

I den svenska modellens utmarker

Några exempel på påtryckningar, hot och
konflikter på svensk arbetsmarknad



I den svenska modellens utmarker

Några exempel på påtryckningar, hot
och konflikter på svensk arbetsmarknad

Förord

Ur ett historiskt perspektiv har det varit relativt få strejkdagar i Sverige de senaste åren. Men det säger inte så mycket om hur fredlig och väl fungerande arbetsmarknaden är. För arbetsgivare är även varsel om strejk och andra stridsåtgärder som hotar eller bryter arbetsfreden betydande problem.

Denna skrift redovisar flera exempel på att fackliga stridsåtgärder används både frekvent och utstuderat. Följden är att förtroendet mellan parterna på arbetsmarknaden utsätts för stora påfrestningar. Tillsammans visar de stridigheter som skildras att antalet konfliktdagar är ett alltför begränsat mått för att fånga tillståndet i relationen mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

I fem kapitel visas här hur fackförbund kan utforma och varsla om stridsåtgärder som ger få eller inga avtryck i konfliktstatistiken, men som ändå orsakar stor skada. Kapitel 1 visar hur stora värden står på spel när en konflikt drabbar företag som inte ens är inblandade i en avtalsförhandling. Två flygbussföretag fick se hur deras verksamhet hotades med strejkvarsel på grund av en konflikt om lönerna till en helt annan grupp på arbetsmarknaden, personliga assistenter.

Genom att hota med strejk för några få medarbetare som kan lamslå en hel industri har ett fackförbund lyckats tvinga fram avtal med inslag som bedöms som olagliga, enligt beskrivningen i kapitel 2. En annan stridsmetod som inte ger avtryck i antalet strejkdagar är maskningsaktioner. I kapitel 3 skildras ett exempel där arbetet på berörda företag i praktiken upphörde, utan att vare sig varsel framförts eller en formell

strejk inletts. I det fjärde kapitlet redovisas hur ett fackförbund utan kollektivavtal tycks ha som idé att driva rättstvister med krav på skadestånd till organisationen. Det femte och avslutande kapitlet beskriver hur ett annat fackförbund som står utanför kollektivavtalssystemet utnyttjar avtalslösheten till återkommande politiska strejker.

Under stundande mandatperiod för riksdagen kommer Saltsjöbadsavtalet att närma sig 80 år. MBL och LAS, de arbetsmarknadslagar som stiftades i mitten av 70-talet, har redan fyllt eller kommer under mandatperioden att fylla 40 år.

Inför dessa bemärkelsedagar behövs en ny diskussion om hur god samverkan och arbetsfred kan främjas. Svenskt Näringsliv menar att en väl fungerande arbetsmarknad är grunden för svenska företags konkurrenskraft och därmed för Sveriges välbefinnande. De exempel som redovisas på följande sidor visar att det finns utrymme för förbättringar. Det vore välkommet med en öppen dialog om problemens orsaker och hur bristerna kan avhjälpas.

Stockholm i april 2014

Christer Ågren

Vice VD, Svenskt Näringsliv

Innehåll

1. Kommunal hotar utomstående företag - kan det vara rätt?	6
2. Fackskatt - om Elektrikerförbundet får bestämma	20
3. Byggarbetarna är på arbetet, men de arbetar inte	34
4. Syndikalisterna - med konflikt som arbetsmetod.....	56
5. Svensk modell - fast inte i hamnarna	68
Källor	79

1. Kommunal hotar utomstående företag – kan det vara rätt?

Kollektivtrafik är något som samhället brukar vilja uppmuntra. Detta avspeglar sig i att många buss- och tåglinjer är subventionerade med skattemedel. Bland undantagen återfinns dock busstrafiken till landets större flygplatser, som anses vara kapabel att stå på egna ben.

Avsaknaden av skattestöd gör att busstrafiken till flygplatserna är känslig för trafikstörningar. Intäkterna styrs helt av antalet betalande passagerare och om bussarna inte går finns dessutom en risk att flygresenärerna blir irriterade och byter till andra färdmedel för gott.

Det absolut vanligaste sättet att ta sig till och från flyget är att åka bil. Att åka flygbuss är ett budgetalternativ som i stor utsträckning används av dem som inte har tillgång till bil, inte minst studenter och pensionärer. För resor till och från Arlanda är buss ett billigare alternativ än att ta tåget Arlanda Express.

Men när fackförbundet Kommunal våren 2012 varslade om ”sympati-strejk” mot två privata bussbolag till stöd för yrkesgruppen personliga assistenter, är det tveksamt om förbundets ledning hade reflekterat över vilka som åker flygbuss och hur strejkvarslet skulle slå.

Bakgrunden till sympatistrejken var att Kommunals förhandlingar om löne- och anställningsvillkoren för personliga assistenter hade strandat. Motparten i konflikten var Vårdföretagarna, en arbetsgivar- och branschorganisation för privata vårdföretag. Kommunals ledning tycker att yrkesgruppen personliga assistenter tjänar för lite jämfört med andra yrkesgrupper och att lönen är för osäker.



Vårdföretagarna hade sagt ja till ett medlarbud som skulle ha gett de personliga assistenterna samma procentuella lönepåslag som industrianställda, i nivå med det så kallade ”märket” som etablerats inom industrin för att ange vilka löneökningar som är förenliga med bibehållen internationell konkurrenskraft.

Men Kommunals ledning var fortsatt missnöjd med denna nivå och argumenterade att samma procentpåslag för alla yrkesgrupper i praktiken skapar mindre jämställda löner. ”Industrin har fått löneökningar på 2,6 procent. På en genomsnittlig industriarbetarlön på cirka 24 000 kronor blir det cirka 625 kronor. För en personlig assistent blir ökningen endast 500 kronor”, stod det i Kommunals pressmeddelande.

Kommunal och flera andra LO-förbund ogillar industrins löneledande roll. De tycker att deras egna medlemmar bör kunna få högre procentuella löneökningar än medlemmarna i industrifacken. Genom att ifrågasätta industrins lönemärke tar de i praktiken strid även med Medlingsinstitutet, som har till uppdrag att verka för en löneökningstakt som inte urholkar Sveriges konkurrenskraft.

Fakta Kommunal

- Kommunal är LO:s största medlemsförbund.
- Organiserar över 500 000 medlemmar.
- Största medlemsgruppen arbetar inom hälso- och sjukvård.
- Omkring 80 procent av medlemmarna är kvinnor.
- Under åren 2003-2013 varslade Kommunal om konflikt 13 gånger, utvidgningsvarsel och varsel om sympatikonflikt oräknade.

Utomstående företag hålls gisslan

Man kan tycka olika om lönerna för personliga assistenter. För Flygbussarna och Swebus Express, de två privata bussföretag som strejkvarslet riktades mot, blev konsekvensen att de drogs in i en konflikt som de inte alls var part i – och som de dessutom inte kunde påverka. Kommunal tog två privata företag i en helt annan bransch som gisslan, i förhoppning om att detta skulle sätta ökat tryck på Vårdföretagarna.

Flygbussarna är ett välkänt varumärke som ägs av företaget Flygbussarna Airport Coaches AB. Ursprungligen drevs flygbusstrafiken i Stockholms län av Storstockholms Lokaltrafik, SL, men år 2000 såldes verksamheten till privata aktörer. Detta innebar att Flygbussarna kunde växa och driva busslinjer även utanför Stockholms län.

Idag bedriver företaget flygbusstrafik till åtta flygplatser: Arlanda, Bromma, Skavsta, Västerås, Malmö, Visby, Landvetter och Göteborg City Airport. Detta gör Flygbussarna till det överlägset största företaget på flygbussmarknaden i Sverige, men det är ändå inte jättestort. Totalt har bolaget ungefär 400 anställda, varav drygt 90 procent är bussförare.

I marknadsföringen framhålls att Flygbussarna är ett miljövänligt alternativ. Huvuddelen av bussarna går på svenskodlad rapsolja och företagets resor har belönats med Naturskyddsföreningens märkning ”Bra Miljöval”. Andra säljargument är att Flygbussarna erbjuder täta avgångar och att tidtabellerna anpassas efter flygens avgångs- och ankomsttider.

Under senare år har konkurrensen om flygplatstrafiken hårdnat. I Stockholm har Flygbussarna fått ökad konkurrens av pendeltågtrafik som subventioneras av SL.

Det andra strejkvarslade företaget, Swebus Express, bedriver sedan 2010 också flygbusstrafik mellan Cityterminalen i Stockholm och Arlanda. Swebus Express har utmanat Flygbussarna bland annat genom att erbjuda kortare restid och trådlös uppkoppling ombord på bussarna. Det finns även ett antal ytterligare aktörer som erbjuder busstransporter till och från olika flygplatser – samtliga mindre företag.

Det var ur detta perspektiv som Flygbussarna och Swebus Express såg Kommunals strejkvarsel. De erbjuder miljömässiga och prisvärda alternativ för resenärer som vill ta sig till och från Arlanda. De verkar under hård konkurrens och tvingas tävla med andra aktörer som får skatte-subsidier och därför inte har samma ekonomiska press på sig.

”Strejkvarslet kändes helt absurt”

John Strand, vd för Flygbussarna, har sitt kontor i Cityterminalen mitt i Stockholm. Det kan låta exklusivt, men det är inte så det känns när man besöker honom. För att komma till ingången måste du passera förbi en offentlig toalett som är till för passagerarna. Han delar fikarum med busschaufförerna, vilket har fördelen att han vet vad de anställda i företaget tycker.

Hans bild är att flertalet av Flygbussarnas bussförare inte kunde förstå Kommunals varsel om sympatistrejk. ”Strejkvarslet kändes helt absurt”, säger han. Han är också övertygad om att Kommunal förlorade i förtroende bland sina medlemmar hos Flygbussarna, eftersom dessa såg vilka konsekvenser strejkvarslet fick.

Budskapet i massmedierna var att Flygbussarna och Swebus Express från och med klockan 14.00 den 23 april 2012 skulle tvingas att ställa in sin busstrafik på obestämd framtid. Eftersom flertalet passagerare numera köper sina flygbussbiljetter i förväg på nätet ledde detta till att biljettförsäljningen rasade.

”Vi tappade cirka 15 000 resenärer. Sådant är kännbart”, säger John Strand.

Men problemet med strejkvarslet var inte bara att biljettintäkterna kort-siktigt minskade. Flygbussarna har cirka 12 000 dagliga passagerare och inför hotet om inställd busstrafik tvingades dessa att se sig om efter andra färdssätt. Eftersom resande styrs av vanor kan en bruten vana leda till förändrat beteende. Det är inte givet att en resenär som på grund av inställd busstrafik prövar att ta bilen, nästa gång per automatik återgår till att åka buss.

Till kalkylen måste läggas minskat förtroende för flygbusstrafikens tillförlitlighet och att hanteringen av strejkvarslet stal energi från den ordinarie verksamheten. Sammantaget blev förlusterna för de två flygbussföretag som Kommunal gav sig på kännbara, men de är svåra att mäta.

Om strejken hade trätt i kraft – vilket den aldrig gjorde – skulle de drabbade företagen haft rätt till så kallad konfliktersättning från Svenskt Näringsliv. Men ersättningen skulle aldrig fullt ut ha kompenserat för de förluster som uppstått till följd av minskad tillit hos resenärerna och ändrade framtida resvanor som en följd av konflikten.

”En månadslång konflikt hade varit en total katastrof för Flygbussarna”, säger vd:n John Strand.

”Kommunal utsatte sina medlemmar för fara”

Swebus Express har sitt huvudkontor på Armégatan i Solna. Det är inte heller något påkostat kontor och känslan är inte att det finns någon stor stab som leder verksamheten.

Vd:n Joakim Palmkvist berättar att strejkvarslet kom i ett problematiskt läge för Swebus. Företaget hade en hårt pressad ekonomi och året tidigare – 2011 – hade neddragningar gjorts.

Detta var något som de anställda insåg och Joakim Palmkvist tog dessutom själv upp frågan i ett internt nyhetsbrev där han informerade om strejkvarslet. Av brevet framgår att Palmkvist träffat Kommunals ordförande Annelie Nordström och berättat för henne om Swebus ”mycket utsatta ekonomiska situation”.

Joakim Palmkvist hade frågat Kommunals ordförande vad han skulle säga till sina anställda som tillhör facket och som undrar hur deras eget fackförbund kan hota med strejk när företaget är så hårt ekonomiskt pressat. Det svar han fick var, enligt Palmkvist, att han skulle uppmana sina anställda att själva kontakta Kommunals ledning för att få motiveringen.



Sydsvenskan 21/4 2012 & Göteborgs-Posten 23/4 2012.

”Kommunal utsatte sina egna medlemmar för betydande risker, eftersom konsekvensen av ytterligare ekonomiska förluster skulle ha blivit att vi tvingats säga upp personal”, säger Joakim Palmkvist.

Skälet till att Swebus Express anställda motsatte sig busstrejken var inte att de saknade sympati för kravet att personliga assistenter ska få mer betalt. Men Swebus Express hade inget med den lönekonflikten att göra och de anställda förstod att en strejk kunde äventyra deras egna jobb. ”Jag har aldrig tidigare träffat så många upprörda fackmedlemmar”, säger Joakim Palmkvist.

Mötet hos Kommunal

Det var arbetsgivarförbundet Bussarbetsgivarna som först fick besked om sympatistrejken, som brukligt är när det gäller arbetsmarknadskonflikter. Kommunal överlämnade personligen strejkvarslet på Storgatan 19 i Stockholm, där Bussarbetsgivarna och Svenskt Näringsliv håller till. Bussarbetsgivarna fick sedan i sin tur informera sina drabbade medlemmar, företagen Flygbussarna och Swebus Express.

För att förklara sin syn på strejkvarslet tog Bussarbetsgivarna initiativ till ett möte med Kommunals ledning. Mötet ägde rum i Kommunals förbundskansli på Hagagatan 2 i Stockholm. Representanter för de drabbade företagen Flygbussarna och Swebus Express inbjöds av Bussarbetsgivarna att medverka och lägga fram sina argument.

Med på mötet från facket sida var Kommunals förbundsordförande Annelie Nordström, avtalssekreteraren Lenita Granlund och enhetschefen för arbetsrättsliga frågor Johan Ingelskog. Ett par dagar senare var det Johan Ingelskog som avslog en dispensansökan från Swebus Express om att flygbusslinjen Örebro–Västerås–Arlanda skulle undantas från strejken. Kommunals motivering till avslaget var att det för denna sträcka finns alternativa färdvägar.

John Strands intryck av mötet med Kommunal är att Annelie Nordström var upprörd på arbetsgiversidan och agerade i enlighet med det. ”Hon kände sig trampad på tårna av motparten och därför hade hon behov av att slå tillbaka”, säger han.

Swebus Express vd Joakim Palmkvist, som också var med på mötet, ger en liknande beskrivning av vad som hände. Han tror inte att Kommunals ledning egentligen brydde sig om vilka konsekvenser strejken skulle få

”

Kommunals ledning trodde kanske att vi skulle kunna påverka Vårdföretagarna internt inom Svenskt Näringsliv, men det är inte så det fungerar.



Ett dilemma för Kommunal var att det av mänskliga och taktiska skäl är svårt att ta ut personliga assistenter i strejk.

för de drabbade företagen. ”Annelie Nordström sa att hon inte kunde ta hänsyn till vår situation. Det handlade om att Kommunal hade svårt att få gehör för sina krav, och därför behövde förbundet vidta kännbara åtgärder”, säger han.

”Kommunals ledning trodde kanske att vi skulle kunna påverka Vårdföretagarna internt inom Svenskt Näringsliv, men det är inte så det fungerar”, säger Joakim Palmkvist.

Ett dilemma för Kommunal var att det av mänskliga och taktiska skäl är svårt att ta ut personliga assistenter i strejk. En sådan strejk skulle slå mot funktionsnedsatta som är utsatta och inte kan klara sig själva. Kommunal försökte först med en nyanställningsblockad riktad mot sju privata vårdföretag med totalt cirka 15 300 anställda. Nyanställningsblockaden innebar bland annat att personliga assistenter som blev sjuka inte fick ersättas med vikarier. Men åtgärden satte inte tillräcklig press på arbetsgivarsidan och därför bestämde sig Kommunals ledning för att utöka konflikten till att även omfatta flygbusstrafiken.

