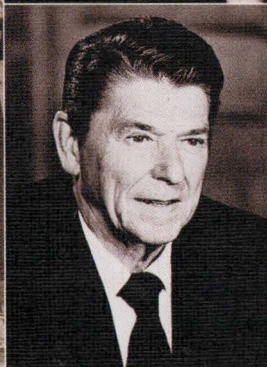


Kriget mot fackföreningarna



– en studie av den
amerikanska modellen

Svante Nycander

SNS Förlag

Kriget mot fackföreningarna

Till Viola

Kriget mot fackföreningarna

**– en studie av den
amerikanska modellen**

Svante Nycander

SNS Förlag

SNS Förlag
Box 5629
114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
Telefax: 08-507 025 25
E-post: bok.info.order@sns.se
Hemsida: www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

- grundades 1948 som en ideell sammanslutning
- är fristående i förhållande till politiska partier och intressegrupper
- sprider kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden samt är ett obundet forum för öppet utbyte av idéer i sådana frågor
- verkar genom forskning och utredningar, bokutgivning, seminarier och konferenser

Kriget mot fackföreningarna
— en studie av den amerikanska modellen

Svante Nycander
Första upplagan
Första tryckningen

© 1998 Författaren och SNS Förlag

Omslag: Nyeboelle Grafisk Form AB

Omslagsfoto: Överst t.v. Franklin D. Roosevelt 1937, Pressens Bild;
nederst t.v. George Meany 1957, Sam Schulman/Pressens Bild;
bilden i mitten John L. Lewis 1948, ACME Photo/Pressens Bild;
överst t.h. Walter Reuther 1964, W.W./Camera Press, London/
IBL Bildbyrå; nederst t.h. Ronald Reagan 1984, Steve Banks/
Retna Ltd, USA/Pressens Bild.

Sättning: Melanders Fotosätter AB

Tryck: Kristianstads Boktryckeri AB, Kristianstad 1998

ISBN 91-7150-737-X

Innehåll

Förord 7

1. De producerande klassernas allians 9
Anakronistisk forskning 11 • Fackföreningen som kriminell konspiration 12 • Domstolarna en mur mot fackföreningarna 14
2. I domstolarnas händer 18
Vilda västern på arbetsmarknaden 19 • Domstolarna avgjorde Pullmanstrejken 22 • Trehundra lagar annullerade 25 • Forskarna och klassmedvetandet 27 • Fackligt stöd för laissez-faire 28
3. Fackföreningarnas kamp för erkännande 34
Medelklassradikalism utan fackligt stöd 36 • Fackföreningarna, presidenterna och kongressen 37 • Hand i hand med demokraterna 38 • Herbert Hoover som facklig idol 40
4. Genombrottet under the New Deal 44
Roosevelt en vacklande ledare 44 • När högsta domstolen bytte fot 48 • Sittstrejken som fick General Motors att vika sig 51 • Fackföreningarna under andra världskriget 55 • John Lewis utmanade Harry Truman 57
5. Fackföreningarna under Taft–Hartley-lagen 61
Den stora kommunistjakten 64 • Bossvälde och facklig korruption 66 • Nya vänstern mot gamla vänstern 68 • Antifacklig offensiv under Reagan 71 • Bill Clinton bakbunden av kongressen 73
6. Den olösta konflikten 77
Staten lägger sig i det mesta 78 • En illusorisk föreningsfrihet 80 • Dunlopkommissionen och dess kritiker 84 • Domstolarna råder 85

7. Individens rätt i arbetslivet – medborgarrätt och särbehandling 87
Domstolarnas kompetens ifrågasatt 87 • Fackföreningarna och rasfrågan 90 • Nixon införde positiv särbehandling 92 • »Affirmative action« på lokalplanet 97 • Domstolarna vacklar än hit än dit 99 • Skiljeförfarande utan balans 103
8. Vad gör fackföreningarna i Amerika? 107
En facklig jurists vittnesbörd 108 • Konflikter i medvetandeindustrin 112 • En utgivare kallad seriemördaren 116 • Fackföreningarna som forskarna ser dem 118
9. Idéer om facklig förnyelse 124
En väg ut ur ekokammaren 125 • Fackföreningarnas Moment 22 127 • AFL-CIO under John Sweeney 128
10. Det politiska sambandet 133
Lågt valdeltagande – få fackligt organiserade 134 • Liberal gisslan i Clintons regering 137
11. Den amerikanska modellen 143
Revolutionens land och kontrarevolutionens 145 • Är fackföreningar oamerikanska? 147 • Saltsjöbadsmodellen överlägsen Taft-Hartley-lagen 149 • Hierarkin, inte marknaden, samordnar företaget 152 • Det underförstådda anställningskontraktet 154 • Att värdera en arbetsmarknad 158

Litteratur 161

Personregister 163

Förord

Amerika och Sverige liknar varandra inom den kollektiva arbetsrätten. Båda länderna är extrema, låt vara i motsatta riktningar.

En reportageresa i Amerika för Dagens Nyheter hösten 1997 styrkte mig i tron att regleringen av arbetsgivares och anställdas rättigheter i ett modernt samhälle kan jämföras med en grundlag. Den påverkar marknadsekonomins karaktär och balansen mellan olika krafter i samhällslivet och i politiken. Arbetsrätten liknar en konstitution också genom sin svårföränderlighet. När endera parten fått ett övertag (i Amerika arbetsgivarna, i Sverige fackföreningarna) visar det sig svårt att reformera reglerna om arbetskonflikter, kollektivavtal och fackliga rättigheter genom politiska beslut. Förslag som i någon mån skulle förskjuta maktbalansen väcker ett förbittrat och envist motstånd. Bägge sidor är övertygade om den kollektiva arbetsrättens fundamentala vikt. Kongressen i Washington har inte antagit någon väsentlig ändring av regelverket sedan 1959.

Litteraturen om den amerikanska arbetsmarknaden, fackföreningarna och arbetsrätten är överflödande rik. På svenska finns ett par böcker som kan rekommenderas: Reinhold Fahlbecks *Industrial Relations i USA* (1988) och Per Wirténs *Hellre fattig än arbetslös?* (1997). Många har studerat den amerikanska modellen på arbetsmarknaden från ekonomisk synpunkt. Jag har inte lyckats att bidra med till den diskussionen. Det som intresserat mig är varför arbetsrätten blivit så annorlunda i Amerika än i Europa och på vilket sätt den i sin tur har påverkat inte bara arbetsmarknaden

utan hela samhället. Amerikanska historiker har under 1990-talet redovisat nya forskningsresultat. I Europa var det parlamenten som årtiondena kring förra sekelskiftet främst svarade för regleringen av arbetsmarknaden, i Amerika var det domstolarna. Betingelserna för fackföreningarna blev helt olika. Den amerikanska fackföreningsrörelsen fick en annan struktur än den europeiska, och den erbjöd inget fotfäste för socialismen. Därmed gick den politiska utvecklingen in i andra banor än i Europa.

Vilken huvudsaklig norm bör staten tillämpa i den kollektiva arbetsrätten? Jag tvekar mellan en neutralitetsnorm och en balansnorm. Enligt den förra bör arbetsrätten vara symmetrisk och ge arbetsgivare och fackföreningar så långt möjligt likvärdiga förutsättningar. Statens uppgift är då främst att verka för arbetsfred och att skydda föreningsfriheten. Enligt den andra normen bör staten upprätthålla en maktbalans mellan parterna. Erfarenheten tyder på att skillnaden mellan de två synsätten inte är så stor i praktiken; om staten är neutral når parterna själva fram till ett balansläge. Amerika och Sverige är båda exempel, lärrika och varnande var på sitt sätt, på vad som händer om staten lägger sin vikt i den ena partens vågskål. Jag tror att den som har en svensk bakgrund lättare än andra förstår hur mycket arbetsrätten bidragit till att forma det amerikanska samhället.

Sigtuna i november 1998

Svante Nycander

De producerande klassernas allians

Den fjärde maj 1886 samlades en folkmassa på Haymarket Square i Chicago för att protestera mot en lockout vid McCormack Harvester, tillverkare av lantbruksmaskiner. Någon sprängde en bomb, polisen sköt rakt mot demonstranterna, minst tio dog, bland dem en polis, och minst femtio skadades. Åtta män åtalades för mord på polismannen. På svaga bevis dömdes sju av dem till döden, den åttonde till femton års fängelse. I november året därpå hängdes fyra av de dömda, en begick självmord i fängelset, två fick sina straff omvandlade till livstids fängelse.

Händelsen orsakade en kris inom den största arbetarorganisationen, Knights of Labor. Dess ledare Terence Powderly vägrade att solidarisera sig med de åtalade männen i Chicago. Han krävde att lokala fackföreningar skulle avstå från att samla in pengar till rättshjälp och förhindrade att Knights of Labor ställde sig bakom en nådeansökan. I stället tog han kraftfullt avstånd från »anarkisterna«. Vid generalförsamlingens årsmöte 1887 fick Powderly stöd för sin hållning av omkring två tredjedelar av ombuden.

Vid tiden för tragedin på Haymarket Square hade Knights of Labor över 700 000 medlemmar. Därefter föll rörelsen tillbaka, några år in på 1890-talet var medlemstalet endast drygt 70 000. Eftervärlden har sett Terence Powderly som en svag ledare, som i ett avgörande ögonblick svek arbetarklassen därför att han inte vågade utmana kapitalets företrädare. Framtiden tillhörde i stället Samuel Gompers, ledaren för American Federation of Labor

(AFL), som gav sitt stöd åt de anklagade i Haymarket-affären.

Victoria C. Hattam, statsvetare vid Yaleuniversitetet, berör krisen inom Knights of Labor i sin bok *Labor Visions and State Power* (1992). Powderly styrdes enligt henne inte av svaghet eller rädsla. Han hade en annan syn på intresse motsättningarna än den som senare uppfattats som självklar inom både amerikansk och europeisk arbetarrörelse. Han var medveten om vad som stod på spel och tog ställning på grundval av idéer som amerikanska arbetarorganisationer hade omfattat under lång tid.

Knights of Labor såg sig själv som en del av »producenternas allians«. Den viktiga gränsen ansågs gå mellan dem som utförde ett nyttigt, produktivt arbete och dem som livnärde sig på vad andra skapat: bankirer, monopolister, jurister, mellanhänder och spekulanter, i synnerhet markspekulanter – folk som levde »på sina själsförmögenheter snarare än på nyttigt arbete«. Till producenterna räknades från början huvudsakligen hantverkare, småföretagare och bönder. Bakom detta låg bland annat en traditionell arbetsvårdeteori, men det speglade också en tro på den småskaliga produktionen som grundvalen för en republik av fullmyndiga, oberoende medborgare. De icke-producerande grupperna ansågs ha ett negativt, korrumpierande inflytande och utgöra en fara för det fria samhällsskicket. Genom hela 1800-talet riktade sig samhällskritiska rörelser framför allt mot monopolen, trusterna och bankerna. Särskilt förhatligt var de nyttiga producenternas beroende av dyra bankkrediter; »penningmonopolet är alla monopols moder«.

Till producenternas allians hörde inte människor i en svag, underordnad ställning. De som var beroende av andra – hemarbetande, tjänstefolk, egendomslösa utan yrkeskunnighet – sågs inte som ett pålitligt stöd för det samhällsbärande skiktet i den stora kraftmätningen med monopol- och bankintressen.

Victoria Hattam betecknar producentideologin som »republikanism«. Den var nära släkt med den samhällsvision republikens grundare hade inspirerats av. Partipolitiskt kom den att bli ett starkt element i det demokratiska partiet kring Andrew Jackson.

Amerikas president 1829–37. Jackson gjorde sig berömd bland annat genom att vägra ge centralbanken fortsatt koncession. Småbrukarna var en stor del av hans väljarunderlag.

Anakronistisk forskning

Industrialismen i Amerika innebar inte en snabb övergång till fabrikstillverkning. Den inleddes med ökad specialisering och ändrad arbetsfördelning med en i huvudsak oförändrad teknik. När arbetet organiserades på ett nytt sätt blev det möjligt att utnyttja mindre yrkeskunnig arbetskraft. Det innebar ett hot mot yrkesarbetarna, och den typiska arbetskonflikten under 1820- och 30-talen var en strid mellan mästare och gesäller. Det var de yrkesmedvetna arbetarna som organiserade sig och ibland tog strejkvapnet i bruk för att försvara sina prislistor och sin plats i den sociala hierarkin i ett skede av ekonomisk omvandling. De såg sig själva snarare som producenter än som löntagare, de kände intressegemenskap med arbetsgivarna, och i sina föreningar välkomnade de även småföretagare.

Victoria Hattam påvisar ett anakronistiskt drag i tidigare forskning om hur arbetarrörelsen växte fram i Amerika och England. Historikerna har sett motsättningen mellan arbete och kapital, mellan löntagare och arbetsgivare, som fundamental och tolkat tidiga arbetarprotester som utslag av ett embryonalt klassmedvetande, någonting ofullgånget och primitivt. De har utgått från den moderna industrialismens sociala konfliktmönster och inte levt sig in i hur människor under den tidigare delen av 1800-talet uppfattade att olika intressen sammanföll eller skar sig mot varandra.¹ Forskarna har därför haft liten framgång när de försökt mäta inslaget av klassröstning i de amerikanska valen under 1800-talet. De har på modernt sätt definierat klass i termer av förmögenhet, inkomst och yrke och då funnit svaga korrelationer med sättet att rösta. Etniska och kulturella faktorer har i stället tillmätts störst förklaringsvärde. Victoria Hattam menar att valanalyser där producenter jämförs med icke-producenter skul-

le visa att klassröstning, i betydelsen röstning efter ställning i det ekonomiska livet, i verkligheten spelade en avgörande roll redan före inbördeskriget på 1860-talet.

Terence Powderly i Knights of Labor bekämpade radikaliseringen i arbetarleden i ett försök att hålla samman producenter-nas allians. Det var inte ett utslag av politisk omedvetenhet. Tvärtom hade den strategi organisationen följt gett betydande politiska framgångar utifrån producentperspektivet, samtidigt som rörelsen visat sin styrka också i ett antal arbetskonflikter. Shermanlagen mot truster 1890 var ett resultat av producenter-nas allians.

American Federation of Labor under Samuel Gompers beja-kade industrialismen och den storskaliga produktionen. Lön-tagarintresset, inte det övergripande producentintresset, var väg-ledande. Fackföreningar är nödvändiga och legitima i det moderna samhället, menade Gompers. »De är organisationer ur arbetarklassen, för arbetarklassen och av arbetarklassen.« Ändä kom Amerikas arbetarrörelse att utvecklas på ett helt annat sätt än den europeiska. Samtidigt som fackföreningarna runt om i Europa byggde upp socialdemokratiska partier, som än i dag bestämmer det politiska livets karaktär, gick AFL in för en rent facklig, opolitisk strategi. Amerikanska arbetare var inte mindre radikala eller militanta än europeiska; frekvensen av strejker under perioden kring sekelskiftet var klart högre än i Storbritan-nien och ungefär lika hög som i Frankrike och Tyskland. Varför fick då Amerika inte något stort socialistiskt arbetarparti? Många har grubblat över denna amerikanska »exceptionalism«. Även här ger Victoria Hattam en intressant tolkning.

Fackföreningen som kriminell konspiration

I Philadelphia dömdes 1806 åtta skomakargesäller av en jury att betala böter på åtta dollar var, motsvarande en veckolön, för »kri-minell konspiration« i syfte att höja sina löner. Det var ett viktigt, prejudicerande rättsfall, där båda parter argumenterade utförligt.

Ända in på 1890-talet var rättsdoktrinen om konspiration det huvudsakliga rättsliga vapnet mot facklig organisering och stridsåtgärder på arbetsmarknaden. En svensk synonym är »stämpling«.

Begreppet kriminell konspiration kom från den brittiska »common law«, bestående av rättsregler som vuxit fram i domstolspraxis och som många såg som en del av naturrätten. Medan stämpling i svensk rätt alltid avser förberedelser för en gärning som i sig är brottslig, kunde konspiration enligt »common law« bestraffas därför att syftet var oetiskt eller samhällsskadligt. Det kollektiva i handlandet ansågs i sig innebära en fara. Redan tidigt under 1700-talet hade engelska arbetare dömts för kriminell konspiration i samband med arbetstvister.

Efter den amerikanska revolutionen rådde osäkerhet om rättsreglerna. Brittisk rätt gällde inte längre, men kolonierna saknade en skolad administrativ och politisk elit och kunde inte snabbt fylla tomrummet med ny lagstiftning. Var »common law« alltjämt bindande? Revolutionen kastade en skugga över amerikanska domstolar, skriver Hattam. Många uppfattade dem inte som opartiska, som bärare av tidlösa rättsprinciper, utan snarare som icke önskvärda rester av det brittiska styret. De som främst värnade om delstaternas rättigheter, Thomas Jeffersons anhängare, ville inte att moderlandets rättskultur skulle överföras till den nya republiken. Åtalen för konspiration, i arbetstvister och i flera andra typer av konflikter, blev testfall på vilka rättsregler som skulle gälla. I rättegång efter rättegång ända fram till inbördeskriget instruerades juryn av domare och advokater att ta ställning till huruvida »common law« skulle tillämpas.

Ingen arbetare dömdes till fängelse för kriminell konspiration. Låga bötesstraff räckte för att skapa klarhet om rättsläget och befästa domstolarnas självständighet som förvaltare av hävdvunna rättsprinciper. I det samtida perspektivet framstod inte domarna om konspiration som anmärkningsvärt partiska mot arbetarna. Dåtidens fackliga och politiska arbetarorganisationer satte andra frågor högre på dagordningen och lade inte ner möda på att få till stånd en lagstiftning mot att facklig verksam-

het likställdes med konspiration. Utifrån producentperspektivet fanns det också anledning att inte helt förkasta den härskande doktrinen, eftersom monopol och storskalighet i mångas ögon framstod som utslag av just konspiration: kollektivt handlande till skada för allmän välfärd. I några mål kom också doktrinen om konspiration att användas mot företagare som satte konkurrensen ur spel. Arbetarorganisationernas kritik mot domstolspraxis blev villkorlig. »Den höga prioritet som bland arbetarna gavs åt lagstiftning mot monopol gick hand i hand med acceptandet av konspiration som en motsvarande begränsning av deras eget kollektiva handlande«, skriver Hattam.

Högsta domstolen i Massachusetts hävdade i en dom 1842 att det var fullt möjligt att arbetarföreningar bildades »för nyttiga och hedervärda ändamål«. Domstolen fann att strejker inte nödvändigtvis var olagliga. Under en lång period därefter väcktes inga nya åtal mot arbetare för kriminell konspiration. Men framgången var inte slutgiltig, eftersom kärnan i den gamla rättsprincipen fanns kvar. Efter inbördeskriget följde ett skede av ekonomisk omvandling och social oro, och doktrinen om kriminell konspiration blev då ett effektivt, kraftfullt vapen mot fackföreningar och strejker. Nu nöjde sig domstolarna inte med att döma till måttliga böter. Arbetarnas »konspirationer« slogs ner med ibland fleråriga fängelsestraff.

Domstolarna en mur mot fackföreningarna

Decennierna efter inbördeskriget inträffade många av de hårdaste arbetskonflikterna i Amerikas historia. Det var låt gå-kapitalismens gyllene tid, några blev ofattbart rika, monopol och truster köpte sig inflytande över politiken, fattiga invandrare utnyttjades hänsynslöst i »sweatshops«, barnarbetet florerade. Snart fanns det ett myller av fackföreningar, arbetarpartier och ideella reformrörelser med varierande krav och synsätt. National Labor Union (NLU) bildades 1866, Knights of Labor 1869, båda ideologiskt tillhörande producenternas allians. En av

NLU:s ledare, William Sylvis, blev känd för sitt yttrande: »När ett rättvist penningväsende etablerats kommer det inte längre att finnas behov av fackföreningar.« Båda organisationerna var passiva i frågor som gällde lagskydd för den fackliga organisationsfriheten. Flera andra organisationer tog upp kampen för en lagstiftning som skulle förhindra antifackliga domar, bland dem New York Workingmen's Assembly och Federation of Organized Trades and Labor Unions (grundad 1881 och ombildad till American Federation of Labor 1886). De nådde också framgångar. Mellan 1869 och 1891 antog lagstiftarna i New York och Pennsylvania en rad lagar som skulle skydda fackföreningarna. Men domstolarna vägrade att tillämpa lagarna så som de var tänkta. När lagen stadgade att tvång och hot inte fick användas i arbetstvister, fann domstolarna att det mesta i den fackliga kampen innebar tvång. Domare George Barrett i New York fastslog 1886 att arbetare hade rätt att agera gemensamt för att öka sina löner, även rätt att lägga ner arbetet, men om till exempel flygbladsutdelare eller strejkvakter intog en attityd som var ägnad att skrämma så borde detta anses som konspiration.

I flera rättegångar var tolkningen av ordet »intimidation« (skrämselektik) nyckelfrågan. Rättsläget i England var vid denna tid helt parallellt med det i New York och Pennsylvania, och även de engelska domstolarna hade att tolka »intimidation«. Till skillnad från de amerikanska gav de ordet en snäv innebörd, vilket innebar att de böjde sig för lagstiftarens vilja att skydda den fackliga verksamheten.

Det var här, menar Victoria Hattam, som vägarna gick isär. I Europa tog parlamenten ansvaret för arbetsmarknadens reglering. I Amerika förblev domstolarna den statsmakt som kontrollerade arbetsmarknadens organisationer och bestämde gränserna för det fackliga handlandet. Visserligen upphörde så småningom åtalerna för kriminell konspiration, men de ersattes av ett ännu effektivare och mera snabbverkande vapen i form av »labor injunction«, förbud eller påbud under straffansvar. Det gjorde domarkåren ännu mäktigare, eftersom sådana beslut kunde fat-

tas utan jury. Domstolarna visade sin makt också genom att blockera reformer som arbetarorganisationerna verkat för i delstaterna. En hel generation av fackliga ledare, bland dem den mest betydande, Samuel Gompers, stötte pannorna blodiga mot en juridisk betongmur. Decennier av politisk verksamhet tycktes bortkastade.

I mer än tio år kämpade cigarrarbetarnas fackförening i New York, med Gompers som den ledande, för ett förbud mot legoarbete i hemmen. När en sådan lag till sist antagits och godkänts av guvernören blev den annullerad av en domstol. När även appellationsdomstolen i New York 1884 förklarar lagen ogiltig övervägde den fackliga ledningen sin fortsatta strategi. Gompers skriver i memoarerna att man gick in för att envist pressa arbetsgivarna med strejker och agitation ända tills de fackliga kraven tillgodosetts och arbetsgivarna upphört med legoarbetet i hemmen. »Sålunda uppnådde vi genom ekonomisk makt vad vi misslyckats med att nå genom lagstiftning.»

AFL utvecklade en strategi som kom att kallas omväxlande »voluntarism» och »business unionism», en kamp för att skapa en facklig makt som skulle vara oberoende av statlig välvilja. »Voluntarism» var doktrinen att fackföreningarna inte har något att vinna på statlig inblandning på arbetsmarknaden, en facklig motsvarighet till *laissez-faire*. Detta strategival dikterades främst av lärdomarna av en utdragen men fruktlös strid för politiska reformer.

Domstolarnas inflytande på fackföreningsrörelsen var till stor del indirekt. De fackföreningar som överlevde i den fientliga miljön och som kom att utgöra kärnan i AFL var yrkessammanslutningar med i genomsnitt välbetalda medlemmar. Yrkeskunniga arbetare kunde utöva effektiva fackliga påtryckningar, medan rutinarbetskraft lätt byttes ut mot strejkbrytare. Repressionen gav fackföreningsrörelsen en medelklasskaraktär, medlemmarna var människor som kände sig ha något att förlora på sociala omvälvningar och upplevde ett visst hot från de utbildade och egendomslösa.

Domstolarnas makt var enligt Victoria Hattam en huvudorsak till frånvaron av en socialdemokratisk arbetarrörelse i Amerika. Ytterst låg i så fall förklaringen i att den amerikanska revolutionen hade skapat ett rättsligt vakuum, som domstolarna hade störst möjligheter fylla.

Noter

1 Greenstone är ett exempel på detta äldre synsätt, s. 21 f.

I domstolarnas händer

Amerika årtiondena kring sekelskiftet bjöd på en paradox. Det var sedan länge världens främsta demokrati, ett föregångsland som Europas rösträttslösa arbetare drömde om och i allt större skaror utvandrade till. Samtidigt var Amerika strängast och brutaltast mot arbetarnas organisationer. »I inget annat västerländskt land har arbetsgivarna varit så hjälpta i sin opposition mot fackföreningarna av de civila myndigheterna och av statens väpnade styrkor och domstolar«, skrev historikern Lewis Lorwin 1933.¹

Den fackliga kampen var full av våld och ond, bråd död. När konflikter bröt ut var arbetsgivarna snara att sätta in väpnat manskap. Pinkertons detektivbyrå blev legendarisk på grund av sin våldsamma framfart som arbetsgivarpolis. Bland händelser som gått till historien är Homesteadstrejken 1892. Carnegiebolaget hade ensidigt sänkt lönerna vid stålverket i Homestead i Pennsylvania. Fackföreningen gick till strid, en skeppslast Pinkerton-detektiver infann sig, tio döda och tjugotals sårade blev kvar på slagfältet.²

Fackföreningarna mötte alla former av motstånd. Arbetsgivare infiltrerade, spionerade, svartlistade, spelade på etniska motsättningar och organiserade i egen regi fackföreningar med endast skenbar makt.³

William Howard Taft var konservativ republikan och Amerikas president 1909–1913. Under tjugotalet var han ordförande i högsta domstolen. Taft var en jovialisk man, men i sin inställning till fackföreningar var han blodtörstig. Som ung federal di-

strikttsdomare i mellanvästern var han en av de huvudagerande under Pullmanstrejken vid järnvägarna 1894, förra seklets mest kända arbetskonflikt. Han skrev i ett brev att han disponerade en styrka på 125 poliser, att män hela tiden arresterades och ställdes inför honom, som om han ledde en polisdomstol. »Inte förrän mer blod flutit kommer det att bli bättre«, menade han. I ett annat brev skrev han: »De har bara dödat sex av mobben än. Det är knappast nog för att göra intryck.«⁴

Vilda västern på arbetsmarknaden

Mellan 1877 och 1903 sattes federala eller delstatliga trupper in i mer än 500 fackliga konflikter. De som oftast berördes var järnvägsanställda och gruvarbetare.⁵

Efter upprepade lönesänkningar under krisåren i mitten av 1870-talet utbröt en serie järnvägsstrejker 1877 med upplopp och sammanstötningar i flera delstater. I exempelvis Pittsburgh i Pennsylvania utbröt regelrätta strider mellan strejkande och delstatsmilis. När federala trupper anlände hade 24 människor dödats, ett 80-tal byggnader låg i aska, och tusentals vagnar och lokomotiv hade förstörts.⁶

Kort före sekelskiftet vägrade gruvföretagen i Illinois att förnya avtalen och rekryterade svarta strejkbrytare utifrån. Det ledde till raskravaller med minst arton döda. I Colorado längre västerut var guvernören och de lokala myndigheterna ett pålitligt stöd för gruvägarna. De mest beryktade händelserna ägde rum 1903 i Little Creek. Efter att en bomb hade dödat tretton strejkbrytare, gick arbetsgivarna till attack mot fackföreningens lokal och dödade eller sårade ett halvdussin arbetare. Guvernören införde undantagstillstånd med krigslagar. En sheriff lät deportera alla fackliga aktivister som vägrade ta avstånd från sin organisation. I West Virginia pågick ett utdraget krig 1912–13 med privatarméer, skottlossning och dussintals döda. Myndigheterna och nationalgardet agerade för att hålla gruvorna öppna och uppträdde som arbetsgivarnas bundsförvanter. I den så kallade Ludlow-

massakern i Colorado 1914 dödades minst 74 människor, bland dem tretton kvinnor och barn, som brändes ihjäl när soldaterna satte eld på ett tältläger.⁷ Dramatiska konflikter ägde rum också vid exempelvis järnvägar och järnvägsverkstäder. Under en strejk 1922, då arbetsgivarna satte in strejkbrytare och väpnade vakter, omkom ett halvdussin personer. Guvernörerna i tolv delstater kommenderade ut nationalgardet.⁸

Forskare har jämfört fransk och amerikansk strejkstatistik under 1890-talet. Per 100 000 strejkande räknades i Frankrike tre sårade, i Amerika två döda och 140 sårade. I Frankrike arresterades 70 strejkande på 100 000, i Illinois i USA 700, i New York 400. Åren 1902–1904 dödades minst 198 arbetare i samband med strejker i Amerika.⁹

I början av seklet fanns i flertalet större städer arbetsgivarföreningar som värvade strejkbrytare, svartlistade fackligt aktiva och bildade opinion mot fackföreningar. National Association of Manufacturers (NAM) och American Anti-Boycott Association blev snart ledande i kampen.¹⁰ Målet var »open shop«, arbetsplatser utan fackföreningar. Arbetsgivarna organiserade sig inte för att hålla en obruten front i förhandlingar utan för att kunna undvika att förhandla.

Liksom kriminell konspiration är »injunction« ett begrepp med gammal hävd i »common law«. Från mitten av 1890-talet blev »labor injunction« det starkaste rättsliga instrumentet mot strejker. För att förhindra oersättlig skada eller för att stoppa otillåtna stridsåtgärder kunde en domstol utfärda ett förbud eller ett påbud. Beslutet var interimistiskt, och berörda parter behövde inte höras. »Injunctions« var intimt förknippade med arbetsgivarnas användning av privata vakter som strejkkpolis, enligt rättshistorikern William E. Forbath.

Om inte annat gavs arbetsgivaren genom en »labor injunction« en tidsfrist under vilken han kunde avskeda strejkleddare och rekrytera arbetsvilliga.¹¹ Domstolens beslut skapade en rättslig grund för polisen att ingripa mot strejkvakter och demonstranter, ofta med massarresteringar som resultat. De som inte

lydde kunde dömas till fängelse för »contempt of court«, domstolstrots.

Domstolarna upprätthöll »yellow-dog contracts«, där arbetare utfäste sig att inte tillhöra en fackförening. De som försökte organisera arbetare med sådana avtal kunde stoppas av en »injunction«. »Yellow-dog contracts« var vanliga i gruvindustrin och vid järnvägarna.¹²

Fackliga stridsåtgärder ansågs inte generellt otillåtna. Även William Howard Taft erkände strejkrätten som en del av den enskildes »oförytterliga rätt till sitt eget arbete«. Det hindrade inte att många domare fördömde strejker på det mest kategoriska sätt. »Det är lättsinne att tala om en fredlig strejk. Ingen sådan har någonsin ägt rum... tvång och turbulens, våld och upplöpp, mordbrand och dödande har varit förknippade med strejken som dess naturliga och oundvikliga följeslagare«, menade en federal domare 1893. Domstolarna brukade anse att stridsåtgärder som drabbade utomstående stred mot »common law«, vilket innebar förbud mot sympatistrejker och bojkotter i flertalet situationer. Detsamma gällde strejker som syftade till att genomdriva obligatoriskt medlemskap i en fackförening (»closed shop«), liksom försök att utöva tvång mot arbetsvilliga.¹³ Stridsåtgärder som inskränkte handeln mellan delstaterna ansågs otillåtna. Avgörande var i vissa fall huruvida en strejk eller en bojkott inkräktade på egendomsrätten, vilket ledde till subtila diskussioner om ordet »property«. Taft var under 1890-talet ledande när det gällde att vidga egendomsbegreppet och därmed skyddet mot stridsåtgärder. Samuel Gompers kallade honom »Father of Injunctions«.¹⁴

Federala domstolar fann i slutet av 1880-talet att Interstate Commerce Act 1887 gav dem ett mandat att förhindra stridsåtgärder i järnvägstrafiken. Sherman Antitrust Act 1890 användes mot strejker och bojkotter, från 1908 med uttryckligt stöd av en dom i högsta domstolen, där strejkande ålades att betala arbetsgivaren skyhöga skadestånd. Sentida forskare tvistar om vad kongressen egentligen hade avsett.¹⁵

Domstolarna avgjorde Pullmanstrejken

Det fanns ett starkt politiskt mönster i dömandet. Flertalet federala domare var republikaner och tillhörde toppen av nationens statushierarki. De delade grundlagsfädernas oro för att de egen-domslösa skulle organisera sig och gripa makten för att gynna sig själva. Vad domarna särskilt reagerade mot var att den fackliga striden blev alltmer välorganiserad och centralstyrd och började anta karaktären av klassuppror. En spontan strejk på grund av en lönetvist accepterades, men sympatistrejker och bojkotter fick domarna att tala om tyranni, diktatur, usurpation och självut-nämnda tribunaler. I ett berömt mål anklagade högsta domstolen en förening av järnvägsanställda för att försöka »utöva en makt som endast tillkommer regeringen«. En domstol i New York beskrev en bojkott som »ett socialistiskt brott«.¹⁶

Det var domstolarna som avgjorde Pullmankonflikten, hävdade strejkledaren Eugene Debs. Taft och andra federala domare utfärdade tillsammans omkring hundra »injunctions« med förbud mot varje åtgärd som hindrade järnvägstrafiken. Tjogtals fackliga ledare, bland dem Debs, arresterades och dömdes för domstolstrots. Arbetarna kunde annars ha vunnit kampen, eftersom de nyss gått samman i en stor gemensam organisation efter att förut ha agerat enbart i separata yrkesföreningar. Det var just detta samfälliga handlande som ansågs nödvändiggöra hårda motåtgärder. Pullmanstrejkens misslyckande bidrog därmed till att den fackliga organiseringen efter yrkeslinjer stärktes: Ett yrkesförbund hade störst chans att accepteras och vinna framgång.¹⁷

Järnvägskonflikten fick ett politiskt efterspel. Den federala regeringen och kongressen gick in för att främja ansvarsfulla och försiktiga fackföreningar. En lag om järnvägarna 1898 erkände fackföreningar i mellanstatlig trafik, förbjöd »yellow-dog contracts« och införde ett frivilligt skiljedomsförfarande. När en ny storstrejk utbröt vid järnvägarna 1922 var den fackliga fronten splittrad från början. Arbetsgivarna accepterade att träffa avtal

med tre fackföreningar, som representerade de mest yrkeskunniga (»The Brotherhoods«), medan de sänkte lönerna för övriga och vägrade förhandla med dem.¹⁸ Konflikten ledde till att kongressen 1926 slog fast en förhandlingsrätt och en starkt beskuren strejkrätt i Railway Labor Act.

»Labor injunctions« kunde rikta sig direkt till strejkande, till allmänheten eller lokala myndigheter. Domstolen kunde förbjuda varje åtgärd, även ett möte eller en demonstration, till stöd för en strejk eller en bojkott. Det hände att arbetare dömdes till fängelse för domstolstrots för att de uppmanat hyresvärdar att inte hyra ut rum åt strejkbrytare. Även om strejken i sig bedömdes laglig, kunde domaren föreskriva att strejkvakterna vid en viss plats inte fick vara fler än två eller tre; var de fler ansågs det kränka de arbetsvilligas rättigheter. Även när polis och lokala myndigheter inte fann något tecken på våld eller hot, hände det att domaren förbjöd fortsatta demonstrationer såsom potentiellt våldsamma.¹⁹

Ibland var de lokala myndigheterna ovilliga att bistå domstolarna i deras kamp mot fackföreningarna. En sheriff ingrep mot ett gruvbolags vaktpersonal, som överskred sina befogenheter. Domstolen svarade med att utse arbetsgivarens vaktpersonal och strejkbrytare till tillfälliga poliser. Förvirrande situationer kunde uppstå, som när en sheriff lät arrestera domstolens, av företaget betalda, tillfälliga poliser för väpnat hot mot de strejkande.²⁰

En »injunction« kunde vara ett flagrant intrång i yttrandefrihet och tryckfrihet. Den kunde förbjuda arbetarna att hålla möten, sjunga kampsånger eller offentliggöra namn på orättvisa arbetsgivare.²¹ AFL:s tidning publicerade 1907 en notis om hur ett företag avskedat anställda för att de vägrat acceptera en utökning av arbetstiden. Företaget utverkade en »injunction« med förbud mot varje vidare spridning, skriftligen eller muntligen, av information om konflikten. Samuel Gompers redogjorde för fallet inför AFL:s konvent och hävdade att den grundlagsskyddade yttrandefriheten hade kränkts. Domaren svarade med att döma honom till ett års fängelse för domstolstrots, efter att ha hopat

kränkande anklagelser över honom. Först efter sju år av överklaganden och rättegångar blev straffet suspenderat. Friad blev han inte.²²

Flera presidenter accepterade att federala trupper ställdes under kommando av delstatsguvernörer, som uppträdde som arbetsgivarnas bundsförvanter. Även när inga våldsamheter ägt rum kunde arbetsgivaren utverka en »injunction« och begära hjälp av trupper i förebyggande syfte. Under hela perioden 1880 till 1930 utfärdades minst 4 300 »labor injunctions«, omkring hälften av dem under tjugotalet. Ännu under sent tjugotal fann federala domstolar att försök att organisera nya fackföreningar var en kriminell konspiration, som kunde stoppas med en »injunction«.²³

Det hade stor betydelse att både »injunctions« och bestraffning av domstolstrots kunde beslutas enväldigt av domaren utan jury. En textilarbetarstrejk i Chicago 1924 gav upphov till 258 fall av domstolstrots, av vilka 255 ledde till fällande dom, i 53 fall frihetsstraff. Samtidigt väcktes omkring 900 åtal mot strejkande för andra brott, såsom misshandel och hot. I dessa mål dömde en jury, och bara två befanns skyldiga.²⁴

Gränserna för de tillåtna stridsåtgärderna var flytande, och en del domstolar vågrade att inskrida med förbud. En federal domstol i New York utfärdade 1921 en »injunction« mot arbetsgivare i textilindustrin, som brutit mot kollektivavtalet. Domen skrevs av Robert Wagner, som senare blev senator. Ett antal sådana ingripanden skedde under tjugotalet. AFL förhöll sig skeptiskt, dess mål var att hålla domstolarna borta från arbetskonflikterna, inte att få dem att döma mera fackföreningsvänligt.²⁵

De lägre federala domstolarna dömde på olika sätt, men högsta domstolen i Washington tog genomgående ställning för arbetsgivarsidan i de mål som överklagades. Under sina fyra år som president kunde Taft utnämna inte mindre än fem medlemmar av högsta domstolen, vilket säkrade den antifackliga majoriteten för ett par decennier.²⁶

Tre hundra lagar annullerade

Amerikanska domstolar tillskrev sig tidigt en lagprövningsrätt utifrån rättsprinciper i konstitutionen och »common law«. De betraktade sig som ett värn mot tillfälliga majoriteters nycker och politiska lidelser. Stora delar av den sociallagstiftning som började växa fram under 1800-talet saknade i deras ögon berättigande, i synnerhet lagar om fackliga fri- och rättigheter. Från 1880-talet till 1932 annullerades så gott som varje delstatslag som riktade sig mot »yellow-dog contracts« och mot »labor injunctions«.²⁷

Kongressen antog 1898 ett förbud för transportföretag i mellanstatlig trafik att avskeda anställda på grund av medlemskap i en fackförening. Tio år senare underkände högsta domstolen förbudet såsom stridande mot författningens krav på »due process of law«, en svepande hänvisning till rättstraditionen.²⁸

»En människas arbete är inte en vara eller ett handelsföremål«, heter det i Clayton Antitrust Act 1914. Formuleringens upphovsman var Samuel Gompers. Lagen föreskrev att antitrustlagstiftningen inte skulle tillämpas på arbetarorganisationer. Detta var ett svar på högsta domstolens tolkning 1908 av Shermanlagen. Den nya lagen gav skenbarligen fulla fackliga rättigheter och skydd mot »injunction«, men den innehöll avsiktligt glidande formuleringar, som gav domstolarna ett tolkningsutrymme. »Labor injunctions« förbjöds inte helt, fortfarande måste »irreparabel skada på egendom eller egendomsrätt« kunna förhindras. På nytt blev det domstolarna som bestämde. Högsta domstolen under Taft eliminerade 1921 så gott som allt AFL trodde sig ha vunnit med Claytonlagen. När lagen talade om tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare avsågs enligt domstolen bara tvister vid ett namngivet företag, inte tvister som rörde en hel bransch. Att ge lagligt skydd åt stridsåtgärder riktade mot en bransch vore att sanktionera klasskrig. Under tjugotalet utfärdades fler »labor injunctions« än under någon tidigare period, och domstolarna fortsatte att olagligförklara stridsåtgärder på grund

av Shermanlagen. Vid var fjärde strejk under tjugotalet ingrep domstol.²⁹

En lag i New York om tio timmars arbetsdag i bagerier fann högsta domstolen 1905 strida mot kravet på »due process of law«. Domstolen värnade om »rätten att köpa eller sälja arbete« utom när särskilda omständigheter talade för motsatsen. Ett par gånger försökte kongressen inskrida mot barnarbete, 1916 genom en lag mot mellanstatlig handel med produkter av barnarbete, 1919 genom en skatt på företag där barn arbetade. Högsta domstolen fann att båda besluten inkräktade på delstaternas befogenheter.³⁰

Vid sekelskiftet hade federala och delstatliga domstolar underkänt sammanlagt omkring 60 lagar till förmån för arbetare, 1920 omkring 300. Det gällde lagar om skydd för föreningsrätten, regelbunden löneutbetalning, rätt till lön i lagligt betalningsmedel, arbetstider, söndagsarbete, arbetarskydd, inspektion av arbetslokaler med mera. Domstolarna godkände som regel ett visst lagskydd för kvinnor och underåriga, däremot inte för vuxna män. Vid sekelskiftet fanns exempelvis arbetstidslagar för kvinnor i 16 delstater. Synsättet att endast »beroende« och »sårbara« arbetare skulle skyddas tilltalade många även inom fackföreningsrörelsen, eftersom det minskade konkurrensen från billig arbetskraft. Samtidigt tenderade det att fragmentera arbetarklassen, att lösa upp klassgemenskapen.

