

Fri tjänstehandel kräver fri lönebildning

av

Lars Calmfors*

*Jag är tacksam för synpunkter från Hans Calmfors, Eva Öjborn Calmfors och David Strömberg.

Lars Calmfors är professor i internationell ekonomi vid Stockholms universitet. Han är också ordförande i European Economic Advisory Group (EEAG) vid CESifo-institutet i München och i SNS Vetenskapliga Råd. Han har tidigare varit ordförande i Ekonomiska Rådet och EMU-utredningen. Hans huvudsakliga forskningsområden är arbetsmarknads- och makroekonomi.

En av de för närvarande mest uppmärksammade frågorna på svensk arbetsmarknad är hur löner och arbetsvillkor ska bestämmas i utländska företag som bedriver tillfällig verksamhet här med egen personal. Denna fråga ställdes på sin spets i den omtalade Vaxholmskonflikten 2004/05, när det lettiska byggföretaget Laval sattes i facklig blockad och därför inte kunde slutföra sitt uppdrag.

Vaxholmskonflikten utgör en del av det övergripande problemet om hur fri handeln med tjänster ska vara inom EU. Ramarna för detta kommer att bestämmas i det tjänstedirektiv som är under utarbetande. EU-kommissionens ursprungliga förslag var att ursprungslandets – och inte värdlandets – regler ska gälla för tjänsteproducenter som bedriver tillfällig verksamhet i ett annat medlemsland. Men under behandlingens gång har direktivet successivt urholkats och grundregeln i det förslag som så småningom kommer att antas blir med all säkerhet en värdlandsprincip. Dessutom undantas viktiga områden som till exempel ”välfärdstjänster” (inkluderande bland annat sjukvård) och bemanningsföretag från direktivet.

Tjänstedirektivet kommer inte heller att beröra arbetsrätten. De arbetsrättsliga frågorna i samband med att en tjänsteproducent bedriver tillfällig verksamhet i ett annat medlemsland kommer även i fortsättningen att regleras av EUs så kallade utstationeringsdirektiv från 1996. Enligt detta ska den lagstiftning om minimilöner och så kallad allmängiltigförklaring av kollektivavtal (det vill säga att branschavtal utsträcks till *alla* företag i branschen, även om de står utanför den arbetsgivarorganisation som slutit avtalet) som finns i många EU-länder – men inte i Sverige – tillämpas också på gästande företag. Det uttalade syftet är att motverka vad som brukar betecknas som ”social dumping”.

Hittills har de juridiska aspekterna stått i fokus för den svenska debatten. En fråga är hur EUs utstationeringsdirektiv omsatts i svensk lagstiftning. En annan fråga gäller den lag som brukar benämnas Lex Britannia. Den ger facket rätt att genom stridsåtgärder tvinga gästande företag att sluta svenska kollektivavtal även om det finns tidigare avtal i ursprungslandet. Eftersom motsvarande undanträngning av tidigare svenska kollektivavtal inte är tillåten, innebär vår lagstiftning förmodligen en diskriminering av utländska företag som strider mot EG-rätten. Detta prövas nu av EG-domstolen.

Juridiken kan emellertid förskjuta intresset från huvudfrågan, nämligen hur fri vi vill att utrikeshandeln ska vara. Vi har sedan lång tid tillbaka frihandel för varor. Det nya är att sektorer – som byggnadsverksamhet och olika tjänstesektorer – vilka tidigare varit skyddade från utländsk konkurrens nu kan utsättas för sådan på EUs inre marknad. Den potentiella konkurrensen har skärpts dramatiskt i och med EUs utvidgning till ett antal länder med avsevärt lägre lönenivåer än i de tidigare EU-länderna.

De ekonomiska effekterna av handel

Kravet att utländska entreprenörer med tillfällig verksamhet i Sverige ska omfattas av svenska kollektivavtal utgör ett handelshinder. Detsamma gäller bestämmelserna i EUs utstationeringsdirektiv om att lagstiftade minimilöner och allmängiltigförklarade avtal ska tillämpas för gästande företag. Hur man ska se på detta är i grunden en fråga om inställningen till frihandel. Det finns nämligen ingen principiell skillnad mellan de ekonomiska effekterna av frihandel i varor (där produktionen utförs i ursprungslandet) och frihandel i tjänster (där en del av produktionen utförs på plats i värdlandet).