Att det blev just flygbusstrafiken beror sannolikt på att inställda flygtransporter väcker stor uppmärksamhet, utan att det drabbar någon utsatt

grupp. Dit hör inte flygresenärer som på grund av inställda flygbussar tvingas ta bil eller tåg när de ska till flygplatsen.

Ett annat skäl är troligen att busschaufförer, liksom personliga assistenter, organiseras av Kommunal. Något annat fackförbund behövde således inte övertygas om att ställa upp och strejka. Kommunals ledning kunde helt själv ta beslut om att busschaufförerna i de utvalda företagen skulle sympatiststrejka till förmån för förbundets lönekrav för personliga assistenter.

Lockout ett trubbigt vapen

Bussarbetsgivarnas svar på strejkvarslet var att hota med att bredda konfliktsituationen. Arbetsgivarsidan kan svara genom att helt enkelt lockouta dem som är uttagna i strejk. På så sätt förhindrar arbetsgivarna att facket avbryter en strejk och arbetstagarna återgår i arbete utan arbetsgivarnas kontroll.

Ett annat syfte med en lockout kan vara att skydda de egna medlemsföretagen genom att neutralisera konflikten och se till så att konkurrenter i samma bransch drabbas lika. Det innebär i så fall en utökning av konflikten. I detta fall var motdraget att lockouta samtliga konkurrerande flygbussföretag som trafikerade samma sträckor som Flygbussarna och Swebus Express.

”Kommunals strejk riskerar de två företagens verksamhet. För att skydda de drabbade företagen från orättvis konkurrens har en enig styrelse beslutat att möta strejken med en lockout”, uttalade sig Peter Jeppsson, vd i TransportGruppen och Bussarbetsgivarna, i ett pressmeddelande.

Mot den bakgrunden omfattade lockoutvarslet Kommunals medlemmar på nio ytterligare bussföretag: Y-buss, Air-Bus, Airporter, City-Shuttle, Shuttle Non Stop, Keolis, Nobina, Arriva och Buss i Väst.

Bussarbetsgivarnas önskemål var att även den spårbundna trafiken till och från Arlanda skulle lockoutas. I praktiken är Arlanda Express och

SJ mycket farligare konkurrenter för Flygbussarna och Swebus Express än de lockoutade mindre bussföretagen. Men någon sådan lockout blev aldrig av.

En lockout mot tågtrafiken skulle förvisso ha utjämnat konkurrens-situationen, men den skulle också ha ställt till med större problem för flygresenärerna och därmed orsakat större samhällsskada. Arbetsgivar-sidans lockoutvapen är i praktiken ett trubbigt vapen, eftersom ingen egentligen tjänar på en lockout. Det blir bara fler drabbade.

Enligt Bussarbetsgivarnas verksamhetsplan är ambitionen alltid att avtal ska träffas utan konflikt. Ett återkommande yrkande från Buss-arbetsgivarnas sida i avtalsförhandlingar med facket är att det efter träffat avtal ska råda ”strikt fredsplikt” – att sympatiåtgärder till förmån för andra fackförbund inte ska vara tillåtna.

På en flygbusslinje gick Kommunal med på att bevilja undantag från strejken. Det gällde sträckan mellan Stockholm och Skavsta flygplats, där Flygbussarna tidigare mött konkurrens från bussföretag som kört med icke-fackansluten personal. Om denna linje hade omfattats kunde det ha gynnat sådana aktörer. ”Det lokala facket satte press på Kommunal internt. Därför blev det dispens för Skavstatrafiken, som annars också skulle ha omfattats av strejkvarslet”, berättar John Strand.

Sympatiststrejk - en ifrågasatt stridsåtgärd

Kommunal vill inte kommentera varför strejkvarslet riktades just mot Flygbussarna och Swebus Express – två privata bussföretag i en helt annan bransch än den som konflikten gällde. ”Det är interna konflikt-strategier som vi inte diskuterar utanför vår egen organisation”, skriver Kommunals presschef Camilla Levin i ett mejl. Både John Strand, vd på Flygbussarna, och Joakim Palmkvist, vd på Swebus, tycker att de har goda relationer med sina anställda. Båda företagen har dessutom kollektivavtal med Kommunal, vilket enligt den svenska modellen ska garantera arbetsfred.



Hallands Nyheter 21/4 2012.

Vårdföretagarnas förhandlare Lars Nilsson tycker det är märkligt att Kommunal valde att dra in två utomstående bussföretag i en konflikt som gällde personliga assistenter. ”Det är inte rimligt och det är också konstigt mot bakgrund av att båda företagen hade kollektivavtal med Kommunal och att det skedde mitt under en pågående avtalsperiod”, säger Lars Nilsson.

Hotet om strejk verkställdes aldrig. I sista stund enades Vårdföretagarna och Kommunal om ett nytt vårdavtal, vilket innebar att strejken avblåstes. Det nya vårdavtalet innebar att personliga assistenter fick ett lönepåslag på 3,2 procent under 15 månader, vilket motsvarar 2,6 procent på årsbasis – alltså samma nivå som ”märket”. En seger för Kommunal var att förbundet lyckades få igenom sitt krav på en garanterad minsta arbetstid och därmed en garanterad månadslön.

För Flygbussarna och Swebus Express innebar avtalet och att strejken ställdes in en lättnad, men John Strand och Joakim Palmkvist är fortsatt förvånade över hur deras företag kunde utnyttjas som redskap i en konflikt som gällde en helt annan bransch. ”Det borde inte vara tillåtet med strejker som slår mot företag som inte har med konflikten att göra”, säger John Strand.

”Jag har förståelse för att det kan finnas behov av stridsåtgärder i lägen där förhandlingar misslyckats och parterna står långt ifrån varandra”, säger Joakim Palmkvist. ”Men den här typen av sympatistrejker bör förbjudas”, tycker han. ”Swebus Express hade inget med konflikten att göra och vi kan inte påverka villkoren för personliga assistenter.”

Sympatiåtgärd är en stridsåtgärd med historiska rötter. I den kända konflikten i Ådalen 1931 gick arbetare inom pappersindustrin ut i sympatistrejk för att stödja arbetarna i Marmaverken i Hälsingland som strejkade mot att företaget ville sänka deras löner. Vid den tiden satte företagen ofta in strejkbrytare för att minska skadan av strejker. Strejkbrytare sattes även in på Marmaverken.

Sedan dess har maktförhållandena på arbetsmarknaden förändrats och konkurrenstrycket på företagen ökat. Stridsåtgärden sympatistrejk bidrar inte till att skapa en bättre fungerande arbetsmarknad. Tvärtom bidrar den till att försvaga respekten för kollektivavtalen genom att dessa inte utgör någon garanti för arbetsfred.

I de flesta andra europeiska länder är sympatistrejker förbjudna, eftersom effekterna för enskilda arbetsgivare ofta blir helt orimliga. I Storbritannien exempelvis är sympatistrejker förbjudna sedan 1980-talet.

Ska hot löna sig?

Ur Kommunals perspektiv var strejkvarslet mot Flygbussarna och Swebus en fullt legitim stridsåtgärd, eftersom den är laglig. Konsekvenserna för de två utsatta företagen är inget som Kommunals ledning tycker att den kan ta ansvar för. Därför såg den inget skäl att i förväg analysera hur strejkvarslet skulle slå eller hur de egna medlemmarna på de drabbade företagen skulle påverkas.

”Vår bedömning är att varslet hade effekt på det som Kommunal ville uppnå”, skriver Kommunals presschef Camilla Levin.” Vi anser vidare att det var rätt åtgärd att vidta, utifrån de förutsättningar som rådde då.”

Att Kommunal använder alla tänkbara medel för att sätta press på arbetsgivarsidan kan kanske ses som en styrka. Men frågan är om hot riktade mot utomstående företag verkligen gynnar fackets intressen? Både Joakim Palmkvist på Swebus Express och John Strand på Flygbussarna tror att den typen av hot som deras företag utsattes för i förlängningen skadar facket.

”Min bedömning är att hotet mot flygbusstrafiken snarare slog tillbaka mot Kommunal efter massiv kritik från drabbade medlemmar”, säger Joakim Palmkvist.

”Genom att hota med stridsåtgärder mot utomstående riskerar Kommunals ledning att skjuta sig själv i foten. Med färre medlemmar blir facket svagare och får sämre legitimitet”, säger John Strand.

Hot mot utomstående företag kan fungera som maktfaktor i avtalsförhandlingar. Men är det moraliskt och principiellt försvarbart? För många som ser de praktiska konsekvenserna av sympatistrejker framstår denna stridsåtgärd som förlegad och på många sätt osympatisk.

2. Fackskatt – om Elektrikerförbundet får bestämma

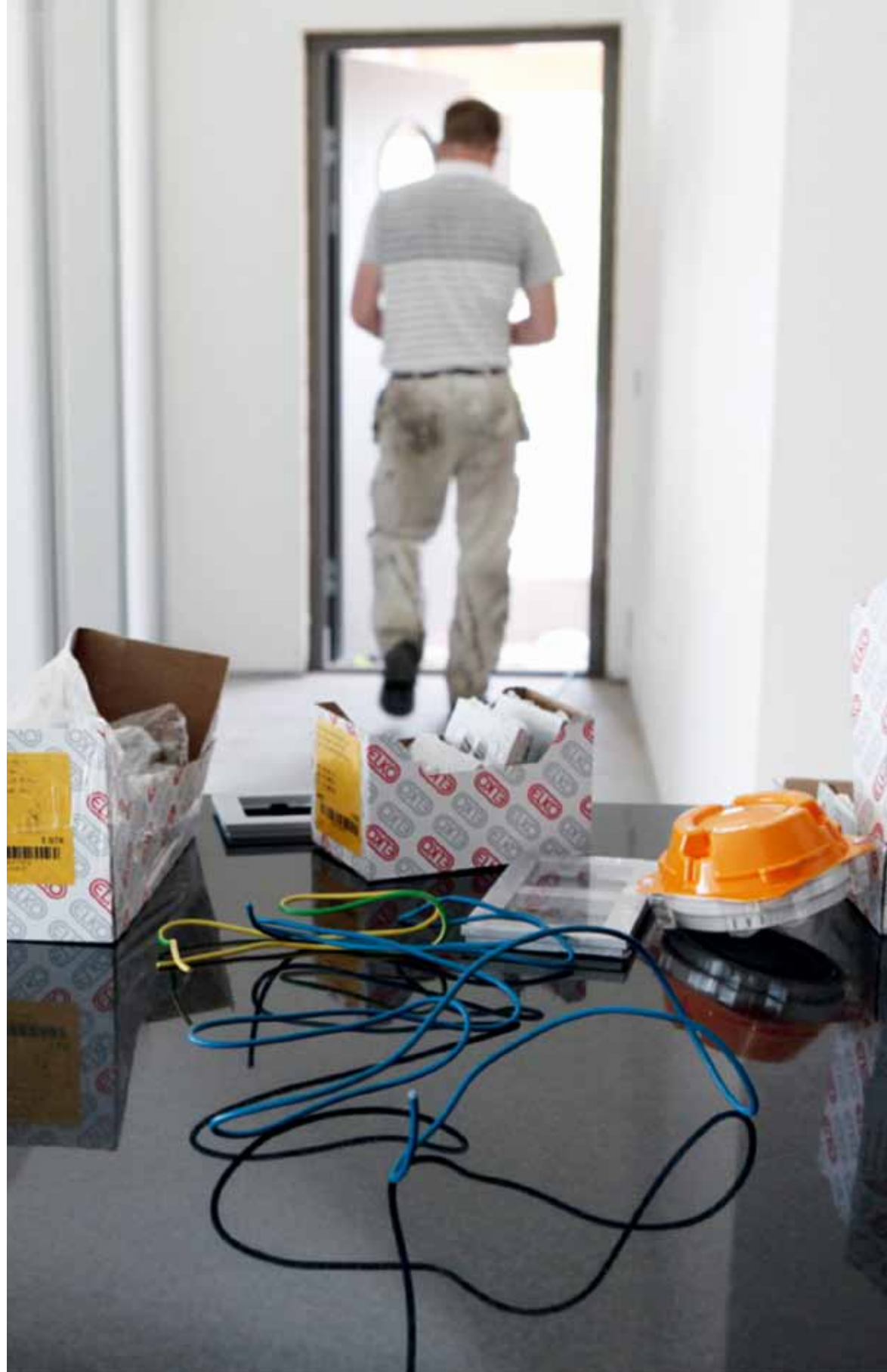
I slutet av januari 2013 presenterades ett omfattande strejkvarsel som hotade att delvis slå ut en av Sveriges viktigaste exportnäringar. Massa- och pappersindustrin har med sina över 20 000 anställda stor betydelse för sysselsättningen i Sverige, särskilt i de norra delarna av landet.

Det fackförbund som hotade med strejk var inte Pappers, det LO-förbund som organiserar pappersindustriarbetare, utan Svenska Elektrikerförbundet (SEF). Elektriker är ett yrke som behövs inom många olika branscher, vilket Elektrikerförbundet förstått att dra nytta av. I de senaste avtalsförhandlingarna har förbundets strategi därför varit att välja ut och slå mot särskilt känsliga verksamheter.

Det är bara några år sedan som Pappers tog en omfattande konflikt trots att arbetsgivarna erbjöd löneökningar i nivå med ”märket”. Det var en konflikt som enligt arbetsgivarna kostade de drabbade pappersindustriföretagen bortåt en halv miljard kronor och som fick Pappers att framstå i dålig dager. Därefter har Pappers avstått från konflikter, möjligen för att förbundets ledare insett faran i att gå ut för hårt.

Men Elektrikerförbundet hyste inte motsvarande betänkligheter när de varslade om strejk. Det är trots allt bara en begränsad andel av Elektrikerförbundets medlemmar som är verksamma inom massa- och pappersindustrin.

Om Elektrikerförbundets varsel 2013 hade trätt i kraft skulle det ha inneburit total arbetsnedläggelse och blockad av elektrikers arbete i stora delar av pappersindustrin, skogsindustrin och byggsektorn. Att tredje part skulle ha drabbats är uppenbart – och var också helt avsiktligt.



Elektrikerförbundet tog till konfliktvapnet direkt, för att åstadkomma ett så allvarligt hot som möjligt. Förutom massa- och pappersindustrin omfattades flera stora elteknikföretag av konflikten. Därutöver valdes tre välkända företag inom andra branscher ut, kanske i syfte att skapa ökad massmedial uppmärksamhet: Visby Hotell, Grand Hotell i Stockholm och Facebooks anläggning i Luleå.

Förhandlingar under hot

Anmärkningsvärt är att varslet presenterades redan den 29 januari 2013, innan förhandlingarna ens hade påbörjats. I normala fall förhandlar man först i botten och sedan – om parterna inte kan komma överens – läggs konfliktvarsel. Men Elektrikerförbundet deklarerade direkt sin avsikt att ställa till med storkonflikt, om inte förbundet fick igenom sin vilja. Tanken med detta upplägg var att förhandlingarna skulle bedrivas under hot, något som uppenbart strider mot andan i den svenska modellen. ”Det är inget aprilskämt”, konstaterade tidningen Barometern i en ledare, syftande på att det datum då stridsåtgärderna skulle träda i kraft var just den första april – drygt två månader efter att varslet presenterades.

Anmärkningsvärt är också att ett enskilt företag, NEA-koncernen, valdes ut av Elektrikerförbundet och fick ett strejkvarsel riktat mot hela sin verksamhet. Tanken var att NEA-koncernen helt skulle förhindras att utföra elinstallationsuppdrag, medan andra konkurrerande elteknikföretag skulle kunna gå in och ta över NEA:s projekt. Elektrikerförbundets agerande innebar att förbundets medlemmar inom NEA-koncernen utsattes för en stor risk och fick betala ett högre ”pris” för konflikten än förbundets medlemmar i andra företag. Enligt NEA-koncernens ledning sjönk orderingången med 15 procent under varselperioden. Den samlade orderförlusten uppgick till 97 miljoner kronor, under antagandet att orderingången annars skulle ha utvecklats på samma sätt som under övriga året – det vill säga att nedgången skulle ha varit svagare.