Vid ett AFL-konvent i Denver 1894 sade Adolph Strasser, som företrädde cigarrarbetarna i New York: »Ett faktum kan vi inte bortse ifrån. Vi kan inte få igenom en allmän åttatimmarsdag utan att ändra Förenta staternas konstitution och varje delstats konstitution... Jag är emot att vi ödslar tid på att kämpa för en lagstiftning som kan träda i kraft, kanske, när vi är döda.« Stolt pekade han på att yrkesförbund, sådana som Cigarmakarna, »genomdrivit åttatimmarslagen själva utan regeringen«. »Arbetarrörelsen är inte beroende av lagstiftning«, menade Gompers. »Den begär inga favörer av staten. Den vill bara bli lämnad i fred och tillåtas att utöva sina rättigheter.« John

Mitchell, gruvarbetarnas ordförande, sade några år senare att »det verkar som om vi alltid förlorar i domstolarna«, hur lagarna än formulerats. Gruvarbetarna måste förlita sig på sina egna organisationer för att genomdriva regler på arbetsplatserna. De måste ge upp försöken att få igenom ett brett politiskt program och i stället kräva lagar »mot offentlig och privat repression«.

Att förlita sig på en arbetarvänlig lagstiftning vore detsamma som att underkasta sig domstolarnas tyranni, menade Gompers.

Vid sekelskiftet hade huvuddelen av fackföreningsrörelsen anpassat sig. Det gällde att agera försiktigt och disciplinerat, att bygga organisationer som hade en chans att uträtta något för sina medlemmar. I praktiken innebar det att man avstod från en bred klassbaserad mobilisering av arbetarna och att yrkesförbundet blev den typiska organisationsformen. »Kärnan i Gompers filosofi var en misstro mot en väckelse bland de breda lagren och en övertygelse att bestående vinster bara kunde nås genom organisering ovanifrån«, skriver Arthur Schlesinger.³¹ Massorganisering övergick lätt i våld och turbulens, som drabbade arbetarna värst.

Forskarna och klassmedvetandet

Historiker som intresserat sig för den amerikanska arbetarrörelsen har i regel haft ett vänsterperspektiv och en mer eller mindre materialistisk historiesyn. De har sett ekonomiska förhållanden och klassintressen som utvecklingens drivkrafter, och frånvaron av en bred politisk arbetarrörelse i Amerika har de i allmänhet förklarat sociologiskt. Arbetarna sögs upp i medelklassen, missnöjet bland industriarbetare fick ett utlopp i migration västerut, klassmedvetandet underminerades av etniska motsättningar. David Greenstone skriver i *Labor in American Politics* (1977) att fackföreningsrörelsens största svårighet var »avsaknaden av en europeisk klassmedvetenhet eller solidaritet, beroende på att det amerikanska samhället under 1800-talet saknade nedärvda feodala institutioner och klasskillnader«.³² Rättssyste-

met har historikerna i allmänhet inte sett som en självständigt verkande kraft. De har påverkats av en »legal realism«, enligt vilken rättsinstitutionerna i huvudsak endast speglar samhällsstrukturen.

Victoria Hattam är emellertid inte ensam inom nyare forskning om att tillmäta rättsreglerna och domstolarna en avgörande vikt. William E. Forbath utgav 1995 *Law and the Shaping of the American Labor Movement*, som förstärker och kompletterar Hattams framställning. Han återger forskning som motsäger den sociologiska förklaringen till skillnaden mellan amerikansk och europeisk arbetarrörelse. Den sociala mobiliteten var inte påtagligt större i Amerika än i Europa, och ganska få arbetare sökte sin lycka i Västern. Vad de etniska gränserna betydde är inte självklart. Ibland kunde »den etniska faktorn snarare förstärka klass-solidariteten än verka avledande på klassmotsättningar«, hävdar en historiker. Forbath visar också att den amerikanska arbetarrörelsen under de sista tre decennierna av 1800-talet trängde fram på bred front, både fackligt och politiskt, och att den rymde radikala strömningar, ungefär som dess europeiska motsvarigheter. Knights of Labor verkade genom strejker och bojkotter men också genom lokala arbetarpartier. Rörelsen ställde upp kandidater i politiska val i 34 av 35 delstater och inrättade kooperativ och kulturföreningar. Det mest samlande politiska kravet gällde kortare arbetstid. Förbud mot diskriminering av fackligt aktiva och förbud mot legoarbeta i hemmen stod på dagordningen.³³

Forbaths slutsats är densamma som Victoria Hattams. Det var domare sådana som William Howard Taft som fick fackför-eningsrörelsen att överge den politiska vägen till förmån för den rent fackliga (»pure and simple unionism«).

Fackligt stöd för laissez-faire

Man kan förstå att de amerikanska fackföreningarna resignerade inför den betongmur som reste sig i deras väg. Men varför gick

Samuel Gompers och andra fackliga ledare aktivt emot sociala skyddslagar? Varför tycktes de omfatta konservativa ideal, utom i fråga om fackliga fri- och rättigheter?

Seymour Martin Lipset menar att det är fel att beskriva AFL som en konservativ organisation. AFL var »en extremt militant organisation... en militant antistatlig grupp«. Att karaktärisera rörelsens ideologi i några få ord är knappast möjligt. Av Gompers drygt tusensidiga memoarer, som är den bästa källan, framgår att författaren i sin ungdom rörde sig i en krets som tillhörde den första Internationalen och att han tog starkt intryck av Karl Marx. Han fann att Marx värderade fackföreningar högt, i motsats till Ferdinand Lassalle, som ensidigt förespråkade politiska lösningar på arbetarklassens problem. Gompers ansåg att »ekonomisk makt är den grund på vilken makt på andra områden kan utvecklas»; den är själva fundamentet för »ett organiserat samhälle«. På äldre dar ansåg han sig ha varit Marx trogen, åtminstone i en central del. AFL hade då (omkring 1920) blivit »världens mäktigaste ekonomiska organisation«.

För den gryende fackföreningsrörelsen gällde det enligt Gompers att ur ett kaos av radikalism och revolutionär fraseologi skapa stabila, ansvarsfulla organisationer, som kunde uträtta något praktiskt. I jämförelse med de brittiska fackföreningarna måste de amerikanska vara militanta »till dess vi säkrat vår rätt att företräda arbetarna«, hävdade han på 1870-talet. Gompers riktar i memoarerna många utfall mot socialistiska splittrare, anhängare till Lassalle som försökte utnyttja fackföreningarna i politiska syften. Socialister inom AFL bidrog till att Gompers förlorade ordförandevalet 1894 och därmed fick ett sabbatsår som facklig ledare. Det var Gompers själv som formulerade AFL:s politiska huvudstrategi: Ingen företrädare för organisationen fick offentligt ta ställning för ett parti, däremot kunde man förespråka kandidater som stödde arbetarkrav. På tal om Haymarket-affären 1886 skriver han att han »betraktades som en konservativ man«, vars vädjan om benådning av de dödsdömda borde kunna göra intryck.³⁴

Gompers angrep tidigt det statliga partitagandet för arbetsgivarna. »Regeringsmaktens starka arm är på deras sida och emot oss. Polis och militär används mot arbetarna... Federala och statliga lagar nekar oss rätten att uppträdat enat«, sade han i ett tal 1883. I memoarerna är det lätt att spåra sambandet mellan den statliga repressionen av fackföreningarna och AFL:s försiktiga, opolitiska strategi. »...radikalism och sensationalism koncentrerade alla det organiserade samhällets krafter mot arbetarrörelsen... Jag insåg faran i att trassla in sig i allianser med intellektuella som inte förstod att experimenterande med arbetarrörelsen var detsamma som experimenterande med människoliv.«³⁵

Även ansvarsfulla fackföreningar drogs in i blodiga arbetskonflikter. I grunden konservativa fackföreningsmän som Gompers blev militanta när deras organisationer hotades till sin existens.

AFL:s konservatism var inte entydig och konsekvent. När tidsandan i samband med kongressvalet 1906 och åren därefter var progressiv, gick rörelsen åt vänster och verkade för bland annat statliga ålderspensioner, kvinnlig rösträtt och ökade offentliga investeringar. AFL ville nationalisera telefon- och telegrafnäten och kommunalisera lokal samhällsservice. Fackföreningarna hade i detta skede konsoliderats efter en kraftig medlemsökning åren kring sekelskiftet. När överlevnadsproblemet minskade, »vände sig federationen till politiken för att skydda och utvidga sitt inflytande som organisation«, skriver David Greenstone. Under det konservativa och antifackliga tjugotalet hände motsatsen. AFL försökte blidka sina fiender och övergav alla krav på nationaliseringar. Dess konvent förklarade 1926 att »fackföreningen väsentligen är ett organ för samverkan, för service åt sina medlemmar och åt den näringsgren där dess medlemmar är anställda«. Trycket utifrån skapade konformism.³⁶

Under den eviga kampen i domstolarna tvingades fackföreningarna utveckla en juridisk argumentering, som utgick från konstitutionen och de rådande rättsprinciperna. AFL stödde sig på det första författningstillägget, som skyddar yttrandefrihet

och mötesfrihet, och det trettonde tillägget, som förbjuder slaveri. När domstolarna förbjöd strejker såsom ett intrång i arbetsgivarens egendomsrätt, invände AFL att egendomsrätt till mänskligt arbete är detsamma som slaveri. Som skäl för rätten till stridsåtgärder och kollektivavtal hänvisade AFL till kontraktsfriheten. »Rivalitet mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer är inte mera fel än när samma metoder används mellan rivaler i affärslivet.« AFL anslöt sig till de gängse marknadsekonomiska principerna och krävde att de skulle tillämpas opartiskt. I centrala frågor hade AFL stöd av goda jurister, exempelvis domare som Oliver Wendell Holmes och Louis Brandeis, två av de största i Amerikas historia.³⁷ En amerikansk rättslärd, Mary Ann Glendon, har skrivit att rättighetsretoriken (»rights talk«) svämmat över i debatten om fackliga relationer på arbetsmarknaden.³⁸ För att vinna i domstolarna har bägge sidor argumenterat i ett perspektiv som i huvudsak är individualistiskt.

Alexis de Tocqueville skrev på 1830-talet: »Knappast någon politisk fråga uppstår i Förenta Staterna som inte förvandlas till ... en rättslig angelägenhet. Därav följer att alla parter tvingas att låna, i sina dagliga kontroverser, de ideér och till och med det språk som utmärker det rättsliga förfarandet ... Och lagens anda tränger in i hjärtat i samhällskroppen, även i de lägre klasserna.«

Fackföreningsrörelsen undgick inte att bli påverkad. Dess protester formulerades i »ett liberalt, laginspirerat rättighetsspråk«, skriver Forbath. För att uppnå sitt mest centrala mål, friheten att organisera arbetare och att träffa avtal, tvingades rörelsen solidarisera sig med huvuddragen i det rådande rättssystemet, som i Amerika svårligen går att skilja från själva samhällsordningen.

Gompers menade att den värsta skadan av domstolarnas fiendelighet var indirekt. Tidningarna skrev om konflikter på arbetsmarknaden som om fackföreningarna var mer eller mindre laglösa och deras ledare banditer. Den domare som dömde honom själv för domstolstrots använde uttryck som »fiender till det allmänna«, »anarki och upplöpp« och »otyglad, oförsämrat trotsan-

de». ³⁹ Dömstolarnas sätt att beskriva facklig verksamhet färgade den allmänna uppfattningen.

AFL hävdade genomgående, från 1890-talet och framåt, att »labor injunctions» inte behövde åtlydas. Men de som ledde organisationer inom AFL med hundratusentals medlemmar var inga anarkister, de var stadgade och respektabla män med stort behov av att erkännas som goda medborgare. Detta tillsammans med deras erfarenhetsgrundade misstro mot staten gjorde dem mottagliga för den härskande laissez-faire-ideologin. ⁴⁰ Betecknande är att den viktigaste icke AFL-anslutna grenen av fackföreningsrörelsen, Industrial Workers of the World (IWW), var syndikalistisk, enligt Lipset »anarkosyndikalistisk». Det fanns en facklig höger och en facklig vänster, men ingen av dem trodde på den statliga, politiska vägen.

När socialismen inte slog rot i fackföreningsrörelsen var den chanslös i Amerika. Socialistiska partier har i utvecklade demokratier aldrig kunnat växa sig stora utan en stabil bas inom fackföreningarna.

Noter

1 Greenstone, s. 19.

2 Heckscher, s. 17.

3 Greenstone, s. 21.

4 Forbath, s. 73 ff.

5 Forbath, s. 118.

6 Dubofsky, s. 9.

7 Nelson, s. 75–82.

8 Nelson, s. 72, Dubofsky, s. 38.

9 Forbath, s. 106.

10 Nelson, s. 42, 87.

11 Fahlbeck, s. 20.

12 Fahlbeck, s. 19 ff, Forbath, s. 115.

13 Dubofsky, s. 16, 26. Forbath, s. 91.

14 Forbath, s. 88 f. Dubofsky, s. 27. Gompers I, s. 536.

15 Dubofsky, s. 25. Fahlbeck, s. 22.

16 Forbath, s. 33, 65, 69, 95 f. Fahlbeck, s. 22.

17 Forbath, s. 73 ff.

18 Dubofsky, s. 32, 93.

19 Forbath, s. 104 ff. Dubofsky, s. 33, 100 f.

20 Forbath, s. 114.

- 21 Fraser och Freeman, s. 134.
- 22 Gompers II, s. 205 ff.
- 23 Forbath, s. 61, 118. Dubofsky, s. 101.
- 24 Forbath, s. 100 f. Dubofsky, s. 34.
- 25 Forbath, s. 122 ff.
- 26 Dubofsky, s. 45, 52.
- 27 Forbath, s. 115.
- 28 Tingsten, s. 126.
- 29 Fahlbeck, s. 22. Forbath, s. 156. Dubofsky, s. 87, 101.
- 30 Tingsten, s. 126.
- 31 Schlesinger II, s. 393.
- 32 Greenstone, s. 18.
- 33 Forbath, s. 13–19.
- 34 Gompers I, s. 83, 87, 190, 199 f, 224, 229, 286. II, s. 177.
- 35 Gompers I, s. 97 f, 235.
- 36 Greenstone, s. 27 f.
- 37 Forbath, s. 130, 133. Dubofsky, s. 101.
- 38 Dubofsky, s. 235.
- 39 Gompers II, s. 212.
- 40 Forbath, s. 169, 143 ff.

3.

Fackföreningarnas kamp för erkännande

Trots allt lyckades en del arbetarorganisationer växa sig starka och uppnå kollektivavtal. Men framgångar brukade följas av bakslag, och medlemsutvecklingen växlade med konjunkturen. Tabellen nedan, hämtad ur historikern Daniel Nelsons bok *Shifting Fortunes*, visar hur andelen organiserade i procent av arbetskraften utanför jordbruket svängde mellan ett högsta och ett lägsta värde under fyra olika perioder. Siffrorna vittnar om en dramatisk uppgång under och strax efter första världskriget och en lika stark nedgång efter 1921. Andelen organiserade var lägre 1930 än 1904.¹

Fackligt organiserade som andel av arbetskraften utanför jordbruket i procent.

	Högsta	Lägsta
1870-tal–1890-tal	6 (1886)	3,5 (1897)
1900–1915	12,3 (1904)	6,1 (1900)
1915–1922	19,6 (1921)	11,2 (1916)
1923–1932	12,8 (1923)	10,7 (1930)

De som organiserade sig var huvudsakligen arbetare med en viss självständighet i arbetet. Bland dem fanns i främsta ledet de yrkeskunniga, men dessa utgjorde enligt Nelson inte en majoritet. Den fackliga anslutningen var hög bland exempelvis byggnadsarbetare, transportarbetare, järnvägsanställda och grafiker.

Det visade sig svårt att varaktigt organisera fabriksarbetare, trots många försök och tillfälliga framgångar. Det var alltför lätt för arbetsgivarna att avskeda fackligt aktiva och att hitta oorganiserade som kunde utföra rutinarbete. Förutsättningen för facklig framgång var att medlemmarna var en homogen grupp med god sammanhållning, och därför kom fackföreningsrörelsen att domineras av förbund med stark yrkesgemenskap och genomsnittligt välbetalda medlemmar. Rörelsens struktur och därmed dess sociala och politiska orientering formades av den antifackliga samhällsmiljön. AFL var med sin disciplinerade strategi överlägsen rivaliserande organisationer som Knights of Labor och Industrial Workers of the World i en hård överlevnadskamp.²

Samual Gompers såg AFL som en rörelse för alla arbetare, en ideell organisation, »ett korståg för mänsklig rättvisa«. Att han i regel undvek att kräva lagstiftning hindrade inte att han engagerade sig för breda reformer i arbetslivet, till exempel åttatimmarsdagen, såsom avtalskrav. Men med åren blev AFL alltmer skråbetonat, utan kontakt med de stora massorna av lågavlönade i fabriker och servicenäringar. Vid slutet av tjugotalet utgjorde byggnadsarbetarna, en konservativ yrkesgrupp, en tredjedel av de organiserade arbetarna. I textilindustrin var fackföreningarna så gott som utplånade. Arbetsgivarna i industrier för massproduktion, exempelvis bilfabrikerna, höll effektivt stånd mot facklig organisering. I många företag fanns i stället ett slags pseudofackföreningar under företagsledningens kontroll, »company unions«.

Organiseringen i huvudsak efter yrke blev ett allt värre handikapp i takt med att industrin för massproduktion växte. I ett beslut 1902 gavs United Mine Workers (UMW) rätt att organisera alla anställda inom gruvindustrin oavsett yrke, men samtidigt bekräftades yrkesförbundens exklusiva rättigheter inom andra industrier. Skulle fackföreningsrörelsen kunna få en större bredd krävdes både att kongressen antog en ny effektiv lagstiftning och att de fackliga reviren bröts upp.³

Medelklassradikalism utan fackligt stöd

Vid första världskrigets slut, skriver Arthur Schlesinger i *The Crisis of the Old Order*, hade en demokratisk revolution i Amerika varit på väg i trettio år. Oppositionen mot den härskande kapitalismen, symboliserad av Wall Street, bankerna och järnvägsbolagen, segrade i det demokratiska partiet när William Jennings Bryan utsågs till presidentkandidat 1896. Republikanen Theodore Roosevelt, som efterträdde den mördade presidenten William McKinley 1901, var sedan 1880-talet en god vän till Samuel Gompers. De hade tillsammans verkat mot legoarbeta i hemmen i cigarrtillverkningen, och Roosevelt hade som ansvarig för polisen i New York City inskridit mot polisövergrepp mot fackföreningar.⁴

Roosevelt blev den förste president som använde regeringsmakten för en modern reformpolitik. Egendom, sade Roosevelt, måste underkastas »samhällets generella rätt att reglera dess användning i den utsträckning som krävs för det allmänna bästa«. Det fanns en »progressivism« i båda de stora partierna. Reformpolitiker kom till makten i många delstater, som Robert La Follette i Wisconsin, Charles Evans Hughes i New York, Hiram Johnson i Kalifornien och James M. Cox i Ohio. Demokraten Woodrow Wilson valdes till president 1912 med avsikten att »övertvinna och förstöra det långtgående monopolsystemet«. Ideologiskt hörde han till Jefferson-traditionen, som var emot en stark centralmakt, men i handling bröt han med laissez-faire. Han blev den progressiva rörelsens största namn.

Ideella organisationer, ofta präglade av kvinnor som Eleanor Roosevelt och Frances Perkins, senare arbetsminister under Franklin D. Roosevelt, utvecklade reformstrategier och spred kunskap om de fattigas elände: om »sweatshops«, barnarbete, ohälsa och svältlöner. Radikala författare som Jack London och Upton Sinclair skrev samhällskritiska romaner, »muckrakers« i pressen avslöjade korrupcion och maktmissbruk. Louis Brandeis och Felix Frankfurter stod för ett progressivt alternativ till den konservativa rättsideologin.⁵

Fackföreningarna saknades nästan helt i denna mångsidiga reformrörelse. Arbetarnas politiska kamp fördes av män och kvinnor i medelklassen. Abraham Epstein, en ledande förespråkare för socialförsäkringar, påpekade 1927 att huvuddelen av lagstiftningen till skydd för arbetare tillkommit utan nämnvärt stöd av fackföreningar eller fackligt anslutna. AFL bekämpade statlig inblandning på arbetsmarknaden. Organisationen var exempelvis emot lagar om minimilön. Så sent som vid konventet 1930 sade AFL med eftertryck nej till en arbetslöshetsförsäkring, som befarades »ställa arbetarna under statens förmyndarskap«. Misstron mot staten var grundmurad.⁶

Fackföreningarna, presidenterna och kongressen

De federala domstolarna hade inte kunnat agera så kraftfullt mot fackföreningarna om de inte haft ett åtminstone passivt, villkorligt stöd hos presidentmakten och kongressen. Amerikansk politik präglades av en arbetarvänlig retorik, med många erkännanden av fackföreningarnas fri- och rättigheter, men presidenter och kongressmajoriteter ur båda de stora partierna var ovilliga att rubba de rättsliga grundvalarna för arbetsgivarnas övertag på arbetsmarknaden. De fogade sig i att domstolarna satte sig över kongressens och delstaternas beslut.

Strejkrätten var i princip allmänt erkänd. Arbetet är överordnat kapitalet, sade Abraham Lincoln. »Jag är glad över att det i New England råder ett system under vilket arbetarna kan strejka när de så önskar.« Efter 1890-talets blodiga arbetskonflikter till-sattes på grund av ett kongressbeslut en Industrial Commission, som i slutrapporten 1902 (i 19 volymer) starkt bekände sig till värdet av fackföreningar. »Arbetaren är nästan alltid i svårt underläge gentemot arbetsgivaren...« Den fria konkurrensen gynnade ensidigt arbetsgivarna, och endast genom fackföreningar kunde arbetarna bli jämställda med dem, ansåg kommissionen. En del förslag från kommissionen togs upp till beslut vid olika tidpunkter men aldrig i en sådan form att de effektivt

ändrade maktförhållandena på arbetsmarknaden.

Theodore Roosevelt gav fackföreningarna viktiga symboliska erkännanden. Han välkomnade facklig organisering och förhöll sig neutral när arbetskonflikter utbröt. Under en utdragen kolgruvestrejk 1902 försökte han pressa arbetsgivarna att förhandla och förmådde dem till sist att gå med på ett skiljeförfarande. Han satte in federala trupper under en gruvstrejk i Nevada men lät dem inte underställas guvernören och förbjöd dem att ingripa mot fredliga demonstranter.

Hand i hand med demokraterna

En tid före kongressvalet 1906 ingav AFL en »Bill of Grievances« till presidenten och kongressen med kritik mot domstolarnas antifackliga agerande och krav på reformer i arbetarnas intresse. Reaktionen i kongressen visade att fackföreningarna hade ett starkt stöd hos demokraterna men inte hos republikanerna. I valrörelsen tog AFL inte ställning mellan partierna men stödde vänligt sinnade kandidater, i allmänhet demokrater.⁷ När republikanerna 1908 nominerade William Howard Taft till presidentkandidat förenade sig AFL med demokraterna under William Jennings Bryan. Fackliga krav fördes in i den demokratiska valplattformen. AFL:s kritik mot de federala organens agerande på arbetsmarknaden tilltalade sydstatsdemokraterna, som såg delstaternas rättigheter som en överordnad fråga.

Woodrow Wilson var genom sin bakgrund och tidigare uppfattning främmande för fackföreningsrörelsen när han tillträdde som president 1913. Men de fackliga rösterna behövdes, och Wilson sade sig plötsligt »alltid ha varit en varm vän av den organiserade arbetarrörelsen«. Alliansen med demokraterna bestod. Wilson inrättade 1913 ett arbetsdepartement och utsåg en man som tillhört ledningen för gruvarbetarförbundet till arbetsminister. Samtidigt infördes ett federalt system för medling i arbetstvister. Wilson tillsatte en Commission on Industrial Relations, vars rapport 1915 väckte entusiasm i fackföreningsrörelsen.⁸

Han var den förste president som höll tal vid AFL:s årskongress, och han tog råd av Samuel Gompers. AFL:s stöd avgjorde troligen Wilsons omval 1916.

Det var i detta klimat kongressen 1914 antog Clayton Act, som Samuel Gompers kallade arbetarnas Magna Charta. Kongressen vände sig mot de federala domstolarnas tolkning av antitrustlagstiftningen och common law, men lagen bjöd i verkligheten på mer symbolik än substans. Kongressen var ovillig att anta något som kunde kallas klasslagstiftning. Arbetarna kunde inte undantas från domstolarnas generella rätt att utfärda »injunctions«. Lagen »helt enkelt legaliserar sådant som vi alla har lärt oss tro är tillåtet«, sade en senator träffande.⁹

Viktigare var att fackföreningsrörelsen blev en accepterad samarbetspartner i den ekonomiska omställningen under första världskriget. Administrationen använde det fackliga inflytandet för att förebygga strejker, visserligen med klen resultats, och tvingade företag med krigsviktig produktion att förhandla och träffa avtal. Presidenten lät i några fall federala administratörer överta driften av företag som vägrade att erkänna fackföreningarna. Tidigare motsättningar begravdes i en stämning av nationell samling. William Howard Taft ingick som en av två ordförande i National War Labor Board och väckte förvåning genom sin öppenhet för fackliga krav. Över huvudet på arbetsgivarnas företrädare medverkade han till att genomdriva åttatimmars arbetsdag i vissa industrier, lika lön för lika arbete för kvinnor och män, rätt till återanställning för dem som avskedats på grund av facklig verksamhet med mera. Fackförbund som haft en stabil organisation före kriget växte snabbt och genomdrev många nya avtal. På mindre än ett år, skriver historikern Melvyn Dubofsky i *The State and Labor in Modern America* (1994), förflyttade den federala krigspolitiken förhållandet mellan fackföreningar och arbetsgivare från en privat till en åtminstone halvoffentlig arena.

AFL samarbetade med regeringen, och Samuel Gompers var från 1916 officiell rådgivare till det nationella försvarsrådet och därmed till presidenten. Men den konkurrerande centralorga-

nisationen, Industrial Workers of the World (IWW), lät sig inte infogas i den gemensamma krigsansträngningen.¹⁰ Strejker i koppargruvor och skogsindustri i västern sommaren 1917 väckte anklagelser om subversiv verksamhet i Tysklands intresse. Wall Street Journal talade om »förräderi«. Gompers stämde in i skallet mot IWW och andra radikala element. Han tillstyrkte att militär intervenerade i vissa strejker. I september genomförde justitiedepartementet en raid mot alla IWW-kontor, och en federal jury lät åtala nära 200 av organisationens ledare för uppvigling och spioneri. AFL trodde sig kunna fylla tomrummet efter den sönderslagna rivalen, men företagen höll emot. IWW kom till stor del att ersättas av företagsfackföreningar i arbetsgivarens ledband.¹¹

Under det första efterkrigsåret utbröt mer än 3 000 strejker med över fyra miljoner arbetare. Mest dramatisk var en konflikt i stålindustrin, där arbetsgivarna kallade in 30 000 svarta strejkbrytare från sydstaterna. De moderata ledarna i AFL var på väg att förlora kontrollen. Samma år bildades två kommunistpartier, något av revolutionsskräck växte fram, och Wilson-administrationen fann sig nödgad att ta i allt hårdare mot anarkin på arbetsmarknaden, bland annat genom att utverka en kraftfull »injunction« mot kolgruvearbetare; strejkerna tycktes bekräfta att effektiva maktmedel behövdes. Försöken till massorganisering efter industriprincipen slogs ner.¹²

Herbert Hoover som facklig idol

Nu var demokraternas tid ute. I presidentvalet 1920 gav flera av de fackliga ledarna, bland dem gruvarbetarnas nye ordförande John L. Lewis, sitt stöd åt den segrande republikanen Warren G. Harding. I den regering som tillträdde var Herbert Hoover den mest aktive och betydande medlemmen och den som stod fackföreningarna närmast. Hoover var internationellt ryktbar som ledare för den amerikanska humanitära hjälpen under kriget och hade en position ovanför partierna. Som handelsminister

under Harding och senare under Calvin Coolidge agerade han i en roll som fredsmäklare på arbetsmarknaden. I en stor järnvägskonflikt 1922 försökte han förmå bolagen att anta ett fackligt erbjudande, och när han fick nej sade han att järnvägsmanaternas »sociala instinkter tillhör gammalegyptisk tid«. Han hjälpte till att lösa en gruvkonflikt och sade då: »Mr Lewis är mer än en framgångsrik ledare på slagfältet. Han har en sund förståelse av statsmannaskap och vad som på lång sikt gagnar folket och den industri han tjänar.« Hoover och Lewis önskade båda en planmässig strukturuomvandling av gruvindustrin med omfattande nedläggningar och bibehållen lönenivå snarare än en pris- och lönenedpressande fri konkurrens.

Men arbetsgivarna och domstolarna drog åt ett annat håll än Hoover. När krigskonjunkturen upphört i början av tjugotalet avslöjades det ihåliga i de positioner fackföreningarna uppnått. Företag vägrade förnya avtal som träffats under tryck från regeringen. I branscher där bara en del av företagen hade kollektivavtal snedvreds konkurrensen, och när fackföreningarna verkade för avtal inom hela branscher förklarade högsta domstolen med Taft som ordförande att sådan monopolism stred mot anti-trustreglerna. Arthur Schlesinger skriver att domstolen under Tafts tid som ordförande »slog till mot arbetarna så fort den kunde«. ¹³ På några få år tappade fackföreningarna nästan allt de vunnit under föregående skede. Warren Hardings straffpredikan över strejkande järnvägsarbetare vittnade om tidsandan: »grymhet och förakt för lagen«, »laglöshet och våld«, kränkningar av »varje föreställning om amerikansk lag och ordning och brott mot våra omhuldade garantier för den amerikanska friheten«. ¹⁴

Välståndet ökade under tjugotalet, och oron på arbetsmarknaden lade sig. Inför presidentvalet 1928 blev Herbert Hoover republikanernas kandidat. Efter Gompers död 1924 var John Lewis, som enväldig ledare av det största förbundet i AFL, den tongivande fackföreningsmannen. Han stödde Hoover, liksom han stött Harding 1920 och Calvin Coolidge 1924. I ett radiotal, som republikanerna spred som valpamflett, hyllade han Hoover

som representant för en ny ekonomisk ordning, baserad på höga löner, masskonsumtion och stigande levnadsstandard.

Efter börskraschen hösten 1929 vände konjunkturen nedåt på ett sätt som motsade den rådande ekonomiska världsbilden. Massarbetslösheten blev ett hot mot samhällsordningen. Hoover försökte stimulera industrin och jordbruket men motsatte sig omfattande federala hjälpinsatser för de nödlidande arbetslösa. Fackföreningsrörelsen pressades tillbaka än mer.

Som en åtgärd mot deflationen antog kongressen 1931 en lag, Davis–Bacon Act, som gav arbetsministern befogenhet att bestämma minimilöner för företag med federala byggnadskontrakt. Progressiva kongressmän i båda partierna fann nu tiden mogen att inskrida mot domstolarnas suveräna maktutövning på arbetsmarknaden. Klyftan mellan den fackliga friheten i teorin och repressionen i praktiken hade till sist blivit för bred, och krisen hade undergrävt den härskande ordningens legitimitet. Genom Norris–La Guardia Act 1932, som Felix Frankfurter skrivit utkastet till, genomfördes så gott som allt AFL hade verkat för inom den kollektiva arbetsrätten. Lagen klargjorde arbetarnas rätt att bilda fackföreningar och att förhandla. »Yellow-dog contracts» skulle inte längre ha någon rättsverkan. Fackföreningarna undantogs effektivt från antitrustlagstiftningen. Lagen preciserade ett antal normala fackliga handlingssätt som domstolarna inte skulle få stoppa med en »injunction». Syftet var att främja kollektiva förhandlingar, men lagen reglerade inte närmare frågor om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Även detta stämde med AFL:s synsätt. »Att i lag föreskriva fackliga relationer leder inte till facklig frihet – det sätter endast den politiske bossen i arbetsgivarens ställe», hade Gompers sagt.¹⁵

Norris–La Guardia Act antogs med 75 röster mot 5 i senaten och 362 röster mot 14 i representanthuset, och president Hoover skrev under. Det var slutpunkten för »the Old Order» på arbetsmarknaden.¹⁶

Noter

- 1 Nelson, s. 4.
- 2 Nelson, s. 83, 86.
- 3 Selvin, s. 95 ff. Fahlheck, s. 89. Schlesinger, s. 112. Milton, s. 16.
- 4 Gompers I, s. 526.
- 5 Forbath, s. 5.
- 6 Forbath, s. 17–32, 111–117.
- 7 Greenstone, s. 30 f.
- 8 Dubofsky, s. 4, 34, 40 f, 51 ff. Greenstone, s. 33.
- 9 Dubofsky, s. 57.
- 10 Lipset karakteriserar IWW som anarkosyndikalistisk, s. 37.
- 11 Dubofsky, s. 67 ff.
- 12 Milton, s. 20 f.
- 13 Schlesinger, s. 113.
- 14 Dubofsky, s. 83 ff, 91 ff.
- 15 Heckscher, s. 40.
- 16 Dubofsky, s. 103 f.

4.

Genombrottet under the New Deal

Franklin D. Roosevelt var i likhet med Woodrow Wilson främmande för den fackliga världen när han blev president. Han utsåg en arbetsminister, Frances Perkins, som de fackliga företrädarna ogillade och som, enligt hennes egna memoarer, hade »liten tilltro till fackföreningsrörelsen som instrument för sociala framsteg».¹ Depressionen var djupast vid tiden för maktskiftet, industriproduktionen hade minskat till ungefär hälften av 1929 års nivå, arbetslösheten var 25 procent och fackföreningarna närmast på utdöende. AFL stod handfallen. Man krävde en lag om 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön som främsta botemedel mot krisen.²

Efter tolv år med Roosevelt som president stod fackföreningarna på sin höjdpunkt. Deras inflytande omspände hela samhällsekonomin, eftersom de tecknade avtal med huvuddelen av de stora industriföretagen och utgjorde den starkaste enskilda maktfaktorn i den intressekoalition som bar upp det styrande demokratiska partiet. De positioner de uppnått blev bestående under lång tid, till skillnad från vad som skett efter första världskriget. De legala förutsättningarna för facklig verksamhet hade förändrats i grunden. Vad hade hänt?

Roosevelt en vacklande ledare

I Melvyn Dubofskys skildring i *The State and Labor in Modern America* framstår Roosevelt som vacklande och opportunistisk.

Fackligt organiserade som andel av arbetskraften utanför jordbruket i procent.³

	Högst	Lägsta
1933-45	35,5 (1945)	11,3 (1933)
1946-79	34,7 (1954)	23,6 (1978)
1980-94	22,7 (1980)	15,5 (1994)

Många av hans viktigaste medarbetare hade i likhet med honom själv verkat i Woodrow Wilsons administration, och de motsättningar som funnits där mellan konservativa reformvänner och radikala nydanare återuppstod under New Deal-perioden. Roosevelt försökte undvika att välja sida och var känslig för påtryckningar. Det var andra aktörer som målmedvetet verkade för att ändra maktförhållandena på arbetsmarknaden, främst bland dem New York-senatorn Robert Wagner och gruvarbetarnas ordförande John Lewis. Under trettiotalets första hälft hade fackföreningarna ett bättre stöd i kongressen än i Vita huset.⁴

Arthur Schlesinger skriver att Roosevelts instinkt var att regeringen skulle uträtta saker för arbetarna snarare än att ge fackföreningarna makt att vinna egna segrar. Det var svårt att hitta någon i den nya administrationen som visste något om hur världen tedde sig ur arbetarnas synvinkel. »Varken politiskt eller intellektuellt var the New Deal särskilt intresserad av arbetarrörelsen under Roosevelts tidigare år.»⁵

The New Deal innebar ansatser till planekonomi, delvis med krigsekonomin under Woodrow Wilson som förebild. En av de nya lagarna 1933, National Industrial Recovery Act, utgick ifrån tron att depressionen förvärrades av en alltför hård konkurrens mellan företagen. Den medgav undantag från antitrustlagstiftningen, och ett särskilt avsnitt (Section 7a) förstärkte de fackliga rättigheterna. En ny federal myndighet fick i uppdrag att engagera företagen i ett samarbete för ekonomisk stabilisering. Sammankopplingen av konkurrensfrågor och fackliga rättigheter var logisk med tanke på hur Shermanlagen använts mot fack-

föreningarna och uttryckte ett tänkande som i synnerhet John Lewis gjort sig känd för: Skulle man legalisera priskarteller borde man också främja avtalsreglering av löner.

Lewis hade länge verkat för en omstrukturering av gruvindustrin, där företag med lågt löneläge pressade kolpriserna och lönerna i hela branschen. Han hade 1931 försökt förmå Herbert Hoover att suspendera antitrustlagarna, kontrollera kolproduktionen och garantera gruvarbetarnas förhandlingsrätt. När depressionen djupnade drog han slutsatsen att gruvindustrins problem inte kunde lösas isolerat. Han vidgade sitt program till att gälla hela industrin och blev en stark förkämpe för branschplanering under federal ledning. Han beskrev Section 7a som det största framsteget för mänskliga rättigheter sedan Abraham Lincoln.⁶ Från sommaren 1933 ledde han en framgångsrik organiseringskampanj i gruvorna. Över hela fältet ökade den fackliga aktiviteten som en följd av Norris-La Guardia-lagen, Section 7a och känslan av återvunnet framtidshopp. »Presidenten vill att ni organiserar er«, blev en facklig paroll.

Men företagen fortsatte att bekämpa det fackliga inflytandet. Under tjugotalet hade en rörelse kallad »Välfärdskapitalism« brett ut sig med löften om ökad trygghet och rättvisa för anställda genom företagsfackföreningar. För att uppfylla den nya industrilagens bokstav inrättade många arbetsgivare tidigt under the New Deal fackföreningar, som gav arbetarna ett skenbart inflytande. Möjligheter till diskussion före val och beslut brukade inte ges, några strejkfonder var det inte tal om. Av de företagsfackföreningar som fanns i november 1933 hade två tredjedelar bildats efter att kongressen antagit Section 7a. De beräknas ha omfattat 45 procent av arbetarna i gruvor och tillverkningsindustri. En ledande New Deal-man liknade dessa föreningar vid Frankensteins monster.⁷

Den myndighet som skulle förverkliga den nya industripolitiken orienterade sig åt företagssidan. En strejkväg under sommaren 1933 fick Roosevelt att inrätta ännu ett organ, National Labor Board (NLB), med uppgift att motverka konflikter och

skydda de fackliga rättigheterna enligt Section 7a. Ordförande blev Robert Wagner. Snart började de två federala myndigheterna dra åt olika håll. NLB och Wagner hade svagt stöd hos presidenten, som föll undan när stora företag vägrade att förhandla med fackföreningarna. En central tvistefråga gällde den så kallade majoritetsprincipen, enligt vilken en arbetsgivare måste förhandla enbart med den fackförening som representerar majoriteten av arbetarna på arbetsplatsen. I ett stort prejudicerande ärende, som gällde General Motors, tvådde Roosevelt sina händer inför arbetsgivarnas vägran att förhandla med oberoende fackföreningar.⁸

Robert Wagner såg fackföreningarna som ett centralt element i en strategi för att omgestalta de sociala och ekonomiska förhållandena och skydda arbetarna mot maktfullkomliga arbetsgivare. »Vad hjälper det en man om han har så kallad 'politisk frihet' om han görs till en ekonomisk slav?» sade han i en senatsdebatt. Fackföreningarna skulle också omfördela inkomster från vinster till löner och därmed öka köpkraften.