Det kan vara värt att sammanfatta hur nationalekonomisk forskning analyserar handel. De viktigaste slutsatserna är följande.

1. På lång sikt innebär frihandel alltid samhällsekonomiska vinster. De samlade inkomsterna och konsumtionsmöjligheterna blir större.

2. Handel mellan två länder lönar sig (för båda) även om det ena landet producerar *alla* varor effektivare än det andra. Förutsättningen är bara att varje land specialiserar sig på den produktion där man är *relativt sett* mest effektiv.

3. Mer handelsintegration skapar temporära omställningskostnader. Specialiseringsvinsterna uppkommer bara om arbetskraft flyttar till nya verksamheter. För enskilda kan det innebära både stora psykologiska kostnader och inkomstförluster. På kort sikt kan arbetslöshet uppstå därför att friställd arbetskraft saknar den kompetens som efterfrågas i expanderande sektorer.

4. När väl omstruktureringarna skett i ekonomin, finns ingen anledning tro att mer utrikeshandel leder till högre arbetslöshet. Däremot kommer handelsvinsterna inte automatiskt alla till del. De som blir kvar i sektorer med ökad importkonkurrens kan göra

permanenta inkomstförluster. Utan särskilda insatser riskerar också de som flyttar, men som inte graderar upp sin kompetens, att bli förlorare.

Den internationella handelsintegrationen har varit central för välståndsutvecklingen i såväl Sverige som andra länder. Vi har för det allmännas bästa valt frihandelsvägen trots kostnader för enskilda individer och sektorer. Dessa kostnader har i första hand burits av industrins anställda. Tidigare nedläggningar av tekoindustri, varv och stålverk innebar stora påfrestningar, samtidigt som de var en förutsättning för de omstruktureringar som gynnat tillväxten. Idag skapar ”outsourcing” av många industriverksamheter liknande omställningsproblem men ger oss också de långsiktiga standardvinster som vi vill ha.

Precis som frihandel för industrivaror skapar samhällsekonomiska vinster, så gör frihandel för tjänster det. De potentiella vinsterna av tjänstehandel blir allt större över tiden, eftersom tjänsternas betydelse i ekonomin successivt ökar: idag svarar tjänstesektorn i vid mening för cirka 70 procent av BNP i de gamla EU-länderna. Frågan är därför vad det ligger för logik i att främja frihandel med industrivaror men begränsa den för tjänster.

Den svenska regeringens officiella inställning är att man är för fri tjänstehandel inom EU men emot ”lönedumping”. Det senare innebär att man vill reglera löner och andra avtalsvillkor för utländsk personal i gästande företag på svenska nivåer. Problemet är att man då också avstår från merparten av de möjliga vinsterna av fri tjänstehandel, eftersom priskonkurrens i stort sett omöjliggörs. Handelsvinsterna inskränks till dem som kan uppnås genom att konsumenterna får ett större urval av producenter att välja mellan samt att dessa får tillgång till en större marknad och därför kan producera billigare genom att utnyttja stordriftsfördelar. Effekterna av att förbjuda gästande utländska tjänsteföretag att konkurrera med lägre lönenivåer är i stort sett desamma som om vi skulle ha kvar tullar på importerade industrivaror eller bara tillåta import av dem om utländska producenter betalar svenska löner. Det som betecknas som ”social dumping” på tjänste- och byggmarknaderna är det som på produktmarknaderna ses som hälsosam priskonkurrens.

Svenska avtal för utländsk personal är protektionism

Ett vanligt fackligt resonemang är att en effektiv marknadsekonomi förutsätter ”konkurrens på lika villkor”. Liknande tankar om att utländska gästande företag inte ska vinna konkurrens fördelar gentemot inhemska företag genom lägre löner ligger bakom bestämmelserna i EUs utstationeringsdirektiv. Men sådana resonemang strider mot den grundläggande logiken bakom frihandel. En förutsättning för att (ömsesidigt gynnsam) handel ska komma till stånd mellan två regioner är att den region som har lägre produktivitet kan kompensera den genom lägre löner. Det gäller för tjänstesektorn likaväl som industrin. Kina skulle inte kunna sälja de flesta av sina produkter på världsmarknaden om arbetskraften hade samma löner som i västvärlden. På samma sätt kan baltiska byggföretag behöva kompensera lägre produktivitet än i svenska företag genom lägre löner. Detta är inte konstigare än att mycket svensk export till USA bygger på att våra löner är avsevärt lägre än de amerikanska.