Den minskade orderingången gav upphov till övertalighet på många av NEA-koncernens filialer. En filial som drabbades särskilt hårt var den

i Norrköping, där hälften av elmontörerna – eller 18 stycken – blev uppsagda. Uppsägningarna kunde sedan dras tillbaka då en ny order kom in under slutet av våren, men filialen i Norrköping drabbades ändå hårt ekonomiskt av Elektrikerförbundets konflikt.

När det gäller utländska företag som vill komma in på den svenska marknaden brukar facket alltid framhålla behovet av konkurrensneutralitet, att lönerna ska vara likvärdiga – både av rättviseskäl och av konkurrensskäl. Men när SEF ska utforma sina stridsåtgärder frångås denna princip. Då tycks målet vara att splittra arbetsgivarsidan.

Kamp för organisationens egenintressen

Vad var det då som fick Elektrikerförbundet att gå ut så hårt i avtalsförhandlingarna? Konflikten handlade inte om medlemmarnas löner, villkor eller arbetsmiljö, utan om Elektrikerförbundets egna intressen. Förbundet slogs för att behålla det av arbetsgivarna uppsagda så kallade **inkasseringsavtalet** – ett avtal som innebär att arbetsgivarna ska sköta insamlingen av medlemsavgifter och så kallade ”ackordskontrollavgifter” till facket.

Fakta Elektrikerförbundet

- Elektrikerförbundet är ett fackförbund inom LO.
- Organiserar cirka 24 000 medlemmar.
- Medlemmar inom branscherna elinstallation, privata kraftverk och radio-tv-området.
- Under åren 2003–2013 varslade Elektrikerförbundet om konflikt 8 gånger, utvidgningsvarsel och varsel om sympatikonflikt oräknade.



Inkasseringsavtalet är en historisk kvarleva från en tid då kollektivanslutning till fackförbund och politiska partier förekom. Förr var det svårare för privatpersoner att betala sina räkningar, vilket gjorde att facket krävde att arbetsgivare skulle dra fackföreningsavgiften direkt från lönen. Men idag är det knappast lika komplicerat att betala räkningar. Ett alternativ till inkasseringsavtalet kan exempelvis vara autogiro. Ändå tillämpas inom många avtalsområden fortfarande ordningen att arbetsgivarna sköter inkasseringen av fackets medlemsavgifter. I flera branscher är detta system under avveckling, men Elektrikerförbundet vill inte ändra något. Enligt SEF är inkasseringsavtalet till och med en ”grundbult” för att upprätthålla en stabil och välfungerande arbetsmarknad.

Inkasseringsavtalet gäller som sagt två delar: Dels att arbetsgivarna genom löneavdrag ska administrera inbetalningen av medlemsavgifter till facket, dels att de också genom löneavdrag ska inkassera ”kontrollavgifter” som officiellt ska gå till att kontrollera så att de ackordslöner som betalas är korrekta.

Kontrollavgifterna uppgår till 0,5 procent av lönen och går i praktiken till facklig verksamhet. Till skillnad från den fackliga medlemsavgiften ska kontrollavgifterna krävas in från alla anställda, oavsett om de är

medlemmar i facket eller inte. Ur fackets synvinkel är detta en smidig och ekonomisk lösning, men för den som inte vill vara medlem handlar det i praktiken om tvång.

Strider mot egendomsskyddet i Europakonventionen

Inom byggbranschen fanns tidigare ett system med ”granskningsarvoden” som byggarbetsgivare betalade in till fackförbundet Byggnads efter löneavdrag. Granskningsarvodena uppgick till 1,5 procent av lönen och möjliggjorde för fackförbundet Byggnads att ha en landsomfattande organisation av anställda ombudsmän som förde fackets talan.

Men i en dom 2007 förklarade Europadomstolen att byggbranschens granskningsarvoden strider mot egendomsskyddet i Europakonventionen. Enligt domstolen är det olagligt att inkassera granskningsarvoden som går till facklig verksamhet från byggarbetare som inte vill vara med i facket.

Domen innebar ett hårt slag mot Byggnads, som tvingades skala ner sin organisation och minska antalet anställda ombudsmän.

Parallellen till systemet med ”kontrollavgifter” inom elteknikbranschen är uppenbar. Efter Europadomstolens beslut slutade därför fyra elteknikföretag att inkassera kontrollavgifter för icke-fackanslutna elmontörer. Den naturliga reaktionen från Elektrikerförbundets sida borde ha varit att se över det ifrågasatta systemet med kontrollavgifter. Men istället valde förbundet att dra företagen och arbetsgivarorganisationen EIO inför Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen gick på Europadomstolens linje och förklarade att det är olagligt att ta ut kontrollavgifter från anställda som inte är medlemmar i facket (AD 2012, nr 74). Då hade EIO redan tidigare sagt upp inkasseringsavtalet, med hänvisning till Europadomstolens dom. ”Systemet med inkassering från oorganiserade av kontrollavgifter är olagligt”, konstaterade Åsa Kjellberg Kahn, EIO:s vice vd och förhandlingschef.

Såg det som en krigsförklaring

Enligt Elektrikerförbundets världsbild var uppsägningen av inkasseringsavtalet en krigsförklaring. ”Vi uppfattar det som en attack mot kollektivavtalsmodellen och hela vårt lönesystem”, sa förbundets ordförande Jonas Wallin.

Detta var också det motiv han angav för att Elektrikerförbundet gick ut så pass hårt i avtalsförhandlingarna. I normala fall brukar processen inledas med att parterna framför sina respektive krav och inleder en dialog. I avtalsrörelsen 2013 gick Elektrikerförbundet ut med ett omfattande varsel direkt, innan någon dialog ens hade påbörjats.

Syftet med denna aggressiva strategi var att tvinga EIO att dra tillbaka sin uppsägning av inkasseringsavtalet. Elektrikerförbundet vägrade att vika sig och de medlare som Medlingsinstitutet utsåg kom ingen vart. Med tiden bröts arbetsgivarnas tålmod, vilket ledde till att EIO varslade om en så kallad spegellockout samt en selektiv lockout för att upprätthålla konkurrensneutraliteten mellan de egna medlemsföretagen.

Elektrikerförbundets val av vilka av EIO:s enskilda medlemsföretag som skulle drabbas av strejken möjliggjorde för andra elteknikföretag att ta över de utpekade företagens uppdrag. För EIO skapade utpekandet av enskilda företag interna problem. I syfte att återupprätta konkurrensneutralitet gick organisationen ut med ett bredare lockoutvarsel. Avsikten med lockoutvarslet var att konkurrerande elteknikföretag skulle drabbas lika.

Med svensk industri som gisslan

Elektrikerförbundet kontrade då med ett nytt strejkvarsel omfattande ett stort antal företag inom industrin. Varslet kom vid en tidpunkt då parterna inom industrin väntade på ett slutbud från sina medlare.

Arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen beskrev strejkvarslet som en ”gisslantagning” av svenska industriföretag. ”Att utsätta företag och

deras anställda för konflikter i frågor som dessa inte är inblandade i, är helt oacceptabelt”, sa Teknikföretagens vd Åke Svensson.

Även bland fackförbundet Metalls företrädare märktes en påtaglig irritation över Elektrikerförbundets agerande. ”Elektrikerförbundets varsel försvårar allvarligt förhandlingarna med Teknikföretagen som just nu är inne i ett känsligt slutskede”, konstaterade Metalls förbundsordförande Anders Ferbe.

”Jag trodde vi hade en ordning inom LO för stridsåtgärder. LO:s styrelse har inte behandlat Elektrikerförbundets varsel. Därför är jag överraskad”, sa Ferbe till Dagens Arbete.

Elektrikerförbundet höll dock inte med om att Metalls förbundsordförande inte blivit informerad. ”Han borde skaffa sig större öron och lyssna när vi pratar”, kontrade Elektrikerförbundets förhandlingschef Ronny Wenngren.

Att just Elektrikerförbundet och Metall hamnar i luven på varandra är i och för sig inte särskilt förvånande. Elektrikerförbundet ogillar starkt industriavtalet, som innebär att den konkurrensutsatta industrin ska vara löneledande i avtalsförhandlingarna. Ur Elektrikerförbundets synvinkel innebär industriavtalet att de egna medlemmarna tvingas avstå från löneökningar som facket annars hade kunnat tvinga fram. Denna återhållsamhet betraktas av förbundets ledning som helt onödig.

Med flera stora svenska industriföretag under hot fanns i praktiken inget alternativ för arbetsgiversidan än att gå med på Elektrikerförbundets krav. EIO tvingades dra tillbaka sin uppsägning av inkasseringsavtalet, för att återupprätta lugnet på arbetsmarknaden. Elektrikerförbundets strategi lyckades.

Avtal med olagligt innehåll

Den uppgörelse som Elektrikerförbundet och EIO slöt våren 2013 innebar bland annat att arbetsgivarna förband sig att fortsätta inkassera

medlemsavgifter till facket genom löneavdrag. Den gamla texten om ackordskontrollavgift finns kvar i kollektivavtalet, trots att den förklarats olaglig av både Europadomstolen och Arbetsdomstolen. Elektrikerförbundet lyckades alltså med hjälp av konflikthot framtvinga ett kollektivavtal vars innehåll uppenbart strider mot lagen.

Formellt står lagen över avtalstexten, vilket betyder att företagen egentligen inte får lov att följa de olagliga delarna av kollektivavtalet. Ackordskontrollavgifter får fortsättningsvis bara inkasseras av anställda som är medlemmar i facket, inte av anställda som är oorganiserade. Men det är förstås både märkligt och förvirrande med formuleringar i kollektivavtalet som inte speglar lagen.

Elektrikerförbundet har presenterat ett förslag till lösning på problemet med olagliga kontrollavgifter, nämligen att arbetsgivarna frivilligt ska ta över kostnaderna för dessa. I så fall spelar det ingen roll att vissa anställda inte vill vara med i facket – Elektrikerförbundet får in pengar ändå.

I praktiken innebär Elektrikerförbundets förslag att kontrollavgifterna ska ersättas med en ”fackskatt” på 0,5 procent av lönesumman som arbetsgivarna ska tvingas betala. Detta skulle kompensera Elektrikerförbundets inkomstbortfall, och göra förbundet oberoende av enskilda anställdas samtycke. Men en sådan lösning vill förstås inte arbetsgivar- sidan gå med på.

Idén om en fackskatt är inte ny. I avtalsförhandlingarna 2007 krävde Elektrikerförbundet att arbetsgivarna skulle betala 0,6 procent av lönesumman löpande för facklig verksamhet. Detta krav avfärdades av arbetsgivar- sidan, men efter en utbruten, omfattande konflikt gick EIO med på att betala 0,1 procent av lönesumman under två år som skulle gå till att avveckla systemet med ackordskontrollavgifter. Arbetsgivarna betalade dock förgäves, för systemet med ackordskontrollavgifter avvecklades inte.

För att få igenom en uppgörelse i avtalsrörelsen 2013 tvingades Elektrikerförbundet dra tillbaka förslaget om en fackskatt, men det kan inte uteslutas att det återuppstår i ny skepnad inför nästa avtalsrörelse.



Dagens Industri 14/2 2013.

Nytt kollektivavtal, men ingen arbetsfred

För Elektrikerförbundet var ett nytt **inkasseringsavtal** ett villkor för att över huvud taget gå med på att diskutera ett nytt installationsavtal, som kollektivavtalet inom elteknikbranschen kallas. Först när frågan om inkasseringsavtalet var avklarad kunde förhandlingarna fortsätta. Medlingsinstitutet konstaterar i sin rapport att medlingen av installationsavtalet blev en lång process. ”Blockeringar till följd av tvisten om inkasseringen gjorde att parternas egna förhandlingar aldrig kommit igång, så när medlingen inleddes var alla frågor på bordet”, skriver medlarna.

Det nya installationsavtal som till slut tecknades i april 2013 gäller för tre år och innebär löneökningar i nivå med märket. Men priset för avtalet var att många företag under lång tid tvingades leva under konflikthot – med alla de bekymmer detta orsakar.

För arbetsgiversidan är ett viktigt syfte med att teckna kollektivavtal att få arbetsfred. Den arbetsfred som EIO:s medlemsföretag får genom

att sluta kollektivavtalet med Elektrikerförbundet är dock mycket osäker, vilket avtalsrörelsen våren 2013 tydligt visar. Dels föregicks kollektivavtalet av drygt två månader med konflikthot, dels blev arbetsfreden kortvarig när ett nytt avtal väl hade träffats.

Den 31 maj, bara en dryg månad senare, varslade SEF återigen om strejk mot ett av EIO:s större medlemsföretag. Även om kollektivavtalet föreskriver arbetsfred hindrar detta inte Elektrikerförbundet från att delta i sympatiaktioner till stöd för andra fackförbund.

I det här fallet gällde Elektrikerförbundets sympatiaktioner en pågående förhandling i fastighetsbranschen mellan Fastighetsanställdas Förbund och arbetsgivarförbundet Pacta. De stridsåtgärder som Elektrikerförbundet hotade med gällde allt arbete av anställda vid en filial som bland annat utför arbete åt kärnkraftsindustrin.

Värt att notera är att arbetsgivarförbundet Pacta inte är medlem i Svenskt Näringsliv. Varken EIO eller det drabbade företaget hade ens en indirekt möjlighet att påverka förhandlingarna. Företaget togs ut enbart för att en strejk skulle orsaka stor samhällsskada, i förhoppning om att Pacta därmed skulle ge efter i löneförhandlingarna.

Och inte ens när denna konflikt var avklarad fick företagen i elteknikbranschen arbetsro. Några veckor senare, i juni 2013, kom ytterligare

”

Förbundet har sedan 1993
legat i konflikt med arbetsgivarsidan
30 gånger, i genomsnitt mer än
en gång per år.

ett varsel om sympatistrejk. Denna gång gällde varslet förhandlingar mellan Fastighetsanställdas Förbund/Seko och Almega. Elektrikerförbundet hotade med att lägga ner arbetet på sex mycket omfattande arbetsplatser: Boxholms tågdepå, Ikea, Campus Örebro, Swedbank HQ (Sundbyberg), Triangeln (Malmö) samt Luleå Energi Arena.

Elektrikerförbundets vana att lägga sympativarsel gör att installationsavtalet i praktiken inte ger någon varaktig arbetsfred. Den utlovade arbetsfreden störs av återkommande konflikthot.

Mest konfliktfyllda branschen

Elektrikerförbundets hållning har gjort att elteknikbranschen utvecklats till en av de mest konfliktfyllda branscherna på svensk arbetsmarknad. Förbundet har sedan 1993 legat i konflikt med arbetsgivarsidan 30 gånger, i genomsnitt mer än en gång per år. I de flesta andra branscher finns perioder av arbetsfred. Men inom elteknikbranschen utgör sådana perioder undantag. Av de senaste 20 åren är det bara sex enskilda år som varit helt konfliktfria.

Elektrikerförbundet är dessutom det LO-förbund som oftast gör allvar av sina konflikthot. Sex gånger har Elektrikerförbundet strejkat sedan 2003, enligt Medlingsinstitutets statistik.

Konfliktbenägenheten beror knappast på att elektriker har sämre löner och arbetsvillkor än andra yrkesgrupper. Tvärtom, de flesta elektriker är jämförelsevis välbetalda. Genomsnittslönen för en elmontör 2013 är cirka 30 000 kronor i månaden.

Förklaringen till de många konflikterna är istället hur Elektrikerförbundet väljer att utnyttja konflikträtten. Förbundet har satt i system att använda konfliktvapnet som ett påtryckningsmedel i förhandlingar. Konflikthot tas inte enbart till som en sista utväg, det är ett redskap som förbundet återkommande använder för att driva igenom sin vilja.

Elektrikerförbundets ledning motsätter sig industriavtalet och idén att andra fackförbund i sina löneförhandlingar ska hålla sig till det märke som den konkurrensutsatta industrin sätter upp.

SEF:s ordförande Jonas Wallin röstade i LO:s styrelse nej till att godkänna det senaste Teknikavtalet, som kollektivavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall kallas. ”I tio år har vi tagit ut för lite löneökningar. Nu blir det tre år till. Vi ger bort en procent per år”, beklagade han sig i medlems-tidningen Elektrikern.