Med hjälp av NLB:s jurister skrev Wagner ett lagförslag, som han lade fram i senaten i mars 1934. Syftet var att stödja den fackliga förenings- och förhandlingsrätten med den federala maktens hela maskineri. Det var inte nog att domstolarna slutade att försvåra facklig verksamhet, staten måste ge positiva garantier för de arbetandes rättigheter. Roosevelt gjorde vad han kunde för att vattna ur lagförslaget, han förklarade att hans mål var att uppnå arbetsfred, inte att främja fackföreningar och kollektivavtal, och han medverkade till uppgörelser inom bilindustrin och stålindustrin efter linjer som stred mot Robert Wagners lagförslag. Den försiktiga reformlag som kongressen antog sommaren 1934 visade sig ineffektiv. En ny myndighet, National Labor Relations Board (NLRB), utfärdade föreskrifter, som företagen vägrade lyda på uppmaning av National Association of Manufacturers (NAM). Domstolsutslag visade att NLRB saknade verkliga maktmedel.

När högsta domstolen bytte fot

Sommaren 1934 inträffade några av de största arbetsmarknads-konflikterna i landets historia. Främst gällde de rätten att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. »Bägge sidor kände att de slogs för sitt liv. Resultatet på en del platser närmade sig inbördeskrig«, skriver Schlesinger. I Minneapolis i Minnesota gick transportarbetarna i Teamsters i strejk för att genomdriva sin rätt enligt Section 7a. De förberedde sig noga, inrättade till och med ett eget sjukhus, eftersom stadens sjukhus brukade bli endast en väntstation på vägen till polisarresten. Alltfler anslöt sig till strejken, och hundratals män på arbetsgivarsidan svors in som tillfälliga poliser. Efter svåra sammanstötningar kallade guvernören in nationalgardet. När strejkande ställde en lastbil i vägen för trafiken sköt polisen utan förvarning mot lastbilen och kringstående, 67 personer sårades eller dödades på några minuter. Federala medlare lade fram ett bud, som fackföreningarna accepterade och arbetsgivarna sade nej till. Guvernören beordrade nationalgardet att upprätthålla transporterna trots strejken, och när Teamsters vägrade ge vika lät han ockupera fackföreningarnas lokaler och satte strejkledarna i arrest.

I San Francisco gick hamnarbetarna i strejk sedan arbetsgivar-na vägrat förhandla. Konflikten övergick i gatuvåld, den »blodiga torsdagen« lämnade många döda och sårade, det lokala kommunistpartiet proklamerade generalstrejk. Bland Roosevelts rådgivare utbröt panik, »det är inbördeskrig«, men Frances Perkins övertygade presidenten om att han inte behövde ingripa.

»Vad vi ser«, skrev Walter Lippmann, »är hur revolutionära vapen hanteras av män som inte önskar någon revolution.« Arbetsgivarna spelade radikala krafter i händerna: i Minneapolis trotskister, i San Francisco stalinister.⁹ Charles C. Heckscher, professor i arbetsmarknadsrelationer, hävdar att Amerika 1934 var närmare ett inbördeskrig än vid något annat tillfälle de senaste hundra åren.¹⁰

Strejkerna ebbade ut. Med några undantag var de resultatlösa,

särskilt i massproduktionsindustrin. AFL varken ville eller förmådde fånga upp de militanta stämningarna och ta ledningen i organiseringsarbetet. Federationen försökte hålla fast vid organisering yrkesvis. När gummiarbetarna i Akron, centrum för världens gummiindustri, organiserade sig med fabriken som enhet, gick AFL in och delade upp medlemmarna på 19 yrkesföreningar.¹¹

Strejkerna hotade den ekonomiska återhämtningen, samtidigt som det blev allt tydligare att administrationen saknade en sammanhängande politik för relationerna på arbetsmarknaden. Fackliga organisationer med verklig makt, som gruvarbetarförbundet, kunde räkna med en välvillig medlande insats från Roosevelt i konflikter. Där organisationerna var svaga hade arbetsgivarna fria händer.

I februari 1935 lade Robert Wagner fram sitt lagförslag på nytt, i stort sett oförändrat. Nu var läget gynnsammare, eftersom kongressen radikaliserats genom valet i november 1934. Från Vita huset kom dock inte ett enda uppskattande ord. Den 16 maj antog senaten National Labor Relations Act, oftast kallad Wagner Act, med 63 röster mot 12. Elva dagar senare underkände högsta domstolen enhälligt den del av Roosevelts industrilag som innehöll Section 7a. Därmed var presidentens politik slagen i spillror, och den enda handlingslinje som pekade framåt var Robert Wagners. Sedan presidenten till sist tillstyrkt antog även representanthuset Wagnerlagen.

I kongressförhör 1934-35 gick det inte att hitta en enda arbetsgivare som var positiv till reformen. Näringslivet sade nej som en man. En kommitté inom Liberty League med 58 av landets främsta jurister hävdade att Wagnerlagen stred mot konstitutionen. Huvudargumentet var att federal ekonomisk lagstiftning kan reglera endast sådant som berör flera delstater (»interstate trade«), exempelvis järnvägstrafiken, men däremot inte den stationära industrin. Juristkommittén hade stöd i aktuella domar av högsta domstolen. En del kongressledamöter, främst konservativa sydstatsdemokrater, röstade ja till lagen i förlitan på att domstolarna skulle underkänna den.

Walter Lippmann, den främste politiske kolumnisten, skrev att Wagnerlagen var monstruös, »en av vår tids mest reaktionära åtgärder«, och att den inte skulle fungera i praktiken.¹²

Norris-La Guardia-lagen 1932 och Wagnerlagen 1935 var båda avsedda att tillmötesgå fackföreningsrörelsen, men skillnaden mellan dem kunde inte ha varit större. Enligt den svenske kännaren av amerikansk arbetsrätt Reinhold Fahlbeck utmärktes den förstnämnda lagen av en »nästan total laissez-faire«, medan den sistnämnda innebar »en gigantisk omsvängning till ett system med en massiv federal intervention i arbetsmarknadsrelationerna«.¹³

Wagnerlagen garanterade arbetarnas föreningsfrihet, förhandlingsrätt och rätt att vidta stridsåtgärder. Den tillät även så kallade sekundära konflikter, exempelvis bojkotter mot andra företag än den egna arbetsgivaren. Antifackliga handlingar av olika slag (»unfair labor practices«) förbjöds. Företagen ålades att förhandla i god tro med de anställdas majoritetsorganisation. National Labor Relations Board gavs makt att besluta om förhandlings- och avtalsområden (»bargaining units«) och att anordna omröstningar på arbetsplatserna. Lagen gav knappast något skydd åt arbetsgivare och andra intressenter mot fackligt maktmissbruk.¹⁴ Jordbruket och den offentliga sektorn undantogs. Undantagen var också järnvägstrafiken, där förhandlingsrätten redan reglerats i Railway Labor Act.

Robert Wagner ansåg att företagsfackföreningar var det största hindret för en kollektiv reglering av arbetsvillkoren genom oberoende fackföreningar. De förbjöds nu.¹⁵

Lagen ansågs redan från början ensidig och partisk mot arbetsgivarna. Wagner svarade att »ingen skulle angripa en trafiklag för att den reglerar bilarnas hastighet men inte fotgängarnas«.¹⁶

Till en början hade Wagnerlagen liten effekt. Storföretag i bil-, stål-, gummi- och elindustrierna fortsatte att avskeda fackligt aktiva och att förhandla med företagsfackföreningar. Federala kretsdomstolar gick emot NLRB i mål som överklagats, vilket ökade förvisningen om att högsta domstolen skulle annullera

Wagnerlagen. Men omständigheterna var speciella vid denna tid. Stora delar av Roosevelts reformpolitik hade undanröjts såsom oförenliga med författningen, och presidenten agerade för att vingklippa högsta domstolen, bland annat genom tvångspensionering av domare över 70 år. Klimatotslaget i väljarkåren och på arbetsmarknaden ökade trycket på domstolen. I april 1937 godkändes Wagnerlagen med fem röster mot fyra. Domen ändrade radikalt förutsättningarna för facklig organisering och kollektiva förhandlingar.

Sittstrejken som fick General Motors att vika sig

Mellan 1930 och 1935 mer än sexdubblades antalet strejkande.¹⁷ Under krisen skärptes också kraven på att fackföreningsrörelsen skulle vidga sin rekrytering. John Lewis och andra ledare begärde att AFL skulle dra igång organiseringskampanjer i den massproducerande industrin, och han argumenterade särskilt för att bilarbetarna skulle samlas i ett stort gemensamt industriförbund. AFL:s ordförande William Green höll med, »om vi segregerar dem kommer vi ingenstans«, men yrkesförbunden vägrade ge upp rätten att organisera »sina« grupper. För stålindustrin antog AFL en kompromiss, som innebar att alla förbund som organiserade arbetare i stålverken skulle agera gemensamt.¹⁸

Vid AFL:s konvent hösten 1935, där tvisten övergick i handgripligheter, led John Lewis nederlag i sin kamp för facklig massorganisering enligt industriprincipen. På hans initiativ bildades en kommitté av företrädare för industriförbund, som från 1938 blev en fristående centralorganisation, Congress of Industrial Organizations (CIO), med Lewis som ordförande. I inledningskedet dominerade gruvarbetarförbundet denna gruppering.¹⁹

Lewis hade stött alla republikanska presidentkandidater från 1920 till 1932, men i valet 1936 slöt han upp bakom Roosevelt och demokraterna. Tillsammans med några andra fackliga ledare bildade han kampanjorganisationen Labor's Nonpartisan League, gav fem miljoner dollar i kampanjbidrag ur gruvarbe-

tarnas kassa och mottog presidentens entusiastiska uppbackning av CIO vid ett valmöte, där de två uppträdde tillsammans. Lewis gjorde CIO till en del av den segrande demokratiska koalitionen, med obönhörliga krav på politiska gentjänster i framtiden. New York Times ansåg att jordskredssegern för demokraterna var en större seger för Lewis än för Roosevelt.²⁰

Komplikationerna med denna fackliga-politiska samverkan anmälde sig förr än någon kunnat ana.

General Motors var världens största och rikaste industriföretag, en kapitalets bastion, som effektivt hållit stand mot facklig organisering. United Automobile Workers (UAW) var en tämligen oprövad och fattig organisation. I slutet av december 1936 utbröt en sittstrejk vid GM:s sammansättningsfabriker i Flint i Michigan. Sittstrejken var vid denna tid ett nytt vapen, som användes bland annat för att hindra strejkbryteri. Konflikten spred sig, och efter några veckor hade produktionen inom GM avstannat. Arbetarna hade ockuperat fabrikena. De strejkande i Flint sände ett telegram till guvernören:

»Vi har beslutat stanna i fabriken. Vi har inga illusioner om vilka upppoffringar detta beslut kommer att föra med sig. Vi är beredda på att, om ett försök görs att kasta ut oss med våld, många av oss kommer att dödas. Obeväpnade som vi är, kommer ett inträngande av militär, sheriffer eller poliser med dödliga vapen att betyda ett blodbad på obeväpnade arbetare.«²¹

Det var en uppenbart olaglig konflikt, och företaget hade ingen svårighet att utverka en »injunction« om avhysning av ockupanterna. Polisen gjorde två försök att storma fabrikena i Flint men mötte motstånd av strejkande, som bland annat använde brandsprutor. John Lewis framträdde i en av de ockuperade fabrikena som de strejkandes talesman. Han lyfte konflikten till den högsta politiska nivån: »Folket i vår nation har just deltagit i ett nationellt referendum. Med överväldigande majoritet har det röstat för industriell demokrati och för återval av dess förkämpe, Franklin Delano Roosevelt. — — — Arbetarrörelsen förväntar sig den federala regeringens beskydd när den försöker uppnå sina

lagenliga mål.« »Arbetarna i det här landet väntar sig att administrationen ska hjälpa dem med varje lagligt medel och stödja bilarbetarna i General Motors fabriker.« Lewis förklarade att de strejkande skulle sitta kvar i fabrikerna till dess bolaget lovade att förhandla enbart med UAW.

Roosevelt försökte vara neutral, han hävdade att det var en konflikt mellan rätt och rätt: Arbetarnas rätt att förhandla om sina villkor och GM:s rätt till sin egendom. I samförstånd med den demokratiska guvernören i Michigan verkade han för en lösning genom förhandlingar. När direktörerna vägrade förhandla under ockupationen, tog presidenten och arbetsministern offentligt avstånd från dem.

Avgörande blev att guvernören och presidenten vägrade att använda militär mot de strejkande. GM vacklade, i fruktan för en omfattande förstörelse i fabrikerna, och »ju mer företaget började ge efter desto mer krävde Lewis«, skriver Dubofsky. En uppgörelse, som var en seger för UAW och Lewis, träffades i februari 1937. Den sände en chockvåg genom näringslivet. En lavin av sittstrejker följde, inom kort hade Lewis med sin militanta strategi skrämt U.S. Steel, som tillverkade mer stål än Tyskland, att ingå avtal med en facklig kartell. Fackförbunden inom CIO ökade dramatiskt i medlemsantal och inflytande under första halvåret 1937.

Wagnerlagen hade än så länge liten betydelse, utom som en sporre till facklig aktivitet. Det fackliga genombrottet var, genom det sätt på vilket det skedde, ur företagets synvinkel en triumf för anarki och laglöshet. Arbetsgivarna tvingades böja sig för den fysiska övermakten, som de ansåg att myndigheterna varit moraliskt och juridiskt skyldiga att ingripa mot. De arbetandes rätt att förhandla kollektivt hade ett svagt stöd i rättstraditionen och kunde inte jämföras med äganderätten. Den fackliga makt som etablerats med så brutala medel kunde i arbetsgivarnas ögon inte vara legitim.

Fackföreningarna fick snart en opinion emot sig, och motståndet hårdnade. Sittstrejker vid flera mindre stålföretag i

Pennsylvania, Ohio, Indiana och Illinois i maj 1937 bemöttes med de gängse hårda metoderna utan att guvernörerna eller Vita huset ingrep för att nå fredliga lösningar. Vid »Memorial Day Massacre« i södra Chicago sköt polisen tio demonstranter till döds, 30 skottskadades, tjugotals andra klubbades ner med yxskaft och batonger. John Lewis vrede mot presidenten visste inga gränser, och klyftan mellan dem gick sedan inte att överbrygga.

Under 1937 kom depressionen tillbaka, delvis på grund av Roosevelts ambition att balansera budgeten. Det betydde nya svårigheter för fackföreningarna. I kongressen växte den antifackliga stämningen, representanthusets utskott för oamerikansk verksamhet började jaga kommunister i CIO och NLRB. Rivaliteten mellan de två fackliga blocken, »en ständig krigföring«, gjorde det svårt att tillämpa Wagnerlagen. Gränstvister mellan yrkesförbund och industriförbund avgjordes av NLRB, som under de första åren i regel gynnade förbund inom CIO. Detta fick AFL att förena sig med konservativa element i kongressen i jakten på kommunister. Ordföranden William Green tycktes förblindad av motvilja mot CIO och agerade rentav ihop med arbetsgivarna i NAM för att få en ändring i lagstiftningen.

Från slutet av trettioåret fanns det en solid konservativ majoritet i representanthuset. Ett förslag om en omfattande urvattning av Wagnerlagen, byggd på en kompromiss med AFL, antogs av representanthuset 1940 men begravdes i senaten. Anslagen till NLRB skars ner.

I detta skede fann fackföreningsrörelsen sitt pålitligaste stöd på ett oväntat håll, nämligen de federala domstolarna. Genom utnämningar under trettioåret hade högsta domstolens hållning förändrats. En av de nya domarna var Felix Frankfurter, som stått på fackföreningsrörelsens sida sedan han varit Woodrow Wilsons medhjälpare i arbetsmarknadsfrågor under första världskriget. Han hade skrivit en inflytelserik bok om »labor injunction«. Högsta domstolen visade i en rad prejudicerande domar kring 1940 att den tog Wagnerlagen på allvar. »Vad de federala domstolarna hade åstadkommit i slutet av 1941 är i sanning märkligt.

Som den enda av den federala statsmaktens grenar hade den inte gjort någon väsentlig, eller ens någon, reträtt när den mött en aggressiv och växande antifacklig rörelse«, skriver Dubofsky. Högsta domstolen hade »påtagligt utvidgat arbetarnas, fackför-
eningarnas och NLRB:s rättigheter«. Vad som skett var »en legal revolution med oerhörda konsekvenser för den amerikanska arbetarrörelsen«.

Utnämningen av federala domare var det viktigaste Franklin Roosevelt gjorde för fackföreningarna. Till skillnad från Woodrow Wilson gavs han möjlighet att svänga majoriteten i högsta domstolen. Där Claytonlagen varit ett slag i luften, kom Wagnerlagen att bli en kraft som omgestaltade arbetsmarknaden.

The New Deal innebar början till en amerikansk välfärdsstat, och Roosevelt möttes tidigt av breda sympatier bland arbetarna. Amerikansk arbetarrörelse ställde Marx på huvudet, skriver David Greenstone. »Industriarbetarnas ekonomiska organisering ägde rum först efter att de uppnått politisk enighet genom ett överväldigande stöd för det demokratiska partiet.« Fackför-
eningsrörelsen övergav »voluntarismen« under trettioalet och ingick en bred allians med den dominerande progressiva delen av det demokratiska partiet till stöd för lagstiftning om ålderspensioner, arbetslöshetsförsäkring, bostadsstöd för låginkomsttagare, reglering av arbetstider, minimilöner, arbetarskydd med mera. Alliansen förändrade det politiska landskapet.²²

Fackföreningarna under andra världskriget

Andra världskriget lyfte fackföreningsrörelsen till en nivå av styrka och inflytande den inte förut varit i närheten av. Upprustningen och mobiliseringen skapade brist på arbetskraft, och fackföreningarna blev liksom under första världskriget en partner i den ekonomiska omställningen, bland annat genom representation i National War Labor Board. Men de fackliga företrädarna blev inte jämställda med storföretagarna. De blev i stort sett rådgivande med huvuduppgiften att verka för arbetsfred och

stabilisering av lönerna. Arbetsgivarna ville att tvistefrågor skulle frysas under kriget, medan fackföreningarna krävde trygghet i form av »closed shop« eller »union shop« i utbyte mot återhållsamhet. (»Union shop« innebär att arbetare inom en viss tid måste gå in i fackföreningen eller åtminstone betala medlemsavgiften.)

Genom alla skeden har obligatoriskt fackligt medlemskap i Amerika varit en stridsfråga, som framkallat oräkneliga konflikter. Det har sin förklaring i att arbetsgivarna i allmänhet har sett fackföreningen som en fiendemakt. De har funnit det legitimt, i yttrandefrihetens namn, att påverka sina arbetare emot facklig organisering, och de har försökt rekrytera arbetare som inte vill vara med i fackföreningen. Ur facklig synvinkel blev därför avtal om obligatoriskt medlemskap en försvarsåtgärd och en överlevnadsfråga.

Under kriget kändes detta trygghetskrav särskilt starkt på grund av inflödet av nya arbetare i krigsproduktionen. Tvisten löstes av National War Labor Board genom en kompromiss, som innebar att fackligt medlemskap blev obligatoriskt så länge kriget varade för dem som redan var medlemmar.

Behovet av arbetsfred under världskriget gav upphov till metoder för tvistelösning, framför allt i form av skiljeförfarande, som sedan blev bestående. Arbetsmarknaden blev stabilare men samtidigt mer byråkratisk.²³

Under 1942, det första krigsåret, sjönk antalet arbetsdagar som gick förlorade på grund av strejk från 23 till fyra miljoner, men 1943 var antalet uppe i 13,5 miljoner. Återigen var gruvarbetarna främst i stridslinjen. John Lewis hade avgått som ordförande för CIO hösten 1940 av politiska skäl; till medlemmarnas förfäran hade han stött republikanen Wendell Willkie i presidentvalet, och 1942 utträdde gruvarbetarförbundet ur CIO. Lewis erkände inte National War Labor Board och dess inofficiella lönereglering. Från april 1943 ledde han en serie strejker i gruvindustrin trots anklagelser från presidenten och en uppretad allmänhet om att han svek soldaterna på slagfältet. Han sva-

rade att skadefrekvensen var högre i gruvorna än bland de väpnade styrkorna. Strejkdisciplinen var mönstergill. »När Lewis beordrade arbetarna åter till arbetet, gick de tillbaka. När han beordrade dem ut ur gruvorna, gav de sig därifrån.« Trots att presidenten lät de federala myndigheterna ta över gruvdriften vägrade Lewis ge vika förrän han fått de viktigaste kraven uppfyllda. Kongressen antog en ny lag, War Labor Disputes Act, med tvångsbestämmelser mot strejker. Ledarna för AFL och CIO var naturligt nog upprörda över gruvstrejkerna och anklagade Lewis för att driva en personlig vendetta mot Roosevelt.²⁴

John Lewis utmanade Harry Truman

Den första efterkrigstiden fanns ett uppdämt missnöje bland arbetarna, liksom 1919. Strejkvågen inleddes av 200 000 bilarbetare vid GM, ledda av det fackliga stjärnskottet Walter Reuther, som krävde 30 procents lönehöjningar. Bilkonflikten pågick i nära fyra månader. Snart strejkade 300 000 arbetare i köttindustrin, 180 000 i elbranschen och 750 000 vid stålverken. Den 1 april lade 400 000 gruvarbetare i sex delstater ner arbetet. De första tolv månaderna efter krigsslutet strejkade fem miljoner arbetare under sammanlagt 120 miljoner arbetsdagar.

Den politiska tillspetsningen kom att gälla järnvägar och gruvor. Den nye presidenten Harry Truman beordrade de järnvägsanställda tillbaka i arbetet med hot att annars kalla in dem till försvarstjänst. Regeringen tog över gruvdriften, en uppgörelse kom till stånd, men efter några månader utlyste Lewis en ny strejk. »Administrationn måste någon gång klara ut huruvida Mr Lewis makt är överordnad den federala regeringens«, menade Vita huset. Truman utverkade en »injunction«. Lewis vägrade ge sig och dömdes för domstolstrots att betala 10 000 dollar, gruvarbetarförbundet 3,5 miljoner. Regeringen fick äntligen den explosive John Lewis på knä. Liksom för att bevisa sin oberäknelighet lät han UMW inträda i AFL (för att sedan på nytt utträda ett par år senare).²⁵

Konflikterna bidrog till att republikanerna i ett jordskredsval 1946 uppnådde majoritet i kongressen. En ny lagstiftning om arbetsmarknadens relationer, Taft–Hartley-lagen, antogs mot president Trumans veto men sannolikt med hans tysta gillande. Lagen förbjöd sekundära stridsåtgärder, det vill säga påtryckningar på en utomstående arbetsgivare. Sympatistrejker blev otillåtna i de flesta situationer. Lagen undantog arbetsledare från förhandlingsrätten, vidgade begreppet »unfair labor practice« till att gälla otillbörligt handlande också på den fackliga sidan och gav presidenten befogenhet att förbjuda konflikter som äventyrar »nationell hälsa och säkerhet« under en nedkylningsperiod på upp till 80 dagar. Parterna gavs rätt att påtala avtalsbrott vid federala domstolar, och möjligheten att utverka en »injunction« mot stridsåtgärder i vissa fall vidgades. Domstolarna återfick en del av den makt de förlorat på trettioalet.²⁶

En av de ömtåliga frågorna gällde obligatoriskt fackligt medlemskap. Taft–Hartley-lagen förbjöd »closed shop« men tillät på vissa villkor den mildare varianten »union shop«. Samtidigt medgav lagen att delstaterna förbjöd även »union shop« genom så kallade »right-to-work laws«. Sådana hade antagits i Florida och Arkansas 1944 och kom så småningom att införas i ett tjugotal delstater, huvudsakligen i södern och västern. Detta har försvagat fackföreningsrörelsen i hela landet. Företag i »right-to-work-states« har ett konkurrensmässigt övertag, eftersom de normalt inte behöver bekymra sig om kollektivavtal.

Med stöd av Wagnerlagen hade NLRB på trettioalet förbjudit arbetsgivarna att agera mot fackföreningarna i samband med kampanjer för facklig organisering. Taft–Hartley-lagen etablerade i stället principen om arbetsgivarens yttrandefrihet. Den införde också en procedur för avcertifiering av fackföreningar som förlorat medlemmarnas förtroende.

Taft–Hartley-lagen väckte en oerhörd förbittring i de fackliga leden, det talades om slavarbete.²⁷ Reinhold Fahlbeck kallar lagen ett dråpslag mot den samlade fackföreningsrörelsen.²⁸ Melvyn Dubofsky menar tvärtom att den hade en ganska liten

effekt. Den var »en fortsättning av arbetsmarknadspolitiken under the New Deal i något utspädd form«. Lagen minskade inte fackföreningarnas inflytande eller stabilitet, den hindrade inte att de organisationer som rimligen hämmades mest av förbudet mot sekundära bojkotter, nämligen transport- och byggnadsarbetarförbunden, frodades som aldrig förr. Den andel av arbetskraften som omfattades av kollektivavtal fortsatte att öka under Taft–Hartley-lagen.²⁹ Fackföreningarna påverkade kraftfullt fördelningen av välståndet. Femtioalet var för dem en guldålder, som dagens fackliga ledare drömmer sig tillbaka till.

I en berömd bok, *The Future of American Politics*, skrev Samuel Lubell i början av femtioalet att de fackliga ledarna var pinsamt medvetna om att många av deras medlemmar rekryterats tack vare stödet från en vänligt sinnad regering snarare än genom rörelsens egen styrka:

»Vad händer om en ovänskaplig administration kommer till makten? Och om detta sammanfaller med en recession? Den ännu inte exploderade dynamiten i Taft–Hartley-lagen ligger i dessa farhågor. Jämförd med tidigare antifackliga lagar är Taft–Hartley-lagen ganska mild. Det verkliga hotet i lagen ligger i dess potential att skada fackföreningarna (union-busting potential) under en period av arbetslöshet, när arbetarnas förhandlingsstyrka är liten och en mot fackföreningarna fientlig regering kanske sitter vid makten.«³⁰

Så var det. Taft–Hartley-lagens antifackliga potential hängde emellertid också på vilka domare som skulle komma att utnämnas till högsta domstolen. Lagen bäddade för en långsam, smygande, omsvängning i statsmaktens hållning till fackföreningarna.

Noter

1 Fahlbeck, s. 28.

2 Huvudkällan för kapitlet är Dubofsky, s. 107–195. Schlesinger II, s. 83.

3 Nelson, s. 4.

4 Greenstone, s. 48.

5 Schlesinger II, s. 388 f.

6 Milton, s. 30.

- 7 Schlesinger II, s. 85, 133–143. Heckscher, s. 90, 134.
- 8 Schlesinger II, s. 383 ff. Milton, s. 36.
- 9 Schlesinger II, s. 379.
- 10 Heckscher, s. 41.
- 11 Schlesinger II, s. 371 ff.
- 12 Schlesinger II, s. 390.
- 13 Fahlbeck, s. 28.
- 14 Fahlbeck, s. 28 ff, 216.
- 15 Heckscher, s. 90, 134.
- 16 Schlesinger II, s. 390.
- 17 Fahlbeck, s. 212.
- 18 Selvin, s. 98 ff.
- 19 Nelson, s. 107. Schlesinger II, s. 397 ff. Milton, s. 76 ff.
- 20 Milton, s. 93.
- 21 Greenstone, s. 44.
- 22 Greenstone, s. 47.
- 23 Heckscher, s. 24.
- 24 Renshaw, s. 57 ff.
- 25 Renshaw, s. 128.
- 26 Fahlbeck, s. 189 ff.
- 27 Fahlbeck, s. 31 ff, 189 ff. Heckscher, s. 46.
- 28 Fahlbeck, s. 36.
- 29 Renshaw, s. 130.
- 30 Lubell, s. 195.

5.

Fackföreningarna under Taft–Hartley-lagen

Trettio- och fyrtiotalen var en tid av facklig förnyelse, massmobilisering, kamp och organisationsbyggande. Rörelsen formades av det motstånd den mötte, då liksom genom hela sin historia. De flesta av dess ledare var inte politiskt radikala, men de hade en hög stridsberedskap och var oböjliga när det gällde organisationens överlevnad och styrka. Fackföreningsrörelsen var en armé och leddes av män med fältherredrag.

Föreningen av facklig militans och politisk konservatism hos en man som John L. Lewis kan synas paradoxal, men den ingick i AFL-traditionen från Gompers tid och förklaras av en stark koncentration på materiella mål. Lewis ledde massorganiseringen av arbetare men var emot klasstänkande. »Det är främmande för mig att inge arbetare mindervärdeskänslor genom att få dem att tro att de tillhör en särskild klass. Så har det gått i Europa, men så har det inte gått här än.»¹ Lewis var typisk för en del av de fackliga ledarna också genom det tyranniska sätt varmed han samlade makten i sina händer inom det förbund han ledde i 40 år. Före hans tid hade UMW varit starkt decentraliserat. Under en serie interna strider, föregångna av blodiga gruvkonflikter i West Virginia 1920–21, utmanövrerade han rivaler och självständiga regionala ledare, ibland med våld och hot, och skapade en organisation där alla nyckelpersoner var underställda honom själv. Den interna disciplineringen var en del av den fackliga strategin i en bransch där strejker tenderade att medföra endast att produktionen flyttade till andra företag.²

De fackförbund som bröt ny mark under the New Deal och samlades i CIO var i regel mer demokratiska, i varje fall under pionjärtiden. I bilarbetarförbundet (UAW) fanns ett stort inflytande från fabriksgolvet. Med tiden blev hela fackföreningsrörelsen alltmer byråkratisk. Under femtiotalet fanns det 55 000 heltidsanställda fackliga funktionärer. De förtroendevalda hade ofta höga löner och stora förmåner, många var välutbildade, inte sällan jurister.³ Inom AFL var förgubbningsen svårartad, 1952 var medelåldern i styrelsen 66 år.⁴

Rörelsen uppfattades i detta skede som en etablerad och respekterad samhällsmakt, en del i ett balanssystem. Av landets industri-, gruv- och järnvägsarbetare var 70 procent organiserade, av arbetarna i den privata sektorn som helhet inemot 40 procent.⁵ Den tongivande facklige ledaren var nu Walter Reuther, som såg bilarbetarförbundet som en partner till bilindustrin. Han vann både direktörernas och arbetarnas respekt, enligt Lee Iacocca, senare chef för Chryslerkoncernen. Han var mån om att företagen skulle vara vinstgivande och förstod vikten av en stigande produktivitet. »Bekämpa aldrig nya maskiner!« Han eftersträvade fleråriga avtal. Iacocca prisar »Reuthers upplysta synsätt«, som bidrog till välstånd för både företag och anställda. Bilföretagen var emellertid aldrig tillräckligt överens för att förhandla samordnat eller tillgripa en gemensam lockout. UAW utsåg ett av bolagen till offer i varje förhandlingsomgång och lät det avtal som uppnåddes, ibland efter en strejk, bli styrande för hela branschen.⁶ Några få branscher förhandlade samordnat: stål- och kolindustrierna, järnvägarna och vägtransporterna. Bil- och stålindustrierna ansågs löneledande.

Ett samförstånd tycktes växa fram, byggt på allas delaktighet i ett stigande välstånd. Kongressen antog 1946 Full Employment Act, en sysselsättningslag baserad på keynesiansk teori.⁷ John Kenneth Galbraith utvecklade i *American Capitalism: the Concept of Countervailing Power* (1952) ideologin för ett socialt balansläge. Han ansåg att maktkoncentrationen till storföretagen var oundviklig och att antitrustlagarna byggde på en illusion, »hoppfull-

hetens yttersta triumf över erfarenheten«. Fackföreningarna var enligt Galbraith den makt som hade störst möjligheter att balansera storföretagen.⁸ En opinionsundersökning i mitten av femtiotalet visade att tre fjärdedelar av alla amerikaner var gynnsamt inställda till fackföreningarna.⁹

De fackliga organisationerna var, skriver Dubofsky, den enskilt viktigaste politiska företrädaren för den stora massan av vanliga medborgare och den starkaste mobiliserande institutionen. Den progressiva delen av det demokratiska partiet var beroende av det fackliga stödet för politisk fostran, kampanjpengar och valorganisation. I vissa städer och delstater gick det knappast att skilja den demokratiska partiorganisationen från den lokala fackföreningsrörelsen. Den forskare som sagt att fackföreningarna skapat den moderna amerikanska liberalismen överdriver inte mycket, enligt Dubofsky. Det är en paradox att republikanen John L. Lewis, som avskydde Roosevelt, var den store förnyaren av det demokratiska partiet genom sin insats för massorganisering under trettiotalet.¹⁰

Vid mitten av fyrtiotalet var CIO, tillsammans med den ännu solitt demokratiska södern, den enda helt funktionsdugliga delen av New Deal-koalitionen, menar Patrick Renshaw i *American Labor and Consensus Capitalism, 1935–1990*. I en kommentar till den demokratiska valsegern 1944 beskrev Richard Rovere CIO:s politiska aktionskommitté som en nationell politisk maskin främst upptagen av nationell politik. »Detta har aldrig varit sant beträffande våra reguljära partimaskiner. Inget av de två stora partierna är i verkligheten en nationell organisation.«¹¹

Den mest liberale i den fackliga kretsen, Walter Reuther, varnade emellertid fackföreningsrörelsen för att försöka ta hela makten i det demokratiska partiet. Det skulle förstöra den enda politiska institution genom vilken rörelsen kunde nå sina mål på nationell nivå.¹²

Den stora kommunistjakten

Kommunismen var aldrig stark i Amerika, men bland de fackligt engagerade var kommunisterna en betydelsefull grupp. John Lewis använde dem utan skrupler för att organisera nya fackföreningar, förvissad om att han själv skulle bevara sin fulla kontroll. När han fick kritik sade han: »Vem tillhör bytet, jägaren eller hunden?» Kommunisterna var programmatiska antirasister och gick in för att organisera svarta arbetare. Kommunistpartiet drev på trettioalets folkfrontspolitik och gav under kriget sitt stöd åt en återhållsam facklig strategi för att underlätta Amerikas krigsansträngning tillsammans med Sovjetunionen. Vid krigsslutet var kommunismen stark inom stora delar av CIO, och flera förbund leddes av kommunister, till exempel United Electrical Workers, Fur and Leather Workers och Transport Workers.

Strejkvågen 1945–46 ökade rädslan för kommunisterna, trots att dessa i verkligheten spelade en närmast återhållande roll. Med det kalla kriget skärptes antikommunismen. De starkaste spänningarna fanns inom UAW, där Walter Reuther 1946 vann ordförandevallet med ett fåtal röster över den sittande ordföranden, som hade kommunistpartiets stöd.¹³ Utrensningen av kommunister i fackföreningarna pågick i flera år med kulmen 1949–50. Elva medlemsorganisationer i CIO med nära en femtedel av det samlade medlemsantalet uteslöts på grund av mer eller mindre välgrundade anklagelser för kommunism, bland andra elektrikerförbundet med 650 000 medlemmar.¹⁴ Presidentvalet 1948 gav en extra sporre åt kommunistjakten inom fackföreningarna. Roosevelts vicepresident 1941–45 Henry Wallace ställde upp som en oberoende, progressiv kandidat med försoning mellan öst och väst som främsta mål. Realisterna inom fackföreningsrörelsen önskade en seger för Harry Truman, bland annat i en förhoppning om reformer i arbetsrätten, och såg Wallace som en splittrare.

Patrick Renshaw skriver att Taft–Hartley-lagen, fiaskot för Henry Wallace presidentvalskampanj och det kalla kriget över-

tygade Walter Reuther och många andra fackföreningsmän om att endast antikommunism och samarbete med företagsledarna kunde skydda fackföreningarna mot nya attacker från en kongress som dominerades av republikaner och sydstatsdemokrater.¹⁵ Antikommunismen var en förutsättning för att fackföreningsrörelsen skulle respekteras som en politisk och ekonomisk maktfaktor. Den var samtidigt ett villkor för fackföreningsrörelsens återförening som AFL–CIO 1955, med George Meany som ordförande och Walter Reuther som vice ordförande. »Faktum är att få amerikaner var mer militant antikommunistiska än fackföreningsledarna. Både AFL och CIO stödde det kalla krigets utrikespolitik«, skriver Renshaw. Rörelsen samarbetade med CIA i kampen mot vänsterradikala tendenser i fackföreningarna i Europa, i Latinamerika och på andra håll.

Antikommunismen var inskriven i Taft–Hartley-lagen. Varje facklig förtroendeman måste avge en försäkran om att han inte var kommunist. George Meany ville att fackföreningarna skulle föga sig i bestämmelsen, John Lewis var emot. Ett år efter att lagen antagits hade över 80 000 försäkringar avgetts.¹⁶

Utrensningen av kommunister och Wallaceanhängare var enligt Renshaw ett avgörande moment i amerikansk fackföreningshistoria. Kommunisterna var de bästa fackliga organisatörerna. CIO förlorade nu många av sina mest erfarna och hängivna ledare bland gräsrötterna, och än viktigare var att man för alltid vände ryggen åt den typ av lokalt fackligt ledarskap som spelat en så stor roll under CIO:s inledande framgångar tio år tidigare. Utrensningen bidrog till att »Operation Dixie«, en CIO-kampanj för facklig organisering i sydstaterna, blev ett misslyckande. »Kommunisterna var den enda gruppen som tog seriöst på uppgiften att organisera svarta arbetare.«¹⁷

När arbetarrörelsen blev »Big Labor« gick mycket av förankringen bland medlemmarna förlorat. Samuel Lubell skrev reportage om bilarbetarförbundet 1940 och 1948 och fann att organisationen förändrats i grunden under mellantiden. Spontaniitet, pionjäranda och kampglädje hade ersatts av livlös disciplin

och byråkrati. Där man förut nålat upp bilder av strejkande demonstranter hängde nu affischer om »UAW Americanism«.

Bossvälde och facklig korruption

Fackföreningarna försökte göra senatsvalet i Ohio 1950, där Robert Taft kandiderade för omval, till en omröstning om Taft–Hartley-lagen. Till deras bestörtning röstade fackföreningsmedlemmar och arbetare i stora skaror för Taft. I fyra arbetartäta valdistrikt, där Truman hade fått 56 procent av rösterna 1948, segrade Taft med 63 procent. Det var enligt Lubell en reaktion mot en alltför brysk facklig inblandning i valkampanjen. Fackföreningarna mobiliserade arbetarväljare effektivt när de verkade för sådant som ansågs gynna alla arbetare men inte när de försökte uppnå exklusivt fackliga mål. I en del fackföreningar fanns en aversion – Lubell talar om hat – mot de egna förtroendemännen.¹⁸

Dwight D. Eisenhower valdes till president 1952 med många arbetarröster, trots att AFL och CIO stödde demokraterna. Han utsåg en fackföreningsman till arbetsminister och försökte tillmötesgå önskemål från de konservativa förbunden inom AFL. I likhet med Robert Taft var han beredd att stödja modifieringar i Taft–Hartley-lagen, men efter Tafts död 1953 rann försöken att nå en försoning mellan det republikanska partiet och fackföreningsrörelsen ut i sanden. Arbetsministern avgick i besvikelse. Eisenhower var emellertid återhållsam, i högre grad än Truman, med tvångsingripanden under arbetskonflikter. När AFL och CIO gick samman 1955 sände han ett landsfaderligt budskap där han hyllade fackföreningsrörelsen för dess insatser för Amerikas välfärd och betonade att klasskampsdoktriner inte har någon plats i ett samhälle där arbetarna tillhör medelklassen och harmoniskt samarbetar med arbetsgivarna.¹⁹

Amerika var äntligen inne i ett skede av relativt lugn på arbetsmarknaden; strejkkvoten 1954 var den lägsta efter kriget.²⁰ Konflikterna var inte så våldsamma och bittra som de varit ännu

på trettio- och fyrtiotalen. Arbetarna strejkade för bättre villkor, och bägge sidor utgick från att striden skulle avslutas med ett kollektivavtal. Det var inte en kamp på liv och död, en olöslik konflikt mellan två rättighetsbegrepp.²¹

Det största hotet mot fackföreningsrörelsen tycktes nu komma inifrån. Den struktur som skapats under kampen för existens och överlevnad gynnade ett bossvälde, som i en del förbund innebar svårartad korruption och kriminalitet. I hamnarbetarfacket på östkusten, International Longshoremen's Association, härskade en gangsterliga, skildrad av Elia Kazan i »Storstadshamn« med Marlon Brando 1954. Värst var situationen i transportarbetarförbundet, Teamsters union, som uteslöts ur AFL–CIO 1957, men korruptionen var utbredd också på andra håll, främst i yrkesförbund som tillhört AFL. En senatskommitté, med sydstatsdemokraten John McClellan som ordförande och Robert Kennedy som juridisk rådgivare, blottade missförhållandena vid offentliga förhör i en utredning 1958.