Ett uppenbart motiv för fackets krav på svenska avtal för gästande företag är traditionell protektionism. Så till exempel vill byggfacket försvara de förmåner man kunnat förhandla fram därför att sektorn varit skyddad för utländsk konkurrens. Man behöver inte moralisera över detta: det är naturligt att olika särintressen försöker uppnå fördelar för sina medlemmar. Däremot måste samhället i övrigt ta ställning till balansen mellan särintressenas krav och de samhällsekonomiska kostnaderna.

Formulerar man problemet så, är blir den relevanta frågan varför byggsektorn och olika tjänstesektorer behöver ett skydd mot importkonkurrens som inte kommer andra till del. Varför ska dessa sektors anställda få del av de handelsvinster – i form av lägre priser på industriprodukter – som de industrianställda tagit på sig stora uppoffringar för men själva inte behöva lämna motsvarande bidrag?

Finns det andra argument för svenska kollektivavtal?

Det finns ett antal andra tänkbara motiv – förutom de protektionistiska – bakom uppfattningen att gästande företags personal ska betalas svenska löner. Jag ska försöka precisera dem och diskutera hur hållbara de är.

Ett första motiv kan vara att man helt enkelt vill skydda utstationerade utländska anställda från ”exploatering”. Detta är ett ständigt upprepat argument i LO-tidningen. Det

var också en av bevekelsegrunderna när bestämmelserna i EUs utstationeringsdirektiv tillkom. En strävan att skydda utländsk arbetskraft från att utnyttjas på ett otillbörligt sätt är förstås högst hedervärd. Problemet är bara att löner på västeuropeisk nivå för personal i gästande företag från de nya EU-länderna i de flesta fall skulle utestänga dem från uppdrag. Det är svårt att tro att Laval:s anställda i Vaxholm blev lyckligare av att tvingas bort från arbetet där. Den relevanta jämförelsenormen för anställda i till exempel baltiska företag som är tillfälligt verksamma i Sverige är förstås inte heller den svenska lönenivån utan de betydligt lägre lönerna i ursprungsländerna: det normala är att de utländska företagen och deras anställda kommer överens om löner som ligger mellan ursprungslandets och värdlandets.

Ett andra möjligt motiv skulle kunna vara att vi i Sverige egentligen inte bryr oss om den utländska arbetskraftens välfärd i sig, men att vi själva ”mår dåligt” av att se arbetskraft med lägre löner än våra egna i landet och att vi är rädda för att sådana löneskillnader kan skapa sociala spänningar. Fackets argumentation kan ibland tolkas på detta sätt. Men argumentet förbiser att utländska anställda från låglöneländer som endast vistas här tillfälligt kommer att spendera huvuddelen av sina inkomster i hemlandet där levnadskostnaderna är lägre. Svenska löner ger då anställda i gästande företag en betydligt högre köpkraft än anställda i svenska företag.

En ytterligare möjlighet är att majoriteten av befolkningen är mycket mer negativ till frihandel i allmänhet än som speglas av den handelspolitik som förs. Studier av attityderna till handel i många länder pekar i den riktningen. Argumentet blir då att väljarna kanske egentligen skulle vilja begränsa frihandeln också i varor, men att detta inte är möjligt eftersom den är reglerad i ett antal internationella avtal som är svåra att ändra. Däremot är det lättare att motsätta sig att nya områden öppnas för frihandel. En näraliggande hypotes skulle kunna vara att en majoritet av väljarna visserligen i princip är frihandelsvänlig, men att det finns en oro för att ”globaliseringen” går alldeles för fort och att dess konsekvenser inte kan överblickas. Det skulle i så fall kunna motivera varför man – i varje fall tills vidare – vill freda vissa områden från ökad internationell konkurrens.

Sedan finns förstås också möjligheten av mindre trevliga motiv, till exempel en allmän motvilja mot fler utlänningar i Sverige. Sådana motiv kunde anas i

Vaxholmskonflikten när de lettiska byggnadsarbetarna uppmanades att ”go home”. En kommentar här är att risken för sociala problem och ”social turism” – för den som oroar sig för det – rimligen är mycket mindre när gästande företag tillfälligt tar in sin personal i Sverige än vid annan invandring.