SEF:s förhandlingschef Ronny Wenngren var minst lika besviken, och han kritiserade att avtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall blivit klart senare än planerat. ”De borde ha prövat konfliktvapnet”, klandrade han sina fackliga kollegor i IF Metall.

I ett senare uttalande kritiserade Ronny Wenngren LO:s samordning i avtalsrörelserna. ”Vi ska ställa upp för våra fruar och döttrar, så de också har en löneutveckling för ett värdigt liv”, sa han. Men han ifrågasatte om Elektrikerförbundet har någon nytta av samordningen.

Wenngren flaggade också för att Elektrikerförbundets medlemmar måste vara beredda på att det kunde bli en ny avtalsstrid redan våren 2014. ”Byggnads har ett avtal som kunde sägas upp i februari. Någon måste ta ansvar för ordning och reda”, sa han i Elektrikerförbundets medlemstidning. Hans uttalande kan tolkas som att Elektrikerförbundet planerade nya sympatiåtgärder – denna gång till förmån för Byggnads.

Sedan Byggnads mycket riktigt sagt upp Byggavtalet 2014 och varslat om konflikt gav Elektrikerförbundet, tillsammans med fackförbunden inom 6F, sitt stöd till Byggnads. Något varsel om sympatikonflikt kom dock inte innan ett nytt Byggavtal kunde träffas.

Orimlig maktställning

Lyckligtvis har inte alla fackförbund samma höga konfliktfrekvens som Elektrikerförbundet. I så fall skulle svensk arbetsmarknad vara väsentligt mer stökig och turbulent.

SEF är ett jämförelsevis litet LO-förbund med knappt 24 000 yrkesaktiva medlemmar. Förbundets inflytande beror till stor del på den

nyckelroll elektriker spelar för att säkerställa strömförsörjningen bland annat i industriföretag och på byggen. Många verksamheter är extremt känsliga för störningar i strömförsörjningen, vilket Elektrikerförbundet systematiskt utnyttjar.

Bara under första halvåret 2013 riktade SEF inte mindre än fyra varsel mot elteknikbranschen, varav två var sympativarsel och gällde andra avtalsområden. Förbundets agerande var bakgrunden till ett brev som arbetsgivarorganisationen EIO skickade till Sveriges dåvarande arbetsmarknadsminister Hillevi Engström. Enligt brevet är det ”uppenbart hur SEF kraftigt överutnyttjar och missbrukar konflikträtten”. Men de metoder som Elektrikerförbundet använder är i sig inte olagliga. Därför tycker EIO att lagstiftningen bör ändras, ”då den möjliggör för ett fackligt beteende som allvarligt skadar branschen och samhället”.

”Bristen på arbetsfred i elektrikerbranschen – genom SEF:s ständiga återkommande varsel och strejker – innebär allvarliga hinder för företagens möjligheter att driva och utveckla sina verksamheter, erbjuda trygga anställningar och leverera till kunder”, står det i brevet. ”Det har tydligt försämrat branschens rykte bland kunder, medarbetare och allmänhet”, skriver EIO till arbetsmarknadsministern.

Arbetsmarknadsminister Hillevi Engström hann aldrig svara på brevet från EIO, då hon bytte ministerportfölj och istället blev bistandsminister. Hennes efterträdare Elisabeth Svantesson svarade däremot, i ett brev daterat den 6 december 2013. Så här skriver arbetsmarknadsminister Svantesson:

”Min uppfattning är att den svenska arbetsmarknadsmodellen och det arbetsrättsliga regelverket generellt sett fungerar väl... Mitt intryck är att Sveriges arbetsmarknadsparter generellt använder rätten att vidta stridsåtgärder på ett ansvarsfullt sätt. Stabiliteten på den svenska arbetsmarknaden vittnar om att så är fallet.”

Svaret ligger i linje med vad regeringen tidigare sagt om arbetsrätten, och var kanske därför inte helt oväntat. Elektrikerförbundet har kvar sin maktställning och kan komma att använda liknande metoder i kommande avtalsrörelser.



3. Byggarbetarna är på arbetet, men de arbetar inte

Härom året påpekade arbetsgivarorganisationen Sveriges Bygginstrumenter (BI) att det förekom organiserad maskning på ett antal byggarbetsplatser i Östergötland. Maskningsaktionerna omfattade enligt BI minst nio arbetsplatser med totalt cirka 150 byggarbetare.

Men ordföranden i Byggnads Region Öst, Magnus Cato, hävdade att det inte förekom någon maskning. I en radiointervju förklarade han att skälet till att arbetsgivarna ”upplevde det så” troligen var att hans medlemmar ”inte mår så bra” av den pågående konflikten. ”De brinner väl inte för jobbet varje dag”, sa han. Men maskat hade de inte gjort.

Den bild som fackledaren gav avvek väsentligt från vad arbetsgivarna såg. Enligt BI:s lokale chef Krister Larsson rörde det sig om en ”tydlig maskningsaktion”. ”De lade ner sina verktyg mer eller mindre och gick och sopade bara”, berättade han för Sveriges Radio Östergötland.

”

Maskningsaktionerna omfattade enligt BI minst nio arbetsplatser med totalt cirka 150 byggarbetare.

Fakta Byggnads

- Byggnads organiserar arbetstagare inom bygg- och anläggningssektorn.
- Förbundet har cirka 100 000 medlemmar.
- 2012 gick 32 000 arbetsdagar förlorade i verkställda stridsåtgärder inom byggbranschen. Totalt det året gick 37 000 arbetsdagar förlorade i Sverige på grund av stridsåtgärder.
- Under åren 2003-2013 varslade Byggnads om konflikt 9 gånger, utvidgningsvarsel och varsel om sympatikonflikt oräknade.

Syftet med maskningsaktionen var att utöva påtryckning i en segdragen lönekonflikt, som vid tillfället hade pågått i mer än två år. Byggarbetarna i Östergötland tillhör de mest välbetalda i landet. När konflikten inleddes 2010 toppade de lönelistan med en genomsnittslön på 189,97 kronor i timmen, vilket motsvarar knappt 33 000 kronor i månaden.

Men det lönesystem som tillämpades var enligt både byggarbetsgivarna och facket ohållbart. Det fanns en tradition att pumpa in ”lufttimmar” i kalkylerna för att pressa upp lönerna, och båda parter var eniga om att detta inte borde fortsätta.

Byggarbetare är vana vid att få ackord, det vill säga prestationslön – inte individbaserat, utan för gruppen som helhet. För att gå med på att avskaffa lufttimmarna krävde Byggnads att den så kallade riktpunkten i ackordstillägget skulle höjas rejält, från 70 kronor till 87,50 kronor. Men byggföretagen i Östergötland sa nej till detta krav. För att kunna

erbjuda högre ersättningar föreslog BI istället ett system med resultatbaserade löner, som delvis skulle styras av det enskilda byggets lönsamhet och delvis av ”mjuka faktorer” som hur säkert arbetet bedrivs.

Byggnads ville dock inte gå med på ett lönesystem som bygger på faktorer som facket inte fullt ut kan kontrollera. ”Med en resultatlön får arbetsgivarna hela makten”, hävdade Conny Delerud, mättningsföreståndare på Byggnads Region Öst, i tidningen Byggnadsarbetaren.

Hellre lägre löner än minskat fackligt inflytande

Inom byggbranschen tillämpas ett system med en lägre lön, även kallad ”stupstocken”, som betalas ut om parterna inte kommer överens. Stupstocken i Östergötland är cirka 29 000 kronor i månaden. Systemet har införts för att öka parternas drivkrafter att kompromissa.

När förhandlingarna i Östergötland låste sig hamnade allt fler byggarbetsplatser i ”stupstocksläget”, det vill säga det läge då enligt avtal bara lägsta lönen ska betalas ut. Det började med tre arbetsplatser, men med tiden ökade antalet till 15. För varje månad som gick förlorade byggarbetarna på de drabbade arbetsplatserna cirka 4 000 kronor i månaden före skatt. Att byggarbetarna var missnöjda är fullt begripligt.

Byggnads ledning lade skulden på byggföretagen, för att de inte ville godta fackets krav. Men inte ens bland Byggnads egna medlemmar instämde alla i denna beskrivning om vem som bar skulden för konflikten. En del tyckte att det förslag till lösning som arbetsgivarna lagt fram var värt att pröva. Norrköpings Tidningar rapporterade om byggarbetare som hade tröttnat på fackets agerande. ”Vi känner oss överkörda av Byggnads. De är inte villiga att lyssna på vad vi vill”, citerades en av de kritiska fackmedlemmarna.

I ett filmklipp på NT:s webbsida hävdade en missnöjd fackmedlem att det var ”våldigt lågt till taket” inom Byggnads. Kritiska medlemmar hade blivit inkallade till fackledningen och utskällda, vilket intervjupersonen såg som ett tecken på att Byggnads i Norrköping blivit en

”totalitär organisation”. Han uttryckte oro för att förlora jobbet, om konflikten skulle pågå ännu längre. De fackliga ledarna skulle rakt ut ha sagt att de var ”villiga att offra jobben i syfte att vinna striden”, berättade han för NT:s reporter.

Ställd inför detta avslöjande från en av sina medlemmar blev Byggnads lokale ordförande Magnus Cato påtagligt irriterad. Något sådant hade han aldrig sagt, fastslog Cato bestämt.

Ord står mot ord och som utomstående är det svårt att veta vad som sagts på Byggnads interna möten. Men det är tydligt att facket inte hade alla medlemmar med sig och att det rådde dålig stämning inte bara mellan fack och arbetsgivare, utan även internt inom Byggnads.

Lönekonflikten i Östergötland pågick i hela tre år och först under våren 2013 kunde fack och arbetsgivare enas om en tillfällig lösning i syfte att förbättra relationerna. Denna tillfälliga lösning var att byggarbetarna i Östergötland fram till december 2013 skulle få en lön på cirka 33 000 kronor i månaden, vilket är 4 000 kronor mer än stupstocken.

Något nytt lönesystem har inte införts. Den utdragna konflikten i Östergötland visar hur svårt det är att förändra arbetsformerna i byggbranschen, trots att både arbetsgivare och anställda skulle tjäna på det. Motståndet från Byggnads sida handlar egentligen inte om resultatlöner, utan om rädsla för att förlora kontroll över lönesättningen. Det som ytterst står på spel är Byggnads maktställning och roll som fackförbund.

Byggnads tar lagen i egna händer

Åter till frågan om maskning. Detta är en påtryckningsmetod som Byggnads har använt sig av inte bara i Östergötland, utan även i andra delar av landet.

Formellt tar Byggnads avstånd från metoden, eftersom den är olaglig. Men i praktiken händer det titt som tätt att Byggnads lokala företrädare uppmuntrar sina medlemmar att maska. Ett vanligt upplägg är att Byggnads ombudsmän under slutet av fackmötet går ut ur rummet, för

att inte vara med när beslutet om en maskningsaktion tas. Därmed kan fackets företrädare hävda att de har ryggen fri.

Maskning förekommer även inom andra branscher, men särskilda förutsättningar bidrar till att det är mer vanligt inom byggbranschen. Bakgrunden är en kultur som utvecklats och som har att göra med hur branschen traditionellt fungerat.

Historiskt samarbetade byggarbetare i bygglag som flyttade runt mellan olika byggarbetsplatser. Bygglaget arbetade på uppdragsbasis och lagbasen var chef. Detta skapade en stark sammanhållning inom bygglaget och lojalitet med lagbasen. Inom laget samarbetade man för att pressa upp lönerna. Betalningen styrdes av vad gruppen som helhet åstadkom. Något byggföretag som var arbetsgivare fanns inte. Det som fanns var olika uppdragsgivare som vid behov anlidade bygglag.

Hur prestationslönesystemet ska utformas avgörs i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. Om parterna inte kan komma överens träder stupstocken i kraft. Detta innebär att byggarbetarna tvingas arbeta till en väsentligt lägre lön än vad de annars skulle ha fått. Resultatet blir att motivationen sjunker, vilket bäddar för maskning.

Facket varnar för att maskning är en otillåten stridsåtgärd, men varningen är ofta pliktskyldig. I själva verket är fackets synsätt att arbetsgivare som inte godtar de fackliga kraven får skylla sig själva.

Enligt lagen ska facket på alla sätt aktivt verka för att motverka maskning och upplysa sina medlemmar om att detta är en otillåten stridsåtgärd. Men fenomenet med maskning är så etablerat inom byggbranschen att nästan alla ser Byggnads uppmaningar som rena formaliteter. Den signal de fackliga företrädarna sänder om maskning är att detta är ett legitimt redskap för att driva igenom bättre villkor för de anställda.

Det är svårt att bevisa att arbetarna på ett bygge maskar. Om kontroller genomförs kan arbetstempot höjas igen – och det går nästan alltid att finna ursäkter för att arbetsuppgifter tar längre tid än planerat.

Bara i ytterst sällsynta fall har Arbetsdomstolen dömt anställda att betala skadestånd till arbetsgivaren för att de avsiktligt maskat. Förutom ett fall på 1930-talet finns ett fall på 1990-talet då medlemmar i Byggnads vid två arbetsplatser i Skåne sänkte arbetstempot i protest mot att en ackordsöverenskommelse inte kunnat träffas (AD 1993, nr 3). När en sådan väl hade träffats återgick byggarbetarna till att arbeta i normal takt.

Bakgrunden till domslutet var att det förelåg en omfattande bevisning i form av muntliga vittnesmål bland annat från underleverantörer. De anställda hade satt upp skyltar på arbetsplatserna med texter som ”arbeta lätt” och ”stör ej”.

De drabbade byggföretagen kontaktade Byggnads för att förmå de anställda att ändra sitt beteende, men responsen uteblev. Enligt företagen medverkade Byggnads i maskningsaktionen och underlät helt att försöka stoppa den. Ändå tyckte inte Arbetsdomstolen att Byggnads kunde dömas för sitt agerande. Rättsprocessen slutade i att 35 byggarbetare dömdes att betala 200 kronor vardera till sin arbetsgivare, Skanska Syd AB. 200 kronor låter inte särskilt mycket, men det var det högsta skadeståndet som vid tillfället kunde utdömas för deltagande i olovlig stridsåtgärd.

Byggkonflikten har resulterat i varsel

NORRKÖPING

Påstådda maskningsaktioner på arbetsplatser gör att Peab varslar 14 anställda i Östergötland. Företaget hyr in byggjobbare under...



Det är ytterligare en tegi som Peab och det tar...

Norrköpings Tidningar 11/12 2012.

Att maskning på grund av bevissvårigheter nästan aldrig beivras bidrar till synsättet att stridsåtgärden är legitim, även om den enligt lag är förbjuden. Byggnads lokala företrädare stärks i sin uppfattning att i facklig kamp är alla medel tillåtna.

Avtalsrörelse och nya stridigheter både 2013 och 2014

Byggnads har under 2000-talet utmärkt sig som ett av de mest konfliktbenägna fackförbunden. Avtalsrörelsen 2013 utgjorde inget undantag från detta mönster. Mönstret bekräftades när även 2014 inleddes med omfattande strejkvarsel från Byggnads.

Avtalsrörelsen 2013 började med att Sveriges Byggindustrier (BI) och Byggnads var eniga om att förlänga det gamla byggavtalet med en månad, för att hinna slutföra förhandlingarna på ett bra sätt. Ett av skälen var att ”märket” för lönehöjningarna, som tidigare alltid respekterats, inte ännu hade fastställts av den konkurrensutsatta industrins parter, bland andra Teknikföretagen och IF Metall. Enligt BI kom det därför som en total överraskning när Byggnads, under slutskedet av förhandlingarna om en förlängning, varslade om stridsåtgärder. Stridsåtgärden innebar total arbetsnedläggelse och blockad och skulle enligt Byggnads uppgifter omfatta 3 000 byggarbetare på 160 byggarbetsplatser runt om i landet. Jämförelsevis var det ett mycket stort varsel.

”Jag är oerhört upprörd”, sa BI:s förhandlingschef Mats Åkerlind i en kommentar. ”Byggnads beter sig som en elefant i en glasbutik. Vi var överens om att hitta en överenskommelse och fortsätta förhandlingarna för att förlänga avtalet. Istället ger de oss det största varslet vi tagit emot i modern tid”, påpekade Åkerlind.