I kongressvalet samma år var arbetsrätten en stor fråga. Samtidigt med valet hade sju delstater folkomröstning om »right-to-work-laws«, förbud mot avtal om obligatoriskt medlemskap i fackföreningar. I valet segrade demokraterna, och fackföreningsrörelsen lyckades vinna sex av de sju folkomröstningarna. I den allmänna opinionen har »right-to-work« alltid identifierats med en strikt antifacklig hållning, till skillnad från Taft–Hartley-lagen, som utanför fackföreningsrörelsen i allmänhet betraktas som tämligen balanserad.

I den nyvalda kongressen tog senator John F. Kennedy ledningen i arbetet på en reform, som skulle minska korruptionen i fackförbunden utan att inkräkta på den fackliga självständigheten. Under kongressbehandlingen gick de fackliga intressena isär, lobbyisterna motarbetade varandra: AFL–CIO mot Teamsters och United Mine Workers, bilarbetarna mot stålverksarbetarna och så vidare. Som ofta förr bildades en allians av republikaner och sydstatsdemokrater, och resultatet blev en förmyndarlag mot fackföreningarna, Landrum–Griffin Act 1959. Lagen reglerar

fackföreningarnas interna angelägenheter i en grad som enligt Reinhold Fahlbeck saknar motstycke i västliga industriländer. Till de antifackliga inslagen hör ett förbud mot demonstrationer (»picketing«) och bojkotter som inslag i organiseringskampanjer. Lagens huvudsyfte var att skydda den enskilde medlemmen mot fackligt maktmissbruk. Konservativa kongressmän såg lagen som en »bill of rights«. På några punkter tillmötesgick lagen fackliga önskemål.

Med stöd av Landrum–Griffin Act ingrep arbetsdepartementet mot korruption och gangstervälde, i åtminstone några fall med framgång. Ledaren för gruvarbetarförbundet Anthony Boyle manipulerade ett val i förbundet 1969 och lät mörda sin främste opponent Joseph Yablonsky och dennes familj. Arbetsdepartementet beordrade och övervakade ett nytt val 1972, som vanns av en reformvänlig grupp under Arnold Miller. Departementet och federala domstolar satte Teamsters under offentligt förvaltarskap mellan 1988 och 1991, vilket möjliggjorde en upprepning och hederliga val.²²

Nya vänstern mot gamla vänstern

Efter 1959 har kongressen inte förändrat reglerna om facklig föreningsfrihet, förhandlingar och stridsåtgärder på den privata sektorn. Under John Kennedy infördes förhandlingsrätt, utan strejkrätt, för federalt anställda, och många delstater antog liknande lagar för övriga offentliganställda. Under Lyndon Johnson fördes de sjukvårdsanställda in under Wagnerlagen. Organisationerna på den offentliga sektorn växte sig stora, men gränsen mellan privat och offentlig sektor har förblivit skarp inom arbetsrätten.

När Jimmy Carter var president och demokraterna behärskade både senaten och representanthuset gjordes ett stort reformförsök. Representanthuset antog med 257 röster mot 163 ett förslag som skulle underlätta organisering. Fackliga aktivister skulle skyddas genom effektiva sanktioner mot avskedanden i strid mot

föreningsrätten, och fackföreningarna skulle få rätt att driva kampanj på arbetsplatserna i samband med omröstningar om organisering. Inför senatsbehandlingen gick näringslivet till motoffensiv, hundratals lobbyister utkämpade vad som kallades ett heligt krig. I senaten krävdes 60 röster för att motståndernas »filibuster«, det vill säga evighetstalande, skulle brytas. I omröstningen blev det 58 röster mot 41. Lagförslaget begravdes, minoriteten segrade.²³

Under sextio- och sjuttitalen försvagades arbetarrörelsen långsamt men stadigt. Den räknades snart som en del av »den gamla vänstern«, som tiden runnit förbi och som hade föga gemensamt med »den nya vänstern« i medborgarrättsrörelsen, freds-rörelsen och kvinnorrörelsen. Under den hårdföre, åldrige antikommunisten George Meany gav AFL-CIO ett orubbligt stöd åt Amerikas Vietnampolitik, vilket bidrog till att fackföreningsrörelsen, enligt Patrick Renshaw, tappade »en hel generation av potentiella ledare, liksom stöd från svarta och från kvinnor«. En sammanstötning 1970 på Wall Street i New York mellan antikrigsdemonstranter och hjälmklädda byggnadsarbetare med amerikanska flaggor symboliserade klyftan mellan freds-rörelsen och arbetarrörelsen, mellan den nya vänstern och den gamla. George Meany såg arbetarna som en del av medelklassen. När man har egendom, sade han 1969, blir man i viss mån konservativ. »Och jag skulle vilja säga att såtillvida är arbetarna konservativa.«²⁴

Av de ledande inom rörelsen var Walter Reuther mest öppen för de nya strömningarna, han var den ende som deltog i Martin Luther Kings frihetsmarsch till Washington 1963. Han lät några år senare bilarbetarförbundet utträda ur AFL-CIO, som han ansåg leva i det förflutna och endast värna om status quo. I stället bildade han för en tid en bisarr, omaka allians med Teamsters.²⁵

Gemenskapen med demokraterna försvagades tillfälligt. AFL-CIO vägrade stödja den vänsterliberale George McGovern i presidentvalet 1972.²⁶ I senare presidentvalskampanjer har lojalite-

ten med demokraterna bestått, men dess betydelse har minskat i takt med att andelen fackligt organiserade har krympt.

Den fackliga tillbakagången framgår tydligast av den sjunkande andelen segrar vid omröstningar på arbetsplatserna om organisering. På fyrtioalet var andelen över 80 procent, på sjuttioalet endast 50.²⁷ Bara i enstaka situationer lyckades fackliga organisationer bli en del av vänsterrörelsen och dra till sig breda sympatier. Det främsta exemplet var United Farm Workers (UFW), som på sextioalet under Cesar Chavez lyckades organisera och uppnå avtal för tiotusentals »latinos» i fruktodlingar i Kalifornien, med starkt stöd av konsumentbojkotter, frivilliga aktivister och intensiv mediebevakning. Framgången var kortvarig. En annan facklig organisation, Teamsters, llerade sig med arbetsgivarna och gjorde anspråk på avtalsrätten. »Teamsters taktik var den vanliga att med hundratals kraftiga slagskämpar skapa ett terrorvälde i hela regionen, medan UFW-aktivister arresterades i tusental för att ha brutit domstolsorder med förbud mot varje form av motstånd och protest som UFW kunde hitta på», skriver Patrick Renshaw. George Meany sade att Teamsters agerande var det värsta strejkbryteri och den värsta antifackliga insats (»union busting effort») han hade sett i hela sitt liv. Lantarbetarna räknade sina döda och sårade.²⁸

Gradvis under sextio- och sjuttioalen blev arbetsgivarna alltmer hårdhänta i sitt motstånd mot fackföreningarna. »Union busting» blev ett begrepp. Arbetsgivarna upptäckte att de kunde avskeda fackliga aktivister till ett lågt pris, eftersom direkta fackliga motaktioner undertrycktes av domstolarna och egentliga sanktioner till skydd för föreningsfriheten sänkades. En yrkesgrupp av personalkonsulter, som hjälpte företagen att bli av med fackföreningarna, växte sig stor. Harvardprofessorn Paul Weiler skrev 1984 i Harvard Law Review att ungefär var tjugonde fackföreningsanhängare kunde räkna med att bli avskedad under en typisk kampanj för facklig organisering. Tiotusen sådana avskedanden fanns registrerade hos NLRB för ett enda år. Mellan 1957 och 1980 femtondubblades antalet beslut av NLRB om att

arbetare som avskedats skulle återfå sina anställningar. Weiler rapporterade att 80 procent av dem som återinsatts i arbetet avskedats på nytt inom ett år.²⁹

Med den liberale republikanen Earl Warren som ordförande var högsta domstolen relativt fackföreningsvänlig. Den bestämde exempelvis 1964 att företag hade skyldighet att förhandla före beslut som påverkar anställningstrygghet eller framtida sysselsättning, såsom entreprenader.³⁰ När Earl Warren 1969 ersattes av Warren Burger pendlade domstolen åt höger. Skyddet enligt Norris-LaGuardia-lagen mot »labor injunction« försvagades. Domstolen ansåg att arbetsgivarna behövde domstolshjälp att stoppa otillåtna strejker, vilket skulle främja ett skiljeförfarande i tvister under avtalsperioden.³¹ Domstolen inskränkte det förhandlingsbara området och utvidgade den krets av anställda som undantogs från förhandlingsrätten på grund av närhet till arbetsgivaren; människor som har att använda sitt eget omdöme vid tillämpningen av arbetsgivarens beslut skulle inte ha fackliga rättigheter.³²

Antifacklig offensiv under Reagan

Som Samuel Lubell förutsagt visade Taft-Hartley-lagen sin fulla antifackliga potential i en ekonomisk nedgångsperiod med en konservativ regering. Reaganrevolutionen var intellektuellt väl förberedd. Tongivande ekonomer som Milton Friedman hävdade att de fackligt organiserade ökar de samlade inkomstklyftorna genom att pressa upp sina löner på konsumenternas bekostnad. Om alla vore organiserade skulle fackföreningarna höja inkomsterna för de sysselsatta till priset av ökad arbetslöshet. I sin bok *Free to Choose* föreslog Friedman ett grundlagsförbud mot reglering av priset på arbetskraft.³³ Gordon Tullock, en av de ledande i public choice-skolan, fick i början av åttiotalet frågan vilken roll fackföreningarna bör spela i en fri ekonomi. »De borde avskaffas!«³⁴ Friedrich Hayeks *The Constitution of Liberty* (1959), återupptäcktes på sjuttioalet som ett betydande sam-

hållsfilosofiskt verk. Hayek ansåg att rättsläget på arbetsmarknaden var »fundamentalt felaktigt« och att »hela grunden för vårt fria samhälle allvarligt hotas av de maktbefogenheter som fackföreningarna övermodigt gör anspråk på«. Han betonade att det fackliga tvånget framför allt riktas mot arbetare. Fackföreningarnas inverkan på lönerna ansåg han vara till skada både ekonomiskt och politiskt.³⁵

Det var inte lagstiftningen som förändrades i Amerika under åttiotalet utan administrationens och domstolarnas sätt att tillämpa den. Ordföranden i NLRB under president Reagan, affärsjuristen Donald Dotson, angav tonen: »Kollektiva förhandlingar betyder ofta fackligt monopol, förstörelse av individuell frihet och förstörelse av marknaden som en mekanism för att bestämma arbetets värde.«³⁶ Den myndighet som inrättats för att skydda de fackliga rättigheterna fick en konservativ slagsida och utsattes samtidigt för en svältkur. Dess främste juridiske expert hämtades från National Right to Work Committee. En ny praxis växte fram, där viktiga ekonomiska frågor undantogs från det förhandlingsbara området och arbetsgivarna fick vidgade möjligheter att påverka fackliga omröstningar. Flera gånger påtalade domstolarna att NLRB under Reagan införde nya principer utan att förklara varför dessa stämde bättre överens med lagen än de som förut tillämpats.³⁷

Utnämningar till de federala domstolarna vred rättssystemet till arbetsgivarnas fördel. Domstolar godkände att arbetsgivare flyttade produktion från en fabrik till en annan i avsikt att undkomma det fackliga inflytandet. Högsta domstolen förbjöd fackliga sanktioner mot medlemmar som återgick i arbete under en pågående strejk. I en dom 1992 gavs arbetsgivaren rätt att förbjuda fackliga organisatörer, som inte är anställda i företaget, tillträde till företagets egendom, även till exempel en parkeringsplats.³⁸

President Ronald Reagans beslut 1981 att avskeda över 11 000 strejkande flygledare var en signal om en hård linje. Strejken var otillåten men inte vild, eftersom den proklamerats av fackför-

eningen som en reaktion mot en, enligt Dubofsky, omedgörlig arbetsgivare. Presidenten lät militär överta arbetet. Strejkledarna sattes i arrest och ställdes inför rätta i kedjor och handklovar. De som vägrade återgå i arbetet bannlystes från all framtida federal anställning. Ronald Reagan fördömde strejken i ordalag som påminde om Warren Hardings straffpredikningar på tjugotalet.³⁹

Sedan presidenten visat vägen började företag under arbetskonflikter att nyanställa arbetare som permanenta ersättare för de strejkande. Det var en rättighet högsta domstolen hade tillerkänt arbetsgivarna i det berömda rättsfallet »Mackay« 1938 men som förut utnyttjats bara några få gånger. Metoden tillämpades under åttiotalet av bland andra Greyhound, Phelps Dodge och Continental Airlines.

Också själva förhandlingssystemet förändrades under åttiotalets strukturstress. Många företag tvingades för sin överlevnad genomdriva lönesänkningar, vilket orsakade spänningar mellan de lokala fackföreningarna och de nationella förbunden, som fruktade spridningseffekter. Antalet arbetskonflikter minskade dramatiskt under åttiotalet och har sedan förblivit lågt. Fackföreningarna har numera liten förmåga att påverka lönestrukturen, och den likformighet som funnits i löneutvecklingen genom samordning eller »pattern bargaining« har minskat.⁴⁰

Bill Clinton bakbunden av kongressen

President Bill Clinton berömde sig i ett tal inför AFL-CIO-konventet hösten 1997 av att ha inlagt veto mot alla antifackliga beslut kongressen fattat under hans tid som president. Det är emellertid inte mycket han uträttat positivt. Fackföreningsrörelsens största symbolfråga är arbetsgivarnas rätt att permanent ersätta legalt strejkande med nyanställda. Clinton försökte 1993 få kongressen med på att upphäva denna rätt, men försöket strandade på en filibuster i senaten. Han utfärdade en presidentorder om att företag som har kontrakt med federala myn-

digheter måste avstå från rätten att permanent ersätta strejkande, men ordern förklarades ogiltig av en federal domstol. En lag om rätt till ledighet utan lön och en höjning av den lagstadgade minimilönen har välkomnats av fackföreningarna men berör inte arbetsrättens mest vitala delar.

En av de lagar Bill Clinton inlagt veto emot är Team Act, som antogs efter den republikanska segern i kongressvalet 1994. Den skulle ha legaliserat så gott som alla former av anställdas delaktighet och medbestämmande. Ordföranden i NLRB, William B. Gould IV, menar att lagen skulle öppna dörren för en motsvarighet till de företagsfackföreningar som var vanliga före Wagnerlagen.⁴¹

När AFL och CIO gick samman 1955 fanns det omkring arton miljoner fackligt organiserade i Amerika. Av dem tillhörde ungefär nio miljoner AFL, sex miljoner CIO och två-tre miljoner oberoende förbund (främst UMW och »The Railway Brotherhoods«). I avsluta tal höll rörelsen sina ställningar fram till Reaganperioden, men i relation till arbetskraften gick den tillbaka.⁴²

Hur fackföreningsrörelsen försvagades under presidenterna Reagan och Bush framgår av procentandelen organiserade i skilda näringsgrenar vid två tidpunkter:⁴³

	1983	1994
Gruvor	20,7	15,6
Byggnadsindustri	27,5	18,8
Tillverkningsindustri	27,8	18,2
Transporter	42,4	28,4
Handel	8,7	6,2
Finans	2,9	2,3
Tjänster (»services«)	7,7	6,2
Offentlig sektor	36,7	38,7
Alla	20,1	15,5

Nedgången är tämligen jämn över hela den privata arbetsmarknaden. Räknar man bort den offentliga sektorn, där bilden är

annorlunda, är numera endast omkring var tionde anställd fackligt organiserad. Det sammanlagda antalet fackföreningsmedlemmar 1997 var drygt 16 miljoner enligt AFL-CIO. Ytterligare ett par miljoner arbetare företräds i förhandlingar.

Den fackliga grundorganisationen är lokalavdelningen (»Local«), som normalt är avtalsslutande part (med ett eller flera företag). Den förhandlande ombudsmannen kallas »business agent«. En lokalavdelning kan ha några tiotal medlemmar eller tiotusentals. Vid den stora konflikten vid General Motors sommaren 1998 låg avgörandet i princip hos två lokalavdelningar i Flint i Michigan. Ett fackförbund kan vara ett tämligen brokigt kollektiv. I bilarbetarförbundet kan man hitta bank-, försäkrings- och universitetsanställda liksom författare, i stålarbetarförbundet poliser, servitriser och gruvarbetare. Journalisterna tillhör kommunikationsarbetarförbundet, som domineras av teleindustrin. Strejker på grund av gränstvister mellan olika förbund är inte tillåtna, varför det saknas ett tryck att skapa tydliga revir. Bil-, stål- och verkstadsarbetarförbunden planerar att slå sig ihop till sekelskiftet.⁴⁴

Kan nedgången brytas? För att behålla en oförändrad andel av arbetskraften behöver rörelsen årligen rekrytera netto 300 000 medlemmar. Dit har man inte nått. En ökning med en procentenhet skulle kräva en miljon nya medlemmar. Rörelsens egna ansträngningar lär inte räcka för att bryta den negativa trenden, trots att minst en fördubbling av medlemsantalet vore möjlig om alla som säger sig vilja företräddas av en fackförening kunde få sin önskan uppfylld. De juridiska, ekonomiska och opinionsmässiga förutsättningarna måste förändras innan man kan tro på en facklig pånyttfödelse.

Noter

1 Schlesinger II, s. 403 f.

2 Nelson, s. 101 f. Schlesinger II, s. 132.

3 Renshaw, s. 147.

4 Lubell, s. 193, 201 ff.

- 5 Reich, *The Work of Nations*, s. 55. Freeman, s. 16.
- 6 Iacocca, s. 326 ff.
- 7 Dubofsky, s. 197. Heckscher, s. 51.
- 8 Galbraith, s. 282 f. (Återgivet efter memoarboken *A Life in Our Times*.)
- 9 Nelson, s. 140.
- 10 Geoghegan, s. 49 f.
- 11 Greenstone, s. 9.
- 12 Dubofsky, s. 208 f.
- 13 Renshaw, s. 100 ff.
- 14 Dubofsky, s. 200. Renshaw, s. 119.
- 15 Renshaw, s. 134.
- 16 Renshaw, s. 117, 144.
- 17 Renshaw, s. 120. Nelson, s. 144.
- 18 Lubell, s. 190 ff.
- 19 Dubofsky, s. 211 f.
- 20 Renshaw, s. 139.
- 21 Dubofsky, s. 214 ff.
- 22 Dubofsky, s. 219 ff.
- 23 Freeman o. Medoff, s. 202 f.
- 24 Nelson, s. 153. Geoghegan, s. 278. Dulles och Dubofsky, s. 378 ff.
- 25 Renshaw, s. 159, 171.
- 26 Greenstone, s. xiv.
- 27 Nelson, s. 146, 181.
- 28 Renshaw, s. 174. Reportage i *Time*, 25 nov. 1996.
- 29 Geoghegan, s. 253 f.
- 30 Heckscher, s. 71.
- 31 Fahlbeck, s. 208.
- 32 Heckscher, s. 71 f, 78.
- 33 Friedman och Friedman, s. 232 ff.
- 34 Dagens Nyheter, 8/4 1984.
- 35 Hayek, s. 253 ff. Citatet ur svenska upplagan *Frihetens grundvalar* 1983.
- 36 Dubofsky, s. xiii.
- 37 Dubofsky, s. 229. Nelson, s. 154. Heckscher, s. 278.
- 38 Dubofsky, s. 230. Gould, s. 24, 157.
- 39 Dubofsky, s. 228.
- 40 Fossum, s. 4-187.
- 41 Deeds och Gould, s. 38.
- 42 Renshaw, s. 146, f.
- 43 Nelson, s. 151.
- 44 Heckscher, s. 211. Sweeney, s. 145.

6.

Den olösta konflikten

Los Angeles näst största advokatfirma, Gibson, Dunn & Crutcher, erbjuder sig att hjälpa företag att bli av med fackföreningar (»achieve non-union status«). I amerikanskt affärsliv är sådant helt respektabelt. Kenneth Anderson är delägare i advokatfirman och har många uppdrag som skiljeman i arbetstvister. Han berättar om sina erfarenheter och om den amerikanska arbetsrätten öppet och klargörande. Jag frågar om han träffat någon arbetsgivare som säger sig välkomna en facklig organisation förutsatt att den är ansvarsfull.

Nej, det har Kenneth Anderson aldrig gjort.

På samma fråga svarar den facklige reportern vid Washington Post, Frank Swoboda, att flertalet arbetsgivare skulle anse uttrycket »ansvarig fackförening« själv motsägande. »De flesta arbetsgivare ser fackföreningarna som fundamentalt oresonliga.«

Amerikanska företag har starka incitament att motsätta sig facklig organisering. I de flesta branscher är fackföreningar sällsynta, och de företag som tvingas förhandla kollektivt hamnar i konkurrensmässigt underläge. Löner och sociala förmåner är normalt högre vid företag med kollektivavtal än vid andra företag, även när förhållandena i övrigt är jämförbara. Med facklig närvaro följer en viss risk för öppna konflikter. Kollektivavtalen föreskriver regelmässigt skiljeförfarande i tvister som uppstår under avtalstiden. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla före beslut om exempelvis ny teknik och anlitande av underleverantörer. I 90 procent av avtalen finns en klausul om »först in sist ut«

vid uppsägningar, och ännu vanligare är förbud mot individuella avskedanden utan skälig anledning. När kollektivavtal saknas är huvudregeln i stället att arbetsgivaren får säga upp en anställd utan anledning. Anställningen är »at will».¹

För arbetsgivaren är kollektivavtalet normalt en ekonomisk börda, och eftersom facklig organisering och förhandlingar nästan alltid sker företagsvis avgör kostnadsaspekten arbetsgivarnas synsätt. Ingen arbetsgivarförening tar ansvar för att konkurrensvillkoren i en hel bransch blir rättvisa. Situationen var delvis en annan när den dominerande industrin var internationellt ohotad och många företag förhandlade branschvis, till exempel i stål-, gummi- och kolindustrierna och åkerierna, men den tiden är i huvudsak förbi. Både amerikanska och utländska företag kan ganska lätt etablera sig utan att behöva förhandla om kollektivavtal, om inte annat så i södern, där samhällsmiljön och arbetsrätten är extra ogynnsam för fackföreningar.

Staten lägger sig i det mesta

För en europé är den amerikanska kollektivavtalsrätten främmande och svårförståelig. Amerika har en stark laissez-faire-tradition och en begränsad statsmakt, men dess lagar ingriper drastiskt i sådant som andra demokratier låter organisationer och företag fritt avgöra. En ämbetsman utsedd av en domstol i New York förbjöd hösten 1997 den av medlemmarna valde ordföranden i Teamsters union att kandidera för omval, därför att han använt förbundets pengar i sin kampanj vid förra ordförandevallet. Därmed jämnades vägen för en kandidat med det olycksbådande namnet Jimmy Hoffa Jr. National Labor Relations Board (NLRB) organiserar fackliga omröstningar och bestämmer vilka som ska ingå i förhandlingsenheten och ha rätt att rösta. En ändlös mängd prejudikat reglerar parternas rättigheter i samband med kampanjer inför omröstningar om organisering. Lagen bestämmer röstningsförfarande och mandatperioder vid fackliga val: högst tre år i lokala organisationer och högst fem år i för-

bund. De som är eller varit kommunister eller som dömts för brott av vissa slag är förbjudna att ha någon som helst befattning i en fackförening. Lagen pekar ut grupper av anställda som inte får förhandla kollektivt, främst arbetsledarna. Inte mindre än 16 olika beteenden på arbetsmarknaden förbjuds i lagen såsom otillbörliga (»unfair labor practices«).

Rätten att demonstrera och att sätta ut strejkvakter (»pickets«) regleras i en omfattande, detaljrik rättspraxis. Demonstrationer räknas som stridsåtgärder, och rätten att demonstrera följer till stor del samma principer som strejkrätten. Regeln är att så kallade sekundära stridsåtgärder (påtryckningar på utomstående arbetsgivare) är otillåtna. En fackförening får till exempel inte förstärka effekten av en strejk genom att uppmana till bojkott av butiker som säljer produkter från det företag som är i konflikt. Demonstranter som bryter mot förbudet kan arresteras och dömas till böter eller rentav fängelse. Lagen förbjuder alla former av tvång eller hot mot oorganiserade och mot arbetsvilliga under en strejk.

Som fackförening definieras i lagen varje organ där anställda medverkar och som har till uppgift, helt eller delvis, att förhandla eller överlägga med (»deal with«) arbetsgivaren om tvister i arbetet eller om löner, löneformer, arbetstider eller arbetsförhållanden. Arbetsgivaren förbjuds att blanda sig i fackföreningens verksamhet och att stödja den ekonomiskt eller på annat sätt. Dessa bestämmelser gör det svårt att införa medbestämmande, vare sig fackföreningar finns eller saknas. En svensk företagsnämnd skulle räknas som en fackförening och drabbas av förbudet mot företagsfackföreningar. Lagen hindrar också exempelvis att företaget upplåter lokal åt fackföreningen. Facklig verksamhet sköts i »the union hall».²

All denna statliga inblandning, detta förmyndarskap, förstås lättast som en följd av en nästan total oenighet mellan näringslivet och fackföreningsrörelsen om hur förhållandet mellan arbetsgivare och anställda bör gestaltas. Parterna har inte förmått att själva utforma ett regelverk för de ömsesidiga kontak-

terna, ett *modus vivendi*. När ingenting tas för givet kan man tvista om allt, och för att tvister inte ska leda till anarki på arbetsmarknaden griper staten in.³

En illusorisk föreningsfrihet

För att kunna hävda sin förhandlingsrätt mot en ovillig arbetsgivare måste en fackförening certifieras av NLRB. Det förutsätter en sluten omröstning på arbetsplatsen, där minst 50 procent röstar för facklig organisering. En omröstning ska anordnas om en tredjedel av de berörda skriftligen begär det, men för en framgångsrik organisering krävs i praktiken att långt över hälften skriver på. Vilka som är röstberättigade avgör NLRB efter att ha lyssnat på parterna. Arbetsgivaren försöker ofta förhindra eller fördröja organisering genom att kräva att förhandlingsområdet ska inkludera anställda som kan antas rösta emot facket eller verka splittrande, medan fackföreningen normalt föredrar en homogen grupp. Tvister om sådant kan försena omröstningen i månader och år, eftersom beslut av NLRB kan överklagas i domstol. Eventuellt kan två konkurrerande fackföreningar, tillhörande olika förbund, ställa upp i omröstningen.

Under väntetiden försöker företaget påverka de anställda att rösta nej till organisering. Det kan ske vid möten på arbetsplatsen med obligatorisk närvaro. Arbetsledarna kan åläggas, vid risk att annars bli uppsagda, att försöka övertala enskilda arbetare att rösta nej. Den facklige organisatören ges ingen likvärdig möjlighet att bilda opinion, han har inte lagligen tillträde till arbetsplatsen. Först tio dagar före omröstningen har fackföreningen rätt att få en namnlista med adresser på dem man försöker få att rösta ja. Studier visar att stödet för fackföreningen minskar för varje månad som omröstningen fördröjs.⁴

Enligt NLRB äger dock huvuddelen av omröstningarna om organisering rum inom fyrtio dagar.

Wagnerlagens mening är att den enskilde ska rösta i en atmosfär fri från påtryckningar. Hot, löften och repressalier är otillå-

na, men avskedanden förekommer i samband med var fjärde omröstning om facklig organisering och har blivit allt vanligare, enligt en »Fact finding report« 1994 från en arbetsrättslig kommission, som leddes av Harvardprofessorn John Dunlop. »Amerikanska arbetare är rädda för denna framtidsutsikt: 79 procent säger att det är sannolikt att anställda som försöker bli företrädare av facket kommer att förlora arbetet.« Skadeståndet vid otillåten uppsägning är påfallande lågt. Den avskedade får tillbaka den lön han gått miste om minus vad han under tiden tjänat på annat arbete. Han kan återinsättas i arbetet men är ändå otrygg, eftersom anställningen är »at will«; enligt en uppgift från åttiotalet förlorar flertalet återinsatta arbetet på nytt inom ett år.⁵

Kate Bronfenbrenner, forskare vid Cornelluniversitetet, skrev 1995 i en rapport till Dunlopkommissionen: »Flertalet arbetsgivare hotar att stänga fabriken under organiseringskampanjer, och 12 procent av arbetsgivarna följer upp hotet genom att stänga när facket väl vunnit omröstningen.« Studien gällde 500 kampanjer för facklig organisering. Arbetsgivaren hotar som regel inte öppet att slå igen, eftersom detta är förbjudet, men han kanske kör fram flyttbilar märkta »Mexico«. I fyra fall av fem har nedläggningshot kombinerats med avskedanden, elektronisk övervakning, löne- eller förmånsförbättringar i syfte att påverka omröstningen, löften, mutor eller befordran av fackliga aktivister till annat arbete.

En företagsnedläggning är enligt en dom i högsta domstolen aldrig en »unfair labor practice«, inte ens om den är en represalie mot de anställda. Det förbjudna är att hota men inte att skrida till handling.⁶

Om facket certifierats måste arbetsgivaren förhandla »i god tro«. Förhandlingen får inte vara endast en formalitet, men arbetsgivaren är inte skyldig att träffa avtal. En tredjedel av de fackföreningar som certifierats efter att ha godkänts i en arbetsplatsomröstning uppnår inte avtal, enligt kommissionen. Efter ett års resultatlösa förhandlingar kan missnöjda medlemmar,

påverkade av arbetsgivaren, framtvinga en omröstning om att facket ska avcertifieras. Sådana omröstningar var sällsynta fram till sjuttioalet men har senare blivit återkommande inslag i maktkampen på arbetsplatserna.⁷

Varje år anordnar NLRB över 3 000 omröstningar om certifiering eller avcertifiering av fackföreningar. Under 1996 mottog myndigheten över 30 000 anmälningar, de flesta riktade mot arbetsgivare, om »unfair labor practice«. Det går lättare och snabbare enligt Taft–Hartley-lagen att få en domstol att inskrida mot en fackförening på grund av otillåtna stridsåtgärder än mot ett företag som avskedar fackligt aktiva. Dunlopkommissionen hävdar att sanktionerna mot arbetsgivare som bryter mot den kollektiva arbetsrätten är »långt svagare« än vid andra arbetsrättsliga överträdelser. De senaste åren har NLRB försökt öka respekten för fackliga rättigheter genom att begära fler »injunctions« mot arbetsgivare.

Under åttiotalet renodlades den antifackliga tendensen, men mycket av det som förknippas med Reaganperioden var fullt utvecklat tidigare. Richard B. Freeman och James L. Medoff gav i en välkänd bok *What Do Unions Do?* (1983) en bild som väl stämmer med Dunloppapportens. De beskrev hur företagen under långt tid gradvis trappat upp sina åtgärder mot fackföreningarna, särskilt mot de fackligt aktiva. Under 1980 avskedades var tjugonde arbetare som röstade ja till facklig organisering, enligt deras beräkning. Freeman och Medoff ansåg att företagets ökade oförsonlighet är en huvudorsak till att fackföreningarna tappat mark i den privata sektorn. Författarna redovisade inte mindre än tolv undersökningar som styrkte att arbetsgivarna i hög grad påverkade omröstningarna med hjälp av propaganda, antifackliga konsulter, fördröjningstaktik och illegala påtryckningar. Detta var »en avgörande, om inte *den* avgörande faktorn».⁸

»Skamligt, ett bedrägeri«, menar en företrädare för AFL–CIO i San Francisco om proceduren för val och övervakning genom NLRB. Intervjuer under hösten 1997 med forskare, federala för-

likningsmän och arbetsmarknadsjournalister på olika platser bekräftar att skyddet för föreningsfriheten är illusoriskt. Många fackföreningar föredrar i dag att försöka uppnå en förhandlingsrelation med arbetsgivaren vid sidan av det federala regelverket. AFL-CIO har funnit att det mest effektiva sättet att slå tillbaka mot en kränkning av föreningsrätten är att driva en offentlig opinionskampanj mot företaget («corporate campaign»). Sedan mitten av åttiotalet är detta en facklig huvudstrategi.

Långt ifrån alla anställda i Amerika har rätt att förhandla kollektivt enligt den federala arbetsrätten. Lagen gäller i princip endast företag som kan påverka mellanstatlig handel, vilket betyder att anställda vid de minsta företagen inte omfattas. Undantagna är också jordbruksarbetare, vilkas rättigheter regleras av delstaterna. Arbetsledare och andra som anses förbundna med arbetsgivaren har inte förhandlingsrätt. I rättspraxis har gränsen dragits så att till exempel den som lägger arbetstidsschema eller gör anställningsintervjuer inte kan företrädas av en fackförening. Kongressen ansåg 1947 att arbetsledare är driftiga, självständiga personer som kan ta vara på sig själva. »Det förefaller fel, och är fel, att underkasta människor av detta slag, som demonstrerat sin initiativförmåga, ambition och framåtanda, den fackliga utjämningsprocessen«, menade en kongressman. Och fackföreningarna borde slippa medlemmar med avvikande lojaliteter, »en potentiell femtekolonn«.⁹

Rättsreglerna är många och svårtolkade, de genererar ett även för amerikanska förhållanden vidlyftigt processande. Mellan 1971 och 1991 mer än fyrdubblades antalet arbetsrättsliga mål vid federala distriktsdomstolar, enligt Dunlopkommissionen. *Labor Relations and the Litigation Explosion* heter en bok av Robert Flanagan, som kom ut 1987. Reinhold Fahlbeck uppgav 1988 att en femtedel av alla mål i högsta domstolen i Washington gällde den federala arbetsrätten i vid mening. NLRB har tidvis varit den största civila, federala övervakningsmyndigheten. Varje år handläggs 40 000 ärenden, de flesta om »unfair labor practices«, av ett par tusen tjänstemän i Washington och vid regionala kontor.

Under Reagans tid som president skars personalen ned, och handläggningstiderna ökade okontrollerat. Mediantiden från anmälan till verkställighet var 1988 över tre år. Senare har den förkortats.¹⁰

Den fackliga striden har juridifierats; anmälningar, processer, skadestånd och skiljeförfaranden betyder mer än förhandlingar.

Fackföreningen har få andra effektiva vapen än en allmän strejk när avtalet löpt ut. Övertidsblockader och andra partiella stridsåtgärder tillåts inte. I praktiken förekommer det inte att fackföreningen tar ut endast vissa medlemmar i strejk, eftersom arbetsgivaren har rätt att beordra förmän och andra att utföra arbetet.¹¹ »Det har blivit så lätt att bryta upp strejker att företagen ibland uppmuntrar dem«, skriver Charles C. Heckscher i *The New Unionism*. Att skapa en strejksituation kan vara ett sätt att påskynda en avveckling av fackföreningen.¹²

Den kollektiva arbetsrätten befinner sig i fullständig oreda, skrev William B. Gould, senare ordförande i NLRB, i en bok 1993.

Dunlopkommissionen och dess kritiker

För att återge arbetarna rättigheter som eroderats förespråkade Dunlopkommissionen snabbare beslut om certifiering och mindre utrymme för arbetsgivaren att förhala. Omröstning om organisering skulle kunna ske inom två veckor efter att den begärts, och NLRB borde prompt kunna utverka en »injunction« mot en arbetsgivare som kränker föreningsrätten. Fackliga organisatörer skulle ges tillträde till vissa företagslokaler. Kretsen av ledningspersonal utan fackliga rättigheter skulle minskas. Kommissionen ville göra det lättare för fackföreningar som certifierats att nå avtal, genom stärkt medling och i vissa fall skiljeförfarande. Fler förhandlingar och färre processer var en huvudtanke i förslaget.

Företagen har länge velat ha rätt att införa medinflytande och självstyre för anställda vid sidan av den fackliga vägen. Kommissionen försökte underlätta sådant samarbete men ville ha kvar

Wagnerlagens förbud mot att företagsstyrda organ representerar de anställda. Detta är en evig balansgång.

Ett reformprogram som i stort sammanfaller med Dunlop-kommissionens har lagts fram av William Gould som ordförande för NLRB under Clinton.¹³ Sådana förslag var emellertid chanslösa i en kongress behärskad av män som Newt Gingrich och Robert Dole. De kom aldrig upp på den politiska agendan. Den konservativa kritiken formulerades av bland andra Leo Troy, ekonomiprofessor vid Rutgersuniversitetet, i tidskriften *Regulation*. Han ansåg att Dunlopkommissionen hade blickarna riktade bakåt mot trettio- och fyrtiotalen, att fackföreningar överlever och frodas bara när de skyddas från konkurrens och att alla försök att vitalisera dem är dömda att misslyckas i en världsekonomi präglad av fritt ekonomiskt utbyte. Strukturförändringar i näringslivet tränger tillbaka fackföreningarna i den privata sektorn i alla större industriländer.

Leo Troy påpekade att motståndet mot facklig organisering är starkt inte bara bland arbetsgivare utan också bland löntagare. Han ansåg att en forcering av omröstningar om organisering vore detsamma som att inskränka arbetsgivarens yttrandefrihet, som omhuldas av Taft–Hartley-lagen. Om arbetsledare tilläts organisera sig skulle företagsledningens auktoritet urvattnas. Kommissionens förslag i stort skulle byråkratisera arbetslivet.¹⁴

Domstolarna råder

Det har gått nästan 40 år sedan kongressen antog någon väsentlig förändring i den kollektiva arbetsrätten. Railway Labor Act från 1926 är ännu i kraft liksom den omstridda Davis–Bacon Act från 1931, som i praktiken tvingar företag med federala byggnadskontrakt att tillämpa avtalslöner. Varken demokrater eller republikaner har förmått samla den erforderliga majoriteten för att modernisera »the Wagner Act framework« med alla dess motstridiga och föråldrade regler. Det betyder inte att arbetsrätten varit oförändrad sedan 1959, bara att det är domstolarna och

NLRB som står för rättsutvecklingen. Politiskt inflytande gör sig gällande främst vid tillsättning av federala domare och styrelseledamöter i NLRB. Mönstret från förra seklet finns kvar. De i praktiken viktigaste reglerna i arbetsrätten har skapats av högsta domstolen, menar Reinhold Fahlbeck. »Detta har skett utan närmare vägledning i lagstiftningen.»¹⁵ Det är främst den dömande makten som reglerar arbetsmarknaden, och den tendensen har förstärkts under senare tid.

Amerika är alltså det stora undantaget. Som medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO) har Amerika inte ratificerat någon av de centrala konventionerna om anställdas rättigheter, trots att i varje fall respekt för föreningsfriheten och rätten att förhandla kollektivt ligger implicit i medlemskapet. Systemet med vikter och motvikter har hindrat de statsorgan som har sitt mandat direkt från folket att skapa en modern och sammanhängande kollektiv arbetsrätt.

Noter

1 Fahlbeck, s. 67, 160, 165 f. Gould, s. 43 f. 63.

2 Fahlbeck, s. 44 ff. 52, 110, 126, 150. Fraser o. Freeman, s. 139. (Uppsats av William E. Forbath.)

3 Jämför Flanagans påpekande s. 7: »Många iakttagare menar att kollektivavtalsparterna är mer benägna att ta ansvar för att följa regler de utvecklar själva än för regler de påtvingas av tredje part.»