Vikten av rationella överväganden

Det finns inget objektivt rätt eller fel när det gäller hur fri handeln för tjänster bör vara och hur lönerna för gästande företags anställda bör bestämmas. Var och en måste ta ställning utifrån sina egna värderingar. Men det är viktigt att försöka klara ut exakt vilka värderingarna är och att resonera rationellt utifrån dem. Den centrala frågan är då vilka skäl det kan finnas för att se olika på handel i tjänster och handel i varor.

Idag anser förmodligen en majoritet av befolkningen i både Sverige och andra EU-länder i Västeuropa att gästande tjänsteföretag inte ska tillåtas konkurrera med låga löner. Det kan – som jag diskuterat – finnas rationella skäl för en sådan inställning. Men skälen kan också vara mer irrationella. Även om handel på varu- och tjänsteområdet ger liknande ekonomiska effekter, så kan konkurrensen upplevas som psykologiskt mer kostsam när den är mer synlig, det vill säga när den arbetskraft man konkurrerar med finns ”fysiskt” på plats. Vi kan också helt enkelt vara ovana vid internationell konkurrens i bygg- och tjänstesektorn.

Det finns också mer ogenomtänkta föreställningar om att tjänstehandel är mindre moralisk än varuhandel: detta speglas ibland av känslomässiga formuleringar av typen att tjänstehandel innebär ”handel med arbetskraft” eller ”att vi alla snart blir en handelsvara”. Men ett sådant synsätt förbiser att varuhandel kan ses som ett indirekt sätt att exportera respektive importera de tjänster arbetskraften utför i varuproduktionen. Detta lärs ut på varje grundläggande kurs i nationalekonomisk handelsteori: en av de viktigaste slutsatserna i denna är att varuhandel under vissa förutsättningar innebär exakt samma effektivitetsvinster och samma effekter på lönerna i de länder som handlar med varandra som om arbetskraften tillåts röra sig fritt över gränserna (det så kallade faktorprisutjämnningsteoremet i den teori för utrikeshandel som de svenska ekonomerna Eli Heckscher och Bertil Ohlin var upphovsmän till).

Alternativa metoder att förhindra lönekonkurrens

Det är möjligt att EG-domstolen kommer att underkänna den nuvarande svenska lagstiftningen som ger facket rätt att undantränga utländska kollektivavtal för gästande företag. Om en majoritet av väljarna verkligen tycker att de flesta industrianställda ska utsättas för internationell priskonkurrens men inte anställda i bygg- och olika tjänstesektorer, gäller det i så fall bara att hitta en annan *teknisk* lösning än den nuvarande. I princip står då flera metoder till buds.

En möjlighet vore att införa en lagstiftad minimilön för hela arbetsmarknaden av det slag som tillämpas i till exempel Frankrike och Storbritannien. Fördelen med detta alternativ från ett frihandelperspektiv är att en sådan minimilön för alla löntagare måste läggas långt under lönerna i till exempel byggsektorn. Nackdelen är att minimilönen skulle bestämmas av politiker, vilka – liksom i Frankrike (men inte i Storbritannien) – kan frestas att sätta den så högt att många enklare jobb helt skulle försvinna. Därmed skulle ännu fler lågutbildade invandrare och ungdomar än idag komma att utestängas från arbetsmarknaden.

Det alternativ till lagstiftad minimilön som diskuterats mest är att de kollektivavtal som sluts på branschnivå lagstiftningsvägen skulle utsträckas till alla företag i branschen, inklusive gästande utländska. Sådan allmängiltigförklaring tillämpas i till exempel byggsektorn i Tyskland just för att förhindra utländska företag med tillfällig verksamhet i landet att konkurrera med lägre löner. Med denna metod tvingas gästande utländska företag att anpassa sig till det inhemska löneläget i varje bransch. Detta verkar mer konkurrensbegränsande än en minimilön för hela arbetsmarknaden. Men å andra sidan undviker man de sysselsättningsproblem som en generell minimilön skapar därför att den höjer lönenivån för enklare arbeten.