Motivet för varslet om stridsåtgärder var, enligt Byggnads, att arbetsgivarna inte visat någon vilja att förhandla om säkerheten på byggarbetsplatserna. Men enligt Mats Åkerlind var detta mest ett svepskäl för att dra igång en konflikt. Arbetsmiljöfrågor hade knappt varit uppe i de diskussioner som föregick varslet.

Byggnads hade redan innan avtalsrörelsen bestämt sig för att driva kampanj på temat ”ordning och reda i byggbranschen”.

Avsikten med kampanjen var att lyfta fram vad Byggnads ansåg som problemet med ”oseriösa byggföretag”, vilket enligt Byggnads definition i princip är liktydigt med företag som inte omfattas av kollektivavtal. Det krav som facket drev i förhandlingarna var att det skulle införas ett ”huvudentreprenörsansvar”. Konkret innebär detta att det företag som har det största entreprenadkontraktet i ett projekt ska hållas ansvarigt för att samtliga underentreprenörer fullgör sina förpliktelser enligt lagar och avtal. Men Byggnads ville egentligen gå ännu längre och införa ett solidaransvar, som innebär att alla företag, inte endast huvudentreprenören, kan få krav riktade mot sig.

BI kunde av flera skäl inte gå med på detta krav – bland annat för att det är rättsvidrigt och strider mot organisationens egna stadgar. Ett byggföretag kan inte hållas ansvarigt om andra byggföretag bryter mot reglerna – det strider mot grundläggande rättsliga principer, ansåg BI:s jurister. Arbetsgivarorganisationen förordade istället andra typer av åtgärder för att komma till rätta med oseriösa byggföretag, exempelvis fler myndighetskontroller, månadsvisa skattedeklarationer på individnivå, identitetskontroller på byggarbetsplatser och oannonserade arbetsplatsbesök från skattemyndigheten.

Byggnads får kritik av Medlingsinstitutet

Som brukligt i avtalskonflikter blev det statliga Medlingsinstitutet inkallat. Tre medlare utsågs, varav en var Bengt KÅ Johansson – tidigare socialdemokratisk löneminister. Medlarnas roll är att vara neutrala och försöka överbrygga de oenigheter som finns, i syfte att undvika strejker och andra stridsåtgärder. Därför är det tacksamt att läsa den rapport som medlarna lämnat efter sig, där de redogör för händelseutvecklingen under medlingsprocessen.

Medlarna uttrycker i sin rapport stor frustration över Byggnads agerande. Vid ett tillfälle skickade Byggnads ut ett pressmeddelande med beskedet

att förbundet hade skjutit upp och kompletterat sitt tidigare strejkvarsel. Detta skedde utan att medlarna fick någon förhandsinformation. När parterna återsamlades framförde medlarna att de var "upprörda" över att Byggnads företrädare låtsades förhandla samtidigt som förbundet redan hade vidtagit åtgärder som i praktiken gjorde förhandlingar om en överenskommelse meningslösa. Byggnads bad då medlarna om ursäkt för sitt agerande.

När förhandlingarna fortsatte begärde medlarna att Byggnads skulle prioritera mellan sina olika krav. "Vid denna genomgång räknade Byggnads upp snart sagt alla framförda krav som prioriterade: Löne-översynsgruppen, Listorna, Östergötland, Utseende av skyddsombud, Rätt till biträde, Skyddsombudsutbildning, Arbetstidsförkortning, Huvudentreprenörsfrågan, Inhyrning av arbetskraft, Bestämmelser om byggservice", står det i medlarnas rapport.

Efter överläggningar med parterna presenterade medlarna ett förslag till överenskommelse som även innehöll ett program för att få "ordning och reda i byggbranschen" – i syfte att tillgodose Byggnads krav. Sveriges Byggindustrier (BI) svarade ja till förslaget, Byggnads svarade nej.

Enligt medlarna hade Byggnads invändningar på nästan varje punkt i deras förslag. De fackliga företrädarna var också ovilliga att dra tillbaka eller skjuta på sitt strejkvarsel. Medlingsinstitutet vidtog då den unika åtgärden att med tvång skjuta upp den varslade storstrejken. Medlingsprocessen pågick i nästan en månad under mars 2013, under ett ständigt överliggande strejkhot.

Medlarna riktar också kritik mot Byggnads sätt att gå ut i massmedia och kommentera de pågående förhandlingarna. I massmedia framställde Byggnads det som att medlarna inte tagit hänsyn till de krav och yrkanden som fackets företrädare lagt fram. Men detta är enligt medlarnas rapport en direkt missvisande beskrivning.

Efter fortsatta överläggningar presenterade medlarna ett nytt förslag till överenskommelse som BI svarade ja till, och som Byggnads efter några mindre formuleringsändringar också godtog. Överenskommelsen

innebar bland annat att frågan om ”ordning och reda i byggbranschen” skulle utredas av en arbetsgrupp, där båda parter medverkar.

Som en konsekvens av överenskommelsen drog Byggnads tillbaka sitt strejkvarsel. Detta kan betraktas som en framgång för Medlingsinstitutet – inga arbetsdagar gick förlorade på grund av stridsåtgärder. Strejken skulle enligt BI ha kostat samhället omkring 200 miljoner kronor per dag. Men konflikten slukade ändå mycket kraft och skapade stor oreda för många byggföretag. Enligt BI:s förhandlingschef Mats Åkerlind var avtalsrörelsen 2013 en katastrof för byggbranschen, trots att det inte blev någon strejk och trots att löneökningarna höll sig inom märket.

Ingen arbetsro trots byggavtal

Det löneavtal som tecknades 2013 mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnads innebar inte att branschen fick arbetsro. Striderna fortsatte inom andra byggavtalsområden där Byggnads också är avtalspart.

I en annan avtalskonflikt varslade Byggnads om strejk för 300 anställda på 17 olika maskinentreprenadföretag. Byggnads riktade in sitt varsel mot företag som hyr ut mobilkranar med förare till byggarbetsplatser. Hotet var allvarligt. Vid en strejk skulle det inte dröja länge innan arbetet på ett stort antal byggarbetsplatser lamslogs. Byggnads förnekade inte att avsikten med varslet just var att ställa till med så mycket skada som möjligt. ”Tanken är givetvis att varslet ska slå så hårt att vi aldrig behöver utlösa strejken”, förklarade Göran Tinglöv, chef för Byggnads avtalsenhet.

Byggnads krav var att det ska råda ”konkurrensneutralitet” mellan maskinförare och andra byggarbetare, vilket facket tolkar som att även maskinförare ska knyta sina lönenivåer till lagackordet på en byggarbetsplats. Detta ska gälla oavsett om maskinförarna arbetar på hela arbetsplatsen med olika arbetsuppgifter, eller om de kommer in och gör specifika arbetsuppgifter – och därutöver till och med arbetar på andra arbetsplatser.

Enligt branschorganisationen Maskinentreprenörerna, som är den avtalsslutande parten på arbetsgivarsidan, innebar Byggnads krav att



maskinförare skulle få löneökningar som låg långt över det överenskomna märket. Efter utdragna förhandlingar, med Medlingsinstitutet inblandat, lyckades Maskinentreprenörerna teckna ett nytt avtal med Byggnads som låg i nivå med märket. Men varslet och Byggnads krav skapade ändå stor oreda.

Byggnads varslade även om sympatiåtgärder till stöd för Fastighetsanställdas Förbund och Seko i en avtalskonflikt gällande villkoren för städare. Fackets motpart i konflikten var Almega Tjänsteförbunden och oenigheten gällde om städarna skulle få en procentuell löneökning enligt märket eller en löneökning i kronor, som LO krävde. En procentuell löneökning enligt märket skulle ge städarna i genomsnitt 1 450 kronor mer i månaden över en treårsperiod, medan en löneökning i kronor skulle ge dem ungefär 1 700 kronor mer i månaden.

För att visa sitt stöd med städarna varslade Byggnads och Målarna om sympatistrejck omfattande totalt 140 anställda. Målarnas varsel omfattade 40 anställda på tre billackeringsfirmor och Byggnads varsel omfattade 100 anställda inom avtalsområdet VVS och kyla på företag verksamma

i Kiruna gruva. Inget av de företag som sympativarlsen riktades mot hade något att göra med städkonflikten. Syftet var att skapa tryck på Almega Tjänsteförbunden att gå med på fackets krav.

Byggavtalet sades upp i förtid - nytt storvarsel 2014

När Byggnads och BI tecknade ett treårigt avtal 2013 och dessutom gemensamt arbetade vidare med frågan om "Ordning och reda i byggbranschen" fanns förhoppningar om arbetsro i branschen. Så blev det nu inte. Detta trots att arbetsgruppen kom överens i februari 2014 om en lösning som innebär att det blir lättare för facket att kontrollera vem som verkligen är arbetsgivare på respektive arbetsplats. Huvudentreprenören fick därtill ett tydligare ansvar att hålla reda på vilka som finns på arbetsplatsen.

Enligt BI var det ett bra komplement till den nya lagen om närvaroliggare och oannonserade arbetsplatsbesök från Skatteverket som Finansdepartementet presenterat som åtgärd mot svartarbete i byggbranschen. Sammantaget skulle åtgärderna göra det svårt för oseriösa företag att agera i byggbranschen.

Inget av detta hindrade dock Byggnads från att i mars 2014 säga upp Byggavtalet i förtid och på nytt varsla om strejk. Byggnads krävde ett kollektivavtalat solidaransvar – som innebär att företag tvingas ta ekonomiskt ansvar för andra företags anställda.

"Byggnads krav är olagligt och olämpligt", sade BI:s förhandlingschef Mats Åkerlind. "Vi vill ha sund konkurrens genom lagar och regler som når hela branschen, inte bara den minoritet som har kollektivavtal. De problem med säkerhetsbrister och skattefusk som finns, finns i företag utan kollektivavtal."

Strejkvarslet var en så kallad trestegsraket med utökning och ikraftträdande vid tre tidpunkter i april. Enligt Byggnads omfattade de tre varslen totalt 1 400 medlemmar vid 40 arbetsplatser. BI uppskattade kostnaden till inledningsvis 100 miljoner kronor per dag.

Byggnads drev kravet på solidaransvar som en arbetsmiljöfråga – trots att det enligt arbetsmiljölagen redan finns ett huvudansvar för arbetsmiljön och trots att det inte finns någon koppling mellan solidaransvar och arbetsmiljön. Det har enligt BI inte heller varit en enda tvist om att anställda inte får ut skälig lön.

BI menade därför att Byggnads egentliga syfte med konflikten var att behålla makten och kontrollen över lönebildningen, att begränsa utländsk konkurrens och att tvinga företag att behålla allt arbete i egen regi.

Konflikthotet innebar att medlarna måste hitta en utväg. Dagen innan konflikten skulle bryta ut kom så parterna överens om en kompromiss. Den innebär att BI finansierar en fond, eller försäkring, som byggarbetare ska kunna få skälig ersättning från för sitt arbete när andra möjligheter är uttömda. Historiskt sett har det inte varit denna typ av tvister inom Bygghandelsrådets område, men om en sådan situation skulle uppstå finns det nu regler för hur den ska hanteras.

2012, ett annat år med strider

Avtalsrörelsen 2012 var också präglad av strider. Även i denna gick Byggnads ut tidigt och varslade om omfattande stridsåtgärder. Det skäl som angavs var bland annat att motparten Sveriges Bygginstrumentindustrier visat ”bristande engagemang och intresse” för förhandlingarna. Byggnads kritiserade också att BI ställt sig kallsinnigt till fackets arbetsmiljökrav ”som syftar till att förhindra dödsolyckor och andra arbetsplatsolyckor”.

BI:s uppfattning var att Byggnads lönekrav låg långt över märket och att avtalsförhandlingarna 2012 i enlighet med vad som tidigare sagts enbart skulle gälla löner och ersättningar. Bakgrunden var att byggbranschen 2010 slöt ett treårsavtal, men att parterna då inte kunde komma överens om vilka löner och ersättningar som skulle gälla för det tredje avtalsåret. Därför hade denna fråga skjutits upp till 2012.

Byggnads har en kluven syn på arbetsmiljöfrågor. Krav på bättre arbetsmiljö och säkerhet för byggarbetare brukar ofta lyftas fram i sam-

”

Men när det kommer till kritan visar det sig som regel att Byggnads högre löner framför bättre

band med avtalsförhandlingar. Men när det kommer till kritan visar det sig som regel att Byggnads prioriterar högre löner framför bättre säkerhet. Byggfacket kräver exempelvis ackord för ställningsbyggande på hög höjd trots att arbetsgivarna vill ta bort ackorden där på grund av säkerhetsriskerna.

Efter medling kunde parterna 2012 enas om en överenskommelse som innebar löneökningar i nivå med märket. I arbetsmiljöfrågan tillsattes en gemensam arbetsgrupp som fick i uppdrag att utreda hur en arbetsmiljöcertifiering skulle kunna tillämpas inom byggbranschen. Arbetsmiljöcertifiering var ett krav som Byggnads hade drivit och som innebär att alla som ska arbeta inom byggbranschen måste genomgå en särskild utbildning i arbetsmiljöfrågor.

Strejkvarslet mot BI var dock bara början på en serie av strejkvarsel som Byggnads förde fram under 2012. Enligt BI var det under en

tan visar nads prioriterar säkerhet.

tremånadersperiod i början av året ”ett varsel i snitt varannan vecka”. ”Det har gått inflation i varsel i vår sektor under de senaste månaderna och det är allvarligt”, citerades BI:s förhandlingschef Mats Åkerlind i ett pressmeddelande.

32 000 förlorade arbetsdagar 2012

Den riktigt stora konflikten under 2012 gällde VVS-montörer (rörmokare) och plåtslagare. Byggnads krävde bland annat kortare arbetstid och höjda lärlingslöner. När arbetsgivarna inte gick med på detta varslade Byggnads om strejk och blockad omfattande 1 200 yrkesarbetare inom branscherna VVS och plåtslageri. I detta fall gick det inte att stoppa strejken. Arbetsgivarna accepterade medlarnas bud, men Byggnads sa nej.

Med tiden utökades strejken till att som mest omfatta mer än 2 000 fackmedlemmar på över 30 olika företag. I praktiken var det betydligt

fler som på grund av strejken förhindrades att utföra sitt arbete. ”Tio gånger så många blir utan meningsfylld sysselsättning i byggprojektet. Det motsvarar 20 000 personer”, stod det i en annons som arbetsgivar-sidan gick ut med.

Från arbetsgivarhåll framfördes kritik mot att Byggnads tycktes ”punkt-markera” företagare som engagerar sig i arbetsgivarorganisationer. Det var i stor utsträckning yrkesarbetare i företroendevalda arbetsgivares företag som togs ut i strejk. Enligt Svenskt Näringsliv är Byggnads agerande ett hot mot den svenska modellen, eftersom det riskerar leda till att företag inte vill teckna kollektivavtal eller vara med och ta ansvar som förhandlare för nya avtal. Ärendet var uppe i Arbetsdomstolen, som trots kritiken fastslog att Byggnads metoder är tillåtna.

Strejken pågick i en hel månad innan parterna till slut kunde enas om ett nytt kollektivavtal. Kostnaderna för konflikten går inte att räkna ut exakt, men enligt arbetsgivarna förlorade företagen ”hundratals miljoner kronor per dag”. Kostnaderna för de direkt berörda arbetsgivarorganisationerna VVS Företagen och Plåtslageriernas Riksförbund (PLR) beräknades till 20–25 miljoner kronor per dag. Till detta kommer betydligt större kostnader för byggföretag som egentligen inte var en part i konflikten, men som ändå tvingades att gå på halvfart. Från början var dessa indirekta kostnader små, men de ökade snabbt i takt med att konflikten fortsatte och utvidgades.

Medlingsinstitutet var under 2012 inkallat i 27 avtalstvister där det varslats om stridsåtgärder, varav sju av tvisterna ledde till verkställda strejker. Sammanlagt gick under året mer än 37 000 arbetsdagar förlorade på grund av verkställda stridsåtgärder, varav cirka 32 000 arbetsdagar gick förlorade inom byggbranschen.

Byggbranschens arbetsformer och kultur

Hur kan Byggnads konfliktbenägenhet förklaras? Det går knappast att hävda att byggarbetare har sämre villkor än andra jämförbara yrkesgrupper. De formella utbildningskraven är förhållandevis låga, medan lönerna är jämförelsevis höga.