4 Fahlbeck, s. 140.

5 Geoghegan, s. 254.

6 Fahlbeck, s. 119.

7 Fahlbeck, s. 138.

8 Freeman o. Medoff, s. 221 ff.

9 Fahlbeck, s. 43 ff.

10 Gould, s. 159. Fahlbeck, s. 75 ff. NLRB Strategic plan 1997.

11 Fahlbeck, s. 188.

12 Heckscher, s. 61, 79.

13 Deeds och Gould, s. 39.

14 Catoinstitutets hemsida.

15 Fahlbeck, s. 79.

7.

Individens rätt i arbetslivet – medborgarrätt och särbehandling

En domstol i New York fann 1997 Svenska Handelsbanken skyldig till könsdiskriminering. Victoria Greenbaum, som arbetat i banken som penningmäklare, hade nekats befordran till »vice president«, med högre lön, vid kontoret i New York. Domstolen ansåg att banken sedan sagt upp henne som vedergällning för att hon protesterat. Juryn mätte ut ett skadestånd på en och en halv miljon dollar (tolv miljoner kronor). Greenbaum hade begärt omkring tio miljoner dollar.

Stephan Oxenborg, bankens chef i New York, hävdar att det ekonomiska resultatet av Greenbaums arbete inte räckte för att motivera en befordran. En penningmäklares effektivitet är lätt att mäta. Att Greenbaum sades upp, tillsammans med flera andra, berodde på att hela den delen av verksamheten skulle flyttas till London. Någon könsdiskriminering hade inte skett, banken i New York har flera kvinnliga chefer.

Juryn bestod av sju kvinnor och en man, domaren var en kvinnlig »hispanic«. Utgångsläget för den utländska storbanken i konflikt med en ensam kvinna var inte gynnsamt. Ännu sommaren 1998 var målet inte slutligt avgjort.

Domstolarnas kompetens ifrågasatt

Civil Rights Act 1964 var för medborgarrättsrörelsen vad Wagnerlagen var för fackföreningarna. Det finns likheter mellan dem i fråga om juridisk dräkt och kontrollmekanismer. Diskrimi-

nering i medborgarrättslagen motsvaras av »unfair labor practice« i Wagnerlagen. Båda lagarna kom med förändringens vin-
dar, de markerade en ny tid och gav erkännande och kraft åt
förut undertryckta rättigheter. Samtidigt fanns det en skillnad i
själva rättighetssynen, som bidrar till att förklara varför den
nyare lagen fått ett bredare genomslag än den äldre.

Det grundläggande diskrimineringsförbudet i arbetslivet finns
i »Title VII« i Civil Rights Act 1964. Charles C. Heckscher hävdar
att Title VII är »den viktigaste arbetslagstiftningen sedan Wag-
nerlagen«. Reformen drevs fram av medborgarrättsrörelsen, och
det allt överskuggande var diskrimineringen av svarta, men lagen
riktade sig också mot diskriminering på grund av kön, religion
och nationellt ursprung. Förbudet gäller alla arbetsgivare med
minst femton anställda. Senare har kongressen stiftat lagar mot
diskriminering på grund av ålder, havandeskap, handikapp och
ohälsa, och delstaterna har stiftat egna lagar, som går längre än
de federala, och infört egna procedurer för prövning av klagomål.
Flera delstater har lagar mot diskriminering på grund av
sexuell läggning.

År 1975 anmäldes över 60 000 fall av diskriminering till den
federala myndigheten Equal Employment Opportunities Com-
mission (EEOC), under senare år har siffran varit omkring
90 000. Därtill kommer oräkneliga fall som stannar i delstaterna.
Hösten 1997 hade EEOC omkring 100 000 oavgjorda ärenden,
handläggningstiderna är ofta mångåriga.¹

De administrativa organen anses ineffektiva och underbeman-
nade. Karen Nussbaum vid AFL-CIO i Washington, tidigare hög
tjänsteman i arbetsdepartementet, säger att alla federala kon-
trollorgan med uppgift att vaka över anställdas rättigheter skars
ner med mellan hälften och en tredjedel när Ronald Reagan till-
trätt som president. »Det blev omöjligt att genomdriva lagarna.«

Diskrimineringsförbuden fick emellertid stora verkningar,
mest på grund av domstolarnas stränghet. Charles C. Heckscher
skriver: »Effekten av Title VII på arbetsgivarna, särskilt de stora,
har varit betydande. En stämning mot AT&T under det tidiga

sjuttioalet blev så kostsam för företaget och krävde så massiva förändringar i företagets policy att chockvågorna nådde vida ikring. Många företag gjorde om sin personalpolitik för att försäkra sig om att bestraffningar och avskedanden av anställda tillhörande etniska minoriteter kunde klart motiveras utifrån arbetskrav. Det har lett till en vidsträckt tillämpning av moderna disciplinsystem och krav på verifierbar dokumentation i stället för chefsnycker.«²

Liknande iakttagelser gör William Gould. Diskrimineringsförbuden, tillsammans med en gradvis urholkning av den fria uppsägningsrätten, har genomgripande effekter.³

Arbetsrätten genererar ett allt vidlyftigare processande. Vi har bara sett början än, menar Kenneth Anderson i Los Angeles, advokat och skiljedomare i arbetstvister. Andelen arbetsrättsliga mål i Kalifornien ökar hela tiden, särskilt de som gäller Title VII. Den federala lagen om rätt till ledighet ger upphov till allt fler tvister.

Försäkringsbolaget State Farm ingick 1992 en förlikning med 814 kvinnor, som nekats välbetalda arbeten som agenter. Tillsammans med tidigare skadestånd i samma mål blev det över 200 miljoner dollar. En kort tid dessförinnan hade Texaco tvingats betala 20,3 miljoner dollar till en enskild kvinnlig anställd.⁴ Kenneth Anderson visar en lista över 77 fall där domstolar under 18 månader 1996–97 beviljat individuella skadestånd på en miljon dollar eller mer i arbetsrättsmål.

Vilken kompetens har domstolarna att döma i arbetstvister? Kenneth Anderson är kritisk. »Domstolarna har dubbla måttstockar. De dömer utifrån krav som de inte uppfyller i sin egen verksamhet. De är subjektiva på ett sätt som de inte skulle tillåta hos en part. Sedan det blev vanligt att ha jury i diskrimineringsmål har rättegångarna blivit alltmer känslomässiga.« Detta speglar en kritik från arbetsgivarsidan. Den arbetsgivare som anklagas för att diskriminera bär en stor del av bevisbördan, han kan tvingas visa att han haft goda sakliga skäl för sitt handlande.

Kenneth Andersons negativa syn på domstolarna delas av

Hezekiah Brown, som svarar för ett arbetsmarknadsprogram vid Cornell-universitetet. Utifrån sin erfarenhet som fackföreningsman och medlare hävdar han att domstolarna dåligt förstår de arbetsrättsliga tvisternas särart. Han menar att Amerika skulle vara betjänt av särskilda arbetsdomstolar.

Samtidigt är det få som förnekar att diskrimineringsförbuden varit en mäktig hävstång för lika rättigheter i arbetslivet de senaste 30 åren. Till stor del har det skett genom att de tillämpats på ett annat sätt än lagstiftaren tänkt sig.

Fackföreningarna och rasfrågan

John S. Sweeney, ordförande i AFL-CIO sedan 1995, ser kampen för fackliga rättigheter som en del av medborgarrättsrörelsen. Pastor Jesse Jackson, som försöker bygga en politisk »regnåbåskoalition«, lierar sig med fackföreningarna och dyker upp varhelst arbetare strejkar eller demonstrerar. Men rasfrågan har alltid varit ömtålig inom fackföreningsrörelsen, och dess betydelse för den nutida regleringen av arbetsmarknaden kan knappast överskattas. Bara utifrån den går det att förstå varför individuell medborgarrätt kommit att betyda mer än kollektiv arbetsrätt som medel i kampen mot orättvisor i arbetslivet. Diskrimineringen av de svarta har påverkat det amerikanska arbetsmarknadssystemet på två sätt: Den är den huvudsakliga anledningen till civil rights-lagstiftningen, och den har försvagat fackföreningsrörelsen och kollektivavtalssystemet.

I den äldre fackföreningsrörelsen var rasismen ofta öppen och institutionell; svarta arbetare var uteslutna enligt stadgarna. De flesta yrkesförbunden var helt »vita«. Historikern William H. Harris har funnit att vita arbetare inlett mer än hundra strejker för att utestänga svarta från arbetstillfällen. Det är inte förvånande att de svarta ofta låtit sig utnyttjas som strejkbrytare. En av de tidiga ledarna, Booker T. Washington, såg fackföreningarna som en fiendemakt och rekommenderade sina rasfränder att bjuda under vita arbetare. En studie i New York 1935 visade att

flertalet fackföreningar inte hade några svarta medlemmar.⁵

Den etniska faktorn var viktig också på andra sätt. I Kalifornien sammanföll fackföreningsrörelsen nästan helt med den anti-kinesiska rörelsen, som fick kongressen att anta den så kallade Chinese Exclusion Act 1882. Fackföreningarna tvingade flera industrier, till exempel cigarrtillverkarna, att säga upp alla kinesiska arbetare. Federation of Organized Trades and Labor Unions (senare omdöpt till AFL) hade på sin politiska plattform 1881 punkten »Chinese exclusion«.⁶

Först med massorganiseringen under trettioalet blev fackföreningsrörelsen etniskt bredare. De svarta utgjorde en växande andel av medlemmarna i CIO, men det dröjde innan de fick något inflytande. Många av deras ledare och förespråkare var kommunister, som drabbades av utrensningarna efter kriget. Ett råd för de fackligt organiserade svarta, National Negro Labor Council, kollapsade 1956. Trots att AFL-CIO vid sammanslagningen antog en stadga, som uppmanade alla arbetare utan hänsyn till ras, religion eller nationellt ursprung att organisera sig, förblev många fackföreningar i praktiken helvita. Den vita majoriteten utestängde svarta från lärlingsplatser och yrkesutbildning, och inte ens bilarbetarförbundet, som tidigt samverkat med de svartas organisation NAACP, hade nämnvärt antal svarta förtroendemän.⁷

Fackföreningarna var en del av den rasistiska samhällsstruktur medborgarrättsrörelsen riktade sig emot. De var också tämligen sexistiska. AFL och CIO ansträngde sig inte att organisera lågavlönade kvinnor i service- och kontorsyrken, bara en sjättedel av medlemmarna i mitten av femtioalet var kvinnor. Fackföreningsrörelsen bekände sig till lika lön för lika arbete men slöt könsdiskriminerande avtal. Kvinnogrupper började finna den fackliga vägen alltför mödosam och krävde lagar mot könsdiskriminering.⁸

George Meany var försiktig i sitt agerande mot rasism och diskriminering i fackföreningarna, men han verkade tillsammans med medborgarrättsrörelsen för politiska reformer. AFL-CIO

stödde fullt ut medborgarrättslagen 1964, som var en del av Lyndon Johnsons »Great Society«.

Nixon införde positiv särbehandling

Grundtanken i den arbetsrätt som tillkom på trettiotalet är kollektivistisk. Kollektivavtalet reglerar anställningsvillkoren också för icke medlemmar. Fackföreningen ges rätt att använda stridsåtgärder och att verka för ett disciplinerat handlande bland medlemmarna i kollektivets intresse. Men den amerikanska arbetsrätten har efter hand gjort så många undantag och avsteg från detta synsätt, ibland med motivet att skydda den enskilde mot fackföreningen, att kollektivavtalssystemet förlorat det mesta av sin kraft.

Medborgarrättslagstiftningen har gått åt motsatt håll. Dess utgångspunkt är individualistisk, men i tillämpningen har den blivit ett instrument för rättvisa mellan grupper genom vad som kallas »affirmative action«, »preferential treatment« eller »reverse discrimination«: positiv särbehandling av etniska minoriteter och kvinnor. För att bli effektiv har medborgarrätten behövt starka inslag av kollektivism.

De federala insatserna mot rasdiskriminering i arbetslivet var obetydliga fram till sextiotalet. De svartas organisation NAACP hade förgäves begärt att Wagnerlagen skulle förbjuda rasdiskriminering inom de fackliga organisationerna. Franklin Roosevelt utfärdade 1941 en så kallad exekutivorder, som förbjöd diskriminering av svarta i försvarsindustrin och upprättade Fair Employment Practices Committee. Rasfrågan var ömtålig i den demokratiska koalitionen av fackföreningar, nationella minoriteter och sydstatsdemokrater.⁹

John Kennedy använde uttrycket »affirmative action« i en exekutivorder 1961. Företag med federala kontrakt ålades att underlätta för tidigare utestängda medborgargrupper att söka lediga platser, främst genom att informera bättre. Sökande skulle sedan behandlas utan hänsyn till »ras, tro, hudfärg eller nationellt

ursprung«. Någon omvänd diskriminering var det inte tal om.

Inte heller Title VII gick ut på särbehandling. I lagtexten sades uttryckligen att lagen inte fick tolkas som »ett krav på någon arbetsgivare... att ge förmånsbehandling ('preferential treatment') till någon individ eller grupp... på grund av en obalans«. Lagen förbjöd arbetsgivare att »begränsa, segregera eller klassificera« anställda på grund av ras, religion, kön eller ursprung. Hubert Humphrey, som lotsade lagförslaget genom senaten, gjorde sitt bästa att lugna oroade sydstatspolitiker med att lagen inte krävde »något slags balans i arbetsstyrkan genom förmånsbehandling av någon individ eller grupp«. Han lovade äta upp sin hatt om lagen skulle resultera i kvotering.

Arbetsgivaren kunde enligt förslaget ställas till ansvar endast för uppsåtlig diskriminering, inte för att samhällsförhållanden speglas i personalens sammansättning. Humphrey påpekade att anställningsprov som ger olika utslag i olika grupper skulle förbli tillåtna, om de inte användes i diskriminerande syfte. Det fanns inga bestämmelser som lade bevisbördan på arbetsgivarna.

Så gott som alla de frågor som senare framkallat kontroverser var uppe till diskussion i kongressen 1964. Kritikerna misstänkte genast att en antidiskrimineringslag skulle utmyнна i »kvotering«. »Jag vet vad som kommer att hända« sade senator James Eastland från Mississippi. »Lagen kommer att diskriminera mot vita.« Lagförslagets motståndare såg till att EEOC inte fick några effektiva befogenheter gentemot arbetsgivarna, annars hade de tillgripit en filibuster.¹⁰

I ett tal till svarta studenter i juni 1965 sade president Lyndon B. Johnson att »vi eftersträvar jämlikhet inte bara som en rättighet och en teori utan jämlikhet som ett faktum och jämlikhet som ett resultat«. I ett annat tal använde han en liknelse lånad från Martin Luther King:

»Föreställ er ett hundrameterslopp där den ene av två tävlande har benen ihopkedjade. När han sprungit tio meter har den andre sprungit femtio. Hur ska man rätta till den situationen? Ska man bara ta bort kedjorna och sedan låta loppet fortsätta? Då

skulle man kunna säga att lika chanser råder. Men en av löparna skulle fortfarande vara fyrtio meter framför den andre. Vore det inte en bättre rättvisa att låta den tidigare kedjade löparen först komma ifatt de fyrtio meterna; eller att starta om loppet från början? Det skulle vara 'affirmative action' för jämlikhet.«

Detta var idémässigt grunden för positiv särbehandling. De svarta bör kompenseras för bestående effekter av diskriminering i det förflutna. Det är inte nog att de erbjuds utbildning och arbete enligt samma regler som vita, när de så länge hindrats att förvärva likvärdiga kunskaper och meriter.

Men inte heller Lyndon Johnson förespråkade positiv särbehandling, i betydelsen kvotering eller lägre meritkrav för svarta. En presidentorder i september 1965 om »affirmative action« i företag med federala kontrakt har i efterhand tolkats som ett direktiv om positiv särbehandling men innehöll ingen sådan precisering. Arbetsgivarna ålades att förbättra de svartas chanser så att alla kunde behandlas »utan hänsyn till ras, religion, färg eller nationellt ursprung«. Viktigare var att Johnson samtidigt inrättade en avdelning i arbetsdepartementet med befogenhet att utfärda direktiv om rasintegration. Där gavs presidentordern innebörden av omvänd diskriminering. En mycket stor del av arbetskraften berördes direkt. Andelen har senare uppskattats till en fjärdedel.¹¹

Martin Luther King krävde att de svarta skulle kompenseras för det förgångnas orättvisor men undvek, även han, att kräva positiv särbehandling på grund av ras. Han ville ha en »Bill of Rights« för alla eftersatta grupper. Gunnar Myrdal tog 1964 ställning emot positiv särbehandling och talade för en rasneutral politik för att lyfta alla fattiga.¹²

Genombrottet för positiv särbehandling i egentlig mening kom 1969 under Richard Nixon med George Shultz som arbetsminister. Efter mordet på Martin Luther King stod rasfrågan högt på dagordningen. I den så kallade Philadelphiaplanen, som hade förberetts under Lyndon Johnson, ålade Nixon byggnadsföretag och fackföreningar i Philadelphia att genomföra kon-

kreta åtgärder för att nå rasjämslig balans i arbetsstyrkan. Kravet på särbehandling var kopplat till en påvisbar tidigare diskriminering. Planen vidgades snart till att gälla alla företag med större federala kontrakt, och från 1974 innebar den positiv särbehandling också av kvinnor.

Nixon var inte känd för att förespråka de svartas rättigheter. En företrädare för de svartas organisation NAACP menade att Philadelphiaplanen var ett försök av presidenten att »bryta upp koalitionen mellan negrerna och fackföreningarna«. Misstanken bestyrks av vittnesbörd från bland andra Nixons rådgivare John Ehrlichman. Presidenten såg Philadelphiaplanen som en sprängkil mellan fackföreningar och medborgarrättsgrupper, han trodde att positiv särbehandling av de svarta skulle reta upp vita arbetare och splittra den demokratiska politiska fronten. AFL-CIO uttalade sig emot positiv särbehandling. Philadelphiaplanen bröt upp hävdvunna arbetsplatsregler om senioritet och system för antagning av lärlingar, vilket orsakade svår vända inom fackföreningsrörelsen.¹³

I kongressen väcktes i slutet av 1969 ett förslag som uttryckligen förbjöd kvotering. Nixon engagerade sig starkt emot förslaget, som fälldes av en majoritet bestående huvudsakligen av republikaner. En som stödde kvotering var George Bush, medan den vänsterliberale demokraten George McGovern var kritisk.¹⁴

Efter några år svängde Nixon och drev en kampanj mot »kvoteringskandidaten» McGovern inför presidentvalet 1972. Men frågan var inte starkt partiskiljande, och positiv särbehandling slog snart igenom på bred front i offentliga förvaltningar, i företag med federala och delstatliga kontrakt och i högre utbildning. Företagen avkrävdes integrationsplaner med distinkta mål med procenttal och tidsangivelser. Minoritets- och kvinnoägda företag gavs företräde vid offentlig upphandling. Kongressen antog lagar med föreskrifter om positiv särbehandling, till exempel en lag om marktransporter. I näringslivet rådde till en början förbittring över den politiska inblandningen i företagens angelägenheter, men ganska snart började etnisk mångfald och lika

chanser för män och kvinnor uppfattas som gynnsamt för affärerna.

Företagen har anpassat sig till »affirmative action«, till en början för att värja sig mot diskrimineringsprocesser, menar William Gould. De har insett att etnisk mångfald kan vara en kommersiell tillgång bland annat genom att den förbättrar kontakten med en varierad kundkrets och förebygger offentlig kritik. I dag har så gott som alla större arbetsgivare ett eller annat program för »diversity«.¹⁵

Kongressen antog en ny medborgarrättslag 1991. Lagen återställde i huvudsak rättsläget till vad det varit före ett antal konservativa utslag i högsta domstolen i slutet av åttiotalet. Den reglerade arbetsgivarens bevisskyldighet och införde möjlighet till juryprövning i diskrimineringsmål. Lagen gav också ökat utrymme för skadestånd av straffkaraktär, »punitive damages«, men skadestånden maximerades, varför många föredrar att stämma enligt delstatslagar; så var det i Handelsbankens fall.

Under kongressbehandlingen intog näringslivet en relativt försiktig, medlande position. I områden med en starkt blandad befolkning, som Kalifornien, är hänsynen till ras, nationellt ursprung och kön en ofrånkomlig del av en arbetsgivares vardag. »Diversity« i företagen har blivit en mer eller mindre självgående process. Det är inte företagen utan den breda allmänheten som bjuder störst motstånd mot »affirmative action«, ungefär som mot »bussningen« av skolbarn på sjuttioalet, enligt en mängd opinionsundersökningar. Överraskande många inom de särbehandlade minoriteterna är kritiska.¹⁶

Det ömtåligaste området är särbehandlingen vid college och universitet, där antagningspoängen för svarta regelmässigt legat långt under den som krävts för vita och där i många fall platser reserverats för etniska minoriteter. Denna omvända diskriminering försvaras inte bara som en gottgörelse för orättvisor i det förångna utan också som ett sätt att ge de svarta, som ofta lever i segregerade samhällen, ökad tillgång på lärare, läkare, advokater och andra välutbildade.

Liknande motiv finns för positiv särbehandling i offentlig tjänst. »Rättssystemet får inte likna en främmande ockupationsmakt, därför måste vi ha mångfald«, säger en före detta biträdande justitieminister. Ofta betonas vikten av svarta förebilder; varje välutbildad och framgångsrik svart man eller kvinna bidrar till att minska rasfördomarna.

När kongressen försökt underlätta för etniska minoriteter att äga etermedier är syftet inte att gottgöra historisk diskriminering utan att öka mångfalden i programmen.¹⁷ Motiven för den positiva särbehandlingen har med tiden förskjutits från »compensation« till »diversity«. Bill Clinton vill att administrationen ska »se ut som Amerika«. I praktiken har därmed särbehandling kommit att ses som permanent.¹⁸

»Affirmative action« på lokalplanet

En vittförgrenad byråkrati har vuxit upp kring särbehandlingen. Ett kontor i San Francisco med fem anställda vakar över att minoriteter och kvinnor behandlas rättvist inom den kommunala hälsovården med omkring 6 000 anställda. Dess chef Gloria Louie visar en blankett som upptar inte mindre än 16 otillåtna grunder för diskriminering, däribland handikapp, ålder, politisk tillhörighet, civilstånd, status som förälder och sexuell läggning. Sist står ordet vedergällning, »retaliation«. Den som anser sig diskriminerad får ange om han eller hon blivit illa behandlad efter att ha påtalat en orättvisa. Flera av diskrimineringsförbuden har beslutats lokalt.

På blanketten ges tolv exempel på diskriminerande handlingar. Försummelse att handikappanpassa en arbetsplats eller att anpassa arbetstiden till den anställdes religionsutövning kan anses som diskriminering. Vanligast är anmälningar om rasdiskriminering, sexuella trakasserier och diskriminering på grund av handikapp, i den ordningen. Efter en utredning, som brukar ta sex till nio månader, kan den klagande få rättelse. Den som blivit förbigången kan till exempel ges förtur till nästa befordran.

»Störst framgång har vi haft mot rasdiskriminering«, säger Gloria Louie. »Vi försöker lösa tvister på informell väg. När det går så långt som till en skriftlig anmälan är stämningen på arbetsplatsen helt förgiftad. Och bara några få sådana fall leder till beslut om åtgärder.«

Den som klagat utan att få gehör kan gå vidare till statlig eller federal myndighet eller domstol.

Fackföreningarna är knappast pådrivande i kampen mot diskriminering, enligt Gloria Louie. I synnerhet gillar de inte anmälningar om sexuella trakasserier, som ställer medlem mot medlem. I sådana fall är emellertid domstolarna ganska stränga. Nakenbilder på en arbetsplats anses i rättspraxis könsdiskriminering enligt Title VII.

Gloria Louie visar en detaljerad statistik, avdelning för avdelning, över hur olika etniska grupper är företrädde bland de anställda inom hälsovården. En obalans blir ett ärende som högre chefer får ta ställning till.

Den etniska identiteten är ofta problematisk. Principen är att var och en själv avgör sin grupptillhörighet, men det duger inte att uppge till exempel blandad härkomst. En av de talrika skräckhistorierna kring positiv särbehandling handlar om en sextondels indian, som skaffade sig en studieplats vid universitetet såsom tillhörande en minoritet. En vanlig kritik mot särbehandling är att systemet låter sig manipuleras. Minoritetsägda företag gynnas vid offentlig upphandling, och i en del fall har det visat sig att de uppgivna ägarna är bulvaner.

En folkomröstning i Kalifornien 1996 förbjöd positiv särbehandling i allt som ligger under delstatens domvärjo. Den lag som antogs (»proposition 209«) får troligen störst effekt vid universiteten. Vid den juridiska fakulteten i Berkeley, där sedan början av sjuttioalet i medeltal 24 svarta studenter antagits varje år, föll antalet nyintagna svarta 1997 till noll.

University of California Los Angeles (UCLA) sägs tidigare ha varit det etniskt mest mångsidiga universitetet i Amerika. Så blir det inte nu, menar professor Marde Gregory, som undervisar i

en högre kurs i kommunikationsforskning. Bland kursdeltagarna har andelen svarta och »latinos« på grund av de nya reglerna minskat till hälften mot tidigare år. »Jag har sett svarta studenter som antagits tack vare positiv särbehandling och som nått fina resultat här. De har gått i svaga skolor och blommar upp vid universitetet. Nu känner sig svarta inte välkomna. De vill inte ens söka när de ser hur få som antas.«

Domstolarna vacklar än hit än dit

I facklitteraturen bedöms verkningarna av »affirmative action« helt olika. Ofta sägs att »affirmative action« gynnar medelklassen inom minoriteterna, inte de fattiga och lågutbildade. Många hävdar att svartas framgångar regelmässigt tolkas som ett resultat av särbehandling, vilket verkar stigmatiserande, och att svarta ungdomar inte känner tillräcklig press att skaffa sig gedigna meriter. »Affirmative action« skulle därmed permanenta rasismen. Den konservative svarte medlemmen av högsta domstolen Clarence Thomas har frågat: »Varför ska min son gynnas framför en fattig vit sökande från Appalacherna?« Alla svarta är inte underprivilegierade.¹⁹

William G. Bowen och Derek Bok har nyligen lagt fram en undersökning baserad på omfattande statistik över hur det går för svarta studenter. De beskriver »affirmative action« inom kvalificerad högre utbildning som »mycket framgångsrik«. Tack vare särbehandling tar långt fler svarta studenter examen och når viktiga befattningar i näringslivet, i akademiska yrken och i offentlig service. Det uppstår fler varaktiga kontakter och vänskapsrelationer mellan raserna än som annars blivit fallet. Undersökningen motsäger tesen att högutbildade svarta isolerar sig från sämre lottade rasfränder. En långt högre andel än bland jämförbara vita engagerar sig i lokalsamhällets föreningar och verksamheter. Tron att särbehandling stigmatiserar får inget starkt stöd bland intervjuade studenter.²⁰

Den politiska kritiken mot »affirmative action« har ökat under

senare år. I den enklare agitationen kallas alla former av särbehandling »kvotering«, som blivit ett fyord. George Bush spelade på missnöjet bland främst vita män i kampanjen för återval 1992. Den republikanske presidentkandidaten 1996 Robert Dole var känd som en anhängare av »affirmative action« men ändrade sig undervalkampanjen i ett försök att vinna majoritet i Kalifornien, där den vita befolkningen snart kommer att vara i minoritet och oron för en varaktig diskriminering av vita är stor.

Särbehandling lockar till röstfiske både bland gynnade och missgynnade men också till seriösa politiska och filosofiska diskussioner. Kritiken mot den praxis som vuxit fram utifrån medborgarrätten kan emellertid inte jämföras, i bredd eller intensitet, med den antifackliga opinionen, som är helt entydig i näringslivet och bland de konservativa. Den övervägande inställningen till positiv särbehandling är ambivalent.

Politiskt råder ett dödläge. Om många särbehandlingsprogram gäller att »det är osannolikt att kongressen kommer att avskaffa dem men också osannolikt att kongressen kommer att återinföra dem« om de underkänns av domstolarna, enligt Christopher Edley, tidigare Vita huset-medarbetare. Därmed styr de federala domstolarna rättsutvecklingen. Edley skrev 1996 att han tidigare utgått ifrån att de policyval och värdekonflikter han och hans kolleger brottats med till sist skulle avgöras av presidenten och kongressen. Men högsta domstolen hade i några domar signalerat något annat. I fortsättningen måste kampen föras huvudsakligen i form av rättsprocesser.²¹

Efter Earl Warrens avgång 1969 har flertalet nya medlemmar i högsta domstolen varit konservativa. Demokraten Jimmy Carter utnämnde ingen domare. Bill Clinton har utnämnt två, men dessa har inte ändrat balansen när det gäller synen på särbehandling, eftersom de domare som ersatts hörde till de mer liberala.²²

Även högsta domstolen är ambivalent. Flera domar har beslutats med fem röster mot fyra, i båda riktningarna. Bakom ett av de mest kända domsluten (fallet *Bakke* 1978) stod endast doma-

ren Lewis F. Powell i egenskap av vågmästare. Han fann att myndigheterna i Kalifornien förfarit olagligt när de reserverat 16 platser av 100 vid en läkarhögskola för sökande ur etniska minoriteter. Systemet var alltför stelt. Däremot kunde enligt Powell ras eller härkomst vara en plusfaktor vid antagningen inom ett mera flexibelt system.²³

Domstolsledamöterna har i sättet att argumentera visat sig trendkänsliga. De som på sjuttioalet godkände särbehandling enbart som ett medel att gottgöra en historisk diskriminering har senare menat att även behovet av mångfald kan vara ett godtagbart skäl.²⁴

Domstolarna prövar konkreta fall av särbehandling mot ett antal rättsregler, som anses begränsa kongressens och myndigheternas handlingsfrihet. Konstitutionen garanterar medborgarna lika skydd av lagarna, »equal protection of the laws«. Title VII och andra lagar förbjuder arbetsgivare att diskriminera. Högsta domstolen har sedan fyrtioalet använt begreppet strikt granskning, »strict scrutiny«, som syftar på att vissa förfaranden kan godtas bara om de uppfyller särskilt stränga krav. I rättsfall under senare år har det varit en kärnfråga huruvida »strict scrutiny« ska tillämpas.

Så småningom har ett antal kriterier för tillåten särbehandling vuxit fram. Domstolarna prövar om en åtgärd är tidsbegränsad, om den motsvarar ett »tvingande« eller endast ett »starkt« allmänintresse, om den är stramt utformad (»narrowly tailored«), om den gottgör en väldokumenterad tidigare diskriminering, om den inte onödigt skadar andra än dem man vill stödja, om alternativa, mindre ingripande lösningar övervägts och så vidare. Till sist väger domstolen samman alla regler och aspekter.²⁵

Det går inte att förutsäga ett domslut utifrån rättsreglerna. Vill man spekulera om framtida domar är det bättre att studera om de enskilda ledamöterna tidigare varit oftast för eller oftast emot särbehandling.

Under ett långt skede gick de federala domstolarna civil rights-opinionen till mötes. I praktiken godtog de kvotering. En fede-

ral domare beslöt 1976 att 42 procent av alla nyanställda inom polis och brandkår i Chicago skulle tillhöra minoriteter. En domstol i Pittsburgh beslöt att varannan polis i staden skulle vara kvinna eller svart. I en dom 1971 (fallet *Griggs*) ansåg högsta domstolen enhälligt att en arbetsgivare kunde fällas för diskriminering enligt Title VII även om diskrimineringen inte var uppenbar och avsiktlig. Domen lade en betydande bevisbörda på arbetsgivaren utan egentligt stöd i lagtexten. »Detta vittgående beslut skulle bli ett mäktigt stöd för principen om rättvisa och icke-godtycklighet i arbetslivet och så småningom stråla ut till andra sidor av anställningsförhållandena«, skriver William Gould. Domstolen återuppväckte bortglömda bestämmelser i en hundra år gammal medborgarrättslag, som medgav »punitive damages« vid rasdiskriminering.²⁶ Domstolarna upprätthöll Philadelphiaplanen, som bland annat gjorde det möjligt att föreskriva kvotering i företag där diskriminering dokumenterats.²⁷

Vid mitten av åttioalet började domsluten gå åt motsatt håll. Staden Richmond i Virginia, där halva befolkningen var svart men bara 1 procent av stadens affärskontrakt slöts med företag ägda av svarta, hade antagit en plan för att öka andelen sådana kontrakt till 30 procent. Högsta domstolen menade att sådan särbehandling måste underkastas »strict scrutiny«, vilket höjde ribban för tillåten »affirmative action«. I en dom 1995 med fem röster mot fyra (fallet *Adarand*) ansåg domstolen, tvärt emot ett tidigare avgörande, att samma princip skulle gälla också för federala program som förankrats i kongressen. Domen var ett svårt nederlag för president Clinton och administrationen.²⁸

Skolstyrelsen i Piscataway i New Jersey behövde säga upp en lärare, och valet stod mellan två kvinnor med likvärdiga meriter, en vit och en svart. För den etniska mångfaldens skull lät man den vita kvinnan gå. Hon stämde skolstyrelsen, och målet vandrade genom rättsinstanserna under stor uppmärksamhet. »Kan man avskedas bara för att man är vit?« Inför risken att högsta domstolen skulle döma till den uppsagda lärarinnans fördel bekostade civil rights-organisationer hösten 1997 en dyrbar för-

likning. En central fråga var om särbehandling kunde motiveras även om ingen part åberopade tidigare diskriminering.²⁹

De flesta program för positiv särbehandling inom offentlig selsättning och utbildning skulle troligen anses olagliga vid en prövning enligt de normer domstolarna tillämpat under senare år. Sannolikheten för att den politik som förts i trettio år kommer att raseras är ganska stor. Frivilliga program, som företagen följer i eget intresse, anses i regel tillåtna.

Skiljeförfarande utan balans

En omfattande arbetsrättslig lagstiftning har vuxit fram om arbetarskydd, garantier för pensionsrättigheter, minimilöner, rätt till ledighet och annat. Skyddet förstärktes även under Reagan-Bush-perioden. Enligt William Gould och andra har lagstiftningen svällt ut som en direkt följd av att kollektivavtalen trängts tillbaka.

En stor förändring i arbetsrätten under senare år rör anställningsskyddet och har sitt upphov främst i domstolarna. Högsta domstolen har tillerkänt offentliganställda en sorts egendomsrätt till sina befattningar, och synsättet har smittat av sig på den privata sektorn. Delstaternas domstolar anser att anställda inte får avskedas för att de vägrat utföra uppgifter som skulle strida mot »public policy«, mot allmänintresset. De finner ofta att ett anställningsskydd är underförstått i anställningsavtalet. Om en arbetsgivare i en personalhandbok framställer avskedande som ett straff som kan följa på vissa förseelser så kan han inte avskeda helt vid sidan av handbokens regler. Vedertagen praxis kan vara en del av det underförstådda kontraktet.

Federal lagstiftning om arbetarskydd och miljöskydd förbjuder sanktioner mot arbetare som »blåser i visselpipan«, som påtalar missförhållanden och lagöverträdelser. Kalifornien har förbjudit diskriminering av politiskt aktiva personer och ger ett särskilt skydd för jurymedlemmar. Montana har en lag om anställningsskydd, som medger uppsägning bara om det finns en skälig

anledning. Flera delstater ger skydd mot uppsägning i samband med graviditet.

Trots allt är huvudregeln att den anställde kan sägas upp utan att skäl behöver anges. Amerika var ett av sex länder som 1982 röstade emot en ILO-konvention med krav på saklig grund för uppsägning. De övriga var Irak, Saudiarabien, Libanon, Brasilien och Chile.³⁰

Undantagen från uppsägningsrätten har enligt William Gould medfört en ömtålig samexistens av två skilda system för tvistelösning: skiljedomsförfarande inom den fackligt organiserade sektorn, processande i domstoler inom den oorganiserade.³¹ Samma skillnad finns när det gäller andra slags tvister. När en facklig motpart saknas blir det processer i stället för förhandlingar, även om domstolarna ofta försöker förmå parterna att lösa sina mellanhavanden genom medling (»grievance mediation«).

Gould skrev om detta för omkring fem år sedan, och läget förändras fort. Även bland företag utan kollektivavtal blir det allt vanligare att tvister hänskjuts till skiljedom. Företagen vill slippa processer och skadestånd, som tenderar att bli extra höga på grund av jurysystemet; juryn bländas lätt av arbetsgivarens rikedom. Högsta domstolen godkände 1991 i fallet *Gilmer* att företag genom bindande avtal förmår sina anställda att fransäga sig rätten att gå till domstol vid tvister om uppsägningar och diskriminering.³²

Men skiljeförfarandet är inte detsamma när den enskilde står ensam mot företaget som när en fackförening medverkar. I det senare fallet utser och bekostar parterna gemensamt skiljemanden, och de regler som tillämpas utöver lagen finns i kollektivavtalet. I det förstnämnda fallet är det i praktiken arbetsgivaren som utser skiljemanden, och reglerna utöver lagen är de som företaget bestämt och som anses ingå i anställningsavtalet. Märkligt nog har högsta domstolen, i en prejudicerande dom om rasdiskriminering 1974, visat mindre tillit till ett skiljeförfarande som bygger på kollektivavtal. I sådana fall blir skiljedomen inte definitiv, utan tvisten kan prövas på nytt av domstol.³³

Ungefär 1 700 jurister har godkänts som skiljemän av förlikningsmyndigheten i Washington, Federal Mediation and Conciliation Service. De dömer i sammanlagt närmare 30 000 tvister om året men bara vid arbetsplatser med kollektivavtal. En svaghet i systemet är att det i medeltal tar nästan ett år att få ett avgörande.

Flera federala medlare på olika platser hävdar vid samtal att skiljeförfarandet vid oorganiserade företag inte är rättvist och effektivt. »Det finns inget tecken på att arbetsgivarna i den privata sektorn vill ha ett äkta skiljeförfarande, grundat på överenskomna regler«, säger en centralt placerad förlikningsman i Washington. Han är kritisk mot att National Academy of Arbitrators för några år sedan accepterade skiljeförfarande även när det saknas fackförening och kollektivavtal. Det händer att företag som förlorar i en skiljedom reagerar med att ändra reglerna. William Gould har redovisat anställningsavtal som dels fastslår att anställningen är »at will« (det vill säga möjlig att säga upp utan skäl), dels låter den anställda betala halva kostnaden för skiljeförfarande och dels förhindrar domstolsprövning även i fall där tvisten inte kan tas upp till skiljedom.³⁴

Amerikansk arbetsmarknad är inte så fri som många tror. Att den till stor del regleras av delstaterna, var och en med sina lagar och prejudikat, fördyrar tillvaron för företag med verksamhet i flera stater. Bara i Kalifornien lär det finns 400 lagar om arbetslivet. Att försöka beskriva den amerikanska modellen är att skjuta mot ett rörligt mål, den är ständigt något annat än vi nyss tyckte oss se.

Noter

1 Heckscher, s. 159. Edley, s. 47, intervju med Karen Nussbaum (AFL-CIO).

2 Heckscher, s. 159.

3 Gould, s. 30, 85.

4 DataLine, San Francisco 1992.

5 Fraser o. Freeman, s. 200. Steinberg, s. 28.

6 Fraser o. Freeman, s. 174 f. Gompers I, s. 225.

7 Renshaw, s. 155.

- 8 Renshaw, s. 165.
- 9 Steinberg, s. 59. Dubofsky, s. 131, 187.
- 10 Beckwith o. Jones, s. 39, 58, 101.
- 11 Edley, s. 51.
- 12 Kahlenberg, s. 10 ff.
- 13 Dubofsky, s. 223 ff.
- 14 Kahlenberg, s. 21 ff, 222. Lipset, s. 120 f.
- 15 Gould, s. 245. Edley, s. 58.
- 16 Gould, s. 247, ff. Lipset, s. 125 f. Kahlenberg, s. 191.
- 17 Edley, s. 61.
- 18 Kahlenberg, s. 29.
- 19 Kahlenberg, s. xxiii.
- 20 The New York Review of Books nr 16 och 17 1998. Boken, som refereras utförligt av Ronald Dworkin, heter *The Shape of the River: Long Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions* (1998). Författarna är före detta rektorer för Princeton respektive Harvard.
- 21 Edley, s. 67.
- 22 Edley, s. 33, 62.
- 23 Kahlenberg, s. 25 f.
- 24 Kahlenberg, s. 28.
- 25 Edley, s. 52 ff.
- 26 Gould, s. 237, 249.
- 27 Kahlenberg, s. 222.
- 28 Edley, s. 62 ff.
- 29 Reuterstelegram 21/11 1997.
- 30 Heckscher, s. 168.
- 31 Gould, s. 34, 58, 66 ff.
- 32 Gould, s. 81.
- 33 Anförande av Gould 8/4 1997.
- 34 Anförande av Gould 8/4 1997.