Också andra möjligheter har aktualiserats i debatten. En är att det ska bli generellt tillåtet för fackföreningar att genom stridsåtgärder undantränga tidigare träffade kollektivavtal – alltså också svenska sådana – om dessa innebär lägre lön och mindre generösa förmåner än som allmänt gäller i branschen i fråga. Jag menar att detta är ett mycket dåligt förslag. Det skulle visserligen rent tekniskt lösa problemet med att den nuvarande svenska lagstiftningen behandlar svenska och gästande utländska företag olika, eftersom undanträngning av utländska avtal, men inte av svenska, nu är tillåten.

Men en sådan lagändring skulle försvåra också inhemsk priskonkurrens genom att göra det ännu lättare än idag för fackförbunden (i första hand inom LO och TCO) att tvinga fram en enhetlig och hög lönenivå inom alla företag i en bransch. Det skulle förstås leda till färre jobb.

Ett annat förslag som framförts är att lagstifta om att bara företag med svenska kollektivavtal ska kunna komma i fråga vid offentlig upphandling av tjänster. Förslaget är minst sagt egendomligt, eftersom en liknande regel vid upphandling av varor vore orimlig. Det skulle därför innebära olika upphandlingsregler för varor och tjänster och följaktligen en rad gränsdragningsproblem. Dessutom skulle en sådan lagändring gå på tvärs mot den allmänna strävan som finns inom EU att öppna offentlig upphandling för mer konkurrens. Men den viktigaste invändningen är att förslaget skulle innebära en sammanblandning av olika roller: upphandlingsregler bör syfta till att åstadkomma så låga kostnader som möjligt och inte till att stödja en viss kontraktsform på arbetsmarknaden som leder till höjda kostnader.

EUs utstationeringsdirektiv ger också en möjlighet att lagstifta om att kollektivavtal som ”gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet” ska respekteras också av gästande företag. Bestämmelsen infördes just med tanke på Danmark och Sverige, som inte har någon tradition av lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal. Att utnyttja denna möjlighet vore den tekniskt sett enklaste metoden om man nu vill förhindra gästande företag från att konkurrera genom lägre löner.

Slutsatser

Enligt min mening vore emellertid det bästa att försöka skapa så lika förutsättningar som möjligt för fri handel i tjänster som för fri handel i varor. Om vi tycker att fördelarna av fri varuhandel överväger nackdelarna, så borde det mest logiska vara att vi gör en liknande bedömning av fri tjänstehandel.

Då borde vi själva – utan att avvakta EG-domstolens utslag – avskaffa den lagstiftning som gör det möjligt för facket att genom stridsåtgärder undantränga utländska kollektivavtal. Vi bör också avstå från andra metoder att reglera lönerna för de anställda i tillfälligt verksamma företag från andra EU-länder. På EU-nivån bör vi verka för att

stadgandena i utstationeringsdirektivet om att lagstiftade minimilöner eller allmängiltigförklarade kollektivavtal ska tillämpas för anställda i gästande företag tas bort.

Vaxholmskonflikten kan också föranleda några generella reflektioner om den vidsträckta konflikträtten i Sverige. I ett internationellt perspektiv har fackföreningar i Sverige unikt stora möjligheter till sympatiåtgärder, det vill säga att vidta stridsåtgärder även mot företag där inga av deras medlemmar är anställda. I Vaxholmsfallet utnyttjades detta genom att byggfacket fick stöd av sju andra LO-förbund som satte bygget i blockad. I många andra länder, till exempel Storbritannien och Tyskland, är sådana sympatiåtgärder förbjudna. Det är möjligheten till sådana blockadåtgärder utifrån som i praktiken gör det omöjligt för företag i Sverige att stå emot krav på att teckna kollektivavtal, även om de anställda själva inte önskar det.

Om man i syfte att främja sysselsättningen skulle vilja få till stånd en allmänt mer flexibel lönebildning, finns det goda argument för en generell inskränkning av rätten till sympatikonflikter. Man skulle till exempel kunna kräva att en viss andel av de anställda i ett företag som hotas av blockad utifrån ska rösta för en sådan för att den ska få genomföras. Ett minimikrav om de anställda i ett företag redan är organiserade i en fackförening (till exempel en utländsk sådan) borde vara att denna godkänner en blockad från andra fackföreningar.