I flera avseenden framstår byggbranschen som en bransch som hamnat på efterkälken. Forskningsstudier visar att den länge haft en låg produktivitet utveckling och dålig innovationskraft i kombination med en hög prisutveckling. Delvis beror detta på att byggbranschen verkar på en hemmamarknad som tidigare lyckats skydda sig från internationell konkurrens. Platsberoendet i kombination med nationella regler och bestämmelser har gjort det svårt för utländska byggföretag att konkurrera. Därmed har det gått att öka priserna på ett sätt som inte varit möjligt i andra branscher.

En viktig förklaring är arbetsformerna och fackets starka ställning. Byggbranschen är nästan helt baserad på projekt, med en tydlig början och ett tydligt slut. Varje byggprojekt är i viss utsträckning unikt och kräver en stor flexibilitet i utförandet. Det är svårt att göra exakta beräkningar av tidsåtgång, hur mycket arbetskraft som behövs och hur stora kostnaderna kommer att bli.

Som tidigare nämnts var branschen historiskt organiserad i bygglag som flyttade runt mellan olika byggprojekt. Sammanhållningen inom bygglaget var stark medan relationen till uppdragsgivarna var svag. Något byggföretag som var arbetsgivare fanns inte. Detta har påverkat strukturen och organiseringen av arbetet även i dagens byggföretag.

Det lönesystem som tillämpas skiljer sig också från hur det fungerar inom andra branscher. Byggarbetare är vana vid att få ackord, vilket inom byggbranschen i praktiken betyder en gruppbaserad prestationslön. Liknande ackordssystem fanns tidigare även inom andra branscher, men det är nästan bara inom byggbranschen som det inte har avskaffats.

Därtill finns en tradition av att man fyra gånger varje år omförhandlar lönen på byggprojektet. Förhandlingarna sker lokalt mellan en ombudsman från Byggnads och företrädare för den lokala byggmästarföreningen. Lönen innehåller som regel två delar – en fast del i botten och en större rörlig del ovanpå. Den rörliga delen styrs av grupprestationen. Byggarbetarna får betalt efter erfarenhet och kvalifikationsnivå, inte efter individuella prestationer.

Detta lönesystem, i kombination med arbetsformerna, är en förklaring till den speciella kultur som vuxit fram inom Byggnads. Det är en kultur där starka arbetslag ger social trygghet men också innebär omfattande social kontroll. Det är en kultur som premierar styrka och en tuff attityd. Om någon inte hänger med i arbetstempot riskerar det att sänka ackordet för hela gruppen, vilket knappast uppskattas av kollegorna.

Byggbranschen har alltid varit en manlig bransch. Under senare år har andelen kvinnor ökat, men det rör sig i stor utsträckning om kvinnliga ingenjörer – en yrkesgrupp som inte organiseras av Byggnads. Bland Byggnads medlemmar är bara några enstaka procent kvinnor, och fortfarande finns det inte en enda kvinna i Byggnads ledning eller styrelse, förutom HR-chefen på förbundskansliet.

Existentiell kris för Byggnads

Till bilden måste läggas de organisatoriska utmaningar som Byggnads brottas med. Byggnads är idag det femte största LO-förbundet med drygt 100 000 medlemmar, varav cirka 75 000 är yrkesverksamma. De cirka 25 000 som inte är yrkesverksamma utgörs i stor utsträckning av pensionärer och studenter.

Förbundet bildades som ett led i LO:s strävan att samla alla yrkeskategorier inom byggbranschen i ett gemensamt industriförbund. Ambitionen lyckades inte helt. Från början valde flera fackliga yrkesförbund att stå utanför, men med tiden har allt fler anslutit sig. Fortfarande är dock två LO-förbund inom byggbranschen självständiga: Elektrikerförbundet och Målareförbundet.

Långsiktigt har Byggnads medlemsbas eroderat. Som mest hade organisationen över 150 000 medlemmar. Trots att andra mindre fackförbund gått upp i Byggnads har detta inte räckt för att neutralisera medlemstappet.

Traditionellt har Byggnads varit ett mäktigt fackförbund med mycket resurser och stort politiskt inflytande. Byggbranschen har stor betydelse för samhällsekonomin, vilket gör att det från politiskt håll finns en vilja att stimulera byggande.

Genom sina starka band till bygglagens lagbaser har Byggnads haft en unik maktställning på byggarbetsplatserna. Men denna maktställning håller på att försvagas som ett resultat av strukturella förändringar och tillkomsten av nya byggföretag som Byggnads har svårt att kontrollera.

För några år sedan togs dessutom ett beslut som bidrog till att processen accelererade. Det gäller avskaffandet av de så kallade ”granskningsarvodena” som byggarbetsgivarna tidigare betalade in för sina anställdas räkning.

Granskningsarvodena uppgick till 1,5 procent av byggarbetarnas löner och betalades direkt till facket. Ursäkten var att Byggnads lokalavdelningar skulle få betalt för att kunna granska så att ackordslönerna blev korrekta. I praktiken fungerade granskningsarvodena som en förtäckt skatt till Byggnads. Intäkterna möjliggjorde för Byggnads att bygga upp en landsomfattande organisation med anställda ombudsmän som förde fackets talan.

Granskningsarvodena blev med tiden allt mer ifrågasatta. I en dom år 2007 konstaterade Europadomstolen i Strasbourg att Byggnads inte har rätt att ta ut granskningsarvoden för byggarbetare som står utanför facket. Bakgrunden till domen var en tvist där fem byggarbetare som inte var fackligt anslutna motsatte sig att 1,5 procent av deras löner skulle betalas till Byggnads. De misstänkte att pengarna inte användes till att granska lönerna, utan gick till Byggnads allmänfackliga verksamhet och ytterst till Socialdemokraterna.

Domen var ett hårt slag mot Byggnads. Den ledde till att granskningsarvodena helt avskaffades samtidigt som byggarbetarnas löner istället höjdes med 1,5 procent. Byggnads höjde sina medlemsavgifter, men det räckte inte för att täcka bortfallet. Som en konsekvens av de slopade granskningsavgifterna tvingades Byggnads göra sig av med ungefär 60 av 300 ombudsmän och ungefär 30 av 170 administratörer.

Minskningen av antalet ombudsmän innebär att de förtroendevalda idag måste ta ett större ansvar för det fackliga arbetet, så som det fungerar inom andra fackförbund.

Förändringarna har skapat en existentiell kris för Byggnads. Organisationen är inte längre vad den varit och många av de fackligt aktiva har svårt att förhålla sig till de nya förutsättningarna.

Synen på utländsk konkurrens och förnyelse

Byggnads står liksom många fackförbund inför ett vägval. I Byggnads fall är det särskilt knepigt att välja en ny väg, eftersom det förutsätter en uppgörelse med den starka kultur som genomsyrar organisationen.

En av de frågor som Byggnads brottas med är hur organisationen ska förhålla sig till utländsk konkurrens. Med öppna gränser inom EU är det i praktiken oundvikligt att utländska byggföretag och utländska byggarbetare söker sig till Sverige.

Byggnads inledande reaktion på detta fenomen var uppseendeväckande. På reklampelare över hela Sverige framställde Byggnads polska hantverkare som prostituerade. Förbundet krävde övergångsregler som skulle begränsa de nya EU-medborgarnas rätt att komma till Sverige och söka jobb.

I Vaxholm 2004 möttes arbetarna på det lettiska byggföretaget L & P Baltic Bygg av ett fackligt medborgargarde som skanderade fientliga slagord. De nyblivna EU-medlemmarna hälsades av Byggnads med talkören "go home, go home", och polisen var närvarande för att arbetarna skulle komma in säkert på sin arbetsplats.

Enligt tidningen Arbetaren hade ingen på Byggnads talat med dem som konflikten gällde, de lettiska byggarbetarna. Men Byggnads ledning lärde sig uppenbarligen en läxa, för efteråt ändrades strategin. "Det räcker inte att bekämpa utländska arbetsgivare, man måste organisera dess arbetare också", skrev tidningen Arbetaren år 2007 och berättade att Byggnads hade anställt tolkar som skulle resa landet runt och organisera utländsk arbetskraft.

Under senare år har antalet konflikter som gäller krav på tecknande av kollektivavtal blivit färre. En förklaring till detta är att Byggnads blivit

bättre i sin kommunikation med arbetsgivarna. Tidigare var det inte ovanligt att facket varslade om konflikt direkt, utan någon föregående diskussion med arbetsgivaren om kravet på kollektivavtal.

Den ändrade strategin från Byggnads sida innebär att organisationen ser till att värva tillräckligt många medlemmar på företaget, innan kravet på kollektivavtal framförs. I Vaxholmskonflikten togs som sagt inga kontakter med de berörda lettiska byggarbetarna.

Efter Vaxholmskonflikten dömde EG-domstolen att de stridsåtgärder som Byggnads vidtagit mot det lettiska byggföretaget var otillåtna, eftersom den fria rörligheten inom EU inte får begränsas orimligt mycket. Detta ledde till att den svenska lagstiftningen ändrades och till att de inblandade fackförbunden dömdes att betala skadestånd till Laval, det lettiska företag som hyrde ut arbetskraft till L & P Baltic Bygg.

Häromåret granskade en expertkommitté inom FN-organet ILO ärendet och ifrågasatte beslutet om skadestånd, med hänvisning till att lagstiftningen var otydlig när blockaden genomfördes. I ett annat beslut kritiserar Europarådets sociala kommitté den nya svenska lagstiftningen (populärt kallad "Lavallagen" eller "Lex Laval") och hävdar att den fria rörligheten inom EU fått alltför stor vikt i balansen mot det sociala protokollet. Men i februari 2014 beslöt Ministerkommittén inom Europarådet att inte kräva några rättsliga åtgärder av Sverige.

Nyrekryteringen av medlemmar till Byggnads går trögt. Ju mindre organisationen blir, desto starkare blir drivkraften att söka strider för att påvisa dess existensberättigande. Byggnads blir allt mer militant, vilket gör det svårare att genomföra verkliga förändringar.

Otidsenliga och svårtolkade kollektivavtal motverkar förnyelse och avhåller utländska byggföretag från att gå in på den svenska byggmarknaden. Konfliktreglerna har en konserverande effekt på den svenska byggbranschen – vilket kortsiktigt kan uppfattas som en lättnad, men långsiktigt knappast gynnar någon.



BETHANS
BLOCKAD!

Tre medlemmar har blivit uppsagda i strid mot arbetslåtten och våra tidigare överenskommelser.

Vi anser att Berns och NCA är lika ansvariga för den uppkomna situationen.

För att häva blockaden kräver vi:

- Fastställt anställningsavtal helåld för alla våra tre medlemmar
- Anställningsplatsen ska definieras som Berns och hela anställningstiden hos Berns ska räknas in i avtalet vidta underentreprenörer som undviker
- Full kompensation för inkomstbortfall p.g.a. NCAs åtgärder
- Skadestånd för brutet mot LAS och mot MRL

Restaurang och hotellarbetsyndikat i Stockholm - Registerat
Solna LS och Västerorts LS

SAC
registro@sac.se
www.sac.se

4. Syndikalisterna – med konflikt som arbetsmetod

Ett av de mest konfliktbenägna fackförbunden på svensk arbetsmarknad har under de senaste åren varit Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), även kallade Syndikalisterna. Under 2013 stod SAC enligt Medlingsinstitutet för 14 varsel om arbetskonflikter, vilket dock var en kraftig minskning jämfört med åren 2006–2011, som framgår av diagram 1.

Ett vanligt scenario för en SAC-konflikt är att ett företag anklagas av SAC för att ha brutit mot lagen genom att en anställd som är medlem i SAC blivit felaktigt behandlad. Som plåster på sårerna krävs att företaget ska betala ett högt skadestånd till medlemmen och SAC. Om företaget inte går med på kravet hotar SAC med arbetskonflikt, exempelvis en

Diagram 1. Antal varsel om arbetskonflikter (SAC).



Källa: Medlingsinstitutet

offensiv blockad – att SAC:s sympatisörer ställer sig utanför företaget och demonstrerar. En sådan demonstration kommer allvarligt att skada företaget, vilket också är syftet.

Medan ”vanliga” arbetskonflikter gäller intressetvister om löner och arbetsvillkor startar SAC även konflikter kring påstådda rättstvister mellan medlemmar och enskilda arbetsgivare. Arbetsgivarna anklagas vanligen för lagbrott, exempelvis att de skulle gjort en olaglig uppsägning, brutit mot arbetsmiljöreglerna eller anlitat illegal arbetskraft. SAC drar sig i sin tur inte för att använda olagliga metoder när organisationen ger sig på företag. Trakasserier och hot är vanligt förekommande. Offensiva blockader, bojkotter, obstruktioner och sabotage hör till de verktyg som ingår i Syndikalisternas arsenal.

”Lagliga maffiametoder” mot Pacos i Örebro

Ett fall är restaurangen Pacos i Örebro som av SAC bland annat anklagades för att utan giltiga skäl ha avskedat en SAC-medlem. Företaget krävdes på 346 000 kronor i skadestånd, och när företagsledningen vägrade betala utsattes Pacos för en offensiv blockad. Demonstranter ställde sig utanför restaurangen och uppmanade gästerna till bojkott.

De tre restaurangägarna har en helt annan uppfattning än SAC om de händelser som ligger bakom konflikten. De står fast vid att de inte gjort några fel. I ett uttalande i Nerikes Allehanda (25/4 2013) kallade en av delägarna SAC:s metoder för ”lagliga maffiametoder”.

Om Pacos skulle haft motsvarande konflikt med Hotell- och restaurangfacket skulle förutsättningarna varit annorlunda. Om parterna lokalt inte hade lyckats komma överens skulle frågan ha förts vidare till centrala förhandlingar. Och om inte heller det hade hjälpt skulle den ha avgjorts i domstol.

Men när SAC är inblandade finns ingen given ordning för hur tvister ska lösas. Det är upp till arbetsgivaren att stå ut med de stridsåtgärder som SAC väljer att vidta – eller att ge vika för kraven.

Fakta Sveriges Arbetares Centralorganisation, SAC

- SAC är en syndikalistisk fackföreningsrörelse.
- Organiserar cirka 5 000 medlemmar.
- Syndikalisterna tecknar inte kollektivavtal och är därmed inte bundna av fredsplikt.
- Under 2013 varslade SAC om konflikt 14 gånger.

I fallet Pacos avbröt SAC blockaden i samband med att restaurangen bytte ägare. SAC lämnade istället in en stämningsansökan mot Pacos till tingsrätten. Pacos tidigare delägare har hela tiden sagt att de hellre ser en rättsprocess än att de accepterar SAC:s skadeståndskrav.

Med tanke på att de frågor som Syndikalisterna startar konflikt kring ofta är påstådda lagbrott, förefaller det mer naturligt att dessa avgörs genom en rättsprocess än genom stridsåtgärder och krav på skadestånd till SAC.

Politiskt ställningstagande

Enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2012 är det stora antalet varsel från SAC:s sida ett politiskt ställningstagande som går ut på att ”utnyttja varsel om stridsåtgärder i rättstvister och andra tvister för att tvinga fram eftergifter från arbetsgivarsidan”.



Syndikalismen föddes i Frankrike och är en socialistisk rörelse som brutit med både kommunismen och socialdemokratin. En bärande tanke hos rörelsen är att det är facklig kamp och inte partipolitik som ska vara medlet för att förverkliga ett frihetligt socialistiskt samhälle.

Syndikalisterna har hållit fast vid sin gamla världsbild och i det svenska principprogram som antogs 2006 fastslås att kapitalismen och lönearbetet ska avskaffas. Förvaltningen av produktionsmedlen ska istället övertas av arbetarna.

Eftersom syndikalister inte erkänner den demokratiska processen hyser de begränsad respekt för beslut fattade av regering och riksdag. Att använda olagliga metoder eller att samarbeta med revolutionära grupperingar som AFA (Antifascistisk Aktion) uppfattar de därför inte som något problem. Deras synsätt är att ändamålen helgar medlen.

Syndikalisterna har aldrig varit särskilt stora eller framgångsrika i Sverige. Som mest hade SAC drygt 35 000 medlemmar under 1920- och 1930-talen. Därefter har medlemstalen successivt sjunkit och idag finns det sannolikt inte mer än 5 000–6 000 organiserade syndikalister i hela landet. Ändå står SAC för en mycket stor andel av arbetskonflikterna i Sverige.