8.

Vad gör fackföreningarna i Amerika?

Ordet fackförening ger i Amerika andra associationer än i Sverige, den fackliga kulturen är en helt annan. Varje fackförening måste i huvudsak föra sin egen kamp. Värderingarna har formats under ständiga försvarsstrider i en miljö där samarbete och respekt mellan parterna som regel saknats. Det som ofta lönat sig har varit maktspråk, hierarkiska styrmetoder och hård organisationsdisciplin, ibland medvetna lagöverträdelser, sällan resonlighet och ansvarsfullhet. Att intresseorganisationer styrs av en rätt snäv gruppegoism tar de flesta amerikaner för givet. Vad vill fackföreningarna mer än överleva? Det brukar sammanfattas i Gompers programförklaring: »More.«

I september 1997 strejkade funktionärer och anställda vid Los Angeles största fackförening, avdelning 660 i förbundet för servicepersonal. Tvisten gällde sjukförmåner och arbetstider. Bland strejkvakterna fanns några som annars skulle ha lett förhandlingarna för de 40 000 medlemmarna. Parterna angrep varandra ilsket i Los Angeles Times.

Utifrån den affärsmässiga syn på facklig verksamhet som är ett arv från Samuel Gompers är det inget att förundras över att även fackliga funktionärer går i strejk. I den goda fackföreningens väsen ligger emellertid att det råder balans mellan gruppintressen och ideella strävanden. Den antifackliga omgivningen i Amerika har krympt utrymmet för idealiteten, det kollektiva egenintresset behärskar tänkandet, och spärrarna mot maktmissbruk och exploatering är svagare än på andra håll. Det finns

trovärdiga skildringar av den amerikanska fackföreningsrörelsens mörka sidor, som förklarar varför den antifackliga opinionen är stark även utanför företagens styrelserum.

En facklig jurists vittnesbörd

»Fackförening. Säg det ordet och hjärtat sjunker. Jag är fackföreningsjurist, och mitt hjärta sjunker. Dumma, enfaldiga fackföreningar: de är min livsuppgift.«

Thomas Geoghegan är utbildad vid Harvard, en idealist som valt ett oglamoröst och måttligt inbringande arbete som facklig advokat. I sin bok *Which Side Are You On? Trying to Be for Labor When It's Flat on Its Back* (1991) skildrar han arbetarmiljöer, där fackföreningarna en gång var livaktiga men som mer eller mindre slogs sönder av strukturomvandlingen under åttiotalet: tomma fabriker och stålverk, fackföreningspampar som värnar om spillrorna av sin makt, i förtid utslitna arbetare som luras på sina trygghetsförmåner... Han ger perspektiv på hur arbetsrätten kan fungera i den fackliga vardagen. Huvuddelen av sin erfarenhet har han från Chicago.

Geoghegans första uppdrag var att övervaka styrelsevalet i UMW 1972 efter att Anthony Boyle låtit mörda utmanaren Joseph Yablonski. Att gruvarbetarna fick välja sin förbundsledning i direkta val var en sensation, som chockerade AFL-CIO. När en hederlig men svag ordförande valts började Geoghegan arbeta på förbundskansliet i Washington. Han fick i uppdrag att övertala tullen att stoppa en fartygslast kol från Sydafrika på grund av en bortglömd paragraf från 1930 om varor som producerats under straffhot. En facklig ledare i Alabama, Sam Littlefield, ville inte ha in utländskt kol i sin delstat och förmådde Geoghegan att ta reda på fartygets position. När fartyget nådde hamnstaden Mobile omringades hamnen av hundratals gruvarbetare, all sjöfart stoppades, livsmedel ruttnade i hamnförråden, alla gruvor i Alabama stängdes. Littlefield uppträdde som en segerherre, men över gruvarbetarförbundet regnade

»injunctions« utverkade av justitiedepartementet, NLRB, staten Alabama, hamnen och arbetsgivarna. Det blev miljontals dollar i skadestånd och processande under tre, fyra år. Några månader efter aktionen hittades Littlefield skjuten på ett hotellrum i Washington.

Under den nya ledningen skulle demokrati råda i förbundet. Följden blev vilda strejker, som spred sig från gruva till gruva i Appalacherna. Domstolarna svarade med »injunctions« och straff för domstolsförakt, arbetsgivarna krävde skadestånd av förbundet. Vid ett tillfälle drev företaget Peabody Coal samtidigt 150 skadeståndsmål. Men de korta, lokala strejkerna bara fortsatte månad efter månad, år efter år.

Geoghegan lämnade UMW 1976 och gick över till United Steel Workers, ett förbund av annan karaktär, disciplinerat och ansvarsfullt, lovordat i medierna för att ha hållit fred med stålverken i 17 år. Men arbetarna var missnöjda, och en ung karismatisk fackföreningsman i Chicago, Ed Sadlowski, utmanade ledningens kandidat i ett ordförandeval. Hans främsta krav var att medlemmarna skulle få rösta om avtal. En tidigare förbundsordförande, David McDonald, varnade i pressen för att förbundsledningen skulle fuska i valet i Kanada. »Jag stal själv fyra val där uppe.« (Många fackförbund är gemensamma för USA och Kanada.)

Det gällde också att övervaka valet i södern. En av Sadlowskis medarbetare skjöts genom halsen utanför fabriksgrinden vid ett stålverk i Texas, en annan misshandlades i Florida. Inga fler kontrollanter sändes söderut. Sadlowski skulle ändå ha kunnat segra om inte stålarbetarförbundet bestått av en brokig blandning av olika ykresgrupper, exempelvis servitriser, arbetare i koppargruvor och poliser. Det fanns 15 000 röstlokaler. Sadlowski vann valet bland stålarbetarna. Han vann överallt där det fanns kontrollanter. Men han fick bara 44 procent av rösterna totalt. Från Quebec rapporterade 59 avdelningar att ingen medlem röstat på Sadlowski. De ansvarsfulla männen i toppen stal valet.¹

Ledningen i ett förbund för byggnadsträarbetare hade förlorat

95 miljoner dollar på spekulationsaffärer. För att täcka förlusten satte förbundet ett antal lokala avdelningar under tillfällig tvångsförvaltning, av påhittad anledning, och utsåg egna pålitliga hejdukar i de förtroendevaldas ställe. Därefter fördubblades medlemsavgiften. Ett par medlemmar som inledde en protestaktion blev hastigt av med sina jobb.

»Då och då«, skriver Geoghegan, »förepräder jag dissidenter i Teamsters, som misshandlats på fackföreningskontoret, ja verkligen misshandlats, som Marlon Brando i Storstadshamn.« Anledningen? Kanske att medlemmen anklagat funktionärerna för att inte ha tillvaratagit hans rätt. Teamsters har – Geoghegan skriver om åttiotalet – »en armé av anställda slagskämpar«.

En avdelningsordförande i United Steel Workers höll sig med väpnade livvakter. Även hans opponenter hade skjutvapen, eller bar något stort innanför jackan som skulle se ut som vapen. Ordföranden ville byta ut en »shop steward« på en arbetsplats och anordnade ett extraval. När valet var klart tog livvakterna rösturnan och gav sig iväg i en bil, jagade av opponenter. När urnan återställdes var sigillet brutet. Valfusket skedde så gott som öppet.

De fackliga funktionärerna hade privilegier och pengar, även på lokal nivå kunde inkomsten vara 100 000–250 000 dollar, och att gå tillbaka till produktionen med en vanlig arbetarlön var för dem en förhatlig tanke. Geoghegan tror att valfusket i de fackföreningar han lärde känna i Illinois på åttiotalet var satt i system. Han såg inte ett enda val där den som utmanat en sittande ordförande segrade. Han vill ha en vassare Landrum–Griffin Act, med krav på att en neutral utomstående instans ska räkna rösterna i alla fackliga val och förbud mot indirekta val.

Geoghegan berättar om många hederliga och dugande fackföreningsmän, ofta juridiskt kunniga, eftersom det fackliga arbetet mest består av processande och skiljedomsförfaranden, men den helhetsbild han ger är deprimerande.²

I avsaknad av effektiva motvikt tillåter sig en del företag upprörande ting. Under sju år företrädde Geoghegan ett par tusen

arbetare som blivit arbetslösa när Wisconsin Steel gick i konkurs, den första stora stålkraschen i Chicago på åttiotalet. Företaget hade ägts i sjuttio år av International Harvester. En tid före konkursen hade det sålts till ett litet underkapitaliserat bolag. De anställda förlorade 45 miljoner dollar i pensionsrättigheter, avgångsvederlag och inestående löner. Först efter ändlösa förvecklingar gick International Harvester med på en förlikning, där arbetarna fick ut 14 miljoner.

Rederiet CDS Midwest hade ett 90-tal anställda med hög genomsnittsålder, vilket betydde en stor pensionsskuld. Företaget försökte förgäves provocera fram en strejk. Det krävdes en lockout för att man skulle bli av med arbetarna och deras fackförening och kunna starta på nytt med nyanställda, befriad från pensionsskulden. »En fackförening kan inte längre rädda sig genom att vägra strejka eller lägga sig på sina bara knän och och gråta och be, beredd att skriva på vad som helst. Det finns i Reagan-eran ingen rätt till ovillkorlig kapitulation.»

Vid Danley Machine Tool strejkade arbetarna i nio månader. Till sist gick arbetsgivaren med på ett nytt avtal, men strax därpå försökte han avcertifiera fackföreningen i förlitan på stöd från de många strejkbrytare som rekryterats under konflikten och som permanent övertagit en del av jobben. Där räknade han fel. Nu röstade även strejkbrytarna för fackföreningen.

Under åttiotalets strukturkris var strejker sällsynta, och de få som utbröt blev katastrofer för arbetarna. Aldrig hade det funnits fler villiga strejkbrytare. Unga arbetslösa letade i tidningen efter uppgifter om strejker som om det vore platsannonser. När en nedläggning hotade kunde företaget pressa fackföreningen att gå med på lönesänkningar. Sedan lade man ner i alla fall och skyllde på fackföreningen.

Fackföreningsrörelsen anses vara en hemsk byråkrati. Så är det, skriver Geoghegan, men varför har den blivit sådan? Han lägger störst skuld på Taft-Hartley-lagen och de federala domstolarnas sätt att tillämpa den. Så gott som alla de fackliga tillvägagångssätt som åstadkom genombrottet på trettioalet, sympa-

tistrejker, sittstrejker, strejkvaktskedjor, bojkotter, räknas som olagliga, och sanktionerna i form av »injunctions«, skadestånd och straff är bitande. Förr kunde man strejka lokalt i frågor som inte reglerats i avtal. Numera har strejkrätten ersatts med ett skiljeförfarande, som gör juridik av vardagsproblem på arbetsplatserna. Och personalkonsulterna har lärt arbetsgivarna att de kan bryta mot Wagnerlagen, avskeda arbetare fritt, avskeda dem just för att de utnyttjar sina lagliga rättigheter, och att ingenting kommer att hända. »Wagnerlagen innehöll aldrig några verkliga sanktioner.«³

Geoghegan arbetar vidare som fackföreningsadvokat i södra Chicago. I all sin skröplighet och inskränkhet är fackföreningarna de enda som tar parti för arbetarna mot mäktiga bolag.

Chicago har en speciell tradition, man kan tänka på blodbadet på Haymarket Square 1886, gangsterväldet under förbudstiden, »Memorial Day Massacre« 1937, raskonflikterna och poliskorruptionen. Chicago var den storstad där den klassiska amerikanska partimaskinen levde kvar allra längst. Under borgmästare Richard Daley rådde på femtio- och sextiotalen ett bossvälde som spred cynism och desillusion. David Greenstone har visat hur den demokratiska partiapparaten i Chicago, som ville avvärja facklig inblandning i politiken, utövade ett korrupperande inflytande på fackföreningarna. Partiet »reducerade i väsentlig grad fackföreningarnas förmåga att fungera som en kanal för arbetarklassens krav«.⁴

Vad Geoghegan skildrar är inte ett tvärsnitt av Amerikas fackföreningsrörelse.

Konflikter i medvetandeindustrin

En av de mest omtalade arbetskonflikterna på senare är rör två dagstidningar i Detroit. Ännu efter tre år pågår efterspelet i de rättsliga instanserna.

Det fackliga inflytandet har traditionellt varit större i dagspressen än i många andra branscher. En aktiv fackförenings närvaro

på en tidningsredaktion påverkar inte bara anställningsvillkoren utan också sättet att arbeta och synen på det journalistiska uppdraget. I en konflikt har båda parter lätt att anse sig kämpa för sin professionella integritet och andra högre värden.

I juli 1995 gick 2 500 anställda i strejk vid Detroit Free Press och Detroit News, tillhörande Knight-Ridder Inc respektive Gannett Co, de två största tidningsägarna i Amerika. Tidningarna samordnas genom Detroit Newspapers Inc. Arbetsgivarna fortsatte utgivningen med hjälp av minst 1 200 nyanställda, som permanent övertog de strejkandes arbete. Eftersom förhandlingarna nått ett dödläge ansåg sig arbetsgivarsidan ensidigt kunna upphäva avtalet om »union shop«; strejkbrytarna skulle inte tvingas betala avgifter till fackföreningen. I februari 1997 erbjöd sig de som ännu betraktade sig som strejkande, omkring 1 000 personer, att villkorslöst återgå i arbetet. Företaget sade sig acceptera anbudet. I mån av arbete skulle de före detta strejkande återtas med förtur, men de som anställdes under strejken skulle vara kvar. Omkring 250 fick tillbaka sina arbeten. De sex berörda fackföreningarna svarade att strejken nu hade övergått i lockout. Kampen måste fortsätta till dess alla återfått arbetet.

I maj 1997 avskedade arbetsgivarna ett antal anställda på grund av förseelser något år tidigare i samband med konflikten. Bland dem var två typografer med över trettio års anställning, som hade deltagit i en otillåten demonstration framför tidningshuset. I juni demonstrerade omkring 100 000 människor i Detroit mot de båda företagen.

Parterna anmälde varandra för sammanlagt över hundra fall av »unfair labor practice«. En administrativ domare, som utredde konflikten åt NLRB, fann att arbetsgivarna gjort sig skyldiga till olaglig förhandlingsvägran och att detta varit en orsak till strejken. Ordföranden i NLRB William Gould, en auktoritet inom arbetsrätten, instämde med utredaren. I en sådan konflikt har arbetsgivaren inte rätt att permanent ersätta strejkande med nyanställda. NLRB begärde att en federal domstol skulle beordra arbetsgivarna att återta dem som erbjudit sig att villkorslöst åter-

gå i arbetet. Domstolen avslag yrkandet av tekniska skäl. Den rättsliga prövningen fortsätter.⁵

Ännu sommaren 1998 gav de strejkande ut en egen tidning, Detroit News. »Strejken/lockouten fortsätter. Prenumeranter fortsätter att bojkotta annonsörer och de båda tidningarna. Upplagorna är fortfarande en tredjedel lägre än före strejken.»

Det fackliga inflytandet i medierna har minskat, och det av journalister dominerade förbundet The Newspaper Guild gick för ett par år sedan upp i Communication Workers of America. I hela Los Angeles, en region med femton miljoner invånare, finns bara några hundra organiserade journalister. Deras avdelning har en oansenlig lokal i Long Beach och bär det outtalbara namnet CWA Local 39069/TNG69. Ordföranden heter Gary North. Tvärs över gatan ligger Press-Telegram, en av de tre tidningar avdelningen i Los Angeles hade avtal med i september 1997. Där är Gary North nattredigerare vid sidan av det fackliga uppdraget.

Den antifackliga inställningen har hårdnat bland tidningsutgivarna, hävdar North. Press-Telegram har haft kollektivavtal i omkring 40 år, och Knight-Ridder Inc har haft ett gott anseende som ägare. För några år sedan började ledningen frysa ut fackföreningen. Företaget slutade dra av fackavgiften och lät alla förhandlingar dra ut på tiden. Gary Norths närmaste chef yttrade inte ett ord till honom på ett halvår. Som fackligt aktiv hade han ingen chans att avancera.

Ett nytt kollektivavtal ingicks sommaren 1997, men bara två veckor senare bjöds tidningen ut till försäljning. I december såldes den till tidningskedjan Dean Singleton's MediaNews, som genast började sänka bemanning, löner och förmåner. Kollektivavtalet upphörde att gälla, 120 anställda sades upp. De övriga kallades in en och en och ombads säga ja eller nej till fortsatt anställning med sänkt lön och minskade sjukförmåner. Personalen demonstrerade mot sättet för övertagandet. Gary North, vars lön sänktes med nästan 300 dollar i veckan, meddelade: »Allt är på tok i dag. Väpnade vakter går omkring i lokalerna. Vi är

under belägring. Nu försöker vi få minst hälften plus en av de anställda att förbli lojala med fackföreningen.»

De anställda hävdade att Knight-Ridder inte haft rätt att sälja tidningen utan att inkludera kollektivavtalet. En skiljedomare underkände deras klagomål. Affären var formellt en försäljning av vissa tillgångar, och den tidigare ägarens avtalsförpliktelser ingick inte. Fackföreningen finns kvar och har laglig rätt att förhandla, men något kollektivavtal var inte i sikte ännu sommaren 1998. När kollektivavtalet upphörde blev företaget en »open shop«, vilket gör fackföreningen sårbar för framtiden.

Ägarna gör emellertid inte helt som de vill. NLRB kräver att en ny ägare som övertar flertalet av de anställda respekterar vissa hävdvunna regler på arbetsplatsen. När Dean Singleton försökte stoppa den interna distributionen av fackliga meddelanden till de anställdas postfack blev det bakläxa. Enligt North är det omöjligt att gissa vad NLRB kommer att godkänna som hävdvunna regler. »Det kommer att ta ett år, kanske två, kanske tio, att reda ut.«

Knight-Ridder har medverkat både som köpare och som säljare i tidningsaffärer där övergången till en ny ägare ger möjlighet att bli av med kollektivavtal och att sänka löner och anställningsförmåner. I Monterey i Kalifornien köpte man häromåret en kollektivavtalsbunden tidning av en annan tidningskedja, sade upp personalen och erbjöd återanställning på nya villkor.

I Kaliforniens huvudstad Sacramento heter den ledande tidningen The Sacramento Bee, flaggskeppet i en tidningskoncern. Stephen Greene är facklig och politisk reporter i tidningen och journalistklubbens förtroendeman (»shop steward«): »Företaget grundades 1857 och har varit i samma ägarfamilj sedan dess. Det har i dag avtal med fyra fackföreningar, men ledningen vill bli av med dem och har lyckats när det gäller tryckare och elektriker. I åtta år har journalisterna varit utan avtal, trots att vi har förhandlingsrätt enligt lag.«

Klubben har anmält företaget till NLRB, som funnit att företaget inte har förhandlat i god tro. Juridiska tvistefrågor har i två fall gått ända till högsta domstolen. Ledningen placerar fackligt

aktiva på förortsredaktioner eller ger dem obekväma arbetstider. Greene anser att hans egen karriär skadats av hans fackliga engagemang. Den långvariga, oavgjorda kampen sätter spår.

Företaget anser att personalkostnaderna ökat orimligt. Journalistlönerna är lika höga som i San Francisco, där det är dyrare att leva. Kostnaderna för sjukförmåner är en huvudorsak till att arbetsgivaren vill bli av med kollektivavtalen. Sjukförsäkringskostnaderna exploderade på sjuttio- och åttiotalen, påpekar Greene.

The Sacramento Bee var förr en liberal tidning, men dagens ärgeneration har gått åt höger. På ledarplats är tidningen, enligt Stephen Greene, hysteriskt emot att offentliganställda och lärare tillåts förhandla kollektivt. Den enda fackförening tidningen godkänner är Solidaritet i Polen. Rättstvisten med journalistklubben speglas inte i tidningen. Någon i tidningsledningen skriver korta notiser på ekonomisidan. Läsarna får inte veta sanningen, menar Greene.

När fackföreningarna trängts tillbaka har också den journalistiska bevakningen av arbetsmarknaden minskat, enligt samstämmiga uppgifter på fem dagstidningsredaktioner. Sådana nyheter hamnar långt bak i tidningen. Och yngre journalister är sällan intresserade av arbetsmarknaden.

Fackföreningar uppmärksammas bara när de är stygga, säger Eric Brazil, arbetsmarknadsreporter på San Francisco Examiner. Medierna förknippar fackföreningarna huvudsakligen med strejker.

En utgivare kallad seriemördaren

Harry Bernstein var facklig reporter på Los Angeles Times i över trettio år. Tidiga upplevelser gjorde honom orubblig i sitt partitagande för facket. Han anser att nästan alla företag i Amerika kan bryta upp en strejk. »Arbetsplatsen är totalitär i det här landet.»

Bernstein fick ingen ersättare som arbetsmarknadsreporter på heltid när han pensionerades.

Los Angeles Times beskrivs av medarbetare som antifacklig, och så har det varit sedan strejkande 1910 sprängde tidningshuset i luften.⁶ Men tidningen har samtidigt varit en mönsterarbetsgivare, som det varit ett privilegium att arbeta för. Nu har konservativa medlemmar av ägarfamiljen tagit över, säger Bernstein. Den nuvarande utgivaren kallas »seriemördaren« efter sin osentimentala framfart på redaktionen. Företaget har gjort sig av med äldre värlönlödade medarbetare och ersatt dem med frilansare och deltidanslällda, som man slipper betala sociala avgifter för. Några gånger har tidningen fällts i domstol för att ha utnyttjat sådana medarbetare i reguljärt heltidsarbete.

Los Angeles Times är en av många antifackliga arbetsplatser som i andra avseenden framstår som progressiva. Kenneth Reich, en äldre journalist, berättar att endast några enstaka kvinnor arbetade på redaktionen när han själv anställdes 1965. Där fanns ingen svart medarbetare, kanske två »latinos«. I dag är en tredjedel kvinnor, och minoriteterna är väl företrädde. Det är företaget som eftersträvat mångfald, betonar Reich, de anställda har inte tryckt på. Arbetsgivaren anlitar konsulter för »diversity training«: utbildning av personalen i att samarbeta över ras- och könsgränser. På redaktionen finns en aktiv »gay and lesbian caucus«, en klubb för homosexuella.

Kapitalismen är inte i sig rasistisk, sexistisk eller intolerant. Men den tenderar onekligen, när den utvecklas i full frihet, att vara antifacklig.

Fackföreningar för journalister kan utgöra ett stöd för den redaktionella integriteten och etiken. Vad betyder deras frånvaro på flertalet amerikanska tidningar, exempelvis när annonsörer försöker påverka det redaktionella innehållet? En del storianonsörer begär att bli förvarnade om när kontroversiella artiklar ska införas så att de kan dra tillbaka sina annonser. Chryslers annonsbyrå meddelade 1997 över hundra tidskrifter att företaget kräver en skriven redaktionell redovisning i förväg av planerade artiklar så att man kan undvika att annonsera intill »provokativa eller stötande« texter och bilder. Mot detta protesterade

utgivare och chefredaktörer genom sina föreningar, men Chrysler vägrade backa. Wall Street Journal skrev om konflikten utan att nämna journalisterna.

I ett land med större frihet för fackföreningar skulle motståndet mot sådana påtryckningar vara bredare och pålitligare.

Fackföreningarna som forskarna ser dem

Richard B. Freeman och James L. Medoff gav i klassikern *What Do Unions Do?* (1983) en på det hela taget positiv bild av fackföreningarna. Freeman är en i Sverige välkänd ekonomiprofessor vid Harvard, en auktoritet som sträng empiriker. Boken omtalas med respekt även av forskare som har en annan ekonomisk grundsyn. Freeman och Medoff ställer tydliga frågor och formulerar hypoteser, som de prövar mot statistik och undersökningar, egna och andras. Fakta talar enligt dem till fackföreningarnas fördel.

Mediebilden av fackföreningarna som korrumperade och odemokratiska är falsk, hävdar Freeman och Medoff. Medlemmarna är på det hela taget nöjda med den egna fackföreningen, deltagandet i möten och fackliga val är högt, valfusk är sällsynt, och korruption, förskingring och annan brottslighet är sällsyntare i de fackliga organisationerna än i företagen.⁷

En fackförening har enligt författarna två ansikten: ett monopolansikte och ett som uttrycker kollektiva opinioner (»a voice/response face«). Den som bara ser monopolansiktet har skäl att vara kritisk. Fackföreningarna värnar om organiserade arbetares intressen på bekostnad av konsumenterna, och de kan skada och snedvrider produktionen. Den som å andra sidan bara tänker på att fackföreningar ger röst åt arbetare kan antas vara uppskattande. Bland arbetsvillkoren finns kollektiva nyttigheter, till exempel en god och säker arbetsmiljö, som en enskild anställd inte kan påverka men som fackföreningen kan förhandla om. Tack vare fackföreningen tvingas företaget ta ställning till alla anställdas uppfattning, inte bara till uppfattningen bland dem

företaget löper risk att förlora (eller bland personer man önskar rekrytera). Fackföreningen ger röst åt de arbetande också i samhällsfrågor.

Freeman och Medoff menar att fördelarna är större än nackdelarna. Fackföreningarna påverkar gynnsamt både effektiviteten, inkomstfördelningen och samhällsstrukturen. Det vore en olycka för nationen om fackföreningarna försvann, men det vore också skadligt om de skulle organisera hela arbetsmarknaden. Författarna anser att en förstärkning av det fackliga inflytandet troligen skulle öka välfärden i stort, men det skulle samtidigt minska de direkt berörda företagens lönsamhet.

Störst skador vållar fackföreningarna när de pressar upp företagens kostnader till ohållbara nivåer. En omfattande forskning visar att avtalsbundna företag betalar högre löner och andra förmåner än andra företag, även när allt annat är lika. Differensen ökade under sjuttioalet med omkring 9 procentenheter. Avtalsbundna företag med färre än hundra anställda tycks ha drabbats särskilt hårt, vilket bidrar till att förklara bredden och styrkan i kampanjen 1978 mot den föreslagna arbetsrättsreformen liksom hela den antifackliga strömningen under åttiotalet. Branscher med starka fackföreningar, till exempel bilindustrin, gastkramades när den internationella konkurrensen ökade och nya kostnader inte längre kunde vältras över på konsumenterna.

På arbetsplatser där lönerna är högre än genomsnittet är de anställda mer benägna att stanna kvar. Flera studier visar emellertid att facklig närvaro på arbetsplatsen främjar varaktiga anställningsförhållanden mer än som kan förklaras av enbart löner och direkta förmåner. Författarna menar att kollektivavtalens förhandlingsordning och skiljeförfarande skapar förtroende för att tvistefrågor och klagomål prövas sakligt och att de rättigheter som anses följa av senioritet respekteras. Fackföreningen svarar för ett element av »due process«, rättvisa procedurer. Detta påverkar enligt Freeman och Medoff benägenheten att stanna kvar i en anställning mer än vad 20 procents överlön skulle göra. »Voice« ökar i betydelse, »exit« minskar.

Fenomenet bidrar enligt författarna till att förklara varför avtalsbundna företag i genomsnitt är mer produktiva än andra. Många studier visar att facklig närvaro i regel framtvingar en mera professionell, mindre auktoritär eller paternalistisk, ledning på arbetsplatsen.

I *Working under Different Rules* (1993) jämför Richard Freeman och flera andra författare Amerika med andra utvecklade länder.⁸ En jämförelse med Kanada illustrerar bäst vad den kollektiva arbetsrätten betyder. Amerikansk och kanadensisk ekonomi har likartad struktur och har under lång tid utvecklats parallellt under inflytande av ny teknologi och friare världshandel. Även på arbetsmarknaden är likheterna stora, förhandlingssystemet är i båda länderna av tradition starkt decentraliserat. I Kanada är det i huvudsak provinserna som råder över arbetsrätten, och vissa olikheter finns mellan dem. På fyrtioalet tjänade Wagner-lagen som en modell i Kanada, och regelverket i stort påminner starkt om den amerikanska arbetsrätten före Taft–Hartley-lagen. Myndigheter som motsvarar NLRB certifierar fackföreningar, certifikatet ger föreningen ensamrätt att förhandla inom sitt område, och de fackliga rättigheterna skyddas av bestämmelser om »unfair labour practice«. Det finns också en stark europeisk påverkan. Systemet är väsentligt mer fackföreningsvänligt än det amerikanska. Anställda kan bilda en fackförening och få förhandlingsrätt utan den omständliga valprocedur som föreskrivs i Taft–Hartley-lagen. Det räcker att 55 eller 60 procent av de berörda skriftligt intygar att de vill tillhöra en fackförening och är beredda att betala en medlemsavgift. Arbetsgivaren ges inget utrymme att driva antifackliga kampanjer och att i årtal fördröja certifiering; en fördröjd rätt är en nekad rätt (»labour relations delayed is labour relations denied«), enligt domstolarnas synsätt. Strejkande arbetare kan inte som i USA permanent bytas ut mot strejkbrytare.⁹

Från trettioalet till sextioalet steg andelen fackligt organiserade i USA och Kanada parallellt, med en viss eftersläpning i Kanada. Vid mitten av sextioalet gick kurvorna isär. Andelen

organiserade i Kanada stannade kvar på en nivå av 35–40 procent, medan den föll till omkring 15 procent i USA.

Richard Freeman och David Carr hävdar att denna skillnad inte kan förklaras med att den ekonomiska strukturen skulle ha förändrats på ett annat sätt i USA än i Kanada. Inte heller tycks attitydskillnader ge en godtagbar förklaring. Inställningen till fackföreningar är enligt flera opinionsundersökningar i stora drag likartad i båda länderna. Av oorganiserade löntagare i USA ville 36 procent tillhöra en fackförening 1984, i Kanada var motsvarande siffra 30 procent. Författarna menar att den avgörande skillnaden är att rättsordningen i Kanada gör det lättare att driva facklig verksamhet. Det är huvudorsaken till att andelen organiserade är så mycket högre än i USA.¹⁰

Hur påverkas sysselsättningen? Utvecklingen av andelen sysselsatta i yrkesverksam ålder i de två länderna 1966–90 var enligt författarna helt parallell. Mönstret var detsamma även den sista halvan av perioden, då skillnaden i facklig penetration blivit markant. Mauricio Rojas redovisar i *Valser om arbetets slut* (1998) att sysselsättningen i absoluta tal ökade med 45,5 procent i både USA och Kanada under perioden 1975–95. Kanada liknar inte europeiska länder, bland dem Sverige, där sysselsättningen stagnerar.

Under åttiotalet hade Kanada ett par procentenheter högre arbetslöshet än USA, men detta förklaras enligt författarna av att kanadensare utan arbete har starkare incitament att anmäla sig arbetslösa. Av de arbetslösa i Kanada får 90 procent arbetslöshetsersättning mot endast drygt 30 procent i USA.

Andelen fattiga i Kanada var fram till början av sjuttioalet större än i USA men har därefter varit mindre. Spridningen i familjeinkomster minskade under åttiotalet, medan den ökade i USA. Löneklyftan mellan hög- och lågutbildade ökade i båda länderna, men skillnaden var ändå markant; klyftan vidgades mångdubbelt mer i USA. Författarnas tolkning av egna och andras undersökningar är att skillnaden mellan de två länderna till betydande del förklaras av att det fackliga inflytandet är så mycket svagare i USA. En annan viktig förklaring är skillnader i utbild-

ning. Amerikanska företag gör mindre för de anställdas vidareutbildning än företagen i andra utvecklade länder. Även detta har troligen ett samband med att det fackliga inflytandet är svagt både i företagen och på den politiska nivån. De som arbetar i företag utan fackföreningar är mer benägna än andra att byta arbetsplats, vilket gör arbetsgivaren mindre intresserad av att erbjuda utbildning. Framgångsrika system för utbildning av mindre kvalificerad arbetskraft inom företagen bygger oftast, som i Tyskland, på samverkan mellan myndigheter, företag och fackföreningar. En sådan samarbetsmodell finns också i USA enligt Job Training and Partnership Act från 1982 för den fackligt organiserade sektorn.

Författarna till *Working under Different Rules* försöker visa inte bara att den låga organisationsgraden i Amerika påverkar ekonomi och välfärd i en viss riktning. De försöker också bestämma graden av påverkan. Freeman och Lawrence F. Katz, chefekonom vid arbetsdepartementet, åberopar studier enligt vilka 40 procent av skillnaden mellan USA och Kanada i fråga om lönespridning beror på att fackföreningarna är starkare i Kanada. De citerar andra forskare som räknat ut att ökningen av inkomstskillnaderna i både Storbritannien och USA till omkring en fjärdedel beror på fackföreningarnas tillbakagång.

Sådana studier må vara hur välgjorda som helst, men de fångar inte upp de indirekta orsakssambanden via politiska och opinionsmässiga processer. Om fackföreningarna behållit sin styrka från femtiotalet skulle mycket ha varit annorlunda. Valen hade troligen utfallit på ett annat sätt, skatte- och sociallagstiftning hade påverkats, avregleringen under Reaganperioden hade kanske uppskjutits eller uteblivit, Amerika kunde ha blivit mer protektionistiskt. Därom vet forskare inte mer än andra.

Medan sysselsättningen vuxit i Amerika har de fattigas andel av välståndet minskat. De 5 procent av hushållen som hade högst inkomster beräknas ha ökat sin andel av de samlade inkomsterna från 15,5 till 20,1 procent 1973–94. För de fattigaste 20 procenten minskade motsvarande andel från 5,5 till 4,2 procent.¹¹

Stora löntagargrupper har haft sjunkande realinkomster, medan chefslöner i företagen har stigit till hisnande nivåer.

Samtidigt har företagen minskat sitt sociala ansvarstagande. Fast anställda har ersatts av »contingent workers« med otrygga villkor. Arbetsdepartementet redovisar statistik över hur andelen anställda med av företagen betalade pensioner och sjukförmåner minskar. Den förre arbetsministern Robert Reich menar att de ökade klyftorna »hotar nationens stabilitet och moraliska auktoritet«. Ett samhällskontrakt har brutits.

Den andra sidan av saken är att Amerika genomgått en enastående strukturomvandling, där mer än 40 miljoner arbetstillfällen försvunnit på en femtonårsperiod. Under ungefär samma tid har deltagandet i arbetskraften gått upp från 65 till 71 procent, enligt Richard Freeman.¹² Bevisar exemplet Kanada att omställningen hade kunnat ske utan väsentligt ökade klyftor? Hade en större ekonomisk jämlikhet varit värd ett pris i form av högre arbetslöshet? Det är så gott som omöjligt att väga plus mot minus i en sådan välfärdsekvation. Frågorna rymmer så många dimensioner att de inte går att besvara rationellt ens med vetenskapens hjälp.

Noter

1 Geoghegan, s. 9 ff, 59 ff.

2 Geoghegan, s. 195 ff.

3 Geoghegan, s. 52 ff.

4 Greenstone, s. 81 ff.

5 NLRB:s hemsida, www.nlrb.gov/detroit.html. Editor & Publisher Interactive News Page 2/7 1997. Detroit Journal. Detroit News. Flanagan, s. 17.

6 Milton, s. 1910.

7 Heckscher skriver, s. 207, att »enligt min erfarenhet är förekomsten av internt maktmissbruk i fackföreningarna liten«.

8 Freeman (red.), s. 189 ff.

9 Se även Gould, s. 205 ff.

10 Slutatsen är inte oomstridd. Andra forskare påpekar att den offentliga sektorn är större i Kanada och att andelen organiserade är störst bland offentliganställda i båda länderna. Skillnaden i andel organiserade är emellertid för stor för att kunna förklaras därav. Gould, s. 209 ff.

11 Mishel, Bernstein o. Schmitt, s. 51.

12 Fraser o. Freeman, s. 117.

9.

Idéer om facklig förnyelse

Amerikanska arbetslivsforskare brukar se positivt på fackföreningar, de tar mer eller mindre för givet att det bör råda en viss maktbalans mellan arbetsgivare och anställda. När fackföreningarna förpassats till arbetslivets marginal har några av dem förespråkat andra former för löntagarinflytande.

Enklast är att luckra upp förbudet mot företagsfackföreningar. Richard Freeman, som var medlem av Dunlopkommissionen, menar att flertalet anställda för överskådlig tid kommer att förbli oorganiserade. »Om deras arbetsgivare anser att det vore bra för deras företag att erbjuda de anställda en vidgad rätt till medinflytande, bör de ha frihet att göra det.« Freeman var en av inspiratörerna till Team Act, som Bill Clinton inlade veto emot.

Den fackliga invändningen är självklar. Många företag försöker etablera en eller annan form av arbetarrepresentation för att förebygga facklig organisering. De vill kanalisera de anställdas missnöje i en form de själva kan kontrollera. Medbestämmandet blir skenbart om de anställda saknar självständig makt och inte skyddas mot repressalier om de skulle visa en obekväm självständighet.

De flesta storföretag har program av ett eller annat slag för att göra de anställda mera delaktiga. NLRB inskrider bara i undantagsfall. Nästan varje ingripande mot samrådskommittéer eller liknande föranleds av att företaget använder arbetarrepresentation som ett sätt att kringgå fackföreningen eller för att motverka facklig organisering. Oftast har företaget då förbrutit sig även på annat sätt.¹

En väg ut ur ekokammaren

Charles C. Heckscher är professor i arbetsmarknadsrelationer vid Rutgers University. I *The New Unionism* (1988, senaste upplaga 1996) hävdar han att fackföreningarna hamnat i en återvändsgränd. Varje försök att stärka deras positioner inom ramen för det rådande systemet kommer att öka den antifackliga opinionen i andra intressegrupper. Fackföreningarna förlitar sig på makt snarare än på inflytande, men deras enda egentliga maktmedel är att utlysa en allmän strejk, vilket är ett trubbigt och i de flesta situationer oanvändbart vapen. »Ju mer fackföreningarna eftersträvar makt, vilket är grunden för samspelet enligt nuvarande ordning, desto mer förlorar de legitimitet och inflytande.« De vakar svartsjukt över sin ensamrätt att företräda de anställda emot arbetsgivaren, men löntagarna har många identiteter och grupptillhörigheter vid sidan av den fackliga, och det finns andra medel att påverka arbetsgivaren än traditionella förhandlingar. Fackföreningarna verkar inom ett dualistiskt system. För att bevara medlemmarnas lojalitet värjer de sig mot sådant som skulle luckra upp partsförhållandet, exempelvis medbestämmande.

»I allt högre grad har det fackliga systemet enligt Wagnerlagen förlorat kontakten med allmänhetens uppfattning om rättvisa. Det ger fördelar bara åt en liten del av arbetskraften, lämnar många arbetare oskyddade och har på ett föga effektivt sätt företrätt de stora rörelserna för kvinnors och minoriteters rättigheter.«

Men det behov fackföreningarna skulle fylla finns kvar, även om det delvis ändrar karaktär. »Eftersom skyddet för grundläggande rättigheter är svagt, är otryggheten nästan universell; få är beredda att ta risken av ett avskedande genom att utmana överordnade. Under de senaste tjugo åren har, särskilt bland tjänstemän, bilden av företagen som rättvisa arbetsgivare drastiskt försämrats«, skriver Heckscher. Även om fackföreningarna har förlorat det mesta av sitt stöd, ökar opinionstrycket för att anställda ska skyddas mot arbetsgivares maktmissbruk.

Närmare en tredjedel av alla anställda i Amerika är »contingent workers«, det vill säga tillfälligt anställda, frilansare, kontraktsanställda eller deltidсанställda. De utgör en buffert på arbetsmarknaden och omfattas till större delen inte av den federala arbetsrätten och saknar oftast sjuk- och pensionsförmåner.

