS:  
BOX 3480, 103 69 STOCKHOLM  
TELEFON: 08-761 04 21

POSTGIRO: 121 08 13-0