I boken *Syndikalisternas nya ansikte* (2011) granskar Lars-Olof Pettersson och Willy Silberstein SAC. Enligt författarna motsvarar SAC:s medlemmar 0,2 procent av samtliga fackliga medlemmar i Sverige, en försvinnande liten andel. Men denna lilla grupp skapar stora problem för många arbetsgivare.

Under åren 2002–2004 svarade SAC för knappt vart tionde varsel, vilket redan det var påfallande mycket. Därefter ökade andelen till vart femte varsel 2005 och till fyra av fem varsel 2008. ”Det anmärkningsvärda... är att i stort sett alla varsel är koncentrerade till Stockholmsområdet och att de flesta är undertecknade av en och samma person”, skriver Lars-Olof Pettersson och Willy Silberstein.

Syndikalisterna har alltid varit kontroversiella. Men det är tydligt att SAC sedan 2005 har blivit mer konfliktbenäget och att denna ökade konfliktbenägenhet beror på vissa pådrivande nyckelpersoner.

Blockaden mot Berns

Den SAC-konflikt som väckt störst uppmärksamhet under senare år är den så kallade Bernskonflikten, som gällde nöjesstället Berns Salonger vid Berzelii Park i Stockholm. Bakgrunden var att det företag som Berns hade anlitat för att sköta städningen, NCA Facility Services, behövde minska sin personalstyrka. 25 städare i Stockholmsområdet blev uppsagda, varav sju städare som hade arbetat på Berns Hotel. Den avtalslutande parten, Fastighetsanställdas Förbund, hade inga invändningar mot hur NCA formellt hade skött uppsägningen.

Men Syndikalisterna krävde skadestånd och begärde att SAC:s medlemmar skulle särbehandlas vid uppsägningen. Ett skadestånd på 70 000 kronor utbetalades till SAC och organisationen lyckades även få igenom längre uppsägningstider för de egna medlemmarna. Tvisten var dock inte över med detta.

Ingen av de SAC-medlemmar som kraven gällde hade varit anställd av Berns. Ändå riktade SAC sin uppmärksamhet mot Berns och framförde

nya krav på skadestånd – denna gång i miljonklassen. Om skadeståndet inte betalades skulle Berns försättas i blockad, vilket också skedde. Syndikalister ställde sig utanför Berns och hindrade gäster från att komma in.

Plötsligt påstods det att Berns hade låtit städpersonalen bollas mellan olika bemanningsföretag och att städarna arbetat under ”slavliknande villkor”. I en artikel i tidningen Arbetaren (21/6 2010) berättade en av städarna, som framträdde anonymt, att han ”jobbade från måndag till måndag, dag som natt” och att han ”sov tre timmar om dygnet i tre år”. Det påstods också att bemanningsföretag som Berns hade anlitat använt sig av papperslösa flyktingar.

Andra anställda under samma tidsperiod känner inte igen sig i uppgifterna, och inget av dessa påståenden har kunnat beläggas. Ändå fungerade Syndikalisternas svartmålning av Berns och många tog för givet att anklagelserna stämde. Flera evenemang ställdes in med motiveringen att det var fel att stödja Berns.

”

I Syndikalisternas värld är arena där kampen ska uts ett frihetligt socialistiskt

Berns VD kände sig hotad och trakasserad. Hennes hemadress lämnades ut på Facebook och ett märkligt meddelande spreds att ”arbetare” skulle samlas utanför hennes bostad efter midnatt på hennes födelsedag.

Berns gav aldrig efter för SAC:s krav och därför fick konflikten aldrig något formellt avslut, men med tiden ebbade den ut.

SAC:s stridsmetoder

Många arbetsgivare har drabbats av Syndikalisternas ”verksamhetsidé” – krav på skadestånd under hot om arbetskonflikt. Hur många arbetsgivare som valt att betala för att slippa bekymmer vet ingen mer än möjligtvis ett fåtal ledande personer inom SAC. Pengarna redovisas inte och troligen är mörkertalet stort.

Syndikalisternas stridsåtgärder skiljer sig från de stridsåtgärder som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvud-

arbetsplatsen den
pelas för att förverkliga
samhälle.



Borås Tidning 28/7 2010.

organisationer. Förklaringen till detta är inte bara att SAC är en liten facklig aktör med få medlemmar, utan också att syndikalisterna har en annan syn på arbetskonflikter. I Syndikalisternas värld är arbetsplatsen den arena där kampen ska utspelas för att förverkliga ett frihetligt socialistiskt samhälle.

På SAC:s webbplats listas möjliga "stridsmetoder", både lovliga och olovliga. Bland annat föreslås "dolda kampanjmetoder" som kan genomföras på jobbet under arbetstid utan att arbetsgivaren vet om det. Exempel på sådana dolda metoder är att arbeta långsamt (så kallad maskning), att medvetet slarva med arbetsuppgifterna och att missbruka rätten att hålla fackliga möten.

Den stridsåtgärd som SAC är mest känd för är annars offensiv blockad, att sympatisörer med Syndikalisterna ställer sig utanför en arbetsplats och demonstrerar. Syftet är att hänga ut arbetsgivaren och att avskräcka anställda och kunder från att gå in.

Ibland ingriper polisen och skingrar demonstranter, för att möjliggöra för andra att komma förbi. Syndikalisterna brukar då invända att deras demonstrationsfrihet och fackliga rättigheter kränks.

Det är svårt att tro något annat än att Syndikalisterna egentligen uppskattar den uppmärksamhet som ett polisingripande ger. Då får de synas

i massmedia och i bästa fall blir det bilder på poliser som tvingas ta till våld för att kunna föra bort unga aktivister. Detta är också ett dilemma för polisen. För att kunna ingripa krävs mycket personal och hårda tag. Ofta väljer ordningsmakten därför att avstå, på bekostnad av de drabbade företagen, deras kunder och anställda.

Kriminella element

Syndikalisternas synsätt är att ändamålen helgar medlen, och därför uppmanas SAC:s medlemmar att begå lagbrott och använda olovliga stridsmetoder. En konsekvens av detta är att organisationen drar till sig personer som lever i lagens utkanter och som har bristande respekt för fundamentala principer som demokrati och äganderätt. Enligt Lars-Olof Pettersson och Willy Silberstein är det väl dokumenterat att flera ledande syndikalister har ett tämligen digert brottsregister.

Radioprogrammet Konflikt avslöjade för en tid sedan (1/3 2013) att medlemmar i en av SAC:s lokalavdelningar i Stockholmsområdet hade sålt arbetstillstånd till papperslösa flyktingar.

Avslöjandet resulterade i tumult inom SAC. Kort senare meddelades att organisationen uteslutit inte bara de skyldiga medlemmarna, utan hela den lokalavdelning där dessa medlemmar varit aktiva – LS Västerort. Bakom uteslutningen låg enligt SAC:s ledning inte försäljningen av arbetstillstånd, utan ”stora brister i interndemokratien och den interna bokföringen”.

Till historien hör att papperslösa flyktingar varit en central fråga för SAC. Organisationen tycks nästan ha satt i system att rikta anklagelser mot företag om att de erbjuder arbete åt papperslösa flyktingar.

Det är troligt att uteslutningen kommer leda till att antalet varsel och konflikter från SAC:s sida fortsätter minska. Som den trotskistiska tidningen Offensiv konstaterade i en artikel (6/3 2013) innebär den att SAC har uteslutit sin kanske mest kända medlem. ”Ruben Tastas

Duque har varit SAC Syndikalisternas främsta företrädare i en rad konflikter med arbetsgivare som utnyttjar papperslösa”, skriver Offensiv. ”Den mest uppmärksammade gällde nöjesstället Berns, som sparkade städare som krävt avtalsenliga villkor.”

Och Offensiv fortsätter: ”För många fackligt aktiva och inom vänstern som inte är syndikalister har det varit självklart att försvara SAC:s kamp. Vad vi inte känt till är att det funnits en stark intern debatt och kritik i SAC mot Ruben Tastas Duque och LS Västerort, där över hälften av medlemmarna var papperslösa.”

Missbruk av fackliga rättigheter

Under 2013 har SAC inte varit lika synligt, vilket sannolikt är kopplat till uteslutningen och det interna tumult som denna orsakat. Att Syndikalisterna har gjort sig av med en ledarprofil betyder dock inte att det bakomliggande problemet är löst. De delar av organisationen som finns kvar försöker ”starta om”. Företrädare för organisationen har ägnat tid åt att resa runt i landet och bilda nya lokala enheter utanför Stockholm. De nya grupper av syndikalister som bildats kommer självklart att vilja genomföra aktioner, vilket kommer att drabba företag och andra arbetsgivare.

SAC är en organisation som systematiskt utnyttjar konfliktreglerna och andra fackliga rättigheter. Genom att kalla sig för fackförbund kan SAC komma undan med lagbrott som rättsväsendet annars skulle ingripa mot.

I en annan kontext skulle det inte uppfattas som acceptabelt att demonstranter ställer sig utanför en restaurang och hindrar anställda och kunder att ta sig in. Särskilt inte om kravet för att sluta är att restaurangägaren ska betala pengar till den som organiserar demonstrationen. Om ett MC-gäng hade agerat på samma sätt skulle det betraktas som självklart att polisen måste ingripa.

Vid åtminstone ett tillfälle – år 2006 – har det hänt att medlemmar i SAC dömts för egenmäktigt förfarande för att de blockerat ingången till en restaurang. Det gällde en restaurang i Malmö som hade sagt



För de företagare som drabbas blir konsekvenserna ofta helt orimliga.

upp en av sina anställda, men som vägrade att betala skadestånd till Syndikalisterna. 50–70 demonstranter med flaggor och banderoller blockerade dörren till restaurangen. Det fanns filmbevis som visade att demonstranter placerade sig utanför krogen på ett sätt så att det, enligt domen i tingsrätten, ”inte var möjligt att fritt passera”.

Men denna dom är ett undantag. Genom att kalla sina aktioner för fackliga blockader ger Syndikalisterna sken av att dessa är legala. I de allra flesta fall väljer polisen att betrakta blockaderna som vanliga arbetsmarknadskonflikter. De är där och övervakar ordningen men vill helst inte ingripa. Det måste gå mycket långt innan de skingrar en facklig demonstration.

För de företagare som drabbas blir konsekvenserna ofta helt orimliga. Även om anklagelserna som riktas mot dem är grundlösa kan de inte värna sig. Den bild som förmedlas är att de är skyldiga och anklagelserna fortsätter till dess att de har betalat SAC.

I en rättsstat bör det inte gå till så här. Rättstvister bör föras till domstol, inte lösas med fackliga stridsåtgärder och betalning till fackliga organisationer.

5. Svensk modell, fast inte i hamnarna

Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamn) är en självständig facklig organisation, som inte är med i LO eller någon annan facklig centralorganisation. Förbundet har få medlemmar, men det förstår att utnyttja sin maktposition på arbetsmarknaden. Återkommande varslar Hamnarbetarförbundet om stridsåtgärder, ofta i frågor som de utsatta arbetsgivarna inte kan påverka.

Flera gånger de senaste åren har det handlat om politiska strejker för att visa solidaritet med hamnarbetare i andra länder. Hamnarbetarförbundet, som är medlem i IDC (International Dockworkers Council), vill visa sitt stöd för kollegor utomlands.

Under 2012 genomförde Svenska Hamnarbetarförbundet vid tre tillfällen stridsåtgärder med internationell bakgrund. En sådan konflikt gällde portugisiska hamnarbetare som blivit uppsagda i syfte att åstadkomma besparingar och effektiviseringar. Enligt Hamnarbetarförbundet var uppsägningarna en konsekvens av EU-kommissionens orimliga ekonomiska krav på Portugal.

På förbundets webbplats beskrivs det som att EU-kommissionen ”obönhörligen” fortsätter sina attacker mot hamnarbetaryrket. ”Metodiskt fortsätter företrädare för näringslivet och politiken att utnyttja den ihållande ekonomiska krisen för att avveckla sociala skyddsnät, fackliga rättigheter och själva möjligheten till kollektiv organisering”, står det.

EU-kommissionen, som värnar EU:s gemensamma intressen, har ställt ekonomiska krav på Portugal för att landet ska beviljas ett stort





Om trafiken i hamnarna stryps kan en nation på kort tid stängas ner – det finns det flera historiska exempel på.

ekonomiskt hjälppaket från EU och IMF. Motprestationen för att få hjälp är att Portugal ska genomföra en kombination av statliga utgiftsminskningar, skattehöjningar och avregleringar av arbetsmarknaden.

Kraven syftar till att värna om europeiska skattebetalares intressen. Men Svenska Hamnarbetarförbundet är motståndare till de krav som EU-kommissionen ställt, och anser sig ha rätt att lägga ner sitt arbete i Sverige för att protestera. Enligt Hamnarbetarförbundets synsätt handlar det om att visa ”internationell solidaritet”.

De som drabbas av Hamnarbetarförbundets sympatiåtgärder är i första hand svenska hamnar och företag som använder sig av svenska hamnar när de ska transportera sina varor. De drabbade företagen har små eller inga möjligheter att påverka de beslut som Hamnarbetarförbundet protesterar mot.

Hamnarbetarförbundets politiska strejker till förmån för hamnarbetare i andra länder väcker sällan särskilt stor uppmärksamhet. Från arbetsgivarhåll finns en stor försiktighet och en rädsla för att störa relationerna i de svenska hamnarna, som spelar en central roll i den svenska ekonomin.

Den arbetsfred som råder på andra delar av den svenska arbetsmarknaden gäller inte i hamnarna. Där är hotet om konflikt ständigt närvarande

– arbetsgivarna måste balansera för att inte stöta sig med något av fackförbunden och därmed skapa oro hos kunderna.

Det är inte bara i Sverige som hamnarbetare har en unik ställning på arbetsmarknaden. Hamnar har alltid varit en sårbar punkt, där störningar på kort tid kan åstadkomma stor skada – inte bara för hamnägaren, utan för hela samhället. Om trafiken i hamnarna stryps kan en nation på kort tid stängas ner – det finns det flera historiska exempel på.

Denna nyckelposition har gjort att hamnarbetare i många länder lyckats tillskansa sig unikt förmånliga villkor. Det krävs mycket för att arbetsgivarna ska orka stå emot, om hamnarbetarnas företrädare hotar med konflikt.

Två konkurrerande fackförbund i hamnarna

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på idén att arbetsgivarna sluter kollektivavtal med de anställdas fackliga företrädare och i utbyte blir garanterade arbetsfred. Det är en ordning som förutsätter att det finns ett fackförbund per avtalsområde att göra upp med. Med flera konkurrerande fackförbund kan kollektivavtal med bara ett av förbunden inte garantera arbetsfred. Då kvarstår problemet att de andra fackförbunden inte är bundna av fredsplikten.

Med konkurrerande fackförbund försvagas arbetsgivarens förhandlingsposition. Fackförbunden blir konkurrenter, vilket gör att kraven på bättre villkor skruvas upp och konfliktbenägenheten ökar. De fackliga företrädarna tvingas lurpassa på varandra, av rädsla för att något annat fackförbund ska lyckas driva igenom bättre villkor – och därmed bli mer populärt bland de anställda.

Det var bland annat för att komma bort från denna destruktiva logik som regeringen och arbetsmarknadens parter på 1930-talet inrättade den svenska modellen.

I hamnarna var tanken att LO-förbundet Transport skulle organisera hamnarbetarna, det är det förbund som arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar har kollektivavtal med.

Transport är ett demokratiskt och centralistiskt styrt fackförbund som bygger på tanken om representativ demokrati. Av Transports drygt 60 000 medlemmar är idag knappt två procent hamnarbetare.

Liksom inom andra LO-förbund har det inom Transport funnits en ambition att centralisera besluten för att kunna påverka mer. 1969 togs därför ett kongressbeslut som innebar att alla småavdelningar skulle uppgå i storavdelningar. Hamnarbetarna i Norrland vägrade dock att följa beslutet, delvis för att de kände sig styvmoderligt behandlade inom Transport.