Heckscher menar att fackföreningarna måste bryta sig ut ur sin ekokammare, ge upp sitt monopolanspråk och liera sig med andra intressegrupper: yrkessammanslutningar, kvinnoföreningar, etniska organisationer, handikapprörelsen, konsumentorganisationer och olika aktionsgrupper som växer upp kring specifika problem. Tillsammans skulle de kunna driva vissa krav i förhandlingar med företagen. Deras främsta maktmedel vid sidan av strejkrätten skulle vara dels att bilda opinion och dels att utnyttja rättighetslagstiftningen på ett strategiskt sätt genom processer i domstolarna. De flesta av dessa intressegrupper är redan väl förfarna i konsten att påverka företag och myndigheter. Men de har inte samma behov som fackföreningarna av intern disciplin och maktkoncentration till ledningen, de har inte skapats för arbetsmarknadens öppna kraftmätningar. Många är lösa associationer snarare än organisationer. Fackföreningarna skulle behöva ställa om sig mentalt för att kunna liera sig med dem.

Vad Heckscher kallar »associational unionism« möter enligt honom vissa behov på arbetsgivarsidan. Framsynta företagsledare väljer bort både byråkratiska och patriarkaliska styrmodeller och försöker stimulera de anställda att ta självständigt ansvar i syfte att göra verksamheten effektivare och mer kreativ. Även dessa arbetsgivare har i Amerika visat sig angelägna att hålla fackföreningarna borta, eftersom en institutionell antagonism gör det svårare att samverka på ett harmoniskt, obyråkratiskt sätt. Kanske kan på längre sikt en modern ledningsmodell förenas med »associational unionism«? Heckscher tror att så kommer att ske och att det då kan växa fram ett hållbart system för de anställdas medinflytande. Även i progressiva företag måste medbestämmandet bygga på att de anställda har en egen oberoende representation, betonar han.

Arbetsrätten skulle behöva förändras för att passa de nya formerna för facklig verksamhet. Charles Heckscher föreslår att förhandlingsrätten vidgas till att gälla alla frågor av större vikt för de anställda. Han vill avskaffa NLRB och därmed den direkta statliga regleringen av partsrelationerna på arbetsplatserna. I stället föreslår han en ny myndighet med uppdraget att verka för förhandlingslösningar i ett system med många parter: En normbildning genom consensus, inte genom administrativa direktiv. Myndigheten skulle utse förhandlingsledare och avgränsa den krets av intressenter som skulle delta i processen. Existerande rättighetsskydd i arbetslivet bör enligt Heckscher samordnas till en »Bill of rights« med garantier för anställningstrygghet, yttrandefrihet, rätt till information och föreningsfrihet.

Heckscher ger exempel på företag och situationer där delar av hans reformprogram redan visat sig fungera, till en viss grad, och som pekar fram emot en systemförändring. Fackföreningar driver »företagskampanjer« för att mobilisera massmedierna och allmänheten, särskilt i närsamhället, till stöd för fackliga krav. Förhandlingar mellan många parter med sikte på ett brett samförstånd är inte ovanliga i juridiskt komplicerade tvister, där det gäller att undvika kostsamma processer. Det fackliga motståndet mot medbestämmande för anställda i företagen har minskat.

För att »associational unionism« ska fungera krävs att domstolarna intar en förstående attityd. Det måste erkännas som legitimt att även andra än företagets ägare och eventuellt fackföreningen har ett inflytande.

Heckscher förespråkar en lag om anställningsskydd men säger samtidigt att »studier både i Europa och USA har visat att domstolarna inte kan genomdriva återanställning av uppsagda arbetare om det inte finns en fungerande fackförening på arbetsplatsen«. Trots allt hoppas han att arbetsmarknadsrelationerna ska förnyas också genom fackföreningar, låt vara av annan karaktär än de nuvarande, och han ser strejkrätten som ett av de vapen

som kan användas mot företagen. Hans uttryck »new unionism« skulle inte ha någon täckning, om fackföreningar även i framtiden skulle saknas på 90 procent av den privata arbetsmarknaden och trycket mot arbetsgivarna utövas nästan enbart av andra sammanslutningar.

Dilemmat kvarstår med andra ord. Utan starkare fackföreningar uteblir förnyelsen. Men just kampen för organisering framtvingar, genom det motstånd den möter, en organisationsform präglad av hög stridsberedskap, monopolanspråk och intern disciplin. Sådana fackföreningar är enligt Heckscher knappast i stånd att ingå allianser med organisationer och grupper av annan karaktär och inordna sig i ett inflytandesystem av annat slag än det traditionellt fackliga. Det är ett Moment 22.

Lösningen synes vara att de anställda ges fulla rättigheter att organisera sig, utan inblandning från arbetsgivarna, trots att det inte finns några garantier för att fackföreningarna i så fall kommer att bli mer vidsynta och samarbetsinriktade, som i »associational unionism«. Det är också vad Charles Heckscher vill. Men utanför fackföreningsrörelsen är stödet för en sådan föreningsrättsreform svagt. Problemet är detsamma som det varit från början. Arbetsgivarna, »corporate America«, har makt att hindra en systemförändring.

AFL-CIO under John Sweeney

Under åren 1979-95 leddes AFL-CIO av Lane Kirkland, som bara 5 procent av organisationens medlemmar sade sig ha hört talas om. Med efterträdaren John J. Sweeney, som kom från servicesektorn och lovordades för kampanjen för städare (»Justice for Janitors«), vitaliserades fackföreningsrörelsen. AFL-CIO satade 20 miljoner dollar på facklig organisering och uppmanade alla förbund och avdelningar att avsätta en tredjedel av budgeten till medlemsvärvning. John Sweeney försöker bygga en bred progressiv koalition. Han vill vidga de fackliga perspektiven från arbetsplatsen till nationen och världen. Bland önskvärda arbets-

rättsreformer prioriterar han åtgärder för att förenkla omröstningar om organisering och hindra arbetsgivarna från att obstruera.²

Det främsta värvningsargumentet är emellertid inte solidaritet utan löner. AFL-CIO:s hemsida gör facklig reklam genom att visa hur mycket mer organiserade arbetare tjänar än oorganiserade: i en yrkesgrupp 73 procent mer, i genomsnitt 34 procent mer. Här visar fackföreningarna sitt monopolansikte.

AFL-CIO vill företräda alla som missgynnats ekonomiskt och socialt. De interna spänningar som utgjorde ett stort handikapp tidigare under efterkrigstiden har klingat av. Bilarbetarförbundet (UAW), gruvarbetarförbundet (UMW) och Teamsters har alla återinträtt i centralorganisationen.³ Även arbetsgivarna anser att korruptionen trängts tillbaka och att rörelsen blivit mer demokratisk. Teamsters vann allmänhetens sympatier under en strejk vid United Parcel Service 1997, där man kämpade för bättre villkor för deltidsanställda, och det avtal som uppnåddes var en framgång. Fackföreningarna har visat sina muskler i en del folkomröstningar, exempelvis i Kalifornien, där de i juni 1998 lyckades fälla ett förslag riktat mot fackliga bidrag till politiska kampanjer. AFL-CIO har sedan mitten av åttiotalet visat ökat intresse för medbestämmande, samarbete och partnerskap i företagen.⁴

Kvinnor och minoriteter är långt starkare inom rörelsen än förr. Organisationsgraden är numera högst bland svarta manliga arbetare, nästan var fjärde tillhör en fackförening. Av alla organiserade är ungefär 40 procent kvinnor.⁵ AFL-CIO stöder »affirmative action» och värnar om det som finns kvar av välfärdspolitik efter Reagan, Bush och Gingrich. Det mesta av det som förr hindrade en samverkan med andra socialt progressiva rörelser har försvunnit. AFL-CIO utvecklar nya verksamhetsformer, försöker få uppmärksamhet i medierna och mobiliserar människor i lokalsamhället till stöd för fackliga krav. Medlemmar i en fackförening är traditionellt endast de som föreningen företräder i förhandlingar, men en del förbund tar numera emot

exempelvis arbetslösa och anställda vid oorganiserade arbetsplatser som associerade medlemmar.⁶

»Många decennier har kommit och gått sedan någon blickade mot den amerikanska fackföreningsrörelsen för att finna originellt tänkande eller klarhet i uttryckssättet«, menar författaren Paul Berman. Sedan sextiotalet har fackföreningarna varit intellektuellt isolerade. I dag redovisar AFL–CIO viss framgång i försöken att arbeta upp förbindelser med universiteten. Ett närmande mellan arbetarrörelsen och de intellektuella har så smått blivit ett tema i debatten och bland annat resulterat i boken *Audacious Democracy* 1997.⁷

Att vidga kontakterna i flera riktningar är en överlevnadsstrategi men också ett sätt att kringgå Taft–Hartley-lagen och rättspraxis. Mycket som är tillåtet för organisationer i allmänhet är förbjudet för fackföreningar. William Forbath har påpekat att fackligt organiserade bojkotter har ett särskilt svagt författningsskydd, av två skäl. Det ena är att en facklig bojkott betraktas som en stridsåtgärd i medlemmarnas ekonomiska intresse, medan andra bojkotter ses som en form av opinionsyttring i allmänna frågor. Det andra är att fackliga bojkotter och demonstrationer anses vädja till oreflekterade klasskänslor. Fackföreningar som agerar utanför »the Wagner Act framework« genom att framföra specifika klagomål offentligt lever farligt och kan lätt bli stämnda för förtal. De fackligt aktiva har alltså ett starkt motiv att mobilisera andra rörelser och organisationer till stöd för sina uppfattningar. Utklädda till »community-based pickets« och »civil rights protesters« kan de med större framgång åberopa det första författningstillägget, som skyddar yttrandefriheten.

Fackliga organisatörer kan också finna det lättare att förmå anställda att stämma sin arbetsgivare för exempelvis brott mot någon arbetarskyddsbestämmelse än att försöka organisera en fackförening. Sådana aktioner var en del av kampanjen »Justice for Janitors«. En stämning kan göras som en »class action«, grupptalan. På så vis »får man arbetsgivaren att fundera över om han inte hellre borde förhandla med en fackförening, även en

hårdför sådan, än att släpas inför domstol«. ⁸ Vad Charles Heckscher talade för är alltså redan i viss grad en del av den fackliga praktiken.

En radikal avreglering av förhållandet mellan arbetsgivare och fackföreningar dyker ibland upp som ett fackligt krav. Slopa all kollektiv arbetslagstiftning som tillkommit efter Norris-LaGuardia Act 1932! Förslaget speglar ett djupt känt missnöje med dagens arbetsrätt, men de sannolika följderna av en sådan avreglering ter sig antagligen avskräckande också för fackföreningarna. Allt skydd för föreningsrätten skulle försvinna, liksom skyddet mot gränskonflikter mellan olika fackföreningar och garantierna för hederliga fackliga val. Antitrustlagstiftningen kunde på nytt bli ett effektivt vapen mot fackföreningarna. ⁹

Det finns en nostalgi i den fackliga idédebatten. Några söker sig tillbaka till den syndikalistiska rörelsen Industrial Workers of the World och den spontana organiseringen bland gräsrötterna i början av New Deal-perioden, innan de nationella förbunden i CIO tog kommandot. Det som utmärkte dessa föreningar sägs ha varit solidaritet och lokal samverkan oberoende av yrken och organisationsgränser. Den radikala visionen är att arbetarna ska återta kontrollen över sina organisationer och kunna säga »vi är alla ledare«. ¹⁰

Hur gick det för United Farm Workers, som införde nya fackliga kampmetoder på sextiotalet? När stödet från studentvolontärer, bojkottaktivister och massmedier upphörde tappade förbundet tre fjärdedelar av sina medlemmar och lyckades inte förnya sina avtal. I dag har förbundet en ny dugande ledare, Arturo Rodriguez, som är svärson till Cesar Chavez. Med stöd av AFL-CIO driver förbundet en kampanj för att organisera 20 000 jordgubbsplockare i Kalifornien, spansktalande invandrare som sliter tio, tolv timmar om dagen under usla villkor. John Sweeney har kallat United Farm Workers »arbetarrörelsens moraliska centrum«. Rodriguez har förmått några varuhuskedjor att ge sitt moraliska stöd, vilket bör främja försäljningen från arbetsplatser med kollektivavtal. Eva Royale, funktionär i förbundet, berättade

i september 1997 att odlarna är fientliga, de plöjer igen fälten om fackföreningen vinner en omröstning om organisering. Jordbruket är undantaget från Wagnerlagen, men i stället finns sedan sjuttioalet en kollektivavtalslag för jordbruket i Kalifornien. Den administreras i antifacklig anda av den republikanska delstatsregeringen.¹¹

Vilka är utsikterna för en pånyttfödelse av det kollektiva löntagarinflytandet? I dag blomstrar landets ekonomi, reallönerna för flertalet har ökat de senaste åren, och missnöjet bland löntagarna är måttligt. Vid en ny lågkonjunktur framstår en bred progressiv koalition, av det slag som formats flera gånger förr, som möjlig och väl förberedd. Men för att fackföreningsrörelsen ska återhämta sig krävs att arbetsrätten förändras.

Noter

1 Runder o. Greenfield, s. 62 ff.

2 Samtal med Sweeney i augusti 1998.

3 Sweeney, s. 89.

4 Heckscher, s. 129.

5 Fraser o. Freeman, s. 193, 208.

6 Sweeney, s. 140.

7 Fraser o. Freeman, s. 213 ff.

8 Fraser o. Freeman, s. 145.

9 Flanagan, s. 110, 114.

10 Moberg, s. 85 f.

11 *Time*, 25 nov. 1996. *The New York Times* 30 juni 1997.

Det politiska sambandet

Tanken att bilda ett tredje parti, ett arbetarparti, var främmande för Samuel Gompers och AFL. Fackföreningarna agerade som andra påtryckningsgrupper och förordade vänligt sinnade kandidater oberoende av parti. Från 1906 var det emellertid tydligt att AFL stod demokraterna närmast. Inför några presidentval tog federationens exekutivråd uttryckligen ställning för den demokratiska kandidaten, andra gånger gavs ett mera informellt stöd. På trettioalet blev banden mellan fackföreningarna och det demokratiska partiet fastare och politiskt betydelsefullare. CIO och så småningom AFL blev en del av Rooseveltkoalitionen och medskapare av en ny partistruktur. Genom politiska kampanjkommittéer vände sig fackföreningsrörelsen inte bara till sina medlemmar utan till väljare i allmänhet. »Fackföreningarnas framträdande som en ledande, nationell valorganisation för det nationella demokratiska partiet är den viktigaste förändringen av det amerikanska partisystemets struktur under de senaste 25 åren«, skrev David Greenstone 1969.

Fackföreningarna anses ha fällt utslaget i presidentvalen 1944, 1948 och 1960. De påverkade också det demokratiska partiet internt, exempelvis när Harry Truman nominerades till vice president 1944 i stället för den mer konservative sydstatsdemokraten James Byrnes. Richard H. Rovere skrev 1945 att CIO:s politiska aktionskommitté hade den prestige som tillkommer en segrare: »Flertalet av de män komittén vände tummer ner för led nederlag; flertalet av dem den ville se valda valdes.« Som den

starkaste drivkraften för en utbyggnad av välfärdsstaten började fackföreningarna spela en politisk roll liknande den i Europa. På många håll var demokraterna i praktiken ett arbetarparti, och det fackliga inflytandet på de politiska besluten var stort. Forskare har visat att kongressmän och senatorer påverkats i sitt sätt att rösta av fackföreningarnas styrka i deras valkretsar.¹

När Lyndon Johnson på sextiotalet lärer sig med medborgarrättsrörelsen förlorade demokraterna sin traditionellt starka förankring i de konservativa sydstaterna men fick i stället ökat stöd bland etniska minoriteter. Partiet blev mer vänsterbetonat.

Lågt valdeltagande – få fackligt organiserade

Under 1800-talet deltog i medeltal 75 procent av de röstberättigade i presidentvalen. Valdeltagandet sjönk sedan gradvis till under 50 procent 1920 och 1924 för att sedan stiga till 63 procent i Kennedyvalet 1960. Efter sextiotalet föll valdeltagande successivt till 50 procent 1988. I valet mellan Bill Clinton, George Bush och Ross Perot 1992 deltog 55 procent. När Clinton omvaldes 1996 var deltagandet knappt 49 procent. I kongressvalen mitt i presidentperioden är andelen röstande numera normalt under 40 procent.²

Valforskare menar att majoritetsval i enmansvalkretsar ger ett lägre valdeltagande än proportionella val. Kravet på väljarregistrering medför ett röstbortfall, och det politiska engagemanget kan överansträngas när medborgare kallas att delta i val och folkomröstningar upp till åtta gånger under en fyraårsperiod. Men dessa faktorer räcker inte för att förklara varför så få röstar eller, ännu mindre, varför färre röstar nu än på sextiotalet. För stora medborgargrupper, främst de svarta i södern, har det blivit lättare att rösta, och utbildningsnivån har stigit.

Valforskaren Walter Dean Burnham betonar att båda de stora partierna brister i sin förmåga att mobilisera och skola de breda väljarskikten. Människor som tror att deras tillvaro styrs av tillfälligheter och som tillskriver sig liten förmåga att påverka politi-

ken finns till övervägande delen i de lägre samhällsklasserna. Det är också arbetarnas valdeltagande som har fallit mest. Nedgången sedan sextiotalet är dramatisk, det rör sig om mer än 15 procentenheter i både presidentval och kongressval.³

Parallellt med att valdeltagandet sjunkit har också allmänhetens tillit till den politiska processen minskat. Tre fjärdedelar av befolkningen sade sig ha förtroende för »regeringen« 1964, tretio år senare endast ungefär en fjärdedel. På tio år har förtroendesiffran för kongressen minskat från 39 till 18 procent.⁴

Många har beskrivit hur fackföreningsrörelsen bidrar till att aktivera väljare. Det är inte en tillfällighet att valdeltagandet var högre när fackföreningarna var som starkast och att andelen fackligt anslutna och andelen röstande sedan sjunkit i stort sett parallellt till nivåer som, i båda fallen, ligger långt under vad som är normalt i demokratier. Bland lågutbildade ökar fackligt medlemskap benägenheten att rösta med nästan 20 procentenheter.⁵

Under hela efterkrigstiden har fler väljare identifierat sig själva som demokrater än som republikaner. Skillnaden var störst 1964, då 52 procent var demokrater mot endast 25 procent republikaner. Därefter har skillnaden minskat till omkring 10 procentenheter genom att demokraternas siffra fallit medan republikanernas varit oförändrad.⁶ Även denna tendens hänger samman med att fackföreningarna trängts tillbaka. En valundersökning 1992 visade att fackligt anslutna arbetare (med hushållsmedlemmar) identifierade sig själva som demokrater i lika hög grad som på sjuttiotalet, medan oorganiserade arbetares sympatier för demokraterna hade minskat. På sextiotalet utgjorde de fackligt anslutna en tredjedel av demokraternas sympatisörer, 1992 endast en femtedel.⁷

Olika studier visar att sympatierna bland dem som inte röstar fördelar sig på ungefär samma sätt som bland de röstande. Slutsatsen skulle vara att en ökad mobilisering av väljare inte skulle påverka valresultaten nämnvärt. Men detta hänger ju på vilken faktor som antas utlösa ett ökat valdeltagande. En förstärkning av det fackliga inflytandet skulle medföra både att fler

medborgare använde sin rösträtt och att demokraternas röstandel ökade.

Trots att demokraterna hela tiden haft en bredare bas av parti-lojala väljare har republikanerna politiskt i regel haft övertaget sedan slutet av sextiotalet. Jimmy Carters seger 1976 hade sin bakgrund i Watergateskandalen, och Bill Clinton valdes 1992 tack vare konservativ röstspliftring. Tyngdpunkten har förskjutits åt höger, och de stora företagen har kommit att dominera samhällslivet på ett sätt som påminner om tjugotalet: ingen talar i dag om en balans mellan Big business och Big labor.

I botten ligger den kollektiva arbetsrätten. När lagstiftare och domstolar med början på trettiotalet lät fackföreningar växa fram och agera i relativ frihet påverkades hela det politiska livet och därmed också den offentliga verksamhetens inriktning. När fackföreningarna sedan trängdes tillbaka blev politiken mer konservativ i en kumulativ process. Den antifackliga tendensen och den politiska rörelsen åt höger förstärker varandra och går knäpast att helt hålla isär. Viktigt att minnas är emellertid att arbetsmarknadens reglering till större delen handhas av den statsmakt som är mest autonom i förhållande till politiska opinioner och sociala och ekonomiska förändringar, det vill säga de federala domstolarna. De nio ledamöterna i högsta domstolen styr genom sin rättstillämpning inte bara maktförhållandena på arbetsmarknaden utan ger också indirekt en särskild prägel åt partisystemet och därmed åt innehållet i de politiska besluten. Så var det på 1800-talet, som Victoria Hattam och William Forbath visat, och så har det återigen blivit, efter det avbrott som vållades av depressionen på trettiotalet.

Varför sjönk valdeltagandet i procent av de röstberättigade så dramatiskt under perioden 1880 till 1924? Delvis berodde det på att vallagarna ändrades och att kvinnorna fick rösträtt. Forskare har framhållit att konkurrensen mellan de två stora partierna på många håll sattes ur spel av lokalt dominerande partimaskiner och att kampanjmetoderna förändrades i samband med att delstaterna införde direkta primärval. Men är det inte

troligt att valdeltagandet sjönk framför allt på grund av de omständigheter som förmådde AFL att välja en opolitisk strategi? Att domstolarna ogiltigförklarade 300 lagar till förmån för arbetare och att de avskräckte arbetare från att bilda organisationer verkade rimligen avkylande på det politiska intresset. Att det främst var arbetare som inte röstade visade redan Herbert Tingsten i *Political Behaviour: Studies in Election Statistics* (1937).⁸

Den antifackliga politiken under den tid republikanerna dominerat, inklusive utnämningen av konservativa domare, underminerar det demokratiska partiets maktbas. Arbetsrätten berör intimt balansen mellan de två partierna.

Liberal gisslan i Clintons regering

Harvardekonomen Robert B. Reich blev ett världsnamn med sin bok *The Work of Nations* (1991). Han var god vän med Bill Clinton sedan studietiden, och flera av hans idéer återfanns i Clintons programskrift *Putting People First*. Hösten 1992 fick Reich välja en befattning i den nya administrationen. Han föreslog posten som arbetsminister, med den överskuggande ambitionen att höjda arbetskraftens utbildningsnivå. Var femte amerikan är funktionell analfabet, och utbildning är enligt Reich det säkraste botemedlet mot fattigdom. Med Clintons stöd och demokratisk majoritet i kongressen borde chanserna att uträtta något vara goda. Efter sin avgång 1996 gav Reich ut en dagbok från regeringsåren, *Locked in the Cabinet*, som dråpligt och avslöjande skildrar beslutsmiljön i Washington.

Efter valet framstod budgetunderskottet som den centrala ekonomiska frågan, och presidenten fann att han allra först måste skapa förtroende för regeringen hos Federal Reserve Board och Wall Street för att hålla räntorna nere. Clinton utsåg den konservative demokraten Lloyd Bentsen, ordförande i senatens finansutskott, till finansminister. Bentsen hade försänkningar i Texas olje- och gasindustri, som han gynnat med skatteförmåner (varav öknamnet »Loop-hole Lloyd«). Ekonomiska överlägg-

ningar bland presidentens rådgivare dominerades av underskottshökar, som varnade för varje ny utgift. Clintons tal i kongressen i februari 1993 gjorde Reich besviken. Det var mer en plan för de federala finanserna än för landets ekonomi.

Ordföranden i representanhusets budgetkommitté Marty Sabo sade till Reich: »Så länge republikanerna höll till i Vita huset talade affärsvärlden inte om budgetunderskottet. Det steg som en ballong. De pratade strunt om utbudsekonomi. Under de tolv år som statsskulden bara ökade, rådde en tystnads konspiration – Reagan och Bush, demokraterna här i kongressen, Big business. Ingen sade något. Försvarsutgifterna exploderade. Big business gillade det. Reagan skar ner skatterna. Affärslivet gillade det också. Och tystnaden gav demokraterna täckning för för att utvidga 'Medicare' och några få andra saker. Men så upptäckte Big business i somras att det kunde komma en demokrat i Vita huset i november och att demokraterna kunde få kontroll över båda husen i kongressen. Det gjorde slut på konspirationen. – – – Plötsligt är budgetunderskottet det enda de vill tala om.« Reich frågar var demokraterna i kongressen står, och Sabo svarar: »Vi ägs av dem. Business. Det är därifrån kampanjpengarna kommer i dag.«

Kongressen hade i budgetlagen 1990 satt ett tak för de federala utgifterna till och med 1995. Demokraterna i kongressen ville inte framstå som slösare och var ovilliga att ändra beslutet. Några månader efter sitt tillträde fick Bill Clinton se sin plan för offentliga investeringar bantas från 30 miljarder dollar till mindre än en miljard för det kommande året.

Reich ville att anslag till utbildning skulle ses som en investering, som man kunde låna till, men fick inget gehör. Han uppvaktade Lloyd Bentsen med ett förslag om rätt för föräldrar att göra skatteavdrag för collegeutbildning; ett avdrag skulle kanske slinka igenom lättare än ett bidrag. En intressant idé, ansåg Bentsen, men pengar saknades. Reichs förslag att reformen skulle betalas med minskade skatteavdrag för höginkomsttagare och företag mötte absolut oförståelse.

Under 1993 upptäckte senatorer och kongressmän att allt fler arbetslösa utförsäkrades och krävde att försäkringsperioden skulle förlängas. Att säga nej var politiskt omöjligt, men några friska pengar gick det inte att få. Reich ålades att skaffa fram två miljarder dollar ur den befintliga verksamheten. Kontantstöd skulle finansieras med nedskärningar av det som Clinton och Reich velat prioritera.

Presidenten var förtvivlad över budgeten. »Utbildning, arbets träning – inget av det jag drev kampanj för. Vad ska jag kunna säga en vanlig arbetande människa att jag gjort för honom?»

Det finns bara två verkliga partier i Amerika, och de är inte demokraterna och republikanerna, skriver Reich. Det ena är »rädda jobben«-partiet, det andra »låt dom drunkna«-partiet. Rädda jobben-partiet värnar om existerande företag och industrier genom försvarskontrakt, jordbrukssubventioner, skatteavdrag och gränshinder. Låt dom drunkna-partiet vill omedelbart införa en idealiserad fri marknad, där varje arbetstillfälle är satt på spel, i synnerhet arbetarnas och de fattigas. På programmet står global frihandel, balanserad budget, skattesänkningar och nedskärningar, stabilt penningvärde och privatiserade trygghets-system. Många politiker är med i båda partierna. Även den mest hängivne låt dom drunkna-partisten byter sida om ett regeringskontrakt i den egna valkretsen står på spel.

När Clinton engagerade sig för den nordamerikanska frihandelsöverenskommelsen (Nafta) kom han på kant med rädda jobben-partiet inom AFL-CIO och bland demokraterna i kongressen. Robert Reich försökte få gehör för ett dynamiskt synsätt. En ekonomisk omvandling är ofrånkomlig, satsa på omskolning och utbildning för de nya arbetstillfällena som växer fram tack vare frihandeln! Lane Kirkland, AFL-CIO:s ordförande, var helt oemottaglig. »Bullshit. Du envisas med att säga att arbetande människor ska behöva byta jobb sex sju gånger under sitt arbetsliv. Och allt det där pratet om arbetsträning. Sluta! Det gör mina medlemmar nervösa. Dom vill inte höra det. Tala i stället om trygghet i arbetet. – – – Mitt folk förlorar sina jävla jobb. Jag förlorar

medlemmar. Och du babblar om att byta yrke. Bullshit.« Även elektrikerförbundets ordförande Bill Bywater tyckte att omskolning är »bullshit«. »Vi har folk som omskolats men som inte kan få arbete.«

Reich försökte få Bill Ford, utskottsordförande i representanthuset, att lägga ned motståndet mot Nafta, som ändå skulle gå igenom med republikanernas röster, i utbyte mot ett program för utbildning och arbetsträning. »Nej, jag tänker inte ge Bill Clinton det fikonlövet för Nafta. Om du tror att jag tänker slösa bort min och utskottets tid på den idén så kan du inte skilja din bakdel från ett hål i marken.«

Efter ett år hade Clinton inte uträttat något av betydelse i de frågor han blivit vald på. Men konjunkturen gick uppåt, och nästan sex väljare av tio var nöjda med presidenten.

Fem miljoner familjer levde på federala socialbidrag. I brist på de miljarder det skulle kosta att utbilda de fattiga handlade diskussionen om en bortre gräns för bidragen. Clintons socialpolitiska rådgivare menade att alla som anstränger sig kan hitta ett arbete. Reich påpekade att presidentens ekonomiska medarbetare brukade säga att landet behövde åtta miljoner arbetslösa för att hålla inflationen i schack. Socialbidragstagarna skulle bli de som sist får arbete.

I ett tal föreslog Reich att socialbidragen till företagen (»corporate welfare«) skulle skäras ner. Uttryckssättet, inte saken, verkade som en elektrisk stöt. Att jämställa företag med mödrar som lever på socialbidrag ansågs orätt och oförsynt. Presidentens rådgivare var upprörda, men uttrycket slog igenom, snart ville även republikaner skära i »corporate welfare«.

Japanskägda gummitföretaget Bridgestone Tire and Rubber, världens näst största däcktillverkare, hade haft en serie allvarliga arbetsolyckor, och företaget hade vägrat installera en enkel anordning, som automatiskt stänger av strömmen när maskiner ska justeras eller rengöras. En tjänsteman i arbetsdepartementet ville att Bridgestone skulle dömas till höga böter. Men enbart böter väntades leda till utdragna processer, medan arbetarna för-

blev oskyddade. Robert Reich ville mobilisera allmänna opinionen. Han reste till Oklahoma följd av ett halvdussin TV-team och meddelade företagets direktör att regeringen skulle bötfälla Bridgestone och ämnade utverka en domstolsorder om ny säkerhetsutrustning. Han höll presskonferens med änkan efter en förölyckad arbetare vid sin sida.

Strax efteråt meddelade Bridgestone att säkerhetsutrustningen var fullgod och att företaget väl förmådde driva sin verksamhet utan anvisningar från arbetsdepartementet i Washington. Bridgestone sade sig inte kunna uppfylla departementets krav och skulle därför omedelbart stänga fabriken i Oklahoma. Elvahundra man blev utan arbete. Strax därpå avslog en federal domare i Oklahoma departementets begäran att företaget skulle beordras installera ny säkerhetsutrustning. Bridgestone ändrade sig då. Företaget fortsatte driften, på villkor att arbetsdepartementet inte överklagade domstolens besked.

Reichs aktion blev ett fiasko. Domaren i Oklahoma var en före detta delstatssenator för republikanerna och hade utnämnts av George Bush. Det hade Reich inte tänkt på att undersöka.

Detta hände i april 1994. I januari 1995 utbröt en strejk vid Bridgestone, företaget anställde tusentals strejkbrytare som permanent övertog arbetet. Efter påtryckningar i Tokyo infann sig företagets japanske chef till ett möte med Reich, men han vägrade ta tillbaka arbetarna. »Japanska arbetare strejkar inte. Bara amerikanska arbetare strejkar. Så vi skaffar nya arbetare.«

I kongressvalet hösten 1994 segrade republikanerna stort, och Clinton anpassade sig åt höger. Resultatet blev bland annat en bortre gräns för socialbidragen, den så kallade välfärdsreformen, som pressar ut miljoner lågutbildade på arbetsmarknaden för att konkurrera om okvalificerade arbetstillfällen.

Vad Robert Reich visar är en projektion på den politiska nivån av obalansen mellan arbetsgivare och anställda, mellan kapital och arbete. Arbetsgivarna sitter med trumf även när det parti som stöds av fackföreningarna behärskar Vita huset och kongressen.

Notes

- 1 Greenstone, s. xxxi ff, 9 ff. Freeman o. Medoff, s. 195.
- 2 Weisberg, s. 31. Reichley, s. 113 f.
- 3 Reichley, s. 104, 126. Weisberg, s. 34 f.
- 4 Sweeney, s. 101.
- 5 Weisberg, s. 40.
- 6 Weisberg, s. 76.
- 7 Weisberg, s. 231.
- 8 Reichley, s. 118.

Den amerikanska modellen

Det finns myriader av framställningar om varför socialismen aldrig fått fäste i Amerika, skriver Seymour Martin Lipset i sin bok *American Exceptionalism. A DoubleEdged Sword* (1996). Flera hypoteser framfördes redan av Marx och Engels. Så många förklaringar har getts, menar Lipset, att frånvaron av socialism framstår som nästan överdeterminerad.

Att Amerika är olikt Europa visste redan Alexis de Tocqueville. Lipset använder uttrycket »American exceptionalism« i vid mening och skriver utförligt om religiösa och kyrkliga rötter, om värdekonflikter mellan vita och svarta, om judarnas roll, om brottsligheten och annat. Bokens tema är den individualistiska idétraditionen; det är den som gjort Amerika annorlunda.

De gängse förklaringarna till att socialistiska partier misslyckats i Amerika handlar både om allmänt samhällseliga och om specifikt politiska faktorer, betonar Lipset. Till de förstnämnda hör frånvaro av en feodal tradition, snabbt stigande välstånd, social och geografisk mobilitet, stor invandring och etnisk mångfald. Till de politiska faktorerna hör majoritetsvals-systemet och de två stora partiernas förmåga att integrera olika grupper och tendenser. Slutligen nämner Lipset »repression«. Syndikalistiska, socialistiska och kommunistiska partier har vid olika tillfällen utsatts för en förföljelse som brutit kontinuiteten i den radikala protesten.

Lipsets egen tes är att Amerika varit olikt Europa från början, en nation byggd på gemensamma ideal, som individualism, jäm-

likhet och laissez-faire, snarare än på gemensam historia och kultur. I ett land som ser sig självt som jämlikt och demokratiskt finns ingen jordmån för en radikal vänsterutopi. Amerikanismen är en surrogatsocialism.

Diskussionen har handlat om frånvaron av socialism, men en större och mer grundläggande fråga är varför de amerikanska arbetarna har ett så begränsat politiskt inflytande. I ett europeiskt perspektiv kan det tyckas självklart att en mera aktiv medverkan av arbetarna i politiken hade förutsatt existensen av ett starkt socialistiskt parti. Men Amerika är ju annorlunda. Victoria Hattam har visat att det amerikanska politiska systemet var öppet och mottagligt för arbetarnas inflytande när arbetarorganisationerna räknade sig som en del av producenternas allians.¹ Då var också valdeltagandet högt. Även om syndikalister, socialister och kommunister tidvis varit förföljda, kunde ett större arbetarinflytande ha kanaliserats i den »progressiva» traditionen, i endera av de två stora partierna eller i båda.

De amerikanska arbetarna var politiskt mindre diskriminerade än de europeiska. Men deras fackliga organisationer utsattes för en repression som saknade motstycke i Europa, och i ett avgörande skede annullerade domstolarna huvuddelen av den federala och delstatliga lagstiftning som tillkommit i arbetarnas intresse. Dessa två omständigheter saknas i Lipsets förklaringskatalog. Det mesta tyder på att de inverkade starkt negativt på arbetarnas politiska mobilisering och inflytande.

Frånvaron av ett stort socialistiskt parti är tillräckligt förklarad om man kan visa varför socialismen inte lyckades erövra fackföreningsrörelsen; socialismen hade i Amerika som på andra håll behövt en stabil facklig bas. Forskningen vittnar om att fackföreningarna som en potentiellt socialistisk rörelse neutraliserades i två led. För det första påverkade det yttre trycket rörelsens struktur. »Bolagens och statens överlägsna makt tvingade in den amerikanska arbetarrörelsen i yrkesorganisationens ram» (»craft unionism«), påpekar David Milton.² Därmed blev jordmånen för politisk radikalism dålig. För det andra tvingades rörelsen för sin

överlevnad att undvika förhållningssätt som hade gjort den i onödan sårbar för arbetsgivarnas och domstolarnas angrepp. Att experimentera med arbetarrörelsen var att experimentera med människoliv, varnade Gompers.

Revolutionens land och kontrarevolutionens

Ett kapitel i Lipsets bok heter »Socialism and unionism in the United states and Canada«. Vill man förstå amerikanska värden och handlingsmönster erbjuder Kanada en god jämförelsepunkt, enligt författaren. Förhållandena är på många sätt likartade, men »Förenta staterna är revolutionens land, Kanada kontrarevolutionens«. Den amerikanska konservatismen är släkt med liberala, antistatliga Whigs i England, den kanadensiska kan härledas ur trohet mot den brittiska kronan och Torytraditionen, som sedan Disraelis tid inrymmer en socialpolitisk ådra. Hållningen till statsmakten blev helt olika. I Kanada fanns inte samma motstånd mot kollektiva lösningar av samhällsfrågorna som i Förenta staterna. Socialpolitiken blev mer lik den europeiska än den amerikanska. Socialdemokratiska partier i Kanada (National democratic party och Parti Québécois) kom att spela en betydande roll.

Lipset ser frånvaron av ett socialistiskt parti i Förenta staterna och fackföreningarnas svaghet som parallella fenomen. Han påpekar att Kanada i båda dessa avseenden befinner sig någons emellan Förenta staterna och Europa. »Samhällsstrukturen och värderingarna i Amerika främjar den fria marknaden och en konkurrensbetonad individualism, en orientering som inte går väl ihop med klassmedvetande, stöd för socialistiska eller socialdemokratiska partier eller en stark fackföreningsrörelse.« Lipset återger opinionsundersökningar som visar skillnader mellan amerikanska och kanadensiska tänkesätt.

En marknadsorienterad individualism förklarar alltså både fackföreningarnas svaghet och frånvaron av socialism i Amerika. Där idéarvet är annorlunda, som i Kanada, blir utvecklingen en annan.

Det finns utrymme för en delvis avvikande tolkning. Den amerikanska fackföreningsrörelsen har verkat under en mer negativ rättslig miljö än den kanadensiska och den europeiska. Detta är en faktor av självständig vikt bakom amerikansk »exceptionalism«. Om arbetsmarknaden, som på andra håll, från början reglerats av den lagstiftande makten och inte av domstolarna kunde värderingsklimatet ha blivit ett annat, med en större tolerans för klassmedvetande och kollektivism, både fackligt och politiskt.

Lipset nämner inte repressionen mot fackföreningarna under den långa perioden före the New Deal. Han citerar Freemans och Medoffs uttalande att motståndet mot fackligt inflytande är en huvudförklaring till »den långsamma strypningen av fackföreningarna i den privata sektorn« under senare tid och nämner skillnaden mellan amerikanska och kanadensiska regler för certifiering av fackföreningar. Men han finner dessa faktorer mindre betydelsefulla och hämtar stöd ur en undersökning, enligt vilken den fackliga tillbakagången från 1977 till 1991 beror på minskad »efterfrågan« på fackföreningar; det stämmer med hans uppfattning om värderingarnas förklaringsvärde.

Lipset menar att arbetsrätten återspeglar de individualistiska värderingar som är en del av den amerikanska traditionen. Så är det naturligtvis. När de amerikanska domstolarna först tog ställning till fackföreningar utgick de från brittisk »common law«, som bland annat var starkt inriktad på »skyddet av individuella rättigheter mot en ohälsosam kollektiv maktanhopning«, enligt Victoria Hattam. Kraven på fackliga rättigheter »gick emot en av den anglo-amerikanska rättens centrala värden«.³

Den tolkning som betonar rättssystemets fiendlighet mot fackföreningar kan alltså inkluderas i den mera generella teorin om de underliggande värderingarnas roll. Bilden av orsakssammanhangen blir emellertid ganska olika beroende på vilket av de två synsätten man väljer. Vad som försvinner i Lipsets framställning är att regleringen av arbetsmarknaden långt mer än i andra länder formats av en konservativ elit: domare, privata arbetsgivare,

en minoritet av senatorer från »right-to-work-states«. Ett legalt och institutionellt status quo har etablerats, och till detta har de folkliga värderingarna anpassat sig. Att vara skeptisk mot fackföreningar har blivit typiskt amerikanskt, även bland löntagare.

Att domstolarna fick en överordnad roll i Amerika hade främst samband med det rättsliga tomrum som uppstod när banden med England skars av. Domarna tillskrev sig själva befogenheter som inte var förutsedda i konstitutionen. Var även detta en följd av amerikansk individualism? I så fall har denna blivit en »explain all«, som till sist lämnar det mesta oförklarat. Lipsets teori leder tankarna bort från en sida av historien som troligen är en avgörande förklaring till Amerika som det stora undantaget.

Är fackföreningar oamerikanska?

Även Reinhold Fahlbeck ser den antifackliga samhällsmiljön som ett uttryck för amerikansk individualism. I en uppsats med undertiteln »Reflections on the un-American character of American labor law« hävdar han att den kollektiva arbetsrätten, som till vissa huvuddrag skapades på trettioalet, inte står i samklang med amerikanska samhällsattityder, politiska värderingar och traditioner.