Hur mycket skulle lönebildningen i svenska företag påverkas av om man tillät lönekonkurrens från gästande tjänsteföretag? Från fackligt håll framställs det ofta som att konsekvenserna skulle bli ett sammanbrott av det svenska avtalssystemet och en dramatisk nedpressning av vårt löneläge. Det skulle inte inträffa. Svensk industri har förmått upprätthålla en hög lönenivå trots hård internationell konkurrens. Den främsta orsaken är att konkurrenstrycket stimulerat till stora produktivetsförbättringar. Bristen på konkurrens i till exempel byggsektorn har däremot inneburit en mycket långsam produktivetsutveckling: det finns också beräkningar som tyder på att så mycket som 20-30 procent av kostnaderna för ett bygge i Sverige beror på ren ineffektivitet (arbetstid, maskiner och material som inte utnyttjas, stölder och misstag i produktionsprocessen).

Hur stora är utsikterna för att tjänstehandeln ska öppnas för verklig internationell priskonkurrens? Tyvärr ganska små. Arbetsgivare och fack har ett gemensamt intresse av

att begränsa den utländska konkurrensen. Förutsättningarna för ett omtänkande inom socialdemokratien förefaller små. Och de borgerliga partierna skyggar för konflikter med fackföreningsrörelsen.

Tyvärr är det också svårt att få till stånd en förutsättningslös debatt i frågan. Ett problem är att de flesta arbetsrättsjurister på ett okritiskt sätt accepterat att det är ett viktigt samhällsmål att motverka lönekonkurrens och mest letar efter lagtekniska lösningar för att upprätthålla en sådan konkurrensbegränsning. Men det största problemet är den intellektuella blockeringen inom arbetarrörelsen: man för helst debatten med känslomässiga anspelningar om ”lönedumping” och invektiv mot dem som har andra uppfattningar (referenslistan innehåller flera bra exempel). Däremot vill man inte gärna diskutera det som borde vara de centrala frågorna:

- Varför är det önskvärt med frihandel på vissa områden men inte på andra?
- Varför är det bra att kunna köpa billiga industrivaror från utländska varuproducenter med låga kostnader men dåligt att kunna köpa billiga tjänster från utländska tjänsteproducenter?
- Varför ska de industrianställda för det allmänna bästa ta på sig de kostnader det innebär att verka i hård internationell konkurrens men de anställda i bygg- och tjänstesektorerna skyddas mot sådan konkurrens?

Referenser

Alfredsson, H. O. (2006) ”Snart är vi alla en handelsvara”, *Svenska Dagbladet*, 31/1.

Baldwin, R. och C. Wyplosz (2004) *The Economics of European Integration*, McGraw-Hill, Birkshire.

Calmfors, L. (2006) ”Industriarbetarna har betalat byggjobbarnas billiga varor”, *Dagens Nyheter*, 8/1.

Caves, R., J. Frankel och R. Jones (1999) *World Trade and Payments: An Introduction*, Addison Wesley, Boston.

Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services (1996), 31996L00971, Bryssel.

Europeiska kommissionen (2006) *Amended Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Services in the Internal Market*, COM(2006) 160, Bryssel, 4/4.

Hettne, J. (2006) ”Tjänstedirektivet på frammarsch?”, *Nyhetsbrev*, Sieps, mars.

Hjälte, H. (2006) ”Lönedumpningens apostel”, *Dagbladet*, 9/1.

Junetoft, K. (2006) ”Calmfors bluffar om lönedumpning”, *Dagens Arbete*, februari

Krugman, P. och M. Obstfeld (2006) *International Economics – Theory and Policy*, 7^e upplagan, Addison-Wesley.

Lindblom, M. (2006) ”Professor Svartfot”, *LO-tidningen*, 13/1.

Maier, L. (2005) *Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet – en rättslig analys*, SACO.

Malmberg, J. och N. Bruun (2006) ”EG-domstolen faller Sverige om inte arbetsrätten skrivs om”, *Dagens Nyheter*, 25/1.

McKinsey & Company (2006) *Att öka Sveriges ekonomiska välbefinnande*, Stockholm.

Persson, I. (2006) ”Lätt att gå vilse i ideologiska arven”, *Aftonbladet*, 11/1.

Sigeman, T. (2005) ”Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt”, *Europarättslig Tidskrift*, nr. 3.

Svenskt Näringsliv (2005) *A Comparison of Industrial Conflict Rules in 10 European Countries*, Stockholm.