Konflikten kunde inte lösas och tre år senare – 1972 – blev de småavdelningar som vägrade följa kongressbeslutet uteslutna ur Transport. De uteslutna avdelningarna gick samman och bildade ett eget självständigt fackförbund, Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamn).

Inledningsvis trodde de flesta att Hamnarbetarförbundet med tiden skulle upplösas. Transports dåvarande ordförande Hans Ericson förutspådde att Hamnarbetarförbundets medlemmar inom ett par år skulle komma ”krypande på sina bara knän” tillbaka till honom. Men så blev det inte. Det har gått 41 år sedan Hamnarbetarförbundet bildades och inget tyder på att det är på väg att minska i betydelse.

Jämnstora eller inte?

Hamnarbetare är en mytomspunnen yrkeskår. Fortfarande är det ett mansdominerat yrke och attityden på arbetsplatserna kan uppfattas som råbarkad. Nästan alla hamnarbetare är fackligt anslutna. En positiv tolkning är att det finns en stark samhörighetskänsla, och en negativ att oliktankande inte tolereras.

Enligt Transport är de två konkurrerande fackförbunden idag ungefär medlemsmässigt jämnstora i hamnarna, med ett litet övertag för den egna organisationen (54 procent av medlemmarna). Men Hamnarbetarförbundet vänder sig mot detta påstående. Förbundet beskriver sig som ett ”etablerat majoritetsförbund” med 1 300–1 400 medlemmar syssel-

sätta inom Hamn- och stuveriavtalet. Detta ska jämföras med 1 000–1 200 medlemmar inom Transport som omfattas av samma avtal, enligt Hamnarbetsförbundets uppskattning (Erik Helgeson, 2013).

I flera stora hamnar är det uppenbart att Hamnarbetsförbundet är det dominerande fackförbundet, bland annat i Göteborg, Stockholm, Bottenviken och Karlshamn.

Hamnarbetsförbundets ambition är att få teckna ett eget kollektivavtal med Sveriges Hamnar, som ska gälla parallellt med Transports kollektivavtal. Men detta säger Sveriges Hamnar nej till eftersom Transport är den kollektivavtalsslutande parten. Arbetsgivarna vill inte öppna upp för möjligheten att ha flera konkurrerande fackförbund som sluter parallella kollektivavtal.

Fakta Svenska Hamnarbetsförbundet

- Svenska Hamnarbetsförbundet är ett fristående fackförbund för hamnarbetare.
- Organiserar 1 300 medlemmar.
- Hamnarbetsförbundet tecknar inte kollektivavtal och är därmed inte bundna av fredsplikt.
- Under de senaste åren har Hamnarbetsförbundet strejkat flera gånger angående villkor för hamnarbetare i andra länder, så kallade sympatiststrejker.

Kulturen inom Hamnarbetarförbundet

Kulturellt är det stora skillnader mellan Transport och Hamnarbetarförbundet. I Hamnarbetarförbundet är de fackliga avdelningarna självbestämmande. ”Fördelarna är att det inte finns någon på Norra Bantorget som sitter och pekar finger åt oss och säger aja baja så där får ni inte göra. Det är bara eventuell lagstiftning som begränsar hur vi betar oss”, konstaterar Hamnarbetarförbundets tidigare ordförande Björn A Borg i en intervju i tidningen Arbetaren.

Hamnarbetarförbundet har också en mer militant facklig retorik än Transport. Hamn beskriver sig på sin webbplats och i andra sammanhang som ”en kamporganisation”.

”När Hamnarbetarförbundets medlemmar väl har fattat sitt beslut har vi alla en gemensam skyldighet gentemot majoritetsviljan. I avvaktan på nya medlemsdirektiv blir vi extremt förutsägbara. Det vet även arbetsgivarna. Vårt nej betyder nej, krig betyder krig och vår acceptans innebär att vi hedrar den uppgörelse vi ingått, utan att försöka förvanska eller

Hamnarbetare i syn

**I går vajade den röda fanan
i blåsten i Halmstads hamn.
Hamnarbetarna sympati-
strejkade till förmån för
portugisiska kolleger.**

omtolka den till vår fördel”, skriver Erik Helgeson, ledamot i förbundsstyrelsen och lokal facklig förtroendeman i Göteborgs hamn.

Hamnarbetarförbundet framhåller gärna att organisationen är partipolitiskt obunden, till skillnad från Transport som har en tydlig koppling till Socialdemokraterna. I praktiken står flera av Hamnarbetarförbundets aktiva långt till vänster politiskt, även om det inte finns formella band till något specifikt politiskt parti.

Det politiska draget återspeglar sig i Hamnarbetarförbundets återkommande politiska aktioner. Härom året genomförde förbundet exempelvis en blockad av israeliska fartyg och av gods på väg till eller från Israel. Syftet med aktionen var att protestera mot den israeliska militärens bordande av fartygskonvojen ”Ship to Gaza”. Historiskt har Hamnarbetarförbundet genomfört liknande politiska aktioner riktade mot apartheidregimen i Sydafrika och militärregimen i Chile. Det märkliga med dessa aktioner är inte Hamnarbetarförbundets vilja att protestera, utan att den svenska konflikträtten kan användas i detta syfte.



npatistrejk

Hallands Nyheter 5/2 2014.

Tjänar på dålig relation

Relationen mellan Transport och Hamnarbetarförbundet är av naturliga skäl spänd. Transport ser sig som den legitima fackliga organisationen medan Hamnarbetarförbundet betraktar Transport som ett toppstyrt LO-förbund, där medlemmarna endast har begränsat inflytande.

Ibland lyckas de två fackförbunden samarbeta, men periodvis ryker de ihop och kan knappt kommunicera. Ett sådant tillfälle var när Transport 2008 varslade om strejk i Stockholms hamn, där Hamnarbetarförbundet sedan 1970-talet organiserat en majoritet av de anställda. Transport ansåg att det i hamnen förekommit strejkbryteri, en anklagelse som gjorde Hamnarbetarförbundets medlemmar upprörda. Hamnarbetarförbundet anordnade en medlemsomröstning som resulterade i att 100 procent röstade nej till att strejka.

Transport tolkade detta som att Hamnarbetarförbundet inte visade facklig solidaritet. Följden blev att samarbetet under en tid helt avbröts. Hamnarbetarförbundet hävdade att konflikten var framprovocerad av Transport, för att visa på skillnader mellan de två fackförbunden.

Transport och Hamnarbetarförbundet är konkurrenter och det är tydligt att de inte hyser någon stor kärlek till varandra. Samtidigt är det uppenbart att de parallella fackliga strukturerna bidragit till att stärka fackets ställning i hamnarna.

”I vissa fall har det gått att förhandla fram ganska bra villkor i hamnarna just för att vi har varit två organisationer. En som skriver på avtalet och en som utgör ett hot i bakgrunden och som också vidtagit reella åtgärder”, förklarar Hamnarbetarförbundets tidigare ordförande Björn A Borg.

Att hamnarbetare jämfört med andra motsvarande yrkesgrupper har bra betalt är uppenbart. Enligt Sveriges Hamnar tjänade en hamnarbetare 2012 i genomsnitt 29 900 kronor i månaden. Det är ungefär 20 procent mer än en vanlig industriarbetare tjänar, och då är eventuell övertidsersättning inte medräknad. Med övertidsersättning är löneskillnaden troligen ännu större, eftersom hamnarbetare arbetar mer övertid än de flesta andra yrkesgrupper.

Föråldrat kollektivavtal

Konkurrensen mellan Transport och Hamnarbetarförbundet har gjort det omöjligt att anpassa villkoren i kollektivavtalet till de förutsättningar som råder inom dagens hamnverksamhet. Huvuddelen av det nu gällande kollektivavtalet skrevs för nästan 40 år sedan och har därefter bara justerats marginellt. Kollektivavtalet reglerar endast den ordinarie arbetstiden på vardagar mellan klockan 07.00 och 16.30. All övertid, allt skiftarbete och alla särskilda tillämpningar omfattas inte av avtalet och måste därför förhandlas enskilt i varje företag. Det har varit en medveten strävan från Transports sida att behålla denna ordning, eftersom den ger ett stort utrymme för facket att sätta press på de enskilda företagen.

Exakt vad som händer ute på arbetsplatserna vet oftast bara de inblandade. Företagen drabbas men väljer att hålla en låg profil utåt, av rädsla för att skrämma iväg kunder och försämra relationen med fackets lokala företrädare.

Hamnarbetarförbundet har insett att det ger bättre utdelning att tillämpa en ”nålsticksstrategi” än att ta till med storsläggan. ”Istället för att ägna kraft åt symbolpolitik i förhållande till Transport i årets centrala avtalsrörelse, bör vi därför rikta vårt fokus mot att intensifiera vårt fackliga arbete på lokal nivå”, argumenterar Erik Helgeson, lokal facklig förtroendeman i Göteborgs Hamn.

Enligt Erik Helgeson finns det ingen anledning för Hamnarbetarförbundet att vara måttfulla i de lokala krav som framförs. Särskilt inte i ett läge då förbundets medlemmar tvingas leva ”under ett långt och föga lukrativt centralt avtal” vars innehåll de inte kunnat påverka. ”Vi kan och bör utnyttja den arsenal av stridsåtgärder som står till vårt förfogande när vi inte upplever det lokala förhandlingsklimatet som konstruktivt”, skriver han.

Erik Helgeson framhåller vidare att strategin att utnyttja konflikträtten för att sätta lokal press på arbetsgivare fungerar. ”Flera av hamnbolagen är uppenbarligen mycket intresserade av att köpa arbetsro från den fackliga organisation som faktiskt kan erbjuda det”, konstaterar han.

Ska hamnarna lämnas åt sitt öde?

Sverige är en liten och öppen ekonomi som är extremt beroende av utrikeshandel. Cirka 95 procent av utrikeshandeln passerar genom en hamn. Om hamntrafiken stryps skulle det inte dröja länge innan den svenska ekonomin avstannar. Industrin skulle inte få råvaror, bränsle skulle saknas för uppvärmning, många mat- och konsumtionsvaror skulle inte längre gå att köpa. De svenska exportföretagen skulle inte kunna leverera sina produkter till kunder i Europa eller andra delar av världen.

De återkommande konflikterna i hamnarna är i sig en problematik, som leder till minskad tillförlitlighet och ökade kostnader för företagen. Men det värsta är att utvecklingen av verksamheten och arbetsformerna riskerar att avstanna, om det inte går att ta upp och driva förslag på förändringar. Detta påverkar hela samhället negativt, inte bara hamnföretagen.

Inom LO finns i grunden en insikt om detta problem. Den svenska modellen bygger på att arbetsgivarna ska möta en facklig motpart, inte flera konkurrerande fackförbund. LO kan dock inte göra så mycket, eftersom Hamnarbetarförbundet är för starka och utgör ett för stort hot mot Transport.

Det är problematiskt att sårbara företag ska drabbas hårt av konflikter som gäller frågor de inte alls är ansvariga för – och som de inte ens kan påverka.

Källor

Kommunal:

Bussarbetsgivarnas webbplats: www.transportgruppen.se/forbundcontainer/bussarbetsgivarna
 Dagens Nyheter (24/4 2012), *Nytt vårdavtal klart*
 E-postsvar från Camilla Levin, Kommunal (8/3 2013)
 Göteborgs-Posten (22/4 2012), *Flygbussar hotas av sympatistrejk*
 Intervju med Flygbussarnas vd John Strand (8/2 2013)
 Intervju med Swebus Express vd Joakim Palmkvist (6/2 2013)
 Kommunals webbplats: www.kommunal.se
 Kommunal (18/4 2012), pressmeddelande, *Kommunals sympativersel på privata bussföretag kvarstår*
 Vagabond (23/4 2012), *Flygbussar kan stoppas av sympatistrejk idag*

Elektrikerförbundet:

Barometern (4/2 2013), *Elektrikerna drar ur sladden*
 Brev till arbetsmarknadsminister Hillevi Engström från EIO (19/6 2013)
 Brev till EIO från arbetsmarknadsminister Elisabeth Svantesson (6/12 2013)
 Elektrikern (3/4 2013), *Jonas Wallin röstade emot Teknikavtalet*
 Elektrikern (25/11 2013), *Wenngren vill diskutera den fortsatta samordningen*
 Medlingsinstitutet (30/4 2013), *Rapport angående medling i tvisten mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet SEF avseende tvist om inkasseringsavtalet och installationsavtalet 2013*

Byggnads:

Arbetaren (18/5 2007), *Från "go home" till "gå med"*
 Barbro Olofsson (2000), *Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie, Bygghögskolekommissionen*
 Byggnadsarbetaren (25/10 2012), *De viker sig inte en tum. Allt om lönebråket i Östergötland, Temanummer, nr 13, 2012*
 Byggnyheter.se (24/5 2012), *"Strejken kostar 200 miljoner per dag"*

Mål i Arbetsdomstolen, AD 1993-03

Norrköpings Tidningar (18/10 2013), *Intern kritik mot Byggnads*

Sveriges Radio Östergötland (12/9 2012), *Oenighet om maskningsaktion på byggen*

Sveriges Byggindustrier, pressmeddelande 26/4 2012, *Varsel som kampanjverktyg*

Lindberg, Henrik (2011), *Från kartellkultur till samarbetsklimat? Framtidens lönebildning i byggsektorn, underlag till seminarium i Almedalen*, Ratio

Medlingsinstitutet (9/4 2013), *Medling mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) om nytt avtal för perioden efter 2013-02-28*

Medlingsinstitutet (12/3 2012), *Medling mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och Sveriges Byggindustrier (BI) om ett nytt avtal för det tredje avtalsåret, avseende löner och ersättningar, i avtal för tiden 2010-04-01 – 2013-02-28*

Pressmeddelande från Byggnads (20/11, 2013), *Nu är det dags att skrota Lavallagen*

SAC:

Arbetaren (21/6 2010), *"Jag sov tre timmar om dygnet i tre år"*

Medlingsinstitutets årsrapport 2012

Nerikes Allehanda (25/4 2013), *Hårdfört fackförbund kräver 346 000 av Pacos*

Offensiv (6/3 2013), *LS Västerort utesluts ur Syndikalisterna*

Lars-Olof Pettersson & Willy Silberstein (2011), *Syndikalisternas nya ansikte*,

Bilda Förlag

Svenska Hamnarbetarförbundet:

Arbetaren (20/6, 2012), *Hamnarbetarna – 40 år i opposition*

Arbetaren 36/2012, *Hamnfyrar redo för sympatiststrejk*

Blekinge Läns Tidning (25/9 2012), *Hamnarbetare i sympatiststrejk med kollegor i Portugal*

Erik Helgeson (2013), *Hamnarbetarförbundet och avtalsfrågan*

Medlingsinstitutets årsrapport 2012

Sveriges Hamnars verksamhetsberättelse 2012

Svenska Hamnarbetarförbundets webbplats: www.hamn.nu

Tidningen Ångermanland (25/9 2012), *Hamnarbetarna tror inte på blockad*

Transportarbetarförbundets webbplats: www.transport.se

TransportGruppen (2011), *Sveriges Hamnar Avtal 2011. Vi skapar handel, välbstånd och hållbar tillväxt*

I den svenska modellens utmarker

Ur ett historiskt perspektiv har det varit relativt få strejkdagar i Sverige de senaste åren. Men antalet strejkdagar är ett alltför begränsat mått för att fånga hur fredlig och väl fungerande arbetsmarknaden är. För arbetsgivare innebär även varsel eller andra stridsåtgärder än strejk betydande problem – utan att det syns i konfliktstatistiken..

I skriften I den svenska modellens utmarker framgår hur det på dagens arbetsmarknad finns fackförbund som på ett utstuderat sätt utnyttjar konfliktreglerna. Stridsåtgärder kan drabba företag som inte ens är inblandade i den egentliga konflikten. Fackförbund kan använda konfliktvapnet för att tvinga fram avtal med ett olagligt innehåll. Maskningsaktioner är inte tillåtna men används likafullt som stridsåtgärd. Fackförbund utan kollektivavtal och fredsplikt utnyttjar den svenska modellen för rättstvister eller för politiska strejker.

Förtroendet mellan parterna på arbetsmarknaden utsätts idag för större påfrestningar än vad som är känt. De konflikter som skildras i skriften visar att det behövs en diskussion om hur den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar – och borde fungera.