Fahlbeck nämner den massiva federala inblandningen på lokal nivå som exempel. I ett land med en stark laissez-faire-instinkt framstår det som utmanande att en myndighet fattar beslut om vilka arbetare som ska tillhöra ett visst förhandlingsområde (»bargaining unit«). Ett annat exempel är majoritetsprincipen, som ger den statligt certifierade fackföreningen makt att företräda även icke-medlemmar på arbetsplatsen, ett tredje är legaliseringen av »union shop«. Massiv statlig inblandning, kollektivism och tvång är i grunden »oamerikanskt«, och däri ligger förklaringen till att det kollektiva förhandlingssystemet håller på att förtvina. Det fackliga projektet var enligt Fahlbeck mer eller mindre dödsdömt från början.

Det är sant, menar Fahlbeck, att de amerikanska arbetsgivar-

nas motstånd mot fackföreningar har bidragit till att tränga tillbaka kollektivavtalssystemet. Men man måste enligt honom se till det mera fundamentala. Det kollektiva handlandet uppfattas i Amerika som något oamerikanskt i sig, och än viktigare är att den rättsliga reglering som fackföreningar och kollektivt agerande gett upphov till strider mot traditionella tänkesätt.

Intuitivt är det frestande att hålla med. Men vilken arbetsrätt och vilken arbetsmarknadspolitik skulle då ha stått i samklang med amerikansk individualism? Även ett land som är emot kollektivism och socialism tvingas välja ett förhållningssätt när arbetarna bildar fackföreningar och börjar agera kollektivt, vilket skedde i Amerika i ungefär samma utsträckning som i Europa: kring sekelskiftet var andelen organiserade lägre än i England men högre än i exempelvis Frankrike.⁴ Näringsfriheten och industrialismen skapade överallt en grogrund för fackliga strävanden, och intressekonflikterna var inte påhittade. Var Pinkerton-detektiverna, krossandet av Industrial Workers of the World, utkommenderingen av militär mot strejkande, fängelsestraffen, hela den blodiga kampen mot fackföreningarna, ett uttryck för amerikansk individualism och laissez-faire? Vore det sann amerikanism att i dag legalisera »yellow-dog contracts« och avskedande av arbetare därför att de är fackligt aktiva?

Fahlbeck väger två faktorer mot varandra, arbetsgivarnas fientlighet mot fackföreningarna och amerikansk individualism, och anser den sistnämnda vara den grundläggande. Men en tredje faktor framstår som avgörande, nämligen den starkt antifackliga tendensen i rättssystemet fram till trettioalet. Arbetsgivarna brukar i alla länder vara fientliga mot fackföreningar, i varje fall under industrialismens inledande skede. Det som skilde Amerika från Europa var att företagen som regel ostraffat kunde utöva våld mot strejkande och vid behov utverka aktivt stöd av domstolar, polis och militär. Statsmakten sanktionerade ett antifackligt arbetsgivarbeteende, som gjorde motsättningarna mellan arbetsgivare och fackföreningar olösliga. När till sist kongressen på trettioalet bröt med den gamla ordningen, som för-

lorat all legitimitet genom depressionen, blev lagstiftningen med nödvändighet interventionistisk. Skulle lagen etablera en förhandlingsrätt gentemot ovilliga arbetsgivare, måste en myndighet bestämma vilka fackföreningen skulle ha rätt att företräda. Majoritetsprincipen var ett medel mot arbetsgivarnas försök att kringgå förhandlingsrätten med hjälp av företagsfackföreningar. Att lagen tillät avtal om »union shop» var en förutsättning för att organisering i en fientlig omgivning skulle lyckas.

Saltsjöbadsmodellen överlägsen Taft–Hartley-lagen

Reinhold Fahlbeck ser en skillnad av den mest djupgående art mellan svensk och amerikansk kollektiv arbetsrätt i synen på vilka som är berörda intressenter. I Sverige regleras nästan enbart förhållandet mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. I Amerika tillkommer som intressenter dels enskilda arbetstagare och arbets sökande, dels allmänheten såsom konsumenter, producenter och medborgare. Arbetsrätten har formats som en avbalansering av en mängd motstridiga men vart för sig legitima intressen. »Det amerikanska synsättet ger uttryck för en pluralistisk samhällsuppfattning medan det svenska för tankarna till en korporativistisk.«⁵

Detta är föga träffande.

Fackföreningarna i Sverige är jämngamla med näringsfriheten. Arbetarna befriades i två etapper, 1846 och 1864, från ålderdomliga regler, som uteslöt varje form av kollektivt agerande för bättre villkor. Arbetarna blev rättsligt fullmyndiga, men någon kollektiv arbetsrätt fanns inte. Fackföreningarna »verkade inom ett område, som gällande lagar lämnade nästan helt utan reglering«, skriver Jörgen Westerstahl i *Svensk fackföreningsrörelse*. Parterna skapade själva efter hand regler, som fyllde ut tomrummet. I decemberkompromissen 1906 erkände SAF föreningsrätten, medan LO erkände arbetsgivarens arbetsledningsrätt och rätt att fritt anställa och avskeda arbetare oberoende av fackligt medlemskap. Parterna införde själva regler om skiljeförfarande i

tolkningstvister, och domstolarna fick sällan anledning att pröva frågor som berörde fackföreningarna. De lagar som så småningom stiftades om medling, kollektivavtal och arbetsdomstol hade karaktären av fredslagstiftning, vilket förklarar att de endast rörde arbetsgivare och fackföreningar.⁶ Detta var inte uttryck för korporativism.

Det är sant att den svenska arbetsrätten till skillnad från den amerikanska inte uttryckligen beaktar andra intressen än parternas, till exempel den enskilde arbetarens fri- och rättigheter gentemot fackföreningen och skyddet mot samhällsfarliga konflikter. Men problemen har inte lämnats obearbetade. När SAF och LO på trettioalet gemensamt avisade en lagstiftning om »tredje mans rätt«, åtog de sig samtidigt att själva skydda de berörda intressena. Regler mot samhällsfarliga konflikter ingick i Saltsjöbadsöverenskommelsen 1938. I samarbetstanken låg en gemensam avsikt att så långt möjligt skydda arbetsfreden i allas intresse. Lagstiftning mot avtal som uteslänger oorganiserade (»closed shop«) har inte varit aktuell i Sverige, eftersom SAF förbjudit medlemsföretagen att ingå sådana avtal. Arbetsgivarna har skyddat det mest centrala i den så kallade negativa föréningsfriheten. Statlig neutralitet och icke-inblandning, parternas ömsesidiga erkännande av varandras grundläggande rättigheter och en strävan efter fredlig tvistelösning var den svenska metoden att försöka skydda alla berörda intressen.

Vid den tid då svenska fackföreningar och arbetsgivare fick lösa sina mellanhavanden så gott som utan rättslig reglering, var den amerikanska arbetsrätten interventionistisk och partisk till arbetsgivarnas förmån. Inget *modus vivendi* uppnåddes, inga stabila normer växte fram i samspel mellan parterna mot den ena eller den andra sidans maktmissbruk. Följden blev ett permanent spänningstillstånd, med täta urladdningar, som så småningom framtvingade en lagstiftning till skydd för en mängd olika intressen. I botten låg alltså inte »en pluralistisk samhällsuppfattning« utan ett ensidigt statligt partitagande för arbetsgivarna.

Rätten att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt skyddades bättre av decemberkompromissen 1906 mellan SAF och LO än av Wagnerlagen och förbuden mot »unfair labor practices«. Som modell för att skapa arbetsfred var Saltsjöbadsöverenskommelsen överlägsen Taft–Hartley-lagens tvångsregler mot fackföreningarna.

Under 1970-talet övergav den svenska staten sin neutralitet på arbetsmarknaden och lade hela sin vikt i den fackliga vågskålen. Det var då det svenska systemet blev korporativistiskt, samtidigt som parterna blev alltmer oförmögna att gemensamt ta ansvar för skyddet av allmänna intressen och utomståendes rättigheter. Följaktligen växer kraven på en statlig intressebalansering av samma slag som den i Amerika, till exempel genom lagstiftning om negativ föreningsfrihet, förbud mot sympatiåtgärder och krav på att stridsåtgärder ska stå i proportion till den uppkomna tvisten.

Den tidiga svenska modellen var identisk med Samuel Gompers vision av de önskvärda fackliga relationerna. Han berättade i memoarerna att han flera gånger tillfrågats av en senatskommitté vad lagstiftaren kunde göra för att förebygga strejker. »Ingenting«, var hans svar. »Det jag främst ville säga politikerna var att de skulle hålla fingrarna borta...« Därmed skulle de ge frivilliga institutioner tillfälle att lösa problemen utifrån erfarenhet och kunskap i näringslivet. »Jag har, med lika stor emfas, opponerat mig mot att bestämmandet i industriella policyfrågor överlämnats till domstolarna. Men det är svårt för jurister att förstå att den viktigaste mänskliga rättvisan kommer från andra organ än de politiska.« Gompers önskade en fri organisering på bägge sidor på arbetsmarknaden utan statlig inblandning. »Näringslivet skulle sålunda bli självreglerat och disciplinerat...« Den statliga inblandningen på arbetsgivarnas sida var med andra ord en huvudförklaring till de många strejkerna. Men »intill dess de ömsesidiga rättigheterna respekteras, kommer arbetarrörelsen med nödvändighet att vara en militant rörelse.«⁷

På trettioalet var en del AFL-veteraner skeptiska mot Wagner-

lagen. Visserligen skyddade lagen fackföreningarna, men den införde en statlig reglering som i tillämpningen kunde befaras återställa de gamla antifackliga restriktionerna. Det är också vad som har hänt.⁸

Hierarkin, inte marknaden, samordnar företaget

Amerikanska domstolar tillämpade under ett långt skede antitrustlagstiftningen mot fackföreningarna. Många menar att karteller på arbetsmarknaden är skadliga och att kollektiv reglering av anställningsvillkoren stör ekonomin på samma sätt som exempelvis en prisreglering. Idealet skulle då vara att löner och andra villkor bestäms av fria, individuella kontrakt och att maknads-ekonomins lagar får styra.

Ett första argument mot detta synsätt har att göra med det enskilda företags karaktär.

I uppsatsen »The Nature of the Firm« (1937) påpekade Ronald Coase, Nobelpristagare i ekonomi 1991, att ingen hade förklarat varför det växer upp företag i en marknadsekonomi. I klassisk jämviktsteori samordnar prismekanismen de ekonomiska förloppen, men inom ett företag samordnar entreprenören. »Om en arbetare flyttar från avdelning Y till avdelning X beror det inte på att de relativa priserna förändrats utan på att han beordrats göra det.« Företagets relationer utåt är marknadsmässiga, men internt styrs det administrativt och hierarkiskt. Hur förklarar ekonomisk teori denna skillnad?⁹

Lenin menade att den sovjetiska ekonomin borde skötas som en enda stor fabrik. Fabriken är en ganska bra metafor för en planekonomi. Planering, ordergivning och disciplin är oundgängliga för en effektiv produktion, trådarna löper samman hos ledningen, var och en har sin tilldelade plats. Fabriken, betraktad inifrån, är helt olik marknadsplatsen, där många agerar oberoende av varandra och utbud och efterfrågan härskar.

Entreprenören skulle kunna köpa tjänster av fristående uppdragstagare i stället för att driva sin fabrik med anställd personal.

Varför vore detta mindre effektivt? Ronald Coase menade att produktionsfaktorernas samordning på administrativ väg inom företaget minskar transaktionskostnaderna och att detta förklarar företagens existens.

Konkurrensen driver entreprenören att organisera verksamheten rationellt. De marknader där företaget gör affärer påverkar hans handlande, men detta upphäver inte distinktionen mellan styrning via prismekanismen och styrning via entreprenören, mellan marknadsplatsen och fabriken. Där transaktionskostnaderna annars skulle bli höga är det rationellt att styra »planeekonomiskt«.

Genom Coase blev transaktionskostnader ett centralt begrepp i den ekonomiska teorin, medan prismekanismens roll som förklarande faktor reducerades i motsvarande mån. Eftersom transaktionskostnaderna utgör en avsevärd del av nationalprodukten har förskjutningen stor betydelse. Vad Coase visat är att ekonomisk jämviktsteori bara i begränsad mån förklarar vad som händer inom företagen. Man kan med hjälp av den klargöra varför Toyota och Honda tagit marknadsandelar från General Motors och Ford men inte varför japanska och amerikanska företag skiljer sig åt i fråga om interna styr- och kontrollsystem, anställningsformer och personalpolitik. Här behöver man hjälp av exempelvis historia, sociologi, etnografi och rättsvetenskap. Konkurrensen på en fri marknad slår ut mindre effektiva styrmodeller, men vilka modeller som är effektiva är situations- och kulturbetingat. Begreppet transaktionskostnader försvagar nationalekonomins tolkningsföreträde när det gäller ekonomiska förlopp.

Coase har gjort det lättare att förstå varför löner och andra anställningsvillkor bestäms på andra premisser än prishandlingen på en varumarknad. En arbetsgivare måste erbjuda marknadsmässiga villkor, vilket sätter en undre gräns, men anställningsvillkoren är också en del av företagets belöningssystem, ett instrument för den administrativa, hierarkiska styrningen av företaget. Om företaget sköts rationellt utdelas inga belöningar efter personliga nycklar. Lönesystem och anställningsvillkor inom

företaget styrs av normer och värderingar, som inte kan härledas från den opersonliga marknaden, och det ligger i företagets intresse att dess normer och värderingar omfattas också av de anställda. Redan däri ligger en social relation av kollektiv natur.

Det underförstådda anställningskontraktet

Anställningsavtalet rymmer svårdefinierade plikter och rättigheter. Parterna förväntar sig något som inte går att precisera. Arbetsgivaren hoppas få en medarbetare som engagerar sig i företaget, tar initiativ, samarbetar och är lojal. Den anställde väntar sig gemenskap, nya kunskaper, möjligheter att utvecklas och avancera; arbetet är en del av livsprojektet. Båda blir besvikna om de uppnår bara sådant som kan mätas, att en viss mängd arbete utförs mot en förutbestämd lön. Det finns ett underförstått, moraliskt kontrakt.

I amerikansk arbetsrätt har arbetsgivaren stor makt över den anställde. Där andra regler saknas, skriver Reinhold Fahlbeck, gäller »common law«, som ger arbetsgivaren bestämmanderätten. Relationen beskrivs i termer av husbonde och tjänare, »master and servant«. Högsta domstolen har sagt att »arbetsgivaren åtnjuter sin auktoritet utan att behöva förhandla om den«. Han får fritt anställa och avskeda, bestämma arbetstider och leda produktionen, och han får bestraffa anställda som inte lyder anvisningar och föreskrifter.¹⁰

Arbetsgivarens stora makt på arbetsplatsen kan missbrukas, vilket är ett starkt skäl för att de anställda ska ha rätt att genom en fackförening utöva ett balanserande inflytande och skydda den enskilde mot godtycke. Det finns också andra typiska situationer som motiverar en sådan rätt. Mångas yrkeskunnande är knutet till företagets produktion och av begränsat värde på arbetsmarknaden i övrigt. Om lön och andra villkor bestäms ensidigt av arbetsgivaren kan företaget utan risk betala den anställde mindre än han är värd, eftersom han saknar ett bra alternativ. De anställdas arbetsförmåga minskar med stigande ålder, och inte

alla arbetsgivare visar spontant omtanke om sina trojänare. Det bör finnas någon form av sanktion mot att den starkare parten bryter mot det underförstådda anställningskontraktet.

Otto Kahn-Freund, en av de största inom arbetsrätten, har formuleret ett grundläggande argument för rätten till facklig organisering:

»Typiskt sett måste den individuella arbetaren acceptera de villkor arbetsgivaren erbjuder. På löntagarsidan är makt detsamma som kollektiv makt. Den enskilde arbetsgivaren representerar en ackumulation av materiella och mänskliga resurser; från social synpunkt är företaget i sig självt en 'kollektiv makt'. Om en samling arbetare (vare sig under namn av fackförening eller något annat) förhandlar med arbetsgivaren, är detta således en förhandling mellan kollektiv, av vilka båda är, eller åtminstone kan vara, innehavare av makt. Men relationen mellan en arbetsgivare och en isolerad anställd eller arbetare är typiskt sett en relation mellan en makthavare och en som saknar makt. Den börjar som en underkastelse, i tillämpning är den ett förhållande av underordning, hur mycket denna underkastelse och underordning sedan än må döljas av det oundvikliga juridiska påfund som kallas 'anställningsavtal'.«¹¹

Den ömsesidiga uppsägningsrätten innebär inte att det råder balans mellan arbetsgivaren och den anställda. Att den anställda lämnar företaget kan bara i sällsynta fall betraktas som en maktutövning. Arbetsgivarens rätt att avskeda är däremot en makt, som inte bör kunna utövas helt godtyckligt. »Uppfattningen att en arbetsgivare kan kliva upp ur sängen och avskeda av vilket gammalt skäl som helst är motbjudande«, säger John Dunlop.¹²

Flertalet människor i demokratiska länder finner det självklart att anställda bör ha rätt att bilda fackföreningar och att dessa bör ha vissa maktmedel. Man kan inte avfärda detta tänkesätt som förlegat. Arbetsgivarna har bestämmanderätt över sina anställda även när ekonomin förändras. Den mänskliga relationen, trohetsförhållandet mellan arbetsgivare och anställd, som inte låter sig analyseras enbart i marknadstermer, bidrar till att minska

transaktionskostnaderna och att göra företaget effektivt. En viktig poäng med en anställning, jämförd med ett uppdragsförhållande, är att den ena parten överlåter åt den andra att bestämma i framtida oförutsebara situationer, men om denna avtalets öppenhet innebär rättigheter bara för den ena parten finns det en risk att relationen kommer att präglas av godtycke, exploatering och förödmjukelser.

Alla demokratiska länder, i princip också Amerika, erkänner de grundläggande fackliga friheterna, som också är internationellt sanktionerade. Om statsmakten därutöver förhåller sig neutral, är det troligt att fackföreningar växer fram över stora delar av arbetsmarknaden och utövar en betydande kontroll över arbetsvillkoren. Amerikanska arbetsgivares iver att införa arbetarrepresentation i egen regi avslöjar indirekt att även de anser att den fackliga organiseringen motsvarar ett verkligt behov.

Som Freeman och Medoff påpekar har vissa inslag i arbetsvillkoren karaktär av kollektiva nyttigheter. Hur påverkar de anställda sin arbetsmiljö om de inte kan framföra sina krav kollektivt?

På sådana argument svarar Milton Friedman och andra att den anställda kan byta arbetsgivare, om han är missnöjd. Anställningsavtalet är frivilligt från bägge parter. En öppen, oreglerad arbetsmarknad genererar ständigt ny sysselsättning, som gör den enskildes valfrihet reell. Vetskapen att de anställda kan lämna företaget ger arbetsgivaren incitament att erbjuda rimlig lön och god arbetsmiljö.

Hur ska man då se på alla de rättigheter som olika lagar ger de anställda, i Amerika exempelvis rätt till en minsta timlön och en minsta övertidslön, rätt till arbetstidsbegränsning och ledighet, skydd mot köns- och rasdiskriminering, skydd mot uppsägning som repressalie, skydd för privatlivet och skydd mot skaderisker i arbetsmiljön? I den amerikanska modellen saknas fackföreningar på nio tiondelar av den privata arbetsmarknaden, och arbetsgivaren har i princip rätt att avskeda den anställda utan att ange något skäl. Vilken chans har den anställda i praktiken att hävda sin lagliga rätt mot en ovillig arbetsgivare? Hur många

vågar stå på sig, när de kan bli uppsagda utan motivering?

Trots de många undantagen från uppsägningsrätten har arbetsgivaren övertaget. »Studier både i Europa och Förenta staterna har visat att domstolar inte kan genomdriva återinsättande av arbetare som avskedats utan en verksam fackförening på platsen«, skriver Heckscher.¹³

Rätten att säga upp sig själv tenderar att bli den anställdes enda medel att sätta arbetsgivaren under visst tryck. »Exit« blir hans enda rättighet.

Arbetsdepartementets kvinnobyrå i Washington har gett ut en broschyr med följande råd till den kvinna som anser sig diskriminerad av arbetsgivaren:

Anteckna vad som har hänt på arbetsplatsen, bland annat alla negativa kommentarer om kvinnor. Förvara anteckningarna i hemmet, inte på arbetsplatsen. Försök få känslomässigt stöd av familj och vänner. Fortsätt att göra ett bra arbete och se till att dokumentera dina arbetsinsatser. Behåll kopior av promemorior eller brev som visar att du arbetat bra, eftersom chefen senare kan komma att försvara sitt handlande genom att kritisera ditt arbete. Undersök hur andra kvinnor behandlats på arbetsplatsen. Lägg fram ditt klagomål för arbetsledare och chefer skriftligen. Om du vill klaga hos Equal Employment Opportunities Commission så glöm inte att göra det inom 180 dagar.

Så kan man vänta sig att en välutbildad och självständig person agerar men knappast den lågutbildade, lönediskriminerade kvinna som lagen i första hand är till för att stödja. Utan verklig föreningsfrihet och utan anställningsskydd har de svaga grupperna på arbetsmarknaden begränsad nytta av annan rättighetslagstiftning. Den amerikanska modellen tenderar att gynna de bättre lottade samtidigt som det uppammar ett kostsamt och överdrivet processande. Arbetsdepartementets broschyr nämner att en grupp kvinnor fått ett skadestånd av State Farm Insurance på tillsammans 250 miljoner dollar. Det ligger bortom vad de fattiga och lågutbildade ens kan föreställa sig.

Många hävdar att de amerikanska fackföreningarna spelat ut

sin roll i dagens globaliserade ekonomi. Synsättet är förståeligt om man tänker på hur fackföreningarna drivit upp kostnaderna i delar av den konkurrensutsatta amerikanska industrin. AFL-CIO:s kamp mot den nordamerikanska frihandelsöverenskomsten kan sägas bekräfta de fackliga strävandenas oförenlighet med internationaliseringen.

Argumentet är relevant för en arbetsmarknad där det fackliga inflytandet skapar en avsevärd löneklyfta mellan anställda med respektive utan kollektivavtal. I Amerika tas klyftan för given, och fackföreningarna ser den som sitt kanske främsta rekryteringsargument. I länder där det fackliga inflytandet är mera etablerat och accepterat brukar dock synsättet vara ett annat. Fackföreningens uppgift är inte att pressa upp medlemmarnas löner till en högre nivå än den allmänt gällande utan att motverka omotiverade löneskillnader, att skydda den enskilde mot godtycke och orättvisor och att utöva medbestämmande på arbetsplatsen. Den internationella konkurrensen blir då inte ett argument mot fackligt inflytande utan snarare ett korrektiv mot kortsiktigt, grupp-egoistiskt agerande, eftersom det straffar sig för fackföreningen och dess medlemmar att undergräva företagets konkurrensförmåga.

Att fackföreningarna i Amerika har ett så markant monopolansikte är ett dilemma som den amerikanska modellen själv har alstrat. Det är ett arv från Samuel Gompers »business unionism« och resultatet av den kamp fackföreningarna tvingats föra för sin blotta överlevnad.

Ekonomins globalisering berör i mindre grad servicesektorn, särskilt de områden där huvuddelen av de lågavlönade arbetar. Internationell konkurrens är inget argument mot »Justice for Janitors«.

Att värdera en arbetsmarknad

Diskussionen om den amerikanska arbetsmarknaden är till övervägande delen pragmatisk och ekonomisk. Hur mycket bidrar

den relativa frånvaron av kollektivavtal och den för fackföreningar ogynnsamma arbetsrätten till det ekonomiska systemets anpassningsförmåga? Hur påverkas sysselsättningen, inkomstfördelningen och trygghetsvillkoren för de anställda? Jämförelser med Europa och Kanada, liksom med den amerikanska ekonomin sådan den var under femtio- och sextiotalen, utfaller inte entydigt till den nuvarande ordningens fördel eller nackdel. Det finns bland annat ingen hållbar metod att väga in arbetsrättens indirekta effekter via det politiska systemet. Fackföreningar brukar stimulera det politiska intresset och höja valdeltagandet, och man kan endast spekulera om hur en mera politiskt aktiv arbetarklass skulle ha påverkat ekonomisk utveckling och välfärd.

Men en värdering behöver inte vara så ensidigt pragmatisk. Den amerikanska modellen på arbetsmarknaden är motsägelsefull. Lagen ger arbetarna rättigheter som de offentliga organen inte upprätthåller i praktiken. Föreningsfriheten och strejkrätten erkändes redan på 1800-talet, men lika erkänd var arbetsgivarnas rätt att motsätta sig facklig organisering och att avskeda fackföreningsmedlemmar och strejkande. Trots Wagnerlagen har dessa arbetsgivarnas rättigheter till stor del återställts genom rättspraxis och genom Taft-Hartley-lagen. Arbetare som hävdar sin föreningsfrihet är oskyddade och otrygga. Rättsosäkerhet är en brist i välfärden som inte kan värderas ekonomiskt.

Fackföreningarna är diskriminerade. Man kan jämföra reglerna mot »picketing» och fackliga bojkotter med hur samma handlingar av andra organisationer bedöms. Det konstitutionella skyddet för yttrandefriheten är inte detsamma för alla. Mot en otillåten facklig stridsåtgärd ingriper domstol direkt med en »injunction«, medan en arbetsgivares »unfair labor practice« kan beivras bara i en långdragen procedur.¹⁴

Erfarenheten vittnar om att facklig organisering främjar både ett inflytande för de anställda på arbetsplatsen och ett högt politiskt deltagande. I det ligger ett egenvärde, som den amerikanska modellen missar. Robert Reich visar i *Locked in the Cabinet* hur en demokratisk president och en demokratisk kongressmajoritet

misslyckades att genomdriva en reformpolitik som i flertalet jämförbara länder skulle anses måttfull och försiktig. Republikanerna och »corporate America» har behållit sitt övertag och sitt tolkningsföretråde tack vare domstolarnas makt att underkänna politiska beslut och 41 senatorers hävdvunna rätt att stoppa ett lagförslag genom en filibuster.

Vad skulle hända om kongressen trots allt antog en ny lag som införde effektiva sanktioner mot diskriminering av fackligt aktiva och tillät facklig organisering utan rätt för arbetsgivaren att blanda sig i? Det fackliga inflytandet skulle öka, men vi kan inte gissa hur mycket och inte heller bedöma effekterna inom olika branscher eller på arbetsmarknaden i stort. För den skull är det inte omöjligt att bilda sig en uppfattning för eller emot på sakliga grunder. Frågorna är principiella.

Att värdera den amerikanska modellen på arbetsmarknaden är att värdera ett samhällssystem. Rättsreglerna i arbetslivet har format Amerikas sociala, ekonomiska och politiska struktur i sådan grad att de kan jämföras med landets konstitution. Den största skillnaden mot europeiska länder ligger i det sätt på vilket rättsreglerna skapas. I Amerika är det domstolarna som spelar första fiol och stampar takten.

Noter

1 Hattam, s. 110.

2 Milton, s. 17.

3 Hattam, s. 170.

4 Forbath, s. 20.

5 Fahlbeck, s. 228 f.

6 Westerståhl, s. 13, 170.

7 Gompers II, s. 2, 22 ff.

8 Forbath, s. 165.

9 Uppsatsen återges under titeln »Varför finns det företag?» i *Företaget, marknaden och lagarna*. Ratio 1992.

10 Fahlbeck, s. 157 f.

11 Gould, s. 32.

12 Heckscher, s. 242.

13 Heckscher, s. 165.

14 Flanagan, s. 17.

Litteratur

- Beckwith, Francis J. och Jones, Todd E. (red.) (1997), *Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination?* Prometheus Books. New York.
- Coase, Ronald (1937), »The Nature of the Firm«. *Economica* nr 4 1937.
- Deeds, Ralph E. Jr och Gould, William B. IV (1997), »50 Years of U.S. Labor Law and Industrial Relations Development«. *Perspectives on Work*, nr 2 1997. Industrial Relations Research Association.
- Dubofsky, Melvyn (1994), *The State & Labor in Modern America*. Chapel Hill. London.
- Dulles, Foster Rhea och Dubofsky, Melvyn (1984), *Labor in America. A History*. Harlan Davidson, Inc. Arlington Heights, Illinois.
- Dworkin, Ronald (1998), *The New York Review of Books* nr 16 och 17/1998.
- Edley, Christopher, Jr (1996), *Not All Black and White. Affirmative Action, Race, and American Values*. Hill and Wang, New York.
- Fahlbeck, Reinhold (1988), *Industrial relations i USA. Ett porträtt av 'the Land of the Free'*. Juristförlaget i Lund. (Cit. Fahlbeck.)
- Fahlbeck, Reinhold (1994), »The Demise of Collective Bargaining in the USA: Reflections on the Un-American Character of American Labor Law«. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, nr 2 1994.
- Flanagan, Robert J. (1987), *Labor Relations and the Litigation Explosion*. The Brookings Institution. Washington.
- Forbath, William E. (1991), *Law and the Shaping of the American Labor Movement*. Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts.
- Fossum, John A. (red.) (1990), *Employee and Labor Relations*. The Bureau of National Affairs. Washington DC.
- Fraser, Steven och Freeman, Joshua B. (red.) (1997), *Audacious Democracy. Labor, Intellectuals, and the Social Reconstruction of America*. Mariner Books, Houghton Mifflin Company. New York.
- Freeman, Richard B. (red.) (1994), *Working under Different Rules*. Russell Sage Foundation. New York.
- Freeman, Richard B. och Medoff, James L. (1984), *What Do Unions Do?* Basic Books Inc. Publishers. New York.
- Friedman, Milton & Rose (1980), *Free to Choose*. Martin Secker & Warburg Limited. London.
- Galbraith, John Kenneth (1981), *A Life in our Times. Memoirs*. Balantine Books. New York.
- Geoghegan, Thomas (1992), *Which Side Are You on? Trying to Be for Labor When It's Flat on its Back*. Penguin. New York.
- Gompers, Samuel (1925), *Seventy Years of Life and Labour. An Autobiography*. I och H. Hurst & Blackett, Ltd. London.
- Gould, William B. IV (1993), *Agenda for Reform. The Future of Employment Relationships and the Law*. The MIT Press. Cambridge Massachusetts.

- Greenstone, J. David (1977) (1:a uppl. 1969), *Labor in American Politics*. The University of Chicago Press. Chicago.
- Hattam, Victoria C. (1993), *Labor Visions and State Power. The Origins of Business Unionism in the United States*. Princeton University Press. Princeton.
- Hayek, Friedrich A. (1983), *Frihetens grundvalar*. Ratio. Stockholm.
- Heckscher, Charles C. (1996) (1:a uppl. 1988), *The New Unionism. Employee Involvement in the Changing Corporation*. Cornell University Press. Ithaca.
- Iacocca, Lee (1984), *Iacocca. An Autobiography*. Bantam Books. New York.
- Lipset, Seymour Martin (1996), *American Exceptionalism. A Double-Edged Sword*. W.W. Norton & Co. New York.
- Milton, David (1982), *The Politics of U.S. Labor. From the Great Depression to the New Deal*. Monthly Review Press. New York.
- Mishel, Lawrence, Bernstein, Jared och Schmitt, John (1996), *The State of Working America 1996-97*. Economic Policy Institute. Washington D.C.
- Moberg, David, *Working USA*, July-August 1997. New York.
- Nelson, Daniel (1997), *Shifting Fortunes. The Rise and Decline of American Labor, from the 1820s to the Present*. Ivan R. Dee. Chicago.
- Reich, Robert B. (1991), *The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. Simon & Schuster Ltd. London; sv. övers. *Arbetsmarknad inför 2000-talet*. SNS Förlag. Stockholm 1994.
- Reich, Robert B. (1997), *Locked in the Cabinet*. Alfred A. Knopf. New York.
- Renshaw, Patrick (1991), *American Labor and Consensus Capitalism, 1935-1990*. University Press of Mississippi. Jackson.
- Richley, James A. (red.) (1987), *Elections American Style*. The Brookings Institution. Washington D.C.
- Rojas, Mauricio (1998), *Välser om arbetets slut*. Timbro. Stockholm.
- Rundle, James A. och Greenfield, Patricia A. (1997), »Worker Representation without Worker Consent«, *Working USA*, July-August 1997. New York.
- Schlesinger, Arthur M. Jr (1957), *The Age of Roosevelt. I. The Crisis of the Old Order, 1919-33*. (1960), *The Age of Roosevelt. II. The Coming of the New Deal*. Heinemann. London.
- Selwyn, David F. (1969), *The Thundering Voice of John L. Lewis*. Lothrop, Lee & Shephard Co. New York.
- Steinberg, Stephen (1995), *Turning Back. The Retreat from Racial Justice in American Thought and Policy*. Beacon Press. Boston.
- Sweeney, John J. (1996), *America Needs a Raise. Fighting for Economic Security and Social Justice*. Houghton Mifflin Company. Boston.
- Tingsten, Herbert (1929), *Amerikansk demokrati. Grunddragen av Förenata staternas statsliv*. Natur och Kultur. Stockholm.
- Weisberg, Herbert F. (red.) (1995), *Democracy's Feast. Elections in America*. Chatham House Publishers, Inc. Chatham, New Jersey.
- Westerstahl, Jörgen (1945), *Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem. Verksamhetsformer. Förhållandet till staten*. Tiden. Stockholm.

Personregister

- Anderson, Kenneth 77, 89
Barrett, George 15
Bentsen, Lloyd 137 f
Berman, Paul 130
Bernstein, Harry 116 f
Bok, Derek 99
Bowen, William B. 99
Boyle, Anthony 68, 108
Brandeis, Louis 31, 36
Brazil, Eric 116
Bronfenbrenner, Kate 81
Brown, Hezekiah 90
Bryan, William Jennings 36, 38
Burger, Warren 71
Burnham, Walter Dean 134
Bush, George 74, 95, 100, 103,
129, 134, 138, 141
Byrnes, James 131
Bywater, Bill 140

Carr, David 121
Carter, Jimmy 68, 100, 136
Chavez, Cesar 70, 131
Coase, Ronald 152 f
Clinton, Bill 73 f, 85, 97, 100, 102,
124, 134, 136–141
Coolidge, Calvin 41
Cox, James M. 36

Daley, Richard 112
Debs, Eugene 22
Dole, Robert 85, 100
Dotson, Donald 72
Dubofsky, Melvyn 39, 44, 53, 55,
58, 63, 73
Dunlop, John 81, 155

Eastland, James 93
Edley, Christopher 100
Ehrlichman, John 95
Eisenhower, Dwight D. 66
Epstein, Abraham 37

Fahlbeck, Reinhold 7, 50, 58, 68,
83, 86, 147 ff, 154
Flanagan, Robert 83
Forbath, William E. 20, 28, 130, 136
Ford, Bill 140
Frankfurter, Felix 36, 42, 54
Freeman, Richard B. 82, 118–123,
124, 146, 156
Friedman, Milton 71, 156

Galbraith, John Kenneth 62 f
Geoghegan, Thomas 108–112
Gingrich, Newt 85, 129
Glendon, Mary Ann 31
Gompers, Samuel 9, 12, 16, 21, 23,
25 ff, 29 ff, 35 f, 39 ff, 61, 107,
133, 145, 151, 158
Gould, William B. IV 74, 84 f, 89,
96, 102 ff, 113
Green, William 51, 54
Greenbaum, Victoria 87
Greene, Stephen 115 f
Greenstone, David 27, 30, 55, 112,
133
Gregory, Marde 98

Harding, Warren G. 40 f, 73
Harris, William H. 90
Hattam, Victoria C. 10, 15, 17, 28,
136, 144, 146
Hayek, Friedrich 71 f
Heckscher, Charles C. 48, 84, 88,
125 ff, 131, 157
Hoffa, James (Jimmy) Jr 78
Holmes, Oliver Wendell 31
Hoover, Herbert 40 ff, 46
Hughes, Charles Evans 36
Humphrey, Hubert 93

Iacocca, Lee 62

Jackson, Andrew 10 f
Jackson, Jesse 90
Jefferson, Thomas 13

- Johnson, Hiram 36
 Johnson, Lyndon B. 68, 92 ff, 134
 Kahn-Freund, Otto 155
 Katz, Lawrence F. 122
 Kazan, Elia 67
 Kennedy, John F. 67 f, 92, 134
 Kennedy, Robert 67
 King, Martin Luther 69, 93 f
 Kirkland, Lane 128, 139
 Lafollette, Robert 36
 Lewis, John L. 40 f, 45 f, 51 ff, 56 f,
 61, 63 ff
 Lincoln, Abraham 37, 46
 Lippmann, Walter 48, 50
 Lipset, Seymour Martin 29, 32,
 143, 145 ff
 Littlefield, Sam 108 f
 Lorwin, Lewis 18
 London, Jack 36
 Louie, Gloria 97 f
 Lubell, Samuel 59, 65 f, 71
 McClellan, John 67
 McDonald, David 109
 McKinley, William 36
 McGovern, George 69, 95
 Meany, George 65, 69 f, 82, 91
 Medoff, James L. 82, 118 f, 146,
 156
 Miller, Arnold 68
 Milton, David 144
 Mitchell, John 26 f
 Myrdal, Gunnar 94
 Nelson, Daniel 34
 Nixon, Richard M. 92, 94 f
 North, Gary 114 f
 Nussbaum, Karen 88
 Oxenborg, Stephan 87
 Perkins, Frances 36, 44, 48
 Perot, Ross 134
 Powderly, Terence 9 f, 12
 Powell, Lewis F. 101
 Reagan, Ronald 72 ff, 84, 88, 103,
 129, 138
 Reich, Kenneth 117
 Reich, Robert B. 123, 127-141, 159
 Renshaw, Patrick 63 ff, 69 f
 Reuther, Walter 57, 62 ff, 69
 Rodriguez, Arturo 131
 Rojas, Mauricio 121
 Roosevelt, Eleanor 36
 Roosevelt, Franklin D. 36, 44-49,
 51-55, 57, 63 f, 92
 Roosevelt, Theodore 36, 38
 Rovere, Richard 63, 133
 Royale, Eva 131
 Sabo, Marty 138
 Sadlowski, Ed 109
 Schlesinger, Arthur M. Jr 27, 36,
 41, 45, 48
 Shultz, George 94
 Sinclair, Upton 36
 Singleton, Dean 115
 Strasser, Adolph 26
 Sweeney, John S. 90, 128, 131
 Swoboda, Frank 77
 Sylvis, William 15
 Taft, Robert 66
 Taft, William Howard 18, 21 f, 24 f,
 28, 38 f, 41
 Thomas, Clarence 99
 Tingsten, Herbert 137
 Tocqueville, Alexis de 31, 143
 Troy, Leo 85
 Truman, Harry S. 57 f, 64, 66, 133
 Tullock, Gordon 71
 Wagner, Robert F. 24, 45, 47, 49 f
 Wallace, Henry 64
 Warren, Earl 71, 100
 Washington, Booker T. 90
 Weiler, Paul 70 f
 Westerståhl, Jörgen 149
 Willkie, Wendell 56
 Wilson, Woodrow 36, 38 f, 44 f, 54 f
 Wirthén, Per 7
 Yablonsky, Joseph 68, 108

Mellan 1877 och 1903 ingrep militär i 500 strejker i USA. Arbetskonflikter var ofta rena fältslag med dussintals döda och sårade.

I Europa svarade parlamenten för regleringen av arbetsmarknaden, i USA domstolarna. En konservativ domarkår gick i spetsen för en antifacklig repression utan motsvarighet i Europa. Domstolarna tillskrev sig en rätt att underkänna lagar som de ansåg strida mot konstitutionen och annullerade bland annat hundratals lagar om fackliga rättigheter och arbetarskydd.

Den amerikanska fackföreningsrörelsens historia är full av dramatik, med höjdpunkter under 30-talets New Deal och 80-talets nyliberalism under Ronald Reagan. Författaren anser att skillnaderna mellan USA och Europa på arbetsmarknaden och i politiken främst förklaras av de helt olika rättsliga traditionerna.

Boken redogör också för positiv särbehandling i arbetslivet av etniska minoriteter och kvinnor.

Svante Nycander har skrivit om arbetsmarknad i Dagens Nyheter i omkring 30 år och var tidningens chefredaktör 1979–94.

ISBN 91-7150-737-X



9 789171